

Dernière mise à jour le 20 août 2018

# Régime fiscal et social des indemnités versées lors d'un licenciement en 2018

La revalorisation du PMSS au 1er janvier 2018 modifie les seuils applicables en matière de traitement fiscal et social des indemnités de rupture versées dans le cadre du licenciement. La ...

## Sommaire

- Situation 1 : indemnité totalement exonérée d'impôt sur le revenu
- Les cas concernés
- Présentation synthétique
- Situation 2 : autres cas
- Ordre de traitement
- Présentation synthétique

La revalorisation du PMSS au 1<sup>er</sup> janvier 2018 modifie les seuils applicables en matière de traitement fiscal et social des indemnités de rupture versées dans le cadre du licenciement.

La présente actualité vous en dit plus à ce sujet...

## Situation 1 : indemnité totalement exonérée d'impôt sur le revenu

### Les cas concernés

Cette situation est notamment envisageable lors que les cas suivants se rencontrent :

- Versement d'une indemnité forfaitaire de conciliation (**article L 1235-1 du code du travail**);
- Versement d'indemnités alors que la procédure de licenciement n'a pas été observée, mais pour une cause réelle et sérieuse (**article L 1235-2 code du travail**);
- Les indemnités versées dans le cadre d'un licenciement requalifié sans cause réelle et sérieuse (**article L 1235-3 du code du travail**) avec l'application du barème forfaitaire instauré par l'ordonnance Macron ;
- Les indemnités versées dans le cadre d'un licenciement intervenu alors que la procédure est nulle selon le juge (**article L 1235-11 du code du travail**);
- Les indemnités de licenciement versées alors que l'employeur n'a pas respecté les procédures de consultation des IRP dans le cadre de licenciement économique (**article L 1235-12 du code du travail**);

#### Article L1235-12

En cas de non-respect par l'employeur des procédures de consultation des représentants du personnel ou d'information de l'autorité administrative, le juge accorde au salarié compris dans un licenciement collectif pour motif économique une indemnité à la charge de l'employeur calculée en fonction du préjudice subi.

- En cas de non-respect de la priorité de réembauche ;

#### Article L1235-13

Modifié par Ordonnance n°2017-1387 du 22 septembre 2017 - art. 2

En cas de non-respect de la priorité de réembauche prévue à l'article L. 1233-45, le juge accorde au salarié une indemnité qui ne peut être inférieure à un mois de salaire.

NOTA :

Conformément à l'article 40-I de l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017, ces dispositions sont applicables aux licenciements prononcés postérieurement à la publication de ladite ordonnance.

- Les indemnités de licenciement versées dans le cadre d'un PSE (Plan de Sauvegarde de l'Emploi).

#### Article 80 duodecies

Modifié par LOI n°2016-1918 du 29 décembre 2016 - art. 116

1. Toute indemnité versée à l'occasion de la rupture du contrat de travail constitue une rémunération imposable, sous réserve des dispositions suivantes.

Ne constituent pas une rémunération imposable :

1° Les indemnités mentionnées aux articles L. 1235-1, L. 1235-2, L. 1235-3, L. 1235-3-1 et L. 1235-11 à L. 1235-13 du code du travail ;

2° Les indemnités de licenciement ou de départ volontaire versées dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi au sens des articles L. 1233-32 et L. 1233-61 à L. 1233-64 du code du travail ; (...)

- Les indemnités prévues par le nouvel article L 1235-3-1 (créé par la loi travail et modifié par l'ordonnance du 22 septembre 2017).

Rappelons que ces indemnités sont octroyées par le juge lorsqu'il constate que le que le licenciement est intervenu en méconnaissance des articles L. 1132-1, L. 1153-2, L. 1225-4 et L. 1225-5 et que le salarié ne demande pas la poursuite de son contrat de travail ou que sa réintégration est impossible.

#### Article L1235-3-1

Modifié par Ordonnance n°2017-1387 du 22 septembre 2017 - art. 2

L'article L. 1235-3 n'est pas applicable lorsque le juge constate que le licenciement est entaché d'une des nullités prévues au deuxième alinéa du présent article. Dans ce cas, lorsque le salarié ne demande pas la poursuite de l'exécution de son contrat de travail ou que sa réintégration est impossible, le juge lui octroie une indemnité, à la charge de l'employeur, qui ne peut être inférieure aux salaires des six derniers mois.

Les nullités mentionnées à l'alinéa précédent sont celles qui sont afférentes à la violation d'une liberté fondamentale, à des faits de harcèlement moral ou sexuel dans les conditions mentionnées aux articles L. 1152-3 et L. 1153-4, à un licenciement discriminatoire dans les conditions prévues aux articles L. 1134-4 et L. 1132-4 ou consécutif à une action en justice, en matière d'égalité professionnelle entre hommes et femmes dans les conditions mentionnées à l'article L. 1144-3 et en cas de dénonciation de crimes et délits, ou à l'exercice d'un mandat par un salarié protégé mentionné au chapitre Ier du titre Ier du livre IV de la deuxième partie, ainsi qu'aux protections dont bénéficient certains salariés en application des articles L. 1225-71 et L. 1226-13.

L'indemnité est due sans préjudice du paiement du salaire, lorsqu'il est dû en application des dispositions de l'article L. 1225-71 et du statut protecteur, qui aurait été perçu pendant la période couverte par la nullité et, le cas échéant, de l'indemnité de licenciement légale, conventionnelle ou contractuelle.

NOTA :

Conformément à l'article 40-I de l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017, ces dispositions sont applicables aux licenciements prononcés postérieurement à la publication de ladite ordonnance.

- Les indemnités de licenciement dans la limite du régime légal ou conventionnel.

Même si cela peut sembler évident, il est tout de même bon de le rappeler surtout en ce qui concerne le régime fiscal.

## Présentation synthétique

Indemnités de rupture totalement exonérées d'impôt sur le revenu	
Régime fiscal	Exclusion totale d'impôt sur le revenu
Régime des cotisations sociales (hors CSG/CRDS)	Détermination de la part exonérée de cotisations en retenant comme limite le <b>plus petit</b> des 2 montants suivants : 1. La part qui n'est pas assujettie à l'impôt sur le revenu ; 2. 2 fois le PASS (79.464 € en 2018).
Cotisations CSG/CRDS	Détermination de la partie exclue de cotisations CSG/CRDS en retenant <b>la plus petite</b> de 2 limites d'exclusion : 1. La part exclue de cotisations ; 2. La part correspondant au montant légal ou conventionnel. <b>Les cotisations CSG/CRDS sont calculées sans aucun abattement.</b> Compte tenu de l'exonération au titre de l'impôt sur le revenu, elles sont totalement NON déductibles.

## Situation 2 : autres cas

### Ordre de traitement

Le traitement fiscal et social doit alors être effectué dans le respect de l'ordre suivant :

- Étape 1 : traitement fiscal ;
- Étape 2 : traitement des cotisations sociales (hors CSG/CRDS) ;
- Étape 1 : traitement contributions CSG et CRDS.

### Présentation synthétique

Indemnités de rupture soumises partiellement à l'impôt sur le revenu	
Régime fiscal	Détermination de la part exonérée d'impôt sur le revenu, limitée à : • Soit le montant de l'indemnité de licenciement légale ou conventionnelle ; • Soit le montant le plus élevé entre 2 fois la rémunération annuelle brute perçue l'année civile précédente et 50% de l'indemnité versée (limite de l'exonération : 6 PASS (soit 238.392 € en 2018).
Régime des cotisations sociales (hors CSG/CRDS)	Détermination de la part exonérée de cotisations en retenant comme limite le <b>plus petit</b> des 2 montants suivants : 1. La part qui n'est pas assujettie à l'impôt sur le revenu ; 2. 2 fois le PASS (79.464 € en 2018).
Cotisations CSG/CRDS	Détermination de la partie exclue de cotisations CSG/CRDS en retenant <b>la plus petite</b> de 2 limites d'exclusion : • La part exclue de cotisations ; • La part correspondant au montant légal ou conventionnel. <b>Les cotisations CSG/CRDS sont calculées sans aucun abattement.</b>

Cas particulier des dirigeants ou mandataires sociaux.

Indemnités de rupture soumises partiellement à l'impôt sur le revenu (dirigeants ou mandataires sociaux)	
Régime fiscal	Détermination de la part exonérée d'impôt sur le revenu, limitée à 3 PASS.
Régime des cotisations sociales (hors CSG/CRDS)	Détermination de la part exonérée de cotisations en retenant comme limite le plus petit des 2 montants suivants : 1. La part qui n'est pas assujettie à l'impôt sur le revenu ; 2. 2 fois le PASS (79.464 € en 2018).
Cotisations CSG/CRDS	Les indemnités de cessation forcée des fonctions sont exonérées de CSG et de CRDS à hauteur de leur montant exonéré de cotisations de sécurité sociale. La fraction excédentaire est assujettie à CSG et à CRDS, sans abattement d'assiette. Cependant, si le montant des indemnités versées dépasse le seuil de 5 PASS, s'applique alors le régime des « parachutes dorés »