

Dernière mise à jour le 29 septembre 2017

Indemnité forfaitaire de conciliation : un décret confirme le barème

Comme nous vous l'indiquions dans un précédent article, la loi de sécurisation de l'emploi publiée au JO du 16 juin 2013, met en place un nouveau dispositif dénommé « indemnité forfaitaire ...

Sommaire

- Le principe de base
- Personnes concernées
- Fixation du barème
- Régime fiscal et social
- Entrée en vigueur
- Références

Comme nous vous l'indiquions dans un précédent article, la loi de sécurisation de l'emploi publiée au JO du 16 juin 2013, met en place un nouveau dispositif dénommé « indemnité forfaitaire de rupture ».

Pour retrouver notre précédent article, vous pouvez [cliquer ici](#).

Le principe de base

Le présent décret rappelle qu'en application de l'article L 1235-1 du code du travail, dans le cadre des contentieux relatifs aux licenciements, les parties peuvent choisir d'y mettre un terme en contrepartie du versement par l'employeur au salarié d'une indemnité forfaitaire calculée en référence à un barème tenant compte de l'ancienneté du salarié.

Article L1235-1

Modifié par LOI n°2013-504 du 14 juin 2013 - art. 21

En cas de litige, lors de la conciliation prévue à l'article L. 1411-1, l'employeur et le salarié peuvent convenir ou le bureau de conciliation proposer d'y mettre un terme par accord. Cet accord prévoit le versement par l'employeur au salarié d'une indemnité forfaitaire dont le montant est déterminé, sans préjudice des indemnités légales, conventionnelles ou contractuelles, en référence à un barème fixé par décret en fonction de l'ancienneté du salarié.

Le procès-verbal constatant l'accord vaut renonciation des parties à toutes réclamations et indemnités relatives à la rupture du contrat de travail prévues au présent chapitre.

A défaut d'accord, le juge, à qui il appartient d'apprécier la régularité de la procédure suivie et le caractère réel et sérieux des motifs invoqués par l'employeur, forme sa conviction au vu des éléments fournis par les parties après avoir ordonné, au besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.

Il justifie dans le jugement qu'il prononce le montant des indemnités qu'il octroie.

Si un doute subsiste, il profite au salarié

Extrait du décret

Notice : en application de l'article L. 1235-1 du code du travail, dans le cadre des contentieux relatifs aux licenciements, les parties peuvent choisir d'y mettre un terme en contrepartie du versement par l'employeur au salarié d'une indemnité forfaitaire calculée en référence à un barème tenant compte de l'ancienneté du salarié.

Rappelons en outre que l'indemnité forfaitaire de rupture n'aura pas pour objet de se substituer à :

- L'indemnité de licenciement ;
- L'indemnité compensatrice de congés payés ;
- L'indemnité compensatrice de préavis ;
- D'éventuels rappels de salaires (pour des heures supplémentaires, complémentaires, etc.) ;
- Une éventuelle contrepartie financière due au titre d'une clause de non-concurrence ;
- Etc.

Personnes concernées

Le décret confirme que sont concernés les employeurs et les salariés en procédure de conciliation devant les prud'hommes dans le cadre d'un litige relatif au licenciement ainsi que le juge prud'homal.

Extrait du décret

Publics concernés : employeurs et salariés en procédure de conciliation devant les prud'hommes dans le cadre d'un litige relatif au licenciement ; juge prud'homal.

Fixation du barème

Comme nous vous l'indiquons dans notre précédent article, le barème prévu par l'ANI du 11/01/2013 est retenu.

Ancienneté	Valeur indemnité forfaitaire
Inférieure à 2 ans	2 mois de salaire
Comprise entre 2 et moins de 8 ans	4 mois de salaire
Comprise entre 8 et moins de 15 ans	8 mois de salaire
Comprise entre 15 et 25 ans	10 mois de salaire
Au-delà de 25 ans	14 mois de salaire

Extrait du décret

« Section 3

« Indemnité forfaitaire en cas d'accord de conciliation

« Art. D. 1235-21. – Le barème mentionné à l'article L. 1235-1 est déterminé comme suit :

« – deux mois de salaire si le salarié justifie chez l'employeur d'une ancienneté inférieure à deux ans ;

« – quatre mois de salaire si le salarié justifie chez l'employeur d'une ancienneté comprise entre deux ans et moins de huit ans ;

« – huit mois de salaire si le salarié justifie chez l'employeur d'une ancienneté comprise entre huit ans et moins de quinze ans ;

« – dix mois de salaire si le salarié justifie chez l'employeur d'une ancienneté comprise entre quinze ans et vingt-cinq ans ;

« – quatorze mois de salaire si le salarié justifie chez l'employeur d'une ancienneté supérieure à vingt-cinq ans. »

Comme nous le relevions dans un précédent article, les différents seuils ont été précisés par rapport à ceux prévus par l'ANI du 11/01/2013 (dont nous vous proposons à nouveau un extrait).

Ainsi, un salarié ayant 8 ans d'ancienneté percevra une indemnité forfaitaire de 8 mois de salaire.

Extrait ANI 11/01/2013 :

Article 25 – Faciliter la conciliation prud'homale (...)

Cette indemnité forfaitaire vaut réparation de l'ensemble des préjudices liés à la rupture du contrat de travail, et son montant est fixé à :

entre 0 et 2 ans d'ancienneté : 2 mois de salaire

entre 2 et 8 ans d'ancienneté : 4 mois de salaire

entre 8 et 15 ans d'ancienneté : 8 mois de salaire

entre 15 et 25 ans d'ancienneté : 10 mois de salaire

au-delà de 25 ans d'ancienneté : 14 mois de salaire

Régime fiscal et social

Régime fiscal

La loi ajoute aux indemnités non imposables l'article L 1235-1 qui fait référence à cette indemnité forfaitaire de rupture.

Elle devient donc une indemnité exonérée d'impôt sur le revenu.

Article 80 duodecies

Modifié par LOI n°2013-504 du 14 juin 2013 - art. 21

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 et L. 1235-11 à L. 1235-13 du code du travail ; (...)

Régime social

L'indemnité forfaitaire de rupture est versée sans préjudice des indemnités légales, conventionnelles ou contractuelles.

Il conviendra donc de traiter la globalité au regard du seuil d'exonération sociale, soit 2 PASS (soit 74.064 € en 2013).

Extrait de la loi :

Article 21 (...)

II. – Au 1o du 1 de l'article 80 duodecies du code général des impôts, après le mot : « articles », est insérée la référence : « L. 1235-1, ».

Total des indemnités > 10 fois le plafond annuel de sécurité sociale

Si le total des indemnités (indemnité forfaitaire et indemnité de licenciement) excédait la limite de 10 fois le plafond annuel de sécurité sociale, l'exonération des cotisations sociales ne s'appliquerait pas dans la limite de 2 PASS.

Entrée en vigueur

Le présent barème entre en vigueur à compter du **8 août 2013**.

Extrait du décret

Entrée en vigueur : le texte entre en vigueur le lendemain de sa publication.

Références

Décret no 2013-721 du 2 août 2013 portant fixation du montant du barème de l'indemnité forfaitaire prévue à l'article L. 1235-1 du code du travail, JO du 7/08/2013

LOI no 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi, JO du 16 juin 2013

ACCORD NATIONAL INTERPROFESSIONNEL DU 11 JANVIER 2013 POUR UN NOUVEAU MODÈLE ÉCONOMIQUE ET SOCIAL AU SERVICE DE LA COMPÉTITIVITÉ DES ENTREPRISES ET DE LA SÉCURISATION DE L'EMPLOI ET DES PARCOURS PROFESSIONNELS DES SALARIES