

Dernière mise à jour le 29 septembre 2017

# Connaissez-vous le régime social 2017 des indemnités de licenciement exonérées d'impôt sur le revenu ?

Il est fréquent que les gestionnaires de paie s'interrogent sur le régime social et fiscal de l'indemnité versée dans le cadre d'un licenciement. Rappel : 3 situations différentes 3 ...

## Sommaire

- Rappel : 3 situations différentes
- Régime fiscal
- Régime social

Il est fréquent que les gestionnaires de paie s'interrogent sur le régime social et fiscal de l'indemnité versée dans le cadre d'un licenciement.

### Rappel : 3 situations différentes

3 situations différentes sont envisageables comme suit :

1. Indemnités totalement exonérées au titre de l'impôt sur le revenu ;
2. Les indemnités exonérées éventuellement partiellement au titre de l'impôt sur le revenu ;
3. Les indemnités totalement soumises à l'ensemble des cotisations sociales (ou uniquement aux contributions CSG/CRDS), dès le 1<sup>er</sup> euro (situation des parachutes dorés ou « golden parachutes »).

## Régime fiscal

### Principe et référence au CGI

Pour cela, il faut se référer à l'article 80 duodecies du Code Général des impôts (version modifiée par la loi du 14/06/2013) qui indique que les indemnités suivantes ne constituent pas une rémunération imposable à l'impôt sur le revenu :

#### 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 ; (...)

## Indemnités concernées par l'exonération totale au niveau de l'impôt sur le revenu

En clair sont concernées :

- L'indemnité forfaitaire de conciliation instaurée par la loi du 14/06/2013 ;

### Article L1235-1

Modifié par LOI n° 2015-990 du 6 août 2015 - art. 258 (V)

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 et d'orientation 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.

Le juge peut prendre en compte un référentiel indicatif établi, après avis du Conseil supérieur de la prud'homie, selon les modalités prévues par décret en Conseil d'Etat.

Ce référentiel fixe le montant de l'indemnité susceptible d'être allouée, en fonction notamment de l'ancienneté, de l'âge et de la situation du demandeur par rapport à l'emploi, sans préjudice des indemnités légales, conventionnelles ou contractuelles.

Si les parties en font conjointement la demande, l'indemnité est fixée par la seule application de ce référentiel.

Si un doute subsiste, il profite au salarié.

- Les indemnités versées alors que la procédure de licenciement n'a pas été observée MAIS pour une cause réelle et sérieuse ;

### Article L1235-2

Si le licenciement d'un salarié survient sans que la procédure requise ait été observée, mais pour une cause réelle et sérieuse, le juge impose à l'employeur d'accomplir la procédure prévue et accorde au salarié, à la charge de l'employeur, une indemnité qui ne peut être supérieure à un mois de salaire.

- Les indemnités versées dans le cadre d'un licenciement requalifié sans cause réelle et sérieuse ;

### Article L1235-3

Si le licenciement d'un salarié survient pour une cause qui n'est pas réelle et sérieuse, le juge peut proposer la réintégration du salarié dans l'entreprise, avec maintien de ses avantages acquis.

Si l'une ou l'autre des parties refuse, le juge octroie une indemnité au salarié. Cette indemnité, à la charge de l'employeur, ne peut être inférieure aux salaires des six derniers mois. Elle est due sans préjudice, le cas échéant, de l'indemnité de licenciement prévue à l'article L. 1234-9.

- Les indemnités versées dans le cadre d'un licenciement intervenu alors que la procédure est nulle selon le juge ;

#### Article L1235-11

Modifié par LOI n° 2013-504 du 14 juin 2013 - art. 18 (V)

Lorsque le juge constate que le licenciement est intervenu alors que la procédure de licenciement est nulle, conformément aux dispositions des deux premiers alinéas de l'article L. 1235-10, il peut ordonner la poursuite du contrat de travail ou prononcer la nullité du licenciement et ordonner la réintégration du salarié à la demande de ce dernier, sauf si cette réintégration est devenue impossible, notamment du fait de la fermeture de l'établissement ou du site ou de l'absence d'emploi disponible.

Lorsque le salarié ne demande pas la poursuite de son contrat de travail ou lorsque la réintégration est impossible, le juge octroie au salarié une indemnité à la charge de l'employeur qui ne peut être inférieure aux salaires des douze derniers mois.

- 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 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

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 deux mois de salaire.

- 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).

Rappelons que ces indemnités sont octroyées par le juge lorsqu'il constate 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

Créé par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 123

Lorsque le juge constate 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, le juge octroie au salarié une indemnité, à la charge de l'employeur, qui ne peut être inférieure aux salaires des six derniers mois. Elle est due sans préjudice du paiement du salaire, lorsqu'il est dû, qui aurait été perçu pendant la période couverte par la nullité et, le cas échéant, de l'indemnité de licenciement prévue à l'article L. 1234-9.

- 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.

## Régime social

### Le principe à retenir :

La fraction des indemnités de rupture du contrat de travail exonérée d'impôt sur le revenu par le jeu des critères fiscaux est également exonérée de cotisations de sécurité sociale et des charges ayant la même assiette (chômage, ARRCO, AGIRC, participation-construction, etc.), mais dans une certaine limite depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2011.

La partie d'indemnité excédant cette limite est assujettie à cotisations, quand bien même elle serait exonérée d'impôt sur le revenu par le jeu des critères fiscaux.

### Article L242-1

Modifié par LOI n°2016-1827 du 23 décembre 2016 - art. 14 (V)

Pour le calcul des cotisations de sécurité sociale, sont considérées comme rémunérations toutes les sommes versées aux travailleurs en contrepartie ou à l'occasion du travail, notamment les salaires ou gains, les indemnités de congés payés, le montant des retenues pour cotisations ouvrières, les indemnités, primes, gratifications et tous autres avantages en argent, les avantages en nature, ainsi que les sommes perçues directement ou par l'entremise d'un tiers à titre de pourboire. La compensation salariale d'une perte de rémunération induite par une mesure de réduction du temps de travail est également considérée comme une rémunération, qu'elle prenne la forme, notamment, d'un complément différentiel de salaire ou d'une hausse du taux de salaire horaire. (...)

Est exclue de l'assiette des cotisations mentionnées au premier alinéa, dans la limite d'un montant fixé à deux fois la valeur annuelle du plafond mentionné à l'article L. 241-3, la part des indemnités versées à l'occasion de la rupture du contrat de travail ou de la cessation forcée des fonctions de mandataires sociaux, dirigeants et personnes visées à l'article 80 ter du code général des impôts qui n'est pas imposable en application de l'article 80 duodecies du même code. (...)

### Étape 1 :

Détermination de la part exonérée de cotisations en retenant comme limite le plus petit des 2 montants suivants :

- La part qui n'est pas assujettie à l'impôt sur le revenu ;
- 2 fois le PASS (78.456 € en 2017).

### Étape 2 :

Détermination de la partie exclue de cotisations CSG/CRDS en retenant la plus petite de 2 limites d'exclusion :

- La part exclue de cotisations ;
- La part correspondant au montant légal ou conventionnel

On dit aussi, qu'il y a « adossement de l'assiette CSG/CRDS sur le brut social ».

La fraction exclue de cotisations CSG/CRDS correspond au montant prévu par la convention collective ou par la loi.

La fraction soumise ne peut être inférieure au montant assujetti aux cotisations de sécurité sociale.

Attention : depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2012, les cotisations CSG/CRDS seront calculées sur une base non abattue.