

# Fiscalité et charges sociales des indemnités de fin de carrière et de licenciement en synthèse

## Cotisations de Sécurité sociale sur indemnités de rupture

### Un analyse en deux temps

- 1 | Les indemnités sont soumises à cotisations de Sécurité sociale lorsqu'elles sont soumises à l'impôt sur le revenu.
- 2 | Mais l'éventuelle exonération d'impôt s'applique en matière de cotisations de Sécurité sociale uniquement dans la limite d'un montant équivalent à 2 PASS et ce quelle que soit l'origine de l'indemnité :
  - IL pour motif personnel ou pour motif économique ;
  - IFC/Rupture conventionnelle, contractuelle, transactionnelle ;
  - condamnation judiciaire ;
  - versée ou non dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi.

## CSG/CRDS sur indemnités de rupture

### Un analyse en deux temps

- 1 | Les indemnités de rupture sont exonérées dans la limite de l'ILL/ICL.
- 2 | SAUF si l'indemnité est assujettie à cotisations de Sécurité sociale :
  - soit parce que soumise à l'IR, et donc à cotisations (ex : indemnité de départ à la retraite) ;
  - soit parce que le montant légal ou conventionnel est supérieur à 2 PASS, (dans ce cas, l'exclusion d'assiette est plafonnée à 2 PASS).

## Le forfait social

En principe sont soumises au forfait social de 20 % les sommes répondant au double critère suivant : assujettissement à la CSG et exclusion de l'assiette des cotisations de Sécurité sociale.

### Indemnités de rupture conventionnelle homologuée

Sont assujetties au forfait social les indemnités de rupture conventionnelle y compris pour leur part exclue de l'assiette de CSG. L'assujettissement au forfait social porte donc sur le montant de l'indemnité exclue de l'assiette des cotisations de Sécurité sociale (soit au maximum 2 PASS).

### Autres indemnités de rupture du contrat de travail

Exonération du forfait social des indemnités de licenciement, de mise à la retraite et de départ volontaire versées dans le cadre du PSE.

Application du forfait social à toutes les indemnités de rupture du contrat de travail versées hors PSE pour leur partie exclue de l'assiette des cotisations de Sécurité sociale mais assujettie à la CSG.

## Taxe sur les salaires

L'article 231 du CGI prévoit l'alignement de l'assiette de la taxe sur les salaires sur celle de la CSG applicable aux salaires et assimilés, il conviendra donc désormais, pour la détermination de l'assiette de la taxe sur les salaires de faire application des règles tenues pour la détermination de l'assiette de la CSG « salaires et assimilés ». Ainsi, entrent dorénavant dans l'assiette de la taxe sur les salaires, les indemnités de licenciement ou de mise à la retraite et toutes autres sommes versées à l'occasion de la rupture du contrat de travail (pour leur partie assujettie à CSG).



### PRINCIPAUX SIGLES UTILISÉS :

**CGI** : code général des impôts - **CSS** : code de la sécurité sociale - **ICL** : indemnité conventionnelle de licenciement - **IDR** : indemnité de départ à la retraite - **IFC** : indemnité de fin de carrière - **IL** : indemnité de licenciement - **ILL** : indemnité légale de licenciement - **IMR** : indemnité de mise à la Retraite - **LFSS** : loi de financement de la sécurité Sociale - **PASS** : plafond annuel de sécurité sociale - **PSE** : plan de Sauvegarde de l'Emploi

# La mise à la retraite

## Le principe

La mise à la retraite est un mode de rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employeur, qui ne peut intervenir avant que le salarié ait atteint l'âge de 67 ans.

## Quelle procédure ?

- **3 mois avant la date du 67<sup>e</sup> anniversaire du salarié**, l'employeur l'interroge par écrit sur son intention de « quitter volontairement l'entreprise » pour faire valoir ses droits à retraite.
- En cas de réponse négative du salarié **dans le délai d'un mois**, ou à défaut d'avoir formulé la demande écrite, la mise à la retraite du salarié n'est pas possible durant l'année qui suit son 67<sup>e</sup> anniversaire.
- La même procédure devra être suivie par l'employeur chaque année jusqu'à ce que le salarié ait atteint 70 ans. **Au-delà de cet âge, la mise à la retraite d'office est autorisée.**
- L'employeur qui met à la retraite un salarié doit respecter un préavis calculé comme en matière de licenciement (selon l'ancienneté).

## Quelle sanction ?

En cas de non-respect par l'employeur des conditions de la mise à la retraite, la rupture du contrat de travail constitue un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

## Quelle indemnité ?

L'acceptation du salarié de « quitter volontairement l'entreprise » ouvre droit à une IMR et non à une IDR. Sauf dispositions conventionnelles ou contractuelles prévoyant un montant plus élevé, l'IMR est égale à l'indemnité légale de licenciement.

## RAPPEL :

- les mises à la retraite d'office doivent être déclarées à l'URSSAF ;
- l'indemnité de mise à la retraite est soumise à une contribution patronale spécifique de 50 %.

## L'essentiel à retenir

Document à caractère informatif basé sur la réglementation en vigueur au jour de sa rédaction



## Indemnités de fin de carrière et de licenciement

- Les indemnités versées à l'occasion de la rupture conventionnelle homologuée du contrat de travail d'un salarié lorsqu'il n'est pas en droit de bénéficier d'une pension de retraite d'un régime légalement obligatoire.
- Les indemnités de mise à la retraite, sont exonérées de cotisations de Sécurité sociale dans la limite de 2 PASS, à hauteur du plus élevé des 3 montants suivants :
  - montant de l'indemnité prévu par la convention collective de branche, par l'accord professionnel ou interprofessionnel ou, à défaut, par la loi ;
  - 2 fois le montant de rémunération annuelle brute perçue par le salarié au cours de l'année civile précédant la rupture de son contrat de travail ;
  - 50 % de l'indemnité versée.

### MEMO : indemnités de cessation forcée

Les indemnités de cessation forcée des fonctions de dirigeants ou de mandataires sociaux versées, d'un montant supérieur à 5 PASS (198 660 €) sont assujetties à cotisations de Sécurité sociale, CSG et CRDS dès le 1<sup>er</sup> euro.

Les indemnités sont exonérées de cotisations sociales dans la limite de 2 PASS, quel que soit le montant des indemnités versées. Elles sont exonérées de CSG et CRDS dans la limite de 2 PASS. Les indemnités de rupture versées depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2017 excédant 10 PASS sont soumises aux cotisations de Sécurité sociale, à CSG et CRDS dès le 1<sup>er</sup> euro.