

INDEMNITE DEPART : REGIME SOCIAL / FISCAL

MAJ le 05/02/2025

Les sommes versées à l’occasion du départ du salarié ne peuvent pas toutes être exonérées de cotisations sociales, et des limites de montants doivent être respectées.



Table des matières

| | |
|---|----|
| | 1 |
| Etape 1 : Seuil d’exonération fiscale..... | 2 |
| <input type="checkbox"/> Théorie | 2 |
| <input type="checkbox"/> En pratique..... | 3 |
| <input type="checkbox"/> Exemples | 4 |
| Etape 2 : Seuil d’exonération sociale | 5 |
| Etape 3 : CSG – CRDS & Forfait social | 7 |
| <input type="checkbox"/> CSG – CRDS | 7 |
| <input type="checkbox"/> Forfait social | 7 |
| Cas pratiques | 8 |
| Les indemnités transactionnelles..... | 9 |
| <input type="checkbox"/> Transaction en cours de contrat | 9 |
| <input type="checkbox"/> Transaction après rupture du contrat | 9 |
| Les décisions de Justice | 11 |
| <input type="checkbox"/> Règle générale | 11 |
| <input type="checkbox"/> Conciliation prud’homale | 12 |
| <input type="checkbox"/> Bulletin prud’homal / Cour d’appel / Cour de Cassation | 13 |
| Autres types d’indemnités..... | 14 |
| <input type="checkbox"/> Cessation forcée du mandat social | 14 |
| <input type="checkbox"/> Autre cas de cessation du mandat social | 14 |

Etape 1 : Seuil d'exonération fiscal

→ Théorie

Principe général :

- Les indemnités versées lors de la rupture du contrat de travail sont assujetties à l'impôt sur le revenu

Exceptions :

- Certaines indemnités **limitativement** énumérées par les textes bénéficient soit :
 - D'une exonération totale d'impôt sur le revenu
 - D'une exonération plafonnée d'impôt sur le revenu

Article 80 duodecies du Code Général des Impôts.

| Sommes totalem ent exonérées d'impôts sur le revenu | Indemnités de rupture exonérées partiellem ent d'impôts sur le revenu |
|---|--|
| L'indemnité forfaitaire proposée en conciliation devant le CPH <i>C. Trav. Art. L. 1235-1</i> | L'indemnité de licenciement (en dehors d'un PSE) <i>C. Trav. Art. L. 1233-32 à L. 1233-62</i> |
| L'indemnité accordée en cas d'irrégularités de la procédure de licenciement <i>C. Trav. Art. L. 1235-2</i> | L'indemnité de mise à la retraite |
| L'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ou nul ; <i>C. Trav. Art. L. 1235-3 et C. Trav. Art.L. 1235-3-1</i> | L'indemnité de rupture conventionnelle |
| L'indemnité pour licenciement économique collectif nul en raison de l'absence ou de l'insuffisance du plan de reclassement <i>C. trav. Art. L. 1235-11</i> | Les indemnités versées à l'occasion de la cessation forcée des fonctions, notamment de révocation, des mandataires sociaux, dirigeants |
| L'indemnité versée en cas de non-respect des procédures de consultation des représentants du personnel dans le cadre d'un licenciement collectif pour motif économique <i>C. Trav. Art. L. 1235-12</i> | Indemnité transactionnelle, selon certaines conditions liées à la rupture et au motif du différend |
| Les sommes versées au titre des mesures d'accompagnement dans les entreprises de moins de 50 salariés lors d'un licenciement économique de plus de 10 salariés <i>C. Trav. Art. L. 1233-32</i> | |
| L'indemnité pour non-respect de la priorité de réembauchage <i>C. Trav. Art. L. 1235-13</i> | |
| Les indemnités de licenciement ou de départ volontaire accordées dans le cadre d'un PSE <i>C. Trav. Art. L. 1233-61 à L. 1233-64</i> | |
| Les sommes versées en application d'un accord portant rupture conventionnelle collective <i>C. Trav. Art.L. 1237-19-1</i> | |

→ En pratique

Pour les indemnités **partiellement** exonérées, il faut étudier des limites.

Il y a 3 paramètres à prendre en compte :

- ① L'exonération sera au maximum = à **6 PASS** soit 282 600 € en 2025
*Sauf pour les indemnités de mise à la retraite => 5 PASS.
Cette limite n'est pas proratisée, c'est une limite absolue.*
- ② Il faut **faire « masse »** de toutes les indemnités versées au salarié à l'occasion de sa rupture
ex : indemnité licenciement + transaction
- ③ Elles sont exonérées dans la **limite du plus élevé des 3 montants suivants** :
 - le **montant minimum** prévu par la CCN, l'accord professionnel ou interprofessionnel ou, à défaut, par la loi
 - **2 fois la rémunération annuelle brute** réellement perçue par le salarié lors de l'année civile précédant la notification de la rupture : on prend ici la base de calcul des cotisations (salaire DADS/ DSN) + les primes d'intéressement & participation non affectées à un PEE (versement direct soumis à impôt)
 - **50 % de l'indemnité totale versée**



- Si le montant le plus élevé retenu est le minimum prévu par la CCN ou par le droit du travail = la limite des 6 PASS ne joue pas !
voir exemple Cas 3
- Pour les indemnités versées à l'occasion de la cessation forcée des fonctions, notamment de révocation, des mandataires sociaux, dirigeants => **une seule limite** à apprécier : 3 PASS

→ Exemples

CAS 1 :

Rémunération annuelle brute N-1 : 5 000 €

Indemnité perçue suite à transaction : 35 000 €

Indemnité licenciement conventionnelle prévue : 40 000 €

Appréciation des 3 limites :

- le **montant minimum** → 40 000€ = Montant retenu, car le plus élevé
- **2 fois la rémunération annuelle brute N-1** → 10 000 €
- **50 % de l'indemnité totale versée** → 37 500€

Sur les 75 000 € perçus :

→ 40 000 seront exonérés d'impôt

→ 35 000 seront imposables

CAS 2 :

Rémunération annuelle brute N-1 : 150 000 €

Indemnité perçue suite à transaction : 270 000€

Indemnité conventionnelle prévue : 20 000€

Appréciation des 3 limites :

- le **montant minimum** → 20 000€
- **2 fois la rémunération annuelle brute N-1** → 300 000 € = Montant retenu, car le plus élevé mais attention montant supérieur à 6 PASS
- **50 % de l'indemnité totale versée** → 135 000€

Sur les 290 000 € perçus :

→ 282 600 seront exonérés d'impôt (la limite de 6 PASS s'applique)

→ 7 400 € seront imposables

Pourquoi ? le montant versé au salarié est supérieur à 6 PASS → 290 000 > 282 600 €

CAS 3 :

Rémunération annuelle brut N-1 : 120 000 €

Indemnité perçue suite à transaction : 30 000 €

Indemnité conventionnelle prévue : 300 000 €

Appréciation des 3 limites :

- le **montant minimum** → 300 000€ -> Montant retenu, car le plus élevé, et **non plafonné** à 6 PASS
- **2 fois la rémunération annuelle brute N-1** → 240 000 €
- **50 % de l'indemnité totale versée** → 150 000€

L'indemnité prévue par la CCN est supérieure à 6 PASS : 300 000 > 282 600. Mais on ne limite pas à 282 600 € dans ce cas !

Sur les 330 000 € perçus :

→ 300 000 seront exonérés d'impôt

→ 30 000 seront imposables (car 330 000 - 300 000)

Etape 2 : Seuil d'exonération sociale

Le seuil d'exonération social **découle** du régime fiscal : pour qu'une somme soit exonérée de charges sociales elle devait être mentionnée dans l'article du code général des impôts (cf. étape 1).



En pratique une somme pourra être exonérée de cotisations sociales, **si elle peut être exonérée d'impôt**. Les deux régimes (fiscal et social) sont liés.

MAIS la Cour de cassation est venue remettre en cause ce principe !

- Elle réaffirme le principe selon lequel les sommes versées au salarié, lors de la rupture de son contrat de travail, autres que les indemnités mentionnées à l'article 80 duodecies du Code général des impôts, sont assujetties aux cotisations de sécurité sociale ;
- Et y ajoute un tempérament : les parties peuvent faire échapper ces sommes à cet assujettissement en rapportant la preuve qu'elles concourent, pour tout ou partie de leur montant, à l'indemnisation d'un **préjudice**.

*Cass. 2e civ., 15 mars 2018, n° 17-11.336 F-PB, SNC L'Equipe c/ Urssaf d'Ile-de-France
Cass. 2e civ., 15 mars 2018, n° 17-10.325 F-PB, Urssaf Provence-Alpes-Côte d'Azur c/ SA Ricard*



BREF : Cela veut dire en pratique que certaines sommes peuvent être exonérées de charges sociales, si elles indemnisent un préjudice !

En pratique cela permet d'exonérer plus de sommes qu'auparavant !

Mais attention, cela ne veut pas dire qu'il n'existe plus aucune règle !!

Rappel des règles classiques, pour des sommes liées à la rupture du contrat :

❶

L'exonération sera au maximum = à **2 PASS** soit 94 200 € en 2025.

Si le montant retenu est supérieur à 94 200 €, l'indemnité sera soumise à cotisations sociales pour la part **au-delà** de ce montant.

Cette limite n'est pas proratisée, c'est une limite absolue.

❷

Il faut **faire « masse »** de toutes les indemnités versées au salarié à l'occasion de sa rupture
ex : indemnité licenciement + transaction

❸

Les indemnités de licenciement (hors PSE), de rupture conventionnelle individuelle, de mise à la retraite, et les indemnités transactionnelles sont exonérées dans la limite du plus élevé des 3 montants suivants :

- le **montant prévu par la CCN**, l'accord professionnel ou interprofessionnel ou, à défaut, par la loi
- **2 fois la rémunération annuelle brute** réellement perçue par le salarié lors de l'année civile précédant la notification de la rupture : on prend ici la base de calcul des cotisations (salaire DADS/ DSN) + les primes d'intéressement & participation non affectées à un PEE (versement direct soumis à impôt)
- **50 % de l'indemnité totale versée**

La limite d'exonération sera donc le **plus élevé** des 3 montants ci-dessus.

Les indemnités de rupture versées aux salariés, qui dépassent 10 PASS (soit 471 000 € en 2025): *Cette limite n'est pas proratisée, c'est une limite absolue.*



- sont soumises à cotisations **dès le 1^{er} euro**, aucune exonération (charges et CSG / CRDS)

Mais pour le salarié également dirigeant / mandataire social, il faut retenir un seuil différent : celui des mandataires sociaux, soit 5 PASS (235 500 € en 2025)

3 bis- Les indemnités versées dans le cadre d'un **Plan de Sauvegarde de l'Emploi** et dans le cadre des **ruptures conventionnelles collectives** ont un régime de faveur :

Il n'y a pas à étudier les 3 limites mentionnées au point 3 comme ci-dessus.

- Elles sont automatiquement exonérées, dans la limite de 2 PASS.

La règle de « soumission » intégrale si supérieure à 10 PASS s'applique !

Jusqu'au 31/08/2023

Lorsqu'un salarié part en rupture conventionnelle, son indemnité de départ est a priori exonérée de cotisation comme une indemnité de licenciement (même régime)

MAIS : attention ! si le salarié a l'âge de faire valoir ses droits à la retraite (ou bien tous ses trimestres), alors l'indemnité est **100% soumise à charges !**

- ⇒ Pour les salariés **qui ont + 65 ans =>** l'indemnité sera automatiquement soumise à cotisations sociales (pas de forfait social dans ce cas)
- ⇒ Pour les salariés **qui ont + 57 ans et - 65 ans**, l'indemnité est par principe exonérée, **mais par sécurité**, il faut absolument avertir le client de ce risque, dès que vous faites le bulletin de paie ou une simple simulation d'indemnité

A compter du 01/09/2023

Qu'importe l'âge du salarié partant en rupture conventionnelle individuelle, **à compter du 1^{er} septembre 2023** son indemnité de départ est a priori exonérée de cotisation comme une indemnité de licenciement (même régime). L'indemnité légale ou conventionnelle sera soumise à **une contribution patronale spécifique de 30% sur la fraction de l'indemnité exonérée**



Cas particulier de la mise à la retraite

Il existe dans ce cas précis une **contribution spécifique patronale de 50%**, versée à l'URSSAF !! Cette contribution est due quel que soit l'âge du salarié, et même si une partie de l'indemnité de départ est soumise à cotisations....

A compter du 01/09/2023, cette indemnité sera soumise à **une contribution spécifique patronale de 30%**.



Quel plafond faut-il retenir pour apprécier les limites d'exonération ?

Il faut retenir le plafond en vigueur au **jour du versement complémentaire**

*Arrêt de Cass. soc. 3-5-2018 n° 16-17.317 FS-PB, F. c/ Sté des techniques en milieu ionisant :
Il se déduit des dispositions combinées des articles L 242-1 et R 243-6 du CSS, applicables au moment des faits, que lorsque le juge judiciaire alloue un complément d'indemnisation au titre de la rupture du contrat de travail, il doit être procédé au **calcul du plafond d'exclusion d'assiette en appliquant les règles en vigueur au jour du versement complémentaire.***

Attention ! La Cour de cassation n'est pas d'accord avec une circulaire du 14 avril 2011 de la Direction de Sécurité sociale dans laquelle il est mentionné :

il doit être fait masse des indemnités en appliquant la limite d'exclusion d'assiette en vigueur au jour du versement initial, (Circ. DSS 145 du 14-4-2011 n° I : BOSS n° 5/11).

- ⇒ Décision retenue chez Paie & RH = Celle de la Cour de Cassation !

Etape 3 : CSG – CRDS & Forfait social

→ CSG – CRDS

- 1 L'exonération sera au maximum = à **2 PASS** soit 94 200 € en 2025.
Si le montant retenu est supérieur à 94 200 €, l'indemnité sera soumise à cotisations sociales pour la part **au-delà** de ce montant.
- 2 Il faut **faire « masse »** de toutes les indemnités versées au salarié à l'occasion de sa rupture
ex : indemnité licenciement + transaction
- 3 Le principe est le suivant : **exonération** de CSG / CRDS dans la limite du montant de **l'indemnité légale ou de l'indemnité conventionnelle**.
(Sachant que ce montant sera limité à 2 PASS, qui est la limite « absolue »).

→ Forfait social

| | Oui | Non |
|--|-----------|-----|
| Indemnité de licenciement | | X |
| Indemnité de licenciement et de départ volontaire versée dans le cadre d'un PSE | | X |
| Indemnité de mise à la retraite | | X |
| Indemnité de rupture conventionnelle (individuelle jusqu'au 31/08/2023) | X 20 % | |
| Indemnité transactionnelle | | X |
| Indemnité transactionnelle après rupture conventionnelle | X 20 % | |
| Indemnité versée à l'occasion de la cessation forcée des fonctions de mandataires sociaux | | X |
| Dommages et intérêts versés par l'employeur suite à litige pour licenciement sans cause réelle & sérieuse et licenciement irrégulier | | X |



Si un accord interne ou une clause du contrat prévoit un mode de calcul de l'indemnité départ supérieur à la loi ou à la CCN, la **limite d'exonération reste quand même le montant légal ou conventionnel !**

Cas pratiques

CAS 1 :

Un salarié part en rupture conventionnelle en janvier 2025.

En 2024, il a touché un brut global de 1 500 €.

L'indemnité légale, + favorable, s'élève à 1 000 €.

Il négocie une indemnité de rupture de 5 000 €.

LIMITE D'EXONERATION FISCALE & SOCIALE

Les 3 limites:

Minimum légal: 1 000€

Salaire N-1: $1\,500 \times 2 = 3\,000$ €: ok, inférieur au plafond fiscal et social (6 PASS et 2 PASS)

50% des indemnités versées: 50% (5 000) : 2 500 €

Fiscalement et socialement, il faut exonérer 3 000 €

2 000 € seront soumis à charges et à impôts.

LIMITE D'EXONERATION CSG CRDS

Limite = minimum légal: 1 000€

Pour la CSG CRDS, il y a 1 000 € exonérées, et 4 000 € soumis à CSG CRDS

CAS 2 :

Un salarié est licencié en janvier 2025. En 2024, il a touché un brut de 60 000 €, et également une prime d'intéressement de 5 000 € (soumise à IR).

La CCN prévoit une indemnité de licenciement de 30 000 €, plus favorable que le légal.

Le salarié négocie une transaction de 70 000 € => il a donc touché 100 000 € au total.

LIMITE D'EXONERATION FISCALE

Les 3 limites:

Minimum CCN: 30 000 €

Salaire N-1: $(60\,000 + 5\,000) \times 2 = 130\,000$ €, ok inférieur à 6 PASS

50% des indemnités versées: 50% (30 000 + 70 000): 50 000 €

Fiscalement, les 100 000 € sont < à la limite de 130 000 € => pas soumis à impôts.

LIMITE D'EXONERATION SOCIALE

Les 3 limites:

Minimum CCN: 30 000 €

Salaire N-1: $(60\,000 + 5\,000) \times 2 = 130\,000$ € plafonné à 2 PASS => 94 200€

50% des indemnités versées: 50% (30 000 + 70 000): 50 000 €

Socialement, il y a 94 200 € qui seront exonérés de cotisations, et 5 800 € soumis à cotisations.

Les indemnités transactionnelles



Le fait de parler de « Dommages – Intérêts » ne suffit pas à exonérer de cotisations !
Il faut savoir ce que ces sommes viennent indemniser.

Cela veut donc dire que pour traiter une indemnité transactionnelle, il est capital de prendre connaissance de la transaction !

→ Transaction **en cours** de contrat

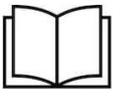
Il arrive qu'une transaction soit signée en cours de contrat !

Le régime est alors **simple**, et le **même dans tous les cas** :

- ① Impôt sur le revenu : **soumis**
- ② Cotisations sociales : **soumis**
- ② CSG – CRDS : **soumis**

→ Transaction **après** rupture du contrat

Pour qu'une transaction soit exonérée, **plusieurs** critères doivent être respectés :



- La transaction doit avoir lieu **APRES** la rupture du contrat de travail (après l'envoi de la notification)
- Les sommes versées en « dédommagement » de ce différend ne sont **pas vues comme du salaire**
Si la transaction vient régler des éléments de salaire : heures supplémentaires, prime conventionnelle = les sommes seront automatiquement soumisees !

Le traitement fiscal et social de l'indemnité sera différent pour **chaque transaction**.

Il convient de distinguer trois situations :

① Si les sommes compensent un préjudice

Régime fiscal = appréciation des 3 limites telles que mentionnées ci-dessus (*et dans la limite de 6 PASS, ou 5 PASS pour une mise à la retraite*)

Régime social = si l'indemnité transactionnelle a un caractère indemnitaire et répare un préjudice autre que la perte de salaire, l'indemnité est exonérée en totalité !

*Arrêt de Cass. civ., 2e ch., 30 janvier 2025, n° 22-18333 FSB :
Faisant ressortir que l'indemnité versée en exécution de la transaction ayant mis fin au litige ne constituait pas un élément de rémunération dû à l'occasion du licenciement du salarié mais présentait une nature indemnitaire, la cour d'appel a exactement déduit que, n'étant pas au nombre des indemnités visées par l'article L. 242-1, II, 7°, du code de la sécurité sociale, l'indemnité versée ne devait pas entrer dans l'assiette des cotisations sociales pour son entier montant*

② Si les sommes complètent une indemnité elle-même exonérée

Dans ce cas, il peut alors y avoir exonération de cotisations sociales si la somme est non imposable, dans la limite de 2 PASS

Il faut faire masse de toutes les indemnités.

En outre, si l'indemnité transactionnelle ou le total des indemnités de rupture excèdent 10 fois le plafond annuel, celle(s)-ci est-sont intégralement assujetties aux cotisations de sécurité sociale.

- En bref => si indemnité non soumise à impôt et inférieur à 2PASS = exo de charges

③ Dans les autres cas

Si les sommes ont la nature de salaire, ne compensent pas un préjudice ou ne complètent pas une indemnité elle-même exonérée => dans ce cas, les sommes concernées sont **100% soumises à impôt et à cotisations** !

Arrêts du 15 mars 2018 de la Cour de cassation

« il résulte des dispositions du premier alinéa de l'article L 242-1 du CSS que les sommes versées au salarié lors de la rupture du contrat de travail autres que les indemnités mentionnées au dixième alinéa, dans sa rédaction applicable à la date d'exigibilité des cotisations litigieuses, sont comprises dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales, à moins que l'employeur rapporte la preuve qu'elles concourent, pour tout ou partie de leur montant, à l'indemnisation d'un préjudice ».

Dans les 3 cas, pour la CSG : l'indemnité transactionnelle vient en plus de l'indemnité de départ, elle est ainsi obligatoirement soumise !



FOCUS = Transaction après rupture conventionnelle

La transaction après une rupture conventionnelle est possible, **si et seulement si l'objet de la transaction ne concerne pas la rupture en elle-même.**

Il ne faut pas remettre en cause le principe du consentement des parties, capital dans le cadre d'une rupture conventionnelle !



Le ministre du Travail a rappelé cette solution dans une réponse ministérielle du 2 septembre 2014 (question n°55914) :

→ « Une transaction, dont l'objet serait justement de mettre fin à un litige lié à une rupture conventionnelle, ne peut intervenir sans remettre directement en cause l'accord des parties et donc la validité de la rupture elle-même. C'est ce que vient de confirmer la Cour de cassation dans son arrêt du 26 mars 2014. Rupture conventionnelle et transaction ne sont compatibles que dans la mesure où elles ont des objets distincts »

Il faut ainsi que la transaction :

- ① intervienne **après** l'homologation de la rupture conventionnelle la DREETS
- ② l'objet de la transaction est de régler un différend relatif à **l'exécution du contrat** de travail sur des éléments non compris dans la convention de rupture → le différend dont il est question dans la transaction ne doit pas être lié à la rupture du contrat de travail.

Cela veut donc dire que la transaction sera exonérée si elle règle un **préjudice** né de problèmes qui ont eu lieu durant le contrat de travail !

Si elle règle un élément de salaire = alors soumis à cotisations !

En pratique, il n'est pas évident de trouver des motifs de transaction suite à rupture conventionnelle qui sont exonérées. **MAIS** cela est possible !



Par exemple :

*Absence de formation du salarié pendant le contrat, créant un préjudice pour le salarié
Absence d'évolution au sein de la société, ayant créé un préjudice moral pour le salarié*



FOCUS = Transaction après faute grave & démission

Au niveau de la transaction, il est fortement conseillé de mentionner « *que l'employeur ne renonce pas à se prévaloir de la faute grave* », et également que « *le salarié renonce expressément à l'indemnité compensatrice de préavis* ».

Pour la CSG : Il y a une particularité ici, puisqu'il n'y a pas d'indemnité de départ ! L'exo de CSG CRDS se fait à hauteur de l'indemnité de licenciement minimale que le salarié aurait perçu.

Les décisions de Justice

→ Règle générale



Lorsqu'un jugement condamne un employeur à verser au salarié des indemnités, sans préciser la nature brute ou nette de celles-ci, **ces indemnités doivent s'entendre en brute.**

*Cass. Soc. 19 mai 2016, 15-10.954
Cass. Soc. 16 mai 2018, 16-26.448
Cass. Soc. 03 juillet 2019, 18-12.149*

Attention néanmoins : en sens contraire, Cass. Soc., 9 novembre 2004, 02-42.447. Toutefois, les décisions les plus récentes de la Cour de cassation vont toutes dans le sens du brut qui est plus défavorable pour le salarié.



Si la décision de justice mentionne des éléments de salaire (préavis, heures, ...) ces montants seront également soumis !

En principe et comme mentionné ci-dessous → Le seuil d'exonération social **découle** du régime fiscal : pour qu'une somme soit exonérée de charges sociales elle devait être mentionnée dans l'article du code général des impôts (cf. étape 1).



En pratique une somme pourra être exonérée de cotisations sociales, **si elle peut être exonérée d'impôt.** Les deux régimes (fiscal et social) sont liés.

MAIS la Cour de cassation est venue remettre en cause ce principe !

- Elle réaffirme le principe selon lequel les sommes versées au salarié, lors de la rupture de son contrat de travail, autres que les indemnités mentionnées à l'article 80 duodecies du Code général des impôts, sont assujetties aux cotisations de sécurité sociale ;
- Et y ajoute un tempérament : les parties peuvent faire échapper ces sommes à cet assujettissement en rapportant la preuve qu'elles concourent, pour tout ou partie de leur montant, à l'indemnisation d'un préjudice.

*Cass. 2e civ., 15 mars 2018, n° 17-11.336 F-PB, SNC L'Equipe c/ Urssaf d'Ile-de-France
Cass. 2e civ., 15 mars 2018, n° 17-10.325 F-PB, Urssaf Provence-Alpes-Côte d'Azur c/ SA Ricard*



BREF : Cela veut dire en pratique que certaines sommes peuvent être exonérées de charges sociales, si elles indemnisent un préjudice !

En pratique cela permet d'exonérer plus de sommes qu'auparavant !



On parle **d'année de rattachement** :

Exemple : Décision de justice condamnant l'employeur à verser des rappels de salaire dus au titre de décembre 2018, bulletin fait en juillet 2025 à taux et plafond de décembre 2018 (année de rattachement)

→ Conciliation prud'homale

Régime fiscal :

- Une indemnité versée dans le cadre d'une Conciliation prud'homale est toujours et totalement exonérée **d'impôt sur le revenu**, si elle respecte le montant fixé par le barème !
article D 1235.21 du code du travail

Si le montant versé dépasse le barème de conciliation => soumis à impôt

Régime social

- D'un point de vue social, il faut respecter une double limite, sachant qu'il faut **faire « masse »** de toutes les indemnités versées au salarié à l'occasion de sa rupture :

① L'indemnité peut être exonérée si elle respecte le barème

article D 1235.21 du code du travail

Le barème mentionné au premier alinéa de l'article L. 1235-1 est défini comme suit :

- deux mois de salaire si le salarié justifie chez l'employeur d'une ancienneté inférieure à un an ;*
- trois mois de salaire si le salarié justifie chez l'employeur d'une ancienneté au moins égale à un an, auxquels s'ajoute un mois de salaire par année supplémentaire jusqu'à huit ans d'ancienneté ;*
- dix mois de salaire si le salarié justifie chez l'employeur d'une ancienneté comprise entre huit ans et moins de douze ans ;*
- douze mois de salaire si le salarié justifie chez l'employeur d'une ancienneté comprise entre douze ans et moins de quinze ans ;*
- quatorze mois de salaire si le salarié justifie chez l'employeur d'une ancienneté comprise entre quinze ans et moins de dix-neuf ans ;*
- seize mois de salaire si le salarié justifie chez l'employeur d'une ancienneté comprise entre dix-neuf ans et moins de vingt-trois ans ;*
- dix-huit mois de salaire si le salarié justifie chez l'employeur d'une ancienneté comprise entre vingt-trois ans et moins de vingt-six ans ;*
- vingt mois de salaire si le salarié justifie chez l'employeur d'une ancienneté comprise entre vingt-six ans et moins de trente ans ;*
- vingt-quatre mois de salaire si le salarié justifie chez l'employeur d'une ancienneté au moins égale à trente ans.*

② Et qu'elle ne dépasse pas **2 PASS** soit 94 200 € en 2025.

Si le montant retenu est supérieur à 94 200 €, l'indemnité sera soumise à cotisations sociales pour la part **au-delà** de ce montant

En bref : Les sommes seront exonérées de cotisation sociale si leur montant est **inférieur ou égal** au montant défini dans le barème, et inférieures à 2 PASS



Les indemnités de rupture versées aux salariés, qui dépassent 10 PASS (soit 471 000 € en 2025):

- sont soumises à cotisations **dès le 1^{er} euro**, aucune exonération (charges et CSG / CRDS)

Pour la CSG

les règles sont les mêmes que pour apprécier les cotisations sociales

→ Bulletin prud'homal / Cour d'appel / Cour de Cassation

On parle ici des indemnités pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, pour licenciement abusif, indemnité pour absence de CSE dans l'entreprise, indemnité pour inobservation de la procédure, pour licenciement nul, etc.

Régime fiscal :

- Une indemnité versée dans le cadre d'un litige / procès, qui vient dédommager la rupture, est toujours et totalement exonérée **d'impôt sur le revenu**, pas de limite du tout !

Régime social

❶ L'exonération sera au maximum = à **2 PASS** soit 94 200 € en 2025.
Si le montant fixé par le juge est supérieur à 94 200 €, l'indemnité sera soumise à cotisations sociales pour la part **au-delà** de ce montant.

❷ Il faut **faire « masse »** de toutes les indemnités versées au salarié à l'occasion de sa rupture



Les indemnités de rupture versées aux salariés, qui dépassent 10 PASS (soit 471 000 € en 2025):
sont soumises à cotisations **dès le 1^{er} euro**, aucune exonération (charges et CSG / CRDS)

Pour la CSG : régime à part, selon le type de l'indemnité versée

L'indemnité sera exonérée de CSG CRDS dans la limite du « barème spécifique » (qui aide le juge à fixer le montant de l'indemnité à octroyer au salarié), barème différent selon l'indemnité en question ; et toujours sous réserve que le montant ne dépasse pas 2 PASS. Il faut **faire « masse »** de toutes les indemnités versées au salarié à l'occasion de sa rupture

CSS, art. L 136-2, II-5o ;
Circ. no 2001-022, 25/01/2001
Cass. civ, 2e ch., 19/04/2005 ;
Circ. no 2006-073, 24/05/2006

- Une indemnité supérieure à 2 PASS sera toujours soumise à CSG CRDS (pour la part excédant)
- Une indemnité inférieure à 2 PASS mais supérieure au barème sera soumise à CSG CRDS pour la part dépassant le barème

Par exemple :

- Indemnités pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, pour résiliation judiciaire, pour prise d'acte du contrat aux torts de l'employeur : [barème des jugements prud'homaux](#)
- Indemnités pour licenciement nul : barème = 6 mois de salaire
- Indemnité pour non-respect de la procédure de licenciement : barème = 1 mois de salaire
- Indemnité licenciement éco prononcé en l'absence de CSE : barème = 1 mois de salaire



ATTENTION AUX DATES en cas d'indemnité licenciement sans cause réelle et sérieuse

Le barème indiqué ci-dessus est applicables aux licenciements notifiés **après** le 24/09/2017 parce que :
*L'ordonnance 2017-1387 du 22 septembre 2017 qui réforme en profondeur les règles d'indemnisation des licenciements sans cause réelle et sérieuse, prévoit que ces mesures sont applicables aux licenciements prononcés **postérieurement à la publication de l'ordonnance** => Ord. 2017- 1387 du 22-9-2017 art. 40, I), c'est-à-dire depuis le 24 septembre 2017.*

Pour les licenciements notifiés avant le 24/09/2017, il faut se référer à **l'ancien barème** qui est aussi la limite d'exonération de CSG CRDS !

- Pour les licenciements jugés sans cause réelle et sérieuse, le salarié a droit à une indemnité au moins égale à ses **6 derniers mois de salaire** (si au moins 2 ans d'ancienneté dans une entreprise de 11 salariés et plus).
Ce barème était fixé par le code du travail, article L 1235-3.

Autres types d'indemnités

Si le dirigeant est titulaire d'un mandat social et d'un contrat de travail : il **faut faire masse** de toutes les indemnités de rupture perçues !

→ Cessation forcée du mandat social

- ① Impôt sur le revenu : exonéré d'impôt dans la limite de 3 PASS
- ② Cotisations sociales : exonéré dans la limite de 2 PASS
- ② CSG – CRDS : exonéré dans la limite de 2 PASS



Les indemnités qui dépassent 5 PASS (soit 235 500 € en 2025):

- sont soumises à cotisations **dès le 1^{er} euro**, aucune exonération (charges et CSG / CRDS)

→ Autre cas de cessation du mandat social

- ① Impôt sur le revenu : **soumis**
- ② Cotisations sociales : **soumis**
- ② CSG – CRDS : **soumis**