

Version en vigueur au 01/03/2025

 Afficher les différences avec la version précédente

Indemnités de rupture

[Voir le détail de la mise à jour](#)

Important

Le nouveau régime social des indemnités de rupture conventionnelle et des indemnités de mise à la retraite d'office par l'employeur créé par l'article 4 de la loi n° 2023-270 du 14 avril 2023 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023 est applicable aux indemnités versées au titre d'une rupture du contrat de travail dont le terme est postérieur au 31 août 2023.

Chapitre 1 - Principes d'assujettissement des indemnités de rupture

- 10 La rupture du contrat de travail ou du mandat social correspond à des situations très diverses :
- Le contrat à durée indéterminée peut ainsi être rompu unilatéralement par l'une des parties ;
 - Le contrat de travail, comme tout contrat de droit civil, peut également faire l'objet d'une rupture négociée entre les parties ;
 - Le salarié peut démissionner, partir à la retraite ou, en cas de manquement de l'employeur à ses obligations, prendre acte de la rupture de son contrat ou en demander la résiliation judiciaire ;
 - L'employeur peut prononcer le licenciement ou une mise à la retraite ;
 - Le contrat peut aussi faire l'objet d'une rupture conventionnelle, individuelle ou collective, ou encore être rompu par force majeure.
- 20 Selon la nature du contrat, et selon le mode de rupture, des indemnités spécifiquement liées à cette rupture peuvent ou doivent être versées au salarié, soit sous forme d'un élément de rémunération attaché à cet événement, soit pour réparer le préjudice découlant pour le salarié de la rupture du contrat.

Section 1 - Principes généraux d'assujettissement

- 30 Le traitement fiscal et social des indemnités de rupture diffère selon que :
- l'indemnité relève de la réparation d'un préjudice qui n'a pas, pour la part de son montant correspondant à cet objet, vocation à faire l'objet de prélèvement ;
 - l'indemnité constitue des revenus attachés à l'activité qui doivent faire l'objet de prélèvements comme les autres éléments de rémunération.

I. Au regard de l'impôt sur le revenu

- 40 Les indemnités de rupture sont exonérées d'impôt, en application de l'article 80 duodecies du code général des impôts. Cette exonération peut être limitée à des plafonds définis en fonction des types de rupture.

II. Au regard des cotisations de sécurité sociale

- 50 Le principe général posé par l'article L.242-1 CSS est que les indemnités versées lors de la rupture du contrat de travail ou du mandat social sont exclues de l'assiette des cotisations de sécurité sociale pour leur fraction exonérée fiscalement en application de l'article 80 duodecies du code général des impôts dans la limite de deux fois la valeur du plafond annuel de la sécurité sociale (PASS) y compris les indemnités de rupture conventionnelle individuelle lorsqu'elles sont imposables, dans la limite des montants

prévus aux a) et b) du 6° de l'article 80 duodecies du code général des impôts. Cette règle est appréciée quels que soient les montants prévus par la convention collective de branche, l'accord professionnel ou interprofessionnel ou à défaut par la loi si ce dernier est plus élevé.

Lorsque le plafond d'exonération sociale est dépassé (limite d'exonération fiscale ou dans la limite de 2 PASS), la fraction excédentaire des indemnités de rupture versées est intégrée dans l'assiette des cotisations et contributions de sécurité sociale dans les conditions de droit commun.

 Texte de référence : [article 80 duodecies du CGI auquel renvoie l'article L.242-1 CSS](#)

A. Exonération des cotisations sociales dans la limite de plafonds

- 60 Est exclue de l'assiette des cotisations de sécurité sociale, dans la limite d'un montant fixé à 2 fois la valeur du plafond annuel de la sécurité sociale (PASS) :
- la part des indemnités versées à l'occasion de la rupture du contrat de travail (ou de la cessation forcée des fonctions de mandataire social) qui n'est pas imposable en application de l'article 80 duodecies du code général des impôts,
 - concernant les agents et les salariés en droit de bénéficier d'une pension de retraite d'un régime légalement obligatoire, y compris lorsqu'elles sont soumises à l'impôt sur le revenu, la fraction des indemnités de rupture conventionnelle individuelle qui n'excède pas l'un des montants prévus aux a) et b) du 6° de l'article 80 duodecies du code général des impôts.

Lorsque le plafond d'exonération sociale est dépassé (limite d'exonération fiscale ou limite de 2 PASS), la fraction excédentaire des indemnités de rupture versées est intégrée dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale dans les conditions de droit commun.

B. Assujettissement dès le 1er euro des indemnités excédant certains seuils

- 70 Les indemnités liées à la rupture du contrat de travail supérieures à 10 fois la valeur du plafond annuel de la sécurité sociale (PASS) et les indemnités versées à l'occasion de la cessation forcée des fonctions des mandataires sociaux, dirigeants et personnes visées à l'article 80 ter du CGI, d'un montant supérieur à 5 fois le PASS, sont intégralement soumises à cotisations de sécurité sociale.

En cas de cumul d'un contrat de travail et d'un mandat social auprès d'un même employeur, il est fait masse des indemnités versées au titre des deux contrats. Lorsque ce montant est supérieur à 5 fois le PASS, la somme des indemnités est intégralement soumise à cotisations de sécurité sociale.

III. Au regard de la CSG et de la CRDS

- 80 Indépendamment de leur assujettissement à l'impôt sur le revenu, les indemnités versées à l'occasion de la rupture du contrat de travail ne sont pas assujetties à la CSG ni à la CRDS dans une limite correspondant au plus faible des deux montants suivants :
- le montant prévu par la convention collective de branche, l'accord professionnel ou interprofessionnel ou à défaut par la loi si ce dernier est plus élevé, ou, en l'absence de montant légal ou conventionnel pour le motif de rupture concernée, le montant correspondant à l'indemnité légale ou conventionnelle applicable à ce licenciement ;
 - le montant exclu de l'assiette des cotisations sociales prévu à l'article L.242-1 dans la limite de 2 PASS.

Par ailleurs, les indemnités allouées lors la rupture du contrat de travail ne bénéficient pas de l'abattement forfaitaire pour frais professionnels applicable à l'assiette de la CSG et de la CRDS.

 Texte de référence : [article L.136-1-1 III 5° du code de la sécurité sociale](#)

IV. Au regard du forfait social

- 90 Les revenus d'activité sont soumis au forfait social lorsqu'ils sont exclus de l'assiette des cotisations de sécurité sociale et soumis à CSG.

Les sommes soumises à forfait social correspondent à la fraction de l'indemnité de rupture assujettie à CSG mais exclue de l'assiette des cotisations de sécurité sociale lorsque ces montants ne sont pas identiques.

Des exceptions légales à ce principe d'assujettissement concernent les indemnités de rupture ; certaines indemnités ne seront donc pas soumises au forfait social bien que remplissant les deux conditions d'assujettissement rappelées ci-dessus.

Ces exceptions sont détaillées dans les chapitres du présent titre.

 Texte de référence : [article L.137-15 du code de la sécurité sociale](#)

- 100 *Synthèse des principes généraux*

Pour les indemnités de rupture faisant l'objet d'une exonération fiscale dans des limites déterminées par la loi, il convient d'identifier d'abord la fraction non-imposable pour déterminer l'assiette de cotisations de sécurité sociale :

	Fraction de l'indemnité jusqu'à deux PASS	Fraction de l'indemnité supérieure à 2 PASS	Indemnité supérieure à 10 PASS
Cotisations de sécurité sociale	Exonération dans la limite de la fraction non-imposable et assujettissement au-delà	Assujettissement de la fraction supérieure à 2 PASS	Assujettissement en totalité

Pour les indemnités de rupture faisant l'objet d'une exonération fiscale totale, les cotisations de sécurité sociale sont exonérées dans la limite de 2 PASS :

	Fraction de l'indemnité jusqu'à 2 PASS	Fraction de l'indemnité supérieure à 2 PASS	Indemnité supérieure à 10 PASS
Cotisations de sécurité sociale	Exonération	Assujettissement de la fraction supérieure à 2 PASS	Assujettissement en totalité

Ces principes sont également applicables, pour ce qui concerne les cotisations de sécurité sociale, aux indemnités de rupture conventionnelle dans la fonction publique.

Dans tous les cas, quel que soit le type d'indemnité de rupture, les indemnités de rupture d'un montant supérieur à 10 PASS sont assujetties dès le premier euro aux cotisations de sécurité sociale

Pour la CSG et la CRDS, il convient d'examiner le plus faible montant entre le montant conventionnel prévu pour le type de rupture concerné ou celui fixé par la loi (ou en l'absence de montant légal ou conventionnel pour le motif concerné, le montant de l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement) et le plafond appliqué aux cotisations de sécurité sociale, lequel peut aller jusqu'à 2 PASS :

	Seuil en fonction du plus faible des montants suivants : Montant conventionnel ou prévu par la Loi Ou montant exclu de l'assiette des cotisations de sécurité sociale (maximum : 2 PASS)	Au-delà du plus faible des deux montants
CSG et CRDS	Exonération	Assujettissement

Pour le forfait social, il convient de comparer les seuils au-delà desquels les indemnités de rupture sont exonérées de cotisations de sécurité sociale mais assujetties à la CSG et à la CRDS. Si la limite d'exonération applicable aux cotisations est plus élevée que celle applicable à la CSG et à la CRDS, la fraction comprise entre ces deux seuils est assujettie au forfait social (20%).

	Fraction de l'indemnité exonérée de CSG/CRDS et de cotisations de sécurité sociale	Fraction d'indemnité assujettie à CSG/CRDS mais exclue de l'assiette des cotisations de sécurité sociale	Fraction de l'indemnité assujettie (au-delà de 2 PASS)
Forfait social	Non-assujettissement	Assujettissement	Non-assujettissement

Les indemnités de rupture dues en cas de plan de sauvegarde pour l'emploi, de congé de mobilité, de rupture conventionnelle individuelle, de rupture conventionnelle collective, de rupture conventionnelle dans la fonction publique et de mise à la retraite d'office par l'employeur ne sont pas assujetties au forfait social.

Section 2 - Règles de détermination de la rémunération annuelle brute à prendre en compte

- 110 L'assujettissement fiscal et social s'apprécie en fonction de la rémunération annuelle brute de l'année civile précédente.

I. Cas général

La rémunération annuelle brute perçue par le salarié au cours de l'année civile précédant la rupture du contrat de travail correspond à la rémunération annuelle avant déduction de la part salariale des cotisations sociales et de la part déductible de la CSG ; cette rémunération intègre les revenus exclus de l'assiette des cotisations mais soumis à l'impôt sur le revenu, tels que les primes d'intéressement non affectées à un plan d'épargne entreprise (PEE).

 Texte de référence : [BOFIP - BOI-RSA-CHAMP-20-40-10-30-20180625](#) ↗

II. Cas d'absence de rémunération

- 130 En cas d'absence de rémunération au cours de l'année précédant la rupture, il n'y a pas lieu de reconstituer la rémunération servant de référence pour l'appréciation des limites d'exonération.

Dans ce cas, l'employeur détermine la limite d'exonération en fonction des deux autres limites restantes mentionnées au II du A de la présente section (à savoir en fonction du montant prévu par la convention collective de branche, l'accord professionnel ou interprofessionnel ou la loi, ou selon la moitié du montant total des indemnités perçues dans la limite de 6 PASS).

III. Cas d'application de la déduction forfaitaire spécifique

- 140 La déduction forfaitaire spécifique n'est pas prise en compte pour les salariés qui en bénéficient. La rémunération annuelle brute à prendre en compte est donc constituée de la base fiscale brute avant l'application de cette déduction.

IV. Cas de versement d'allocations complémentaires de prévoyance

- 150 Le statut fiscal des allocations complémentaires de prévoyance dépend du caractère obligatoire ou facultatif du régime.

- 160 Les allocations perçues dans le cadre d'un régime de prévoyance complémentaire obligatoire auquel l'employeur a adhéré en prévoyant l'affiliation obligatoire de tous ses salariés appartenant à la même catégorie sont passibles de l'impôt sur le revenu.

Cette règle est applicable que les indemnités soient versées directement par l'employeur ou qu'elles soient servies pour le compte de celui-ci par un organisme de retraite ou d'assurance.

Les indemnités complémentaires de prévoyance perçues dans le cadre d'un régime complémentaire obligatoire doivent être prises en compte pour la détermination de la rémunération annuelle brute.

- 170 A l'inverse, les indemnités complémentaires des prestations de sécurité sociale versées en vertu d'un contrat de prévoyance à adhésion facultative ne sont pas soumises à l'impôt sur le revenu.

N'étant pas imposables, les indemnités de prévoyance perçues dans le cadre d'un régime complémentaire à adhésion facultative ne doivent pas être prises en compte pour la détermination de la rémunération annuelle brute.

V. Cas du versement d'une indemnité de congés payés

- 180 Les indemnités de congés payés, y compris celles versées par des caisses de congés payés, sont imposables en tant qu'elles constituent la rémunération de l'activité salariée.

En conséquence, l'évaluation du montant du salaire brut de l'année antérieure à la rupture du contrat de travail doit intégrer les indemnités de congés payés versées par la caisse des congés payés.

 Texte de référence : [article 79 du CGI](#) ↗

- 190 En cas de pluralité d'employeurs au cours de l'année antérieure à la rupture du contrat de travail et à défaut de pouvoir déterminer la quote-part des indemnités de congés payés liées au contrat avec l'employeur qui procède au licenciement, la totalité du montant des indemnités de congés payés perçues dans l'année par le salarié est prise en compte.

VI. Cas des salariés expatriés

- 200 Dans la situation particulière du salarié expatrié dans une filiale étrangère d'un groupe et qui après son retour en France est licencié, et lorsque l'intéressé a acquitté ses impôts à l'étranger, le revenu fiscal déclaré en France pour l'année antérieure à la rupture du contrat de travail est nul.

Dès lors que l'employeur apporte la preuve qu'une rémunération a été allouée au salarié au cours de l'année civile précédant la rupture de son contrat de travail, si celle-ci n'a pas été soumise à l'impôt en France en l'absence de domiciliation fiscale en France pendant la période d'expatriation, la limite d'exonération peut être appréciée par référence au double de cette rémunération.

VII. Cas de pluralité d'employeurs

- 210 Dans l'hypothèse d'une pluralité d'employeurs au cours de l'année précédant la rupture du contrat de travail, la rémunération annuelle brute de référence est celle déclarée par l'employeur qui a procédé au licenciement.

Lorsque le salarié est lié par plusieurs contrats de travail avec plusieurs sociétés d'un même groupe, c'est le montant global des indemnités perçues au titre de la rupture des contrats qui doit être comparé au double des rémunérations perçues l'année précédente dans le cadre de ces contrats.

VIII. Cas de cumul d'un contrat de travail et d'un mandat social

- 220 En cas de cumul d'un contrat de travail et d'un mandat social au sein d'une même société ou de plusieurs sociétés d'un même groupe, la rémunération annuelle brute de référence s'entend de l'ensemble des rémunérations perçues au cours de l'année précédant la rupture du contrat de travail au titre de l'exercice des fonctions de mandataire social et de salarié.

Cette limite s'applique au montant global des indemnités perçues au titre de la cessation de l'ensemble des fonctions.

IX. Cas de transfert ou mutation

- 230 Lorsque le contrat de travail du salarié muté ou transféré au sein d'une même entité économique et sociale est maintenu – et non rompu – la rémunération annuelle brute de référence est constituée de l'ensemble des rémunérations perçues par l'intéressé au cours de l'année précédant la rupture du contrat de travail dans le cadre de son contrat qui s'est poursuivi entre ses employeurs successifs avant d'être rompu.

 Texte de référence : [article L.1224-1 du code du travail](#)

Exemple :

Un salarié est muté en mars 2024 d'une société A à une société B de la même unité économique et sociale. La société B procède à son licenciement en 2025. Pour la détermination de la rémunération de référence, il convient de prendre en compte non seulement la rémunération versée en 2024 par la société B qui a notifié le licenciement mais aussi celle versée par la société A, ces deux rémunérations ayant été perçues par le salarié au cours de l'année civile précédant la rupture de son contrat de travail.

Chapitre 2 - Assujettissement des indemnités de licenciement pour motif personnel

Section 1 - Champ des indemnités de licenciement pour motif personnel

- 240 En cas de licenciement d'un salarié pour un motif personnel, l'indemnité due par l'employeur au salarié licencié résulte soit de la loi, soit des conventions collectives, soit du contrat de travail ou des usages.

I. Indemnité légale

- 250 L'indemnité légale de licenciement bénéficie à tout salarié sous contrat à durée indéterminée :
- licencié sans avoir commis de faute grave ou lourde,
 - ayant au moins une certaine durée d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur.

- 260 Le montant de l'indemnité est fonction de l'ancienneté du salarié au sein de l'entreprise.

- 270 Il s'agit d'une indemnité minimale, versée à défaut de dispositions plus favorables de la convention collective, d'usages ou du contrat de travail.

 Textes de référence : [articles L.1234-9](#), [R.1234-1 du code du travail](#)

II. Indemnité conventionnelle ou contractuelle

- 280 Les conventions collectives accordent souvent une indemnité de licenciement au salarié.

Le droit à une indemnité de licenciement peut également résulter d'une clause du contrat de travail, ou de la référence dans ce contrat à une convention collective ou un statut qui en prévoit une.

Ces dispositions conventionnelles ou contractuelles ne sont applicables que si elles sont plus favorables pour le salarié que l'indemnité légale de licenciement.

Il n'y a pas de cumul possible entre l'indemnité légale et l'indemnité conventionnelle : seule l'indemnité conventionnelle est due si elle est plus favorable.

III. Indemnité de licenciement en cas d'inaptitude professionnelle

- 290 Le licenciement du salarié inapte à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle ouvre droit au versement d'une indemnité spéciale de licenciement qui, sauf dispositions conventionnelles plus favorables, est égale au double de l'indemnité légale de licenciement

 Texte de référence : [L.1226-14 du code du travail](#)

Section 2 - Régime social des indemnités de licenciement

I. Cotisations de sécurité sociale

A. Détermination de la fraction non-imposable

300 Les indemnités de licenciement (y compris l'indemnité spéciale de licenciement pour inaptitude consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle) perçues par le salarié sont exonérées d'impôt, dans les conditions prévues à l'article 80 duodecies du code général des impôts, à hauteur du plus élevé des trois montants suivants :

1) soit le double de la rémunération annuelle brute perçue par le salarié au cours de l'année civile précédant la rupture du contrat de travail ;

2) soit la moitié du montant total des indemnités versées (hors élément de salaire), si ce seuil est supérieur ;

Ces deux limites sont retenues dans la limite maximale de 6 fois le montant du PASS en vigueur à la date du versement.

3) soit le montant de l'indemnité de licenciement prévue par la convention collective de branche, par l'accord professionnel ou interprofessionnel ou, à défaut, par la loi.

B. Détermination de l'assiette de cotisations

320 L'exclusion de l'assiette des cotisations de sécurité sociale des indemnités de licenciement est limitée à la fraction non-imposable de l'indemnité de licenciement et dans tous les cas à hauteur de 2 fois le PASS.

330 La fraction des indemnités de licenciement qui excède soit les limites d'exonération fiscale soit 2 PASS est intégrée dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale dans les conditions de droit commun.

340 Les indemnités liées à la rupture du contrat de travail supérieures à 10 PASS sont intégralement soumises à cotisations de sécurité sociale.

Le cas échéant, ce montant est ramené à 5 PASS en cas de cumul avec des indemnités de cessation forcée des fonctions exercées dans le cadre d'un mandat social.

Pour l'appréciation de ce seuil, il est fait masse de l'ensemble des indemnités liées à la rupture du contrat de travail (et, le cas échéant, de celles liées à la cessation forcée des fonctions exercées dans le cadre d'un mandat social).

 Textes de référence : [articles L.242-1 du code de la sécurité sociale ↗](#), [80 duodecies du code général des impôts ↗](#)

II. CSG et CRDS

360 Les indemnités de licenciement (y compris l'indemnité spéciale de licenciement pour inaptitude consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle) ne sont pas assujetties à CSG et à CRDS dans une limite correspondant à la valeur la plus faible des deux montants suivants :

- le montant prévu par la convention collective de branche, l'accord professionnel ou interprofessionnel ou à défaut par la loi si ce dernier est plus élevé ou, en l'absence de montant légal ou conventionnel pour le motif de rupture concernée, le montant correspondant à l'indemnité légale ou conventionnelle applicable à un licenciement ;
- le montant exclu de l'assiette de cotisations sociales prévu à l'article L. 242-1 dans la limite de 2 PASS.

370 Les indemnités liées à la rupture du contrat de travail supérieures à 10 PASS sont intégralement soumises à CSG et à la CRDS.

Le cas échéant, ce montant est ramené à 5 PASS en cas de cumul avec des indemnités de cessation forcée des fonctions exercées dans le cadre d'un mandat social.

Pour l'appréciation de ce seuil, il est fait masse de l'ensemble des indemnités liées à la rupture du contrat de travail (et, le cas échéant, de celles liées à la cessation forcée des fonctions exercées dans le cadre d'un mandat social).

 Texte de référence : [article L.136-1-1 du code de la sécurité sociale ↗](#)

III. Forfait social

380 En cas de rupture de contrat de travail des salariés ou à l'occasion de la cessation forcée des fonctions des mandataires sociaux mentionnés à l'article 80 ter du code général des impôts, certaines indemnités dont une fraction du montant est assujettie à la CSG et à la CRDS mais exclue de l'assiette des cotisations de sécurité sociale en application du 7° du II de l'article L.242-1 du code de la sécurité sociale sont, par exception, également exclues du champ du forfait social.

 Textes de référence : [article L.137-15 3° ↗](#), [article L.242-1 du code de la sécurité sociale ↗](#)

Exemple :

Un salarié licencié en 2025 perçoit la même année une indemnité contractuelle de licenciement de 60 000 €.

L'indemnité prévue par la convention collective de branche est d'un montant de 50 000 € et sa rémunération brute de l'année 2024 est de 24 000 €.

L'indemnité de 60 000 € est inférieure au seuil de 10 PASS.

- Détermination de la part non imposable :

L'indemnité perçue de 60 000 € est supérieure à l'indemnité prévue par la convention collective de branche (50 000 €).

Il convient de vérifier les deux autres limites. La fraction non imposable de l'indemnité serait au plus égale à :

- soit 50 % de l'indemnité versée ($60\ 000\ € / 2 = 30\ 000\ €$)
- soit le double de la rémunération de l'année précédent la rupture du contrat de travail ($24\ 000 \times 2 = 48\ 000\ €$)

dans la limite de 6 fois le PASS (soit $47\ 100 \times 6 = 282\ 600\ €$, en retenant le PASS 2025 de 47 100 €).

Dans le présent cas, la limite de 50 % de l'indemnité allouée (30 000 €) ainsi que la limite du double de la rémunération (48 000 €) sont inférieures à la limite égale au montant de l'indemnité prévue par la convention collective de branche (50 000 €).

En conséquence, l'exonération fiscale s'appréciera par référence au montant de l'indemnité conventionnelle de branche.

L'indemnité ne sera pas imposable à hauteur de 50 000 €.

- Détermination de la part exclue de l'assiette des cotisations de sécurité sociale et application du plafonnement de l'exonération sociale :

La part non imposable de l'indemnité (50 000 €) est inférieure au plafonnement de l'exonération sociale de 2 PASS (le montant des 2 PASS étant de $47\ 100\ € \times 2 = 94\ 200\ €$, en retenant un montant du PASS 2025 de 47 100 €).

La limite maximale d'exclusion de l'assiette des cotisations de sécurité sociale de 2 PASS n'étant pas atteinte, l'indemnité contractuelle de licenciement sera exonérée à hauteur de la part non imposable, soit à concurrence de 50 000 €.

Sera donc soumis à cotisations de sécurité sociale le différentiel entre l'indemnité allouée de 60 000 € et la part exonérée de cette indemnité (50 000 €) soit : $60\ 000 - 50\ 000 = 10\ 000\ €$.

- Détermination de la part exclue de l'assiette de la CSG et de la CRDS :

L'indemnité versée ne dépassant pas le plafonnement de 2 PASS de l'exonération sociale, le montant de l'indemnité contractuelle de licenciement sera exclu de l'assiette de la CSG et de la CRDS à hauteur du montant prévu par la convention collective de branche.

L'exonération de CSG et de CRDS sera donc applicable à hauteur de 50 000 €.

Cette fraction exclue de l'assiette de la CSG et de la CRDS ne dépasse pas le montant exclu de l'assiette des cotisations de sécurité sociale.

Les contributions seront donc dues sur la fraction excédentaire, soit : $60\ 000\ € - 50\ 000\ € = 10\ 000\ €$ sans application de l'abattement forfaitaire pour frais professionnels.

Exemple :

Un salarié est licencié pour motif personnel en 2025 et perçoit une indemnité de licenciement qui s'élève à un montant de 138 000 €.

L'indemnité prévue par la convention collective de branche est de 120 000 €. La rémunération brute de l'année précédent la rupture du contrat de travail du salarié est de 250 000 €.

Cette indemnité est inférieure au seuil d'assujettissement dès le 1er euro de 10 PASS.

- Part non imposable :

L'indemnité perçue de 138 000 € est supérieure à l'indemnité prévue par la convention collective de branche de 120 000 €.

Il convient de vérifier les deux autres limites. La fraction non imposable de l'indemnité serait au plus égale à :

- soit 50 % de l'indemnité versée ($138\ 000\ € / 2 = 69\ 000\ €$)
- soit le double de la rémunération de l'année précédent la rupture du contrat de travail ($250\ 000 \times 2 = 500\ 000\ €$) dans la limite de 6 fois le PASS (soit $47\ 100 \times 6 = 282\ 600\ €$, en retenant le PASS 2025 de 47 100 €)

La limite la plus élevée correspondant au double de la rémunération de l'année précédent la rupture du contrat de travail sera retenue, mais cette limite sera elle-même limitée à 6 PASS.

L'indemnité perçue par le salarié de 138 000 € sera donc totalement non imposable, car ce montant n'excède pas la limite fiscale de 278 208 €.

- Part exclue de l'assiette des cotisations de sécurité sociale :

La part non imposable de l'indemnité, soit la totalité de l'indemnité versée, est supérieure au plafonnement de l'exonération de cotisations de sécurité sociale de 2 PASS.

En effet, l'indemnité est exclue de l'assiette des cotisations de sécurité sociale dans la limite d'un plafond égal à 2 PASS, soit à hauteur de 94 200 € (le montant des 2 PASS étant de 47 100 x 2, en retenant un montant du PASS 2025 de 47 100 €).

Les cotisations de sécurité sociale seront dues sur le montant de l'indemnité qui excède cette limite maximale, soit une assiette de : 138 000 € – 94 200 € = 43 800 €.

- Part exclue de l'assiette de la CSG/CRDS :

L'indemnité perçue de 138 000 € est supérieure à l'indemnité prévue par la convention collective de branche d'un montant 120 000 €.

La limite d'exonération pourrait donc être de 120 000 €.

Cependant, cette limite de 120 000 € est supérieure au plafonnement de l'exonération de cotisations de sécurité sociale de 2 PASS de 94 200 € (qui en l'espèce correspond en outre au montant qui est exclu de l'assiette des cotisations de sécurité sociale).

La limite d'exonération pour la CSG et la CRDS est donc ramenée à 94 200 €.

La CSG et la CRDS seront dues sur le montant de l'indemnité qui excède cette limite, soit sur une assiette de 43 800 €, sans application de l'abattement forfaitaire pour frais professionnels.

Section 3 - Cas particuliers

I. Indemnités versées au salarié n'ayant pas l'ancienneté pour bénéficier de l'indemnité légale de licenciement

- 390 Le salarié qui ne justifie pas de l'ancienneté dans l'entreprise, requise à l'article L. 1234-9 du code du travail ne bénéficie pas en principe du versement de l'indemnité minimale de licenciement.
- 400 Pour les licenciements prononcés à compter du 24 septembre 2017, la condition d'ancienneté pour ouvrir droit à l'indemnité minimale de licenciement n'est plus d'une année mais de 8 mois.

Dans l'hypothèse où une indemnité de licenciement est néanmoins versée par l'employeur, l'indemnité versée au salarié est exonérée de cotisations de sécurité sociale, dans les mêmes conditions que l'indemnité de licenciement versée aux salariés remplissant la condition d'ancienneté.

 Texte de référence : [BOI-RSA-CHAMP-20-40-10-30-20180625 §30](#)

- 410 Cette indemnité versée au salarié qui ne justifierait pas de l'ancienneté requise à l'article L. 1234-9 du code du travail, et dont le CDI est rompu à l'initiative de l'employeur en l'absence de faute grave imputable au salarié, est exonérée de CSG et de CRDS, dans la limite de 2/10ème de la rémunération mensuelle, ou de la rémunération de 40 heures pour les salariés rémunérés à l'heure, sans que ces limites puissent excéder la fraction de l'indemnité exclue de l'assiette des cotisations sociales en application de l'article L.242-1 du code de la sécurité sociale.

 Texte de référence : [L. 1234-9 du code du travail](#)

II. Indemnités de congédiement des journalistes

A. Règles générales

- 420 Les journalistes licenciés du fait de leur employeur bénéficient d'une indemnité qui ne peut être inférieure à un mois de salaire par année ou fraction d'année, dans la limite de 15 mensualités.

L'assiette de calcul de l'indemnité prévue par la convention collective des journalistes correspond au dernier salaire mensuel.

Pour les journalistes ne percevant pas de salaire régulier (pigistes), l'assiette de calcul à retenir est la moyenne des salaires perçus au cours des 12 ou des 24 derniers mois précédant le licenciement.

- 430 Pour les journalistes licenciés du fait de leur employeur justifiant de plus de 15 ans d'ancienneté, le montant de l'indemnité est fixé par une commission arbitrale paritaire.

La commission arbitrale est également seule compétente pour minorer ou supprimer l'indemnité due en principe lorsque la rupture fait suite à une faute du journaliste.

Elle est également la seule compétente en cas de licenciement pour inaptitude.

- 440 Lorsque le journaliste est à l'initiative de la résiliation de son contrat de travail, il ouvre droit au bénéfice de l'indemnité de congédiement dès lors que la rupture est motivée par l'une des circonstances visées par le texte qui sont : la cession du journal, la cessation de la publication et le changement notable dans l'orientation du journal.

 Textes de référence : [articles L.7112-3 ↗](#), [D.7112-1 ↗](#), [L.7112-4 ↗](#), [D.7112-2 ↗](#), [L.7112-5 du code du travail ↗](#), [Cour de cassation du 14 février 2018 \(16-25.649\) ↗](#)

- 450 Si le contrat de travail du journaliste fait l'objet d'une rupture conventionnelle en application de l'article L. 1237-13 du code du travail, dès lors que cet article se réfère aux seules dispositions de l'article L. 1234-9 du même code, le calcul du minimum de l'indemnité est celui prévu par les articles R. 1234-1 et R. 1234-2 de ce code. Dans cette hypothèse, les dispositions relatives à l'indemnité spécifique de congédiement des journalistes ne sont donc pas applicables.

 Texte de référence : [Cour de cassation du 3 juin 2015 \(13-26799\) ↗](#)

B. Détermination de la part non imposable

- 460 L'indemnité de licenciement versée aux journalistes en application des articles L. 7112-3 et L. 7112-4 du code du travail, considérée comme une indemnité de licenciement au sens de l'article 80 duodecies du CGI, est exonérée d'impôt dans la limite du montant prévu à l'article L. 7112-3 précité lorsque la durée des services n'excède pas 15 ans, ou du montant fixé par la commission arbitrale dans le cas contraire. En effet, il est admis que les décisions prises par cette commission aient le même traitement que celles qui résultent des accords collectifs du travail.

- 470 Pour les journalistes ayant au plus 15 ans d'ancienneté, l'indemnité sera exonérée d'impôt à hauteur du plus élevé des trois montants suivants :

- 1) soit le double de la rémunération annuelle brute perçue par le salarié au cours de l'année civile précédant la rupture du contrat de travail,
- 2) soit la moitié du montant total des indemnités versées (hors éléments de salaire), si ce seuil est supérieur,
- 3) soit le montant prévu par [l'article L.7112-3 du code du travail ↗](#) (1 mois par année ou fraction d'année des derniers appointements).

Les deux premières limites sont toutefois retenues dans la limite maximale de 6 fois le montant du PASS en vigueur à la date du versement.

Pour les journalistes ayant plus de 15 ans d'ancienneté, l'indemnité de congédiement fixée par la commission arbitrale est totalement exonérée d'impôt.

 Textes de référence : [article 80 duodecies du code général des impôts ↗](#), [BOI-RSA-CHAMP-20-40-10-30-20180625 3 ↗](#)

C. Détermination de la part exclue de l'assiette des cotisations de sécurité sociale

- 480 Pour les journalistes ayant au plus 15 ans d'ancienneté, l'indemnité sera exonérée de cotisations, sur la part non imposable, à hauteur du plus élevé des trois montants suivants :

- 1) soit le double de la rémunération annuelle brute perçue par le salarié au cours de l'année civile précédant la rupture du contrat de travail,
- 2) soit la moitié du montant total des indemnités versées (hors élément de salaire), si ce seuil est supérieur,
- 3) soit le montant prévu par [l'article L.7112-3 du code du travail ↗](#) (1 mois par année ou fraction d'année des derniers appointements),

Ces montants sont retenus dans la limite maximale de 2 fois le PASS.

- 490 Pour les journalistes ayant plus de 15 ans d'ancienneté, l'indemnité de congédiement fixée par la commission arbitrale est exonérée de cotisations dans la limite de 2 fois le PASS.

- 500 Dans l'hypothèse où l'employeur complète l'indemnité légale due au journaliste sans saisir la commission arbitrale, le surplus accordé est soumis à cotisations.

 Textes de référence : [article L.242-1 du code de la sécurité sociale ↗](#), [Cour de cassation du 8 novembre 2012, société Hachette Filipacchi c/ URSSAF de Paris et de la région parisienne \(11-26420\) ↗](#)

D. Détermination de la part exclue de l'assiette de la CSG et de la CRDS

- 510 Seul le montant de l'indemnité de congédiement fixé par la loi est exonéré de CSG et de CRDS, l'excédent laissé à la discrétion de la commission arbitrale devant être soumis à la CSG et à la CRDS.

- 520 Ainsi, seule l'indemnité de congédiement fixée par la commission arbitrale dans la limite de ces 15 années est exonérée, dans la limite, en outre, de la fraction exclue de l'assiette des cotisations sociales.

La fraction excédentaire est soumise à CSG et à CRDS, sans application de l'abattement forfaitaire pour frais professionnels.

- 530 Le seuil de 10 PASS, au-delà duquel les sommes versées dans le cadre de la rupture sont considérées comme des rémunérations et soumises comme telles à cotisations et contributions sociales pour leur totalité dans les conditions de droit commun, s'applique aux indemnités versées aux journalistes. Le cas échéant, ce montant est ramené à 5 PASS en cas de cumul avec des indemnités de cessation forcée des fonctions exercées dans le cadre d'un mandat social.

Pour l'appréciation de ce seuil, il est fait masse de l'ensemble des indemnités liées à la rupture du contrat de travail et, le cas échéant, de celles liées à la cessation forcée des fonctions exercées dans le cadre d'un mandat social.

Exemple :

Exemple sur l'indemnité de congédiement des journalistes

Un journaliste ayant 25 ans d'ancienneté, et dont la rupture du contrat de travail est notifiée en 2025, perçoit le 31 mars 2025 une indemnité de congédiement dont le montant fixé par la commission arbitrale s'élève à 100 000 €. Le montant correspondant à 15 années d'activité est de 60 000 €.

L'indemnité perçue (100 000 €) est, en application de l'article 80 duodecies du CGI, totalement affranchie d'impôt.

Le montant non imposable de l'indemnité (100 000 €) étant supérieur à 2 PASS, l'indemnité octroyée (100 000 €) sera exonérée de cotisations à hauteur de 94 200 €.

Les cotisations de sécurité sociale seront dues sur la part du montant de l'indemnité excédant cette limite maximale, soit :

$$100\,000\text{ €} - 94\,200\text{ €} = 5\,800\text{ €}$$

L'indemnité est exclue de l'assiette de la CSG et de la CRDS dans la limite :

- de 15 années d'activité soit 60 000 €,
- et de la limite maximale d'exclusion des assiettes sociales (94 200 €).

En l'espèce, l'indemnité allouée est exonérée à hauteur du montant de l'indemnité de congédiement correspondant à 15 années d'activité, soit 60 000€.

Le montant de l'indemnité allouée étant supérieur, l'exonération s'appliquera à hauteur de 60 000 €.

Le forfait social n'est pas dû sur la part de l'indemnité exclue de l'assiette des cotisations et soumise à CSG/CRDS soit 34 200 €.

III. Indemnité de clientèle des VRP

A. Règles générales

- 540 L'indemnité de clientèle est versée en cas de rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employeur, en dehors du cas de faute grave. Elle est également versée en cas de cessation du contrat de travail consécutive à une maladie ou à un accident entraînant une incapacité permanente totale de travail.

- 550 Son montant est fixé, au moment de la rupture du contrat de travail, soit à l'amiable, soit à défaut d'accord, par le juge, en fonction du préjudice subi du fait de la perte de la clientèle créée, apportée ou développée.

- 560 L'indemnité de clientèle ne peut se cumuler avec l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement. Seule la plus élevée est due.

 Textes de référence : [articles L 7313-13](#), [L 7313-14](#), [L 7313-15 du code du travail](#)

B. Détermination de la part non imposable

- 570 L'indemnité de clientèle, considérée comme une indemnité de licenciement au sens de [l'article 80 duodecies du CGI](#), est exonérée d'impôt à hauteur du plus élevé des trois montants suivants :

- le double de la rémunération annuelle brute perçue par le salarié au cours de l'année civile précédant la rupture du contrat de travail ;
- la moitié du montant total des indemnités versées (hors éléments de salaire), si ce seuil est supérieur ;
- le montant de l'indemnité légale ou conventionnelle (convention collective de branche, accord professionnel ou interprofessionnel) de licenciement à laquelle le représentant aurait pu prétendre.

Les deux premières limites sont toutefois retenues dans la limite maximale de 6 fois le montant du PASS en vigueur à la date du versement

 Texte de référence : [BOI-RSA-CHAMP-20-40-10-30-20180625](#)

C. Détermination de la part exclue de l'assiette des cotisations de sécurité sociale

Une indemnité de clientèle est exonérée de cotisations sociales sur la part non imposable, à hauteur du plus élevé des montants suivants :

- Le montant de l'indemnité légale ou conventionnelle (convention collective de branche, accord professionnel ou interprofessionnel) de licenciement à laquelle le représentant aurait pu prétendre ;
- La moitié du montant total de l'indemnité versée (hors élément de salaire) ;
- Le double de la rémunération brute de l'année antérieure.

Ces montants sont retenus dans la limite maximale de 2 fois le montant du PASS.

Le seuil de 10 PASS, au-delà duquel les sommes versées dans le cadre de la rupture sont considérées comme des rémunérations et soumises comme telles à cotisations et contributions sociales pour leur totalité dans les conditions de droit commun, s'applique aux indemnités de clientèle. Le cas échéant, ce montant est ramené à 5 PASS en cas de cumul avec des indemnités de cessation forcée des fonctions exercées dans le cadre d'un mandat social.

Pour l'appréciation de ce seuil, il est fait masse de l'ensemble des indemnités liées à la rupture du contrat de travail (et, le cas échéant, de celles liées à la cessation forcée des fonctions exercées dans le cadre d'un mandat social).

D. Détermination de la part exclue de l'assiette de la CSG et de la CRDS

590 Une indemnité de clientèle est exonérée de CSG et de CRDS à hauteur du montant légal ou conventionnel (convention collective de branche, accord professionnel ou interprofessionnel) de l'indemnité de licenciement, dans la limite de la fraction de l'indemnité exclue de l'assiette des cotisations.

La fraction excédentaire sera soumise à CSG et à CRDS, sans application de l'abattement forfaitaire pour frais professionnels.

Exemple :

Pour l'assujettissement des indemnités de clientèle :

Un VRP dont la rupture du contrat de travail a été notifiée le 15 janvier 2025, perçoit le 3 février 2025 une indemnité de clientèle, dont le montant (100 000 €) correspond au montant de l'indemnité de licenciement prévu par la convention collective de branche.

L'indemnité perçue (100 000 €) est, en application de l'article 80 duodecies du CGI, totalement exonérée d'impôt.

Le montant non imposable de l'indemnité (100 000 €) étant supérieur à 2 PASS, soit 94 200 € (2 PASS à la date de perception de l'indemnité de clientèle), l'indemnité allouée sera exclue de l'assiette des cotisations dans la limite de 94 200 €.

Les cotisations de Sécurité sociale seront dues sur le montant de l'indemnité excédant cette limite maximale, soit :

$$100\ 000\ € - 94\ 200\ € = 5\ 800\ €$$

Le montant prévu par la convention collective de branche (100 000 €) étant supérieur au seuil maximal d'exclusion des assiettes sociales (94 200 €), l'indemnité allouée sera exonérée de CSG et de CRDS à hauteur de ce seuil maximal.

La CSG et la CRDS seront dues sur la fraction de l'indemnité excédant ce seuil, soit 5 800 € (100 000 € - 94 200 €) sans application de l'abattement forfaitaire pour frais professionnels.

Chapitre 3 - Indemnités de rupture versées en cas de licenciement pour motif économique

Section 1 - Licenciement économique hors plan de sauvegarde de l'emploi (PSE)

600 Lorsque le licenciement économique est individuel ou lorsqu'il porte sur moins de dix salariés sur 30 jours, le ou les salariés perçoivent une indemnité de licenciement dont le régime social est identique à celui des indemnités de licenciement pour motif personnel dont les modalités et conditions d'assujettissement sont celles détaillées au chapitre 2 du présent titre.



Texte de référence : [articles L. 1233-8 et suivants du code du travail](#)

Section 2 - Licenciement dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE)

I. Champ d'application

610 Sont visées par les modalités d'assujettissement du présent chapitre les mesures prévues par un plan de sauvegarde de l'emploi dont la conclusion est obligatoire dans les entreprises d'au moins 50 salariés, ainsi que celles adressées par l'employeur aux représentants du personnel pour les entreprises de moins de 50 salariés.



Textes de référence : [articles L. 1233-32](#), [L. 1233-61 et suivants du code du travail](#)

A. Indemnités concernées par le régime social des indemnités de rupture

620 Sont concernées par le dispositif d'exonération, quel que soit le mode de rupture du contrat de travail, l'ensemble des indemnités inscrites à un plan de sauvegarde de l'emploi.

Il s'agit non seulement des indemnités dues en application des dispositions légales ou conventionnelles (indemnités de licenciement ou de départ volontaire) mais aussi, quelle que soit leur appellation, celles qui s'y ajoutent (indemnité d'aide au départ, d'aide à la réinsertion professionnelle, d'incitation au reclassement, de garantie temporaire de rémunération en cas de reclassement dans un emploi moins rémunéré, d'aide à la création d'entreprise, ou liée au rachat de trimestres d'assurance vieillesse...).

B. Sommes non concernées

630 Demeurent soumises à cotisations et contributions sociales dans les conditions du droit commun, qu'elles soient prévues ou non par un plan de sauvegarde de l'emploi, les indemnités qui, par nature, constituent des éléments de salaire (indemnité compensatrice de congés payés, indemnité compensatrice de préavis...).

Les indemnités de mise à la retraite, dont le régime social ne varie pas selon qu'elles sont versées dans le cadre ou en dehors d'un plan de sauvegarde de l'emploi, ne sont pas concernées par les dispositions de la présente section (voir les dispositions prévues au chapitre 9 du présent titre).

II. Régime fiscal et social des indemnités versées dans le cadre d'un PSE

640 Les indemnités versées dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi sont exonérées totalement d'impôt sur le revenu. Elles sont exonérées de cotisations de sécurité sociale dans la limite de 2 fois la valeur annuelle du plafond de la sécurité sociale. Elles sont assujetties à cotisations sociales pour la part excédant ce montant. Ces indemnités sont également exonérées de CSG et de CRDS dans une limite correspondant à la valeur la plus faible des deux montants suivants :

- le montant de l'indemnité de licenciement prévu par la convention collective de branche, l'accord professionnel ou interprofessionnel ou le montant prévu par la loi s'il est plus élevé ;
- dans la limite de la fraction des indemnités exclue de l'assiette des cotisations soit 2 PASS.

La fraction des indemnités qui excède cette limite est assujettie à la CSG et à la CRDS sans application de l'abattement forfaitaire pour frais professionnels.

Toutefois, les indemnités dont la valeur excède 10 fois ce montant sont intégralement assujetties à cotisations de sécurité sociale ainsi qu'à la CSG et à la CRDS.

Le cas échéant, ce montant est ramené à 5 PASS en cas de cumul avec des indemnités de cessation forcée des fonctions exercées dans le cadre d'un mandat social.

Pour l'appréciation de ce seuil, il est fait masse de l'ensemble des indemnités liées à la rupture du contrat de travail (et, le cas échéant, de celles liées à la cessation forcée des fonctions exercées dans le cadre d'un mandat social).

650 Les indemnités versées dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi ne sont pas soumises au forfait social.

 Textes de référence : [articles L.136-1-1](#), [L.137-15 3°](#), [L. 242-1 du code de la sécurité sociale](#), [80 duodécies du code général des impôts](#)

Section 3 - Dispositifs d'accompagnement liés à la rupture pour motif économique

I. Contrat de sécurisation professionnelle

660 Le contrat de sécurisation professionnelle (CSP) permet aux salariés de certaines entreprises susceptibles de faire l'objet d'une mesure de licenciement économique de bénéficier d'un parcours de retour à l'emploi comprenant des mesures d'accompagnement et d'évaluation des compétences ainsi que des périodes de formation dans le but de favoriser un reclassement accéléré vers l'emploi.

Il est fait obligation à l'employeur qui envisage de prononcer le licenciement économique de proposer un contrat de sécurisation professionnelle aux salariés concernés.

 Texte de référence : [articles L.1233-65 et suivants du code du travail](#)

A. Champ d'application

670 Sont visées les employeurs envisageant la mise en œuvre d'une procédure de licenciement pour motif économique non soumises aux dispositions relatives au congé de reclassement, soit les entreprises ou groupes d'entreprises de moins de 1 000 salariés.

Il s'agit notamment :

- des entreprises ayant un effectif inférieur à 1 000 salariés (tous établissements confondus) ;
- des entreprises appartenant à un groupe dont l'effectif est inférieur à 1 000 salariés (toutes entreprises confondues que les salariés soient situés en France ou à l'étranger) et non tenu de mettre en place un comité de groupe ;
- des entreprises ou groupes d'entreprises de dimension communautaire, non tenus de constituer un comité d'entreprise européen. Il s'agit des entreprises ou groupes d'entreprises qui emploient moins de 1 000 salariés dans les États membres de l'Union européenne.

Sont également visées les entreprises en redressement ou liquidation judiciaire, quelle que soit leur taille (celles-ci étant expressément exclues du dispositif du congé de reclassement).

- 680 L'employeur contribue au financement du CSP par un versement correspondant à l'indemnité de préavis que le salarié aurait perçue s'il n'avait pas adhéré au contrat de sécurisation professionnelle, dans la limite de 3 mois de salaire majoré de l'ensemble des cotisations et contributions obligatoires afférentes.

 Textes de référence : [articles L. 1233-66 et suivants du code du travail](#) ↗, [ANI du 8 décembre 2014](#) ↗, [convention UNEDIC du 26 janvier 2015](#) ↗

B. Régime social applicable aux indemnités versées dans le cadre d'un contrat de sécurisation professionnelle

1. Principe de versement des indemnités

a. Règle générale

- 690 L'adhésion du salarié au CSP emporte rupture du contrat de travail d'un commun accord. La rupture du contrat de travail prend effet à l'expiration du délai de réflexion de 21 jours dont dispose le salarié.

Cette rupture du contrat de travail ne comporte en principe ni préavis, ni indemnité compensatrice de préavis, dans la mesure où l'employeur contribue au CSP en versant l'indemnité compensatrice de préavis que le salarié aurait perçue.

- 700 À la rupture du contrat de travail, le salarié qui a adhéré à un CSP a en revanche droit à une indemnité compensatrice de congés payés pour les jours de congés payés acquis et dont il n'a pas pu bénéficier.

- 710 Le salarié qui adhère à un CSP perçoit également une indemnité de licenciement, à savoir l'indemnité légale ou conventionnelle qui aurait été due en cas de licenciement pour motif économique au terme du préavis.

b. Exceptions à la règle générale

- 720 Il existe des exceptions à l'absence d'indemnité de préavis :

- Dans l'hypothèse où le préavis auquel le salarié aurait eu droit, s'il n'avait pas adhéré au CSP, est supérieur à trois mois, le solde de l'indemnité compensatrice de préavis doit être versé au salarié.
- L'employeur doit verser au salarié bénéficiant de moins d'un an d'ancienneté la somme correspondant à l'indemnité compensatrice de préavis qu'il aurait perçue s'il n'avait pas adhéré au dispositif.

 Textes de référence : [article L. 1233-67 du code du travail](#) ↗, [convention UNEDIC du 26 janvier 2015](#) ↗

Remarque

Au cours de son contrat de sécurisation professionnelle, le bénéficiaire peut réaliser des périodes d'activité professionnelle en entreprise, sous forme de CDD ou de contrat d'intérim. Dans ce cas, le CSP est provisoirement suspendu et reprend ensuite jusqu'à son terme.

2. Régime social des indemnités

- 730 Les sommes versées au salarié par l'employeur au moment de la rupture du contrat de travail suivent le régime social propre à chaque indemnité.

Lorsqu'est versé au salarié le solde de l'indemnité compensatrice de préavis ou, pour les salariés ne justifiant pas d'un an d'ancienneté dans l'entreprise, la totalité de l'indemnité, toutes les cotisations et contributions sociales sont dues dans les conditions de droit commun.

- 740 L'indemnité de licenciement versée au salarié, qu'il s'agisse de l'indemnité légale ou conventionnelle qui aurait été due en cas de licenciement économique, fait l'objet d'une exonération de cotisations et contributions sociales limitée aux plafonds applicables en cas de licenciement, dans les conditions rappelées à la section 2 du chapitre 2 relatif au régime social des indemnités de licenciement.

II. Congé de reclassement

- 750 Certaines entreprises ont l'obligation de proposer un congé de reclassement au salarié qu'elles décident de licencier pour motif économique.

Le congé de reclassement permet au salarié de bénéficier d'actions visant à favoriser son reclassement, telles que des prestations d'une cellule d'accompagnement, des démarches de recherche d'emploi, des actions de formation, un bilan de compétences, ou des actions de validation des acquis de l'expérience. Ces actions sont financées par l'employeur.

Au cours de ce congé, l'employeur est tenu de verser au salarié une rémunération dont la nature varie en fonction de la durée du congé.

La durée du congé de reclassement ne peut excéder douze mois ou 24 mois en cas de formation de reconversion professionnelle.

 Texte de référence : [articles L 1233-71 et suivants du contrat de travail](#)

A. Champ d'application

- 760 Le congé de reclassement s'impose aux entreprises envisageant la mise en œuvre d'une procédure de licenciement pour motif économique, qu'elle soit collective ou individuelle, et remplissant l'une des conditions suivantes :
- avoir un effectif au moins égal à 1 000 salariés (tous établissements confondus),
 - appartenir à un groupe dont l'effectif est au moins égal à 1 000 salariés (toutes entreprises confondues, que les salariés soient situés en France ou à l'étranger) et tenu de mettre en place un comité de groupe,
 - être une entreprise ou un groupe d'entreprises de dimension communautaire, tenu de constituer un comité d'entreprise européen. Il s'agit des entreprises ou groupes d'entreprises qui emploient au moins 1 000 salariés dans les États membres de l'Union européenne.

Toutefois, sont exclues de ce dispositif les entreprises faisant l'objet d'une procédure de redressement ou de liquidation judiciaire.

- 770 Le congé de reclassement bénéficie à tout salarié soumis à un licenciement pour motif économique, quelle que soit son ancienneté dans l'entreprise.

B. Régime social des sommes versées à l'issue du congé de reclassement

- 780 Au terme du congé de reclassement, une indemnité de licenciement est versée.

L'employeur peut également décider de maintenir le versement d'allocations au-delà de la période de douze mois ou 24 mois en cas de formation de reconversion professionnelle. Les allocations allouées au-delà de ce terme n'ont pas la même nature que l'allocation mensuelle octroyée pendant la période du congé dépassant la durée du préavis prévue à l'article L.1233-72 du code du travail (revenu de remplacement), dans la mesure où le contrat de travail est rompu à l'issue de la période légale du congé de reclassement (douze mois ou 24 mois en cas de formation de reconversion professionnelle).

- 790 Les sommes versées à l'issue du congé de reclassement (indemnité de licenciement et maintien des allocations au-delà de la période de douze mois ou 24 mois en cas de formation de reconversion professionnelle) sont soumises au régime social des indemnités de rupture du contrat de travail qui est défini par les dispositions combinées des articles L 242-1 du code de la sécurité sociale et 80 duodecies du code général des impôts.

- 800 Le régime social des sommes ainsi versées dépend de la procédure de licenciement mise en œuvre :

- Si les sommes allouées au-delà des douze mois ou 24 mois en cas de formation de reconversion professionnelle et l'indemnité de licenciement s'inscrivent dans le cadre d'un PSE, le régime fiscal et social est celui applicable aux indemnités de rupture versées dans le cadre d'un PSE, dans les conditions mentionnées à la section 2 du présent chapitre. Pour apprécier les limites d'exonération, il est fait masse des indemnités de licenciement et des sommes versées à compter de la fin du congé de reclassement.
- Si les sommes versées ne s'inscrivent pas dans le cadre d'un PSE, le régime fiscal et social des indemnités versées est celui applicable aux indemnités versées hors PSE dans les conditions rappelées à la section 2 du chapitre 2.

III. Congé de mobilité

- 810 Le congé de mobilité correspond à une période de maintien du contrat de travail, avant sa rupture. À l'issue du congé de mobilité, le contrat de travail est rompu d'un commun accord entre l'employeur et le salarié. Ce congé peut être proposé par l'employeur, soit dans le cadre d'un accord portant rupture conventionnelle collective (dans les conditions mentionnées au chapitre 5 du présent titre), soit dans les entreprises ayant conclu un accord collectif portant sur la gestion des emplois et des compétences.

- 820 L'accord collectif doit en outre déterminer les indemnités de rupture garanties au salarié, qui ne peuvent être inférieures aux indemnités légales dues en cas de licenciement pour motif économique.

 Textes de référence : [articles L 1237-18-3](#), [L 1237-18-4 du code du travail](#)

- 830 Les indemnités de rupture versées au salarié dans le cadre du congé de mobilité font l'objet d'une exonération totale d'impôt sur le revenu : le régime fiscal et social est celui applicable aux indemnités de rupture versées dans le cadre d'un PSE, dans les conditions mentionnées à la section 2 du présent chapitre.

Les indemnités de rupture du contrat de travail intervenant à la suite d'un congé de mobilité ne sont pas soumises au forfait social.

 Textes de référence : [articles 80 duodecies 1. 1° du CGI ↗](#), [L. 242-1 ↗](#), [L. 136-1-1 III 5° du code de la sécurité sociale ↗](#), [L. 137-15 du code de la sécurité sociale ↗](#)

Chapitre 4 - Rupture conventionnelle individuelle

Section 1 - Montants minimaux applicables aux indemnités de rupture conventionnelle individuelle

840 La convention de rupture conventionnelle individuelle signée entre l'employeur et le salarié définit le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle dont bénéficiera le salarié. Ce montant ne peut être inférieur à celui de l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement.

 Textes de référence : [article L.1237-13 du code du travail ↗](#), [avenant n°4 à l'ANI du 11 janvier 2008 ↗](#)

850 Ne sont toutefois pas concernés les employeurs des professions agricoles et des professions libérales, du secteur de l'économie sociale, du secteur sanitaire et social ainsi que les particuliers employeurs qui restent soumis au versement d'une indemnité spécifique de rupture conventionnelle d'un montant au moins équivalent à celui de l'indemnité légale de licenciement.

860 Le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle ne doit pas non plus être inférieur au montant de l'indemnité conventionnelle de licenciement lorsque cette dernière est supérieure à l'indemnité légale de licenciement.

 Texte de référence : [avenant n°4 à l'ANI du 11 janvier 2008 ↗](#)

870 Dans le cas où le salarié ne remplit pas la condition d'ancienneté requise pour bénéficier de l'indemnité légale de licenciement, une indemnité spécifique de rupture conventionnelle lui est due. Cette indemnité correspond à l'indemnité légale de licenciement proratisée en fonction du nombre de mois de présence dans l'entreprise.

 Texte de référence : [Circulaire DGT n°2009-04 du 17 mars 2009 ↗](#)

880 Une indemnité spécifique de rupture conventionnelle peut par ailleurs être prévue par la convention collective de branche, ou un accord professionnel ou interprofessionnel.

Les parties peuvent également s'accorder sur le versement d'une indemnité de rupture conventionnelle d'un montant supérieur.

Section 2 – Régime social de l'indemnité de rupture conventionnelle individuelle

890 L'indemnité de rupture conventionnelle fait l'objet d'exonérations fiscales et sociales dans la limite de plafonds.

Important

L'article 4 de la loi de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023 du 14 avril 2023 a harmonisé le régime social des indemnités de rupture conventionnelle individuelle et la distinction du régime social applicable en fonction du droit de bénéficier ou non d'une pension de retraite d'un régime légalement obligatoire a été supprimée.

 Textes de référence : [articles L. 242-1 7° du CSS ↗](#), [80 duodecies 6° du CGI ↗](#)

I. Régimes fiscal et social de l'indemnité de rupture conventionnelle individuelle

A. Détermination de la part imposable

940 Lorsque le salarié n'a pas atteint l'âge de la retraite dans un régime obligatoire de base, l'indemnité de rupture conventionnelle individuelle est exonérée à hauteur du plus élevé des trois montants suivants :

- soit le double de la rémunération annuelle brute perçue par le salarié au cours de l'année civile précédant la rupture du contrat de travail,
- soit la moitié du montant total des indemnités versées (hors éléments de salaire), si ce seuil est supérieur,
- soit le montant de l'indemnité de licenciement prévue par la convention collective de branche, par l'accord professionnel ou interprofessionnel ou, à défaut, par la loi.

Les deux premiers montants sont retenus dans la limite maximale de 6 fois le montant du PASS en vigueur à la date du versement.

Lorsque le salarié est en droit de bénéficier d'une pension de retraite d'un régime légalement obligatoire, l'indemnité de rupture conventionnelle individuelle est soumise à l'impôt sur le revenu dès le premier euro.

B. Détermination de la part exclue de l'assiette des cotisations de sécurité sociale

950 Dans la limite d'un montant maximal de 2 PASS, l'indemnité de rupture conventionnelle individuelle est exonérée de cotisations à hauteur du plus élevé des trois montants suivants :

- soit le double de la rémunération annuelle brute perçue par le salarié au cours de l'année civile précédant la rupture du contrat de travail,
- soit la moitié du montant total des indemnités versées (hors éléments de salaire), si ce seuil est supérieur,

- soit le montant de l'indemnité de licenciement prévue par la convention collective de branche, par l'accord professionnel ou interprofessionnel ou, à défaut, par la loi.

Le cas échéant, la fraction de l'indemnité de rupture conventionnelle versée excédant les limites d'exonération ou le plafonnement de 2 fois le montant du PASS est intégrée dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale, dans les conditions de droit commun.

960 L'indemnité est intégralement soumise à cotisations lorsque son montant est supérieur à 10 fois le PASS. Cette limite est ramenée à 5 fois le montant du PASS en cas de cumul avec des indemnités de rupture du mandat social.

 Textes de référence : [article L. 242-1 du code de la sécurité sociale ↗](#), [article 80 duodecies 6° du code général des impôts ↗](#)

Exemple :

Un salarié perçoit en 2025 une indemnité de rupture conventionnelle individuelle d'un montant de 19 000 €. La rémunération de l'année précédant la rupture du contrat de travail est de 30 000 €.

- Vérification du seuil d'assujettissement dès le 1er euro et du plafonnement de l'exonération de 2 PASS

Seuil au-delà duquel l'indemnité est soumise à cotisations : 94 200 € (2 PASS)

Seuil au-delà duquel l'indemnité est soumise à cotisations dès le 1er euro : 471 000 € (seuil de 10 PASS non atteint).

- Détermination de la part non imposable : Double de la rémunération N-1 : 60 000 €

Moitié de l'indemnité perçue : 9 500 €

Indemnité conventionnelle de licenciement : 8 000 €.

On retient la plus favorable des trois limites ci-dessus.

La limite la plus favorable est de 60 000 €. Compte tenu du montant versé de 19 000 €, l'indemnité n'est pas imposable pour la totalité de son montant.

- Détermination de la part exclue de l'assiette des cotisations de sécurité sociale

La part non imposable de l'indemnité de rupture conventionnelle versée, soit la totalité de la somme de 19 000 €, est inférieure au plafonnement de l'exonération sociale de 2 PASS (94 200 €). L'indemnité est donc intégralement exclue de l'assiette des cotisations de sécurité sociale.

C. Détermination de la part exclue de l'assiette de la CSG et de la CRDS

970 L'indemnité de rupture conventionnelle individuelle est exonérée de CSG et de CRDS, dans la limite du moins élevé des deux montants suivants :

- Le montant spécifique d'indemnité prévu pour ce motif de rupture par la convention collective de branche, l'accord professionnel ou interprofessionnel ou la loi, si ce dernier est plus élevé. En l'absence de montant légal ou conventionnel pour le motif concerné, il y a lieu de retenir le montant de l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement ;
- Le montant exclu de l'assiette des cotisations de sécurité sociale, qui est au maximum de 2 PASS.

L'indemnité est intégralement soumise à cotisations lorsque son montant est supérieur à 10 fois le PASS. Cette limite est ramenée à 5 fois le montant du PASS en cas de cumul avec l'indemnité de rupture du mandat social.

980 La fraction de l'indemnité excédant ces limites est soumise à la CSG et à la CRDS, sans application de l'abattement forfaitaire pour frais professionnels.

990 Toutefois, l'indemnité de rupture conventionnelle individuelle dont le montant est supérieur à 10 fois le montant du PASS est intégralement soumise à la CSG et à la CRDS (limite ramenée à 5 fois le montant du PASS en cas de cumul avec des indemnités de rupture du mandat social).

 Texte de référence : [article L. 136-1-1 III 5° du code de la sécurité sociale ↗](#)

Exemple :

Un salarié reçoit une indemnité de rupture conventionnelle de 17 000 €.

Le montant de l'indemnité légale de licenciement est de 8 000 €. Le montant de l'indemnité conventionnelle de licenciement est de 20 000 €.

1) Une convention collective de branche prévoit que l'indemnité de rupture conventionnelle est équivalente au double de l'indemnité légale de licenciement, soit dans le cas présent à 16 000 €.

Dans ce cas, la convention collective de branche prévoyant un montant spécifique pour ce motif de rupture, c'est donc le montant de 16 000 € qui doit être retenu pour apprécier le premier seuil d'exclusion de l'assiette de la CSG. Il importe peu que le montant de l'indemnité conventionnelle de licenciement soit supérieur.

2) Il n'y a aucun montant spécifique afférent à la rupture conventionnelle prévu dans la convention collective de branche. Dans ce cas, on retient par défaut pour premier seuil d'exclusion le montant de l'indemnité conventionnelle de licenciement, soit 20 000 €.

D. Contribution patronale spécifique

- 1000 L'indemnité de rupture conventionnelle est assujettie à une contribution patronale spécifique au profit de la Caisse nationale d'assurance vieillesse dont le taux est fixé à 30 %, sur la partie exclue de l'assiette de cotisations sociales. Le forfait social n'est pas dû sur les indemnités de rupture conventionnelle.

 Textes de référence : [article L. 137-12](#) ↗, [article L. 137-15 du code de la sécurité sociale](#) ↗

Exemple :

Un salarié perçoit en 2025 une indemnité de rupture conventionnelle d'un montant de 150 000 euros. Pour ce salarié, la fraction de l'indemnité inférieure à 2 PASS (94 200 euros) est exclue de l'assiette des cotisations.

Le montant de 10 PASS (471 000 euros) au-delà duquel l'indemnité est soumise à cotisations et contributions dès le 1er euro n'est pas atteint.

La fraction de l'indemnité de rupture conventionnelle exclue de l'assiette des cotisations (94 200 euros) est soumise à la contribution patronale spécifique de 30 % (soit une contribution égale à 28 260 euros).

 Texte de référence : [article L. 137-12 du code de la sécurité sociale](#) ↗

II. Cas des salariés non éligibles à l'indemnité légale de licenciement

- 1010 Dans le cas où le salarié partie à la rupture conventionnelle ne remplit pas la condition d'ancienneté de 8 mois dans l'entreprise pour bénéficier de l'indemnité légale de licenciement, l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle lui est due au prorata du nombre de mois de présence.

 Texte de référence : [Circulaire DGT n°2009-04 du 17 mars 2009 \(point 5.3\)](#) ↗

Cette indemnité spécifique de rupture conventionnelle doit, a minima, être calculée comme suit : [(salaire de référence mensuel X ¼) X nombre de mois/12]. Les parties peuvent convenir du versement d'une indemnité d'un montant supérieur.

- 1020 L'indemnité versée est alors exclue de l'assiette des cotisations sociales à hauteur de la part non imposable, dans les conditions mentionnées au I de la présente section.
- 1030 L'indemnité est également exonérée de CSG et de CRDS dans la limite du montant de l'indemnité due au prorata du nombre de mois de présence dans l'entreprise et du montant de l'indemnité exonérée de cotisations sociales

Exemple :

Ainsi, pour un salarié rémunéré à hauteur de 2000 euros par mois et dont le contrat est rompu après 6 mois d'ancienneté, l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle doit, a minima, être égale à 250 euros.

Si l'indemnité versée est égale à 250 euros, alors :

- Elle est exonérée de cotisations de sécurité sociale pour la moitié de sa valeur soit 125 euros : en effet, la part non imposable est inférieure à 2 PASS il n'existe pas de rémunération au titre de l'année antérieure ainsi que d'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement due ;
- Elle est exonérée de CSG et de CRDS dans la même limite de 125 euros : en effet, l'indemnité est égale à l'indemnité légale due au prorata de la présence mais seule la fraction exonérée de cotisations sociales est retenue. L'assiette de la CSG et de la CRDS sera donc de 125 €, sans application de l'abattement de 1,75 %.
- Elle est soumise à la contribution patronale spécifique de 30 % pour sa fraction exclue de l'assiette des cotisations soit 125 euros.

Si l'indemnité versée est égale à 600 euros, alors :

- Elle est exonérée de cotisations de sécurité sociale pour la moitié de sa valeur soit 300 euros : en effet, la part non imposable est inférieure à 2 PASS, il n'existe pas de rémunération au titre de l'année antérieure ni d'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement due ;
- Elle est exonérée de CSG et de CRDS à hauteur de 250 euros ; en effet, l'indemnité exonérée de CSG ne peut être supérieure à la part de l'indemnité égale à l'indemnité minimale prévue. L'assiette de la CSG et de la CRDS sera donc de 350 euros, sans application de l'abattement de 1,75 %.
- Elle est soumise à la contribution patronale spécifique de 30 % pour sa fraction exclue de l'assiette des cotisations (300 euros).

Chapitre 5 - Rupture conventionnelle collective

Section 1 - Cotisations de sécurité sociale

- 1070 Lors de la rupture conventionnelle collective du contrat de travail, le salarié a droit :
- aux indemnités de rupture prévues par l'accord portant rupture conventionnelle collective. Ces indemnités ne peuvent être inférieures aux indemnités légales dues en cas de licenciement ;
 - à des indemnités ou allocations versées, le cas échéant, dans le cadre de mesures visant à faciliter l'accompagnement et le reclassement externe des salariés sur des emplois équivalents.
-  Texte de référence : [article L. 1237-19-1 5° et 7° du code du travail ↗](#)
- 1080 Les indemnités allouées à l'occasion de la rupture conventionnelle collective du contrat de travail, ainsi que les sommes versées visant à faciliter l'accompagnement et le reclassement externe des salariés sur des emplois équivalents, sont totalement exonérées d'impôt sur le revenu, et dès lors exclues de l'assiette des cotisations, dans la limite de 2 fois le montant annuel du plafond de sécurité sociale (PASS).
- Pour apprécier cette limite, il est fait masse de l'ensemble des indemnités perçues par le salarié au titre de la rupture conventionnelle collective.
- 1090 La fraction des indemnités et allocations excédant la valeur de 2 fois le PASS est soumise à l'ensemble des cotisations de sécurité sociale.
- 1100 Les indemnités de rupture conventionnelle collective d'un montant supérieur à 10 fois le PASS sont intégralement soumises à cotisations (cette somme est ramenée à 5 fois le PASS en cas de cumul avec des indemnités pour rupture du mandat social).
- 1110 Dans le cadre d'une rupture conventionnelle collective, aucune distinction ne doit être opérée entre les salariés en âge de bénéficier d'une pension de retraite d'un régime légalement obligatoire et les autres.

 Textes de référence : [article L. 242-1 7° du code de la Sécurité sociale ↗](#), [80 duodecies 1° du code général des impôts ↗](#)

Exemple :

Dans le cadre d'un accord portant rupture conventionnelle collective, un salarié perçoit en 2025 une indemnité de rupture d'un montant de 19 000 € ainsi qu'une aide à la création d'entreprise d'un montant de 5 000 €.

- Rappel des seuils à respecter :
 - Seuil au-delà duquel l'indemnité est soumise à cotisations : 94 200 € (2 PASS) ;
 - Montant au-delà duquel l'indemnité est soumise à cotisations dès le 1er euro : 471 000 € (10 PASS).

- Détermination de la part non imposable :

Les indemnités prévues par l'accord portant rupture conventionnelle ne sont pas imposables pour la totalité de leur montant.

- Détermination de la fraction exclue de l'assiette des cotisations de sécurité sociale :

Il est fait masse des indemnités versées dans le cadre de la convention de rupture collective et la part non imposable est comparée avec le seuil d'exclusion de l'assiette des cotisations : $24\ 000\ € < 94\ 200\ €$.

Dans le cas présent, les indemnités allouées dans le cadre de la rupture conventionnelle collective sont intégralement exclues de l'assiette des cotisations.

Exemple :

Dans le cadre d'un accord portant rupture conventionnelle collective, un salarié perçoit en 2025 une indemnité de rupture d'un montant de 80 000 € ainsi qu'une aide à la création d'entreprise d'un montant de 30 000 €.

- Rappel des seuils applicables :
 - Seuil au-delà duquel l'indemnité est soumise à cotisations : 94 200 € (2 PASS) ;
 - Montant au-delà duquel l'indemnité est soumise à cotisations dès le 1er euro : 471 000 € (10 PASS).

- Détermination de la part non imposable :

Les indemnités, prévues par l'accord portant rupture conventionnelle, ne sont pas imposables pour la totalité de leur montant.

- Détermination de la fraction exclue de l'assiette des cotisations de sécurité sociale :

Il est fait masse des indemnités versées et la part non imposable est comparée avec le seuil d'exclusion de l'assiette des cotisations : $110\ 000\ € > 94\ 200\ €$.

Dans le cas présent, les indemnités allouées dans le cadre de la rupture conventionnelle collective sont exclues de l'assiette des cotisations dans la limite de 94 200 €.

La fraction excédentaire de 15 800 € (110 000 € – 94 200 €) doit être soumise aux cotisations de sécurité sociale dans les conditions de droit commun.

Section 2 - CSG, CRDS et forfait social

- 1120 Les indemnités allouées dans le cadre de l'accord portant rupture conventionnelle sont exclues de l'assiette de la CSG et de la CRDS, dans la limite du moins élevé des montants suivants :
- Le montant prévu pour ce motif de rupture par la convention collective de branche, l'accord professionnel ou interprofessionnel ou la loi, si ce dernier est plus élevé. En l'absence de montant légal ou conventionnel pour le motif concerné, le montant de l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement sera retenu ;
 - Le montant exclu de l'assiette des cotisations de sécurité sociale qui est au maximum de 2 PASS.

Pour l'appréciation des limites d'exclusion de l'assiette des contributions, il y a lieu de faire masse de l'ensemble des indemnités perçues en application de la convention de rupture conventionnelle collective.

- 1130 Lorsqu'aucun montant spécifique d'indemnité de rupture conventionnelle collective n'est prévu par la convention collective de branche, l'accord professionnel ou interprofessionnel ou la loi, le seuil d'exclusion de l'assiette des contributions doit être fixé par référence à l'indemnité légale de licenciement.

 Textes de référence : [articles L. 1237-19-1 du code du travail ↗](#), [L. 137-15 du code de la Sécurité sociale ↗](#)

- 1140 Le cas échéant, la fraction de l'indemnité de rupture conventionnelle versée excédant les limites d'exonération ou 2 fois le montant du PASS est intégrée à l'assiette de la CSG et de la CRDS, sans application de l'abattement pour frais professionnels de 1,75 %.
- 1150 Est intégralement soumise à CSG et à CRDS l'indemnité de rupture collective dont le montant est supérieur à 10 fois le montant du PASS (montant est ramené à 5 PASS en cas de cumul avec des indemnités de rupture du mandat social).
- 1160 Le forfait social n'est pas dû sur la fraction des indemnités soumises à CSG et à CRDS mais exclue de l'assiette des cotisations.

 Textes de référence : [articles. 136-1-1 III 5° ↗](#), [L. 137-15 du code de la Sécurité sociale ↗](#)

Exemple :

Un salarié perçoit dans le cadre d'un accord portant rupture conventionnelle collective une indemnité de rupture d'un montant de 19 000 € ainsi qu'une aide à la création d'entreprise d'un montant de 5 000 €.

Rappel des limites d'exonération et seuils applicables :

Le montant de l'indemnité légale de licenciement est de 12 000 €. Il n'y a pas de montant spécifique prévu par les conventions et accords collectifs.

- Seuil au-delà duquel l'indemnité est soumise à cotisations : 94 200 € (2 PASS) ;
- Montant au-delà duquel l'indemnité est soumise à contributions dès le 1er euro : 471 000 € (10 PASS).
- Détermination de la limite d'exclusion de l'assiette de la CSG et de la CRDS

On retient la plus petite des deux limites suivantes :

- indemnité légale de licenciement : 12 000 €
- montant exclu de l'assiette des cotisations de sécurité sociale : 24 000 €

Dans le cas d'espèce, l'indemnité prévue par l'accord portant rupture conventionnelle collective est exclue de l'assiette de la CSG et de la CRDS dans la limite de 12 000 €.

Détermination du régime social de la fraction excédentaire :

La fraction excédentaire de 12 000 € est soumise à la CSG et à la CRDS, sans abattement de 1,75 %.

Bien qu'exclue de l'assiette des cotisations de sécurité sociale et soumise à la CSG et à la CRDS, cette fraction de 12 000 € n'est pas assujettie à forfait social.

Chapitre 6 - Rupture conventionnelle dans le secteur public

Section 1 - Rupture conventionnelle dans la fonction publique

1170 L'article 72 de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a créé un dispositif de rupture conventionnelle pour les agents publics appartenant aux trois versants de la fonction publique. Ce dispositif est, pour ce qui concerne les fonctionnaires, institué à titre expérimental de 2020 à 2025. La rupture conventionnelle constitue un cas supplémentaire de cessation définitive de fonctions entraînant, selon la situation de l'agent, la fin de la relation contractuelle ou la radiation des cadres et la perte de la qualité de fonctionnaire.

Le même article introduit le principe du versement d'une indemnité à l'agent démissionnant dans le cadre d'une rupture conventionnelle. Le décret du 31 décembre 2019 prévoit les dispositions relatives à l'indemnité de rupture conventionnelle, notamment son montant minimal.

 Texte de référence : [Décret n° 2019-1596 du 31 décembre 2019 relatif à l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle dans la fonction publique et portant diverses dispositions relatives aux dispositifs indemnitaire d'accompagnement des agents dans leurs transitions professionnelles](#) ↗

I. Personnes éligibles

1180 Peuvent bénéficier de la rupture conventionnelle instituée par l'article 72 de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique :

- Les fonctionnaires des trois fonctions publiques (État, hospitalière, collectivité locale), à titre expérimental, pendant six ans, à compter du 1er janvier 2020 jusqu'au 31 décembre 2025 ;
- Les personnels contractuels recrutés par contrat à durée indéterminée relevant de l'une des trois fonctions publiques ainsi que des ouvriers de l'État.

1190 Ne peuvent en revanche bénéficier de la rupture conventionnelle :

- Les fonctionnaires stagiaires ;
- Les fonctionnaires ayant atteint l'âge d'ouverture du droit à une pension de retraite fixé à l'article L. 161-17-2 du code de la sécurité sociale et justifiant d'une durée d'assurance, tous régimes de retraite de base confondus, égale à la durée de services et bonifications exigée pour obtenir la liquidation d'une pension de retraite au pourcentage maximal ;
- Les fonctionnaires détachés en qualité d'agent contractuel.

II. Limite d'exonération

1200 Pour les fonctionnaires, les agents contractuels et les ouvriers de l'État, les indemnités versées sont exonérées de CSG et de CRDS dans la limite de deux fois le montant de la valeur annuelle du plafond de la sécurité sociale.

Pour les agents contractuels et les ouvriers de l'État, l'indemnité est également exonérée de cotisations sociales dans la limite deux fois le montant annuel du plafond de la sécurité sociale.

Ces indemnités ne sont assujetties ni au forfait social ni à la contribution patronale spécifique prévue à l'article L. 137-12 du code de la sécurité sociale.

La fraction des indemnités qui excède cette limite est assujettie à la CSG et à la CRDS sans application de l'abattement forfaitaire pour frais professionnels.

 Textes de référence : [article L.136-1-1 du code de la sécurité sociale](#) ↗, [article 13 de la LFSS pour 2020](#) ↗

Section 2 - Rupture conventionnelle collective pour le personnel de la caisse des dépôts et consignations

1210 L'article 73 de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique dispose que la rupture conventionnelle collective est applicable aux personnels de la Caisse des dépôts et consignations ainsi qu'aux salariés de la Caisse autonome nationale de la sécurité sociale des mines transférés collectivement à la Caisse des dépôts et consignations.

1220 Ce même article prévoit l'application des limites d'exonérations prévues par le code de la sécurité sociale. Pour l'appréciation des limites d'exonération, il convient donc de se référer au chapitre 5 du présent titre.

 Texte de référence : [article 73 de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique](#) ↗

Section 3 - Cessation d'un commun accord de la relation de travail pour le personnel administratif des chambres de commerce et d'industrie

1230

L'article 80 duodecies mentionne parmi les indemnités non assujetties à l'impôt sur le revenu les indemnités versées à l'occasion de la cessation d'un commun accord de la relation de travail prévues aux articles 3 et 7-2 de l'annexe à l'article 33 du statut du personnel administratif des chambres de commerce et d'industrie.

1240 Sont éligibles à cette cessation d'un commun accord :

- tout agent titulaire ;
- tout agent permanent accomplissant un service inférieur à 40% de la durée hebdomadaire du travail d'un agent à temps complet ;
- tout agent permanent non ressortissant d'un État membre de l'Union Européenne.

Ne peuvent en revanche bénéficier d'un tel dispositif les agents pouvant prétendre au bénéfice d'une pension de retraite à taux plein ainsi que les agents en cours de stage probatoire

1250 Ces indemnités sont assimilées par l'article 80 duodecies du code général des impôts à des indemnités versées à l'occasion de la rupture conventionnelle du contrat de travail.

Pour apprécier les limites d'exonération sociale, il convient donc de se rapporter à la section 2 du chapitre 4.

 Texte de référence : [article 80 duodecies du code général des impôts, statut du personnel administratif des chambres de commerce et d'industrie](#) ↗

Chapitre 7 - Ruptures anticipées d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de travail temporaire

Section 1 - Régime social des indemnités dues en cas de rupture anticipée du CDD à l'initiative de l'employeur

1260 Sauf accord des parties, le contrat de travail à durée déterminée ne peut être rompu avant l'échéance du terme qu'en cas de faute grave, de force majeure ou d'inaptitude constatée par le médecin du travail.

 Texte de référence : [article L 1243-1 du code du travail](#) ↗

1270 En dehors de ces cas, la rupture anticipée du CDD qui intervient à l'initiative de l'employeur ouvre droit pour le salarié à des dommages-intérêts d'un montant au moins égal aux rémunérations qu'il aurait perçues jusqu'au terme du contrat, sans préjudice de l'indemnité de fin de contrat. Cette indemnité doit donc également être versée.

 Texte de référence : [articles L 1243-4 du code du travail](#) ↗

I. Cotisations de sécurité sociale

1280 Les dommages et intérêts versés du fait de la rupture anticipée par l'employeur d'un contrat de travail à durée déterminée sont assujettis à l'impôt sur le revenu pour leur fraction correspondant aux salaires qu'aurait perçus le salarié jusqu'au terme du contrat, dans la mesure où ils ne réparent pas un préjudice autre que la perte des salaires dus en application de l'article L. 1243-4 du code du travail. Ils doivent donc également être soumis à cotisations de sécurité sociale.

La fraction éventuelle des dommages et intérêts versés du fait de la rupture anticipée par l'employeur du CDD qui excède la valeur des salaires restants dus jusqu'au terme du contrat est soumise au régime social des indemnités versées en cas de licenciement dans les conditions définies à la section 2 du chapitre 2.

 Textes de référence : [articles L 242-1 du code de la sécurité sociale](#) ↗, [80 duodecies du CGI](#) ↗

II. CSG et CRDS

1290 Les dommages-intérêts versés à l'occasion de la rupture anticipée d'un contrat de travail à durée déterminée sont soumis dans leur intégralité à la CSG et à la CRDS, à la fois pour la partie correspondant aux salaires restants dus jusqu'au terme du contrat, dès lors que ces rémunérations auraient été assujetties à la CSG et à la CRDS, et pour la partie excédentaire, dans la mesure où elle excède le montant des salaires dus en application de l'article L. 1243-4 du code du travail.

Ce n'est en pratique que dans l'hypothèse où une convention collective de branche, un accord professionnel ou interprofessionnel prévoit, au bénéfice des titulaires de CDD rompus avant terme, une indemnité d'un montant supérieur aux salaires restant dus, que la fraction excédentaire peut être exonérée de CSG et de CRDS à hauteur du montant prévu dans ladite convention et dans la limite du montant de l'indemnité exclue de l'assiette des cotisations, le surplus restant soumis à ces contributions sans application de l'abattement forfaitaire pour frais professionnels.

 Texte de référence : [article L 136-1-1 du code de la sécurité sociale](#) ↗

Exemple :

Lors de la rupture anticipée de son CDD, le salarié perçoit une indemnité de 11 000 € se décomposant comme suit :

- 6 000 € au titre des salaires restant dus jusqu'au terme du contrat,
- 5 000 € au titre de l'indemnité pour rupture anticipée, dont 2 000 € prévue par la convention collective de branche.

La rémunération N-1 du salarié est de 10 000 €.

Dans cet exemple, la somme de 6 000 €, correspondant aux salaires que l'intéressé aurait dû percevoir si son contrat n'avait pas été rompu avant son terme, est soumise aux cotisations et contributions sociales (CSG et CRDS).

La fraction excédentaire, soit la somme de 5 000 €, relève du régime social applicable aux indemnités de licenciement hors PSE.

La somme de 5 000 € sera totalement exonérée de cotisations de sécurité sociale, cette fraction excédentaire étant inférieure à la limite fiscale applicable (soit en l'espèce le double de la rémunération N-1, soit 20 000 €).

La fraction excédentaire de 5 000 € sera exonérée de CSG et de CRDS uniquement à hauteur de l'indemnité conventionnelle, soit à hauteur d'un montant de 2 000 €. La CSG et la CRDS seront donc dues sur la somme de 3 000 €, sans que l'abattement forfaitaire pour frais professionnels soit applicable à cette assiette.

Cas pratique

Un employeur rompt le 30 juin 2025, le CDD d'un de ses salariés engagé le 1er février 2024 pour une durée de 24 mois.

Le salarié perçoit le 20 juillet 2025 une indemnité de rupture anticipée de 120 000 euros dont 90 000 euros au titre des salaires restant dus jusqu'au terme du contrat.

La convention collective de branche applicable ne prévoit pas d'indemnité spécifique de rupture au bénéfice des salariés recrutés sous CDD et dont le contrat est rompu avant terme à l'initiative de l'employeur.

La part de l'indemnité correspondant aux salaires restants dus (90 000 €) sera soumise aux cotisations ainsi qu'à CSG et à CRDS sans application de l'abattement forfaitaire pour frais professionnels.

La fraction de l'indemnité soumise au régime des indemnités de licenciement s'élèvera à : 120 000 € - 90 000 € = 30 000 €

La part de cette fraction au plus égale :

- soit au double de la rémunération N -1 (ici inexistante),
- soit à 50 % de son montant ($30\ 000\ € : 2 = 15\ 000\ €$), en l'espèce la seule limite applicable, dans la limite de 6 PASS,
- soit au montant de l'indemnité de rupture prévu par la convention collective de branche (ici inexistante),

sera affranchie d'impôt.

La part non imposable de l'indemnité (15 000 €) étant inférieure à la limite maximale d'exclusion de l'assiette des cotisations soit 2 PASS (94 200 € en 2025), la fraction de l'indemnité hors salaires restant dus jusqu'au terme du contrat (30 000 €) sera exonérée de cotisations et de CSG /CRDS à hauteur de 15 000 euros et y sera soumise pour le différentiel (15 000 euros).

Section 2 - Régime social des indemnités dues en cas de rupture anticipée du contrat de travail temporaire à l'initiative de l'employeur

1300 L'entreprise de travail temporaire qui rompt le contrat de mission du salarié avant le terme prévu à ce contrat doit en principe lui proposer, sauf faute grave de ce dernier ou cas de force majeure, un nouveau contrat de mission prenant effet dans un délai maximum de trois jours ouvrables.

Si le nouveau contrat de mission est d'une durée inférieure à celle restant à courir au titre du contrat précédent, l'entreprise de travail temporaire doit payer au salarié une somme égale à la rémunération qu'il aurait perçue jusqu'au terme du contrat, y compris l'indemnité de fin de mission.

S'agissant de rémunérations, ces sommes sont totalement soumises à cotisations de sécurité sociale, à la CSG et à la CRDS.

 Textes de référence : [articles L 1251-26 et suivants du code du travail](#) ↗, [L 242-1 du code de la sécurité sociale](#) ↗

Chapitre 8 - Cessation des fonctions des dirigeants de société

1310 Par principe, les indemnités versées aux dirigeants, aux mandataires sociaux et aux personnes visées à l'article 80 ter du code général des impôts (CGI), à l'occasion de la cessation de leurs fonctions, sont soumises à un régime social aligné sur le régime fiscal.

 Texte de référence : [article 80 duodecies 2. du CGI](#) ↗

Section 1 - Champ d'application

1320 Sont concernés les mandataires sociaux, les dirigeants et les personnes visées à l'article 80 ter du code général des impôts.

I. Dirigeants de droit

1330 Les dirigeants concernés sont :

- dans les sociétés anonymes : le président du conseil d'administration, le directeur général, l'administrateur provisoirement délégué dans les fonctions de président, les membres du directoire, tout administrateur ou membre du conseil de surveillance chargé de fonctions spéciales comme celles de directeur du service comptable, directeur commercial ;
- dans les sociétés à responsabilité limitée : les gérants minoritaires ou égalitaires ;
- dans les autres entreprises ou établissements passibles de l'impôt sur les sociétés : les dirigeants soumis au régime fiscal des salariés.

 Texte de référence : [article 80 ter du CGI](#)

II. Dirigeant de fait

1340 Sont concernées les personnes occupant dans l'entreprise un emploi salarié dont la rémunération totale excède la plus faible des rémunérations allouées aux dirigeants de cette entreprise. Pour l'application de cette disposition, il n'est pas tenu compte des rémunérations versées aux administrateurs ou aux membres du conseil de surveillance chargés de fonctions spéciales.

 Texte de référence : [article 80 ter 4° du CGI](#)

1350 L'administration fiscale a par ailleurs précisé les conditions dans lesquelles un salarié peut être assimilé à un dirigeant de fait au regard des dispositions de l'article 80 ter 4° du CGI, et par suite pour l'application des dispositions du 2 de l'article 80 duodécies.

La qualification de dirigeant de fait doit être appréciée au regard de l'examen des circonstances de fait.

 Texte de référence : [BOI-RSA-GER-10-10-10-20](#)

Exemple :

N'est pas un dirigeant de fait le salarié qui perçoit une rémunération supérieure au dirigeant de droit lorsqu'il résulte de l'examen des circonstances d'espèce que le dirigeant de droit assume seul la direction de l'entreprise, et que la faiblesse de sa rémunération s'explique seulement par un contexte particulier, comme par exemple l'exercice de fonctions dirigeantes dans plusieurs sociétés du même groupe.

Section 2 - Régime social des indemnités

1360 Le régime social des indemnités versées à l'occasion de la cessation de leurs fonctions aux mandataires sociaux, aux dirigeants, ainsi qu'aux personnes visées à l'article 80 ter du CGI diffère selon que la cessation revêt ou non un caractère forcé.

 Textes de référence : [articles L.242-1](#), [L.136-1-1 III 5° b\) du CSS](#)

I. Cessation volontaire des fonctions

1370 La cessation volontaire est celle qui intervient en dehors d'une quelconque révocation ou d'une contrainte.

Sont notamment concernées les indemnités versées à la suite d'une démission, d'un départ à la retraite, d'un non-renouvellement ou d'une rupture d'un commun accord du mandat.

Ces indemnités sont soumises intégralement aux cotisations de sécurité sociale, ainsi qu'à la CSG et à la CRDS dans les conditions du droit commun.

II. Cessation forcée des fonctions

A. Notion de cessation forcée

1380 La cessation forcée des fonctions du dirigeant s'entend notamment de sa révocation.

La révocation n'est toutefois pas le seul mode de cessation forcée admis par les textes.

L'appréciation du caractère forcé de la cessation des fonctions repose donc sur l'examen des circonstances de fait.

1390 L'administration fiscale précise que le 2 de l'article 80 duodécies du code général des impôts est susceptible de s'appliquer aux indemnités versées à un dirigeant :

- faisant l'objet d'une révocation dans les conditions prévues par le code de commerce, qui constitue une cessation forcée des fonctions de l'intéressé, sauf preuve contraire apportée par l'administration au vu des circonstances de fait ;

- lorsque, en l'absence de révocation formelle par l'organe social compétent, le dirigeant concerné peut apporter la preuve de la cessation forcée de ses fonctions : par exemple si, en raison du changement de contrôle de la société, il ne peut être maintenu dans ses fonctions pour des raisons objectives explicitées par les parties, ayant ainsi cédé à la contrainte en présentant sa démission.

 Texte de référence : [BOI-RSA-CHAMP-20-40-20](#) 

1400 S'il résulte de l'examen des circonstances de fait que la révocation dissimule en réalité un départ négocié ou amiable, alors la cessation forcée des fonctions ne sera pas retenue.

1410 A l'inverse si, malgré l'apparence d'un départ volontaire, le dirigeant a été en fait contraint de quitter ses fonctions, alors ce départ pourra être assimilé à une cessation forcée des fonctions.

B. Régime social des indemnités versées

1. Principe

1420 Est exclue de l'assiette des cotisations et contributions de sécurité sociale la part des indemnités versées à l'occasion de la cessation forcée des fonctions de mandataires sociaux, dirigeants et des personnes visées à l'article 80 ter du CGI qui n'est pas imposable en application de l'article 80 duodecies 2 du même code, dans la limite d'un montant égal à 2 fois la valeur du plafond annuel de la sécurité sociale (PASS).

2. Application

1430 La part non imposable des indemnités versées à l'occasion de la cessation forcée des fonctions des dirigeants étant limitée à 3 PASS, la limite de 2 PASS sera retenue pour l'exclusion de l'assiette des cotisations et contribution de sécurité sociale.

Par conséquent, les indemnités versées à l'occasion de la cessation forcée des fonctions des dirigeants sont exclues de l'assiette des cotisations de sécurité sociale et de l'assiette de la CSG et de la CRDS pour la part inférieure à la limite de 2 PASS.

La part des indemnités versées excédant ce seuil de 2 PASS sera réintégrée dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale, de la CSG et de la CRDS.

Les indemnités versées à l'occasion de la cessation forcée des fonctions des dirigeants d'un montant supérieur à 5 fois le PASS sont intégralement assimilées à des rémunérations pour le calcul des cotisations de sécurité sociale, de la CSG et de la CRDS.

 Textes de référence : [articles L.242-1 dernier alinéa](#) , [L. 136-1-1 III 5° b\) du code de la sécurité sociale](#) , [article 80 duodecies 2. du code général des impôts](#) 

Remarque

Si le versement des indemnités de cessation forcée est fractionné sur plusieurs années, en raison du versement d'un acompte, le plafond d'exonération s'applique sur l'ensemble des versements.

Exemple :

A la suite de la révocation du président d'une SAS, la société a versé une indemnité de cessation forcée égale à 180 000 € le 12 janvier 2025.

L'indemnité de cessation forcée est inférieure au seuil d'assujettissement dès le 1er euro de 5 PASS (235 500 € pour 2025).

L'indemnité est donc exclue de l'assiette des cotisations et contributions de sécurité sociale (CSG-CRDS) dans la limite de 2 fois le PASS, soit une limite maximale d'exclusion sociale de 94 200 € pour 2025.

L'indemnité de cessation forcée de 180 000 € est exonérée de cotisations et de contributions sociales à hauteur de 94 200 €.

Sera ainsi intégrée dans l'assiette des cotisations et contributions sociales (CSG-CRDS), sans abattement, la fraction excédentaire dépassant la limite de 2 PASS, soit un montant de 85 800 € (180 000 € – 94 200 €),

III. Cas du cumul d'un contrat de travail et d'un mandat social

1440 Lorsque l'intéressé exerce, au sein d'une même société ou de plusieurs sociétés d'un même groupe, à la fois des fonctions de mandataire social et de salarié, les limites d'exonération s'appliquent au montant global des indemnités perçues au titre de la rupture de l'ensemble de ses fonctions.

Pour l'appréciation des seuils d'exclusion des assiettes sociales, il y a donc lieu de faire masse des indemnités allouées au titre de la cessation forcée du contrat de travail et du mandat social.

 Textes de référence : [article L. 136-1-1 III 5° b\) du code de la sécurité sociale](#) , [arrêts du Conseil d'Etat \(CE 30 décembre 2009 n°316730\)](#) , [CE 7 avril 2010 n° 318885](#) , [CE 10 décembre 2010 n° 303722](#) 

- 1450 En cas de cumul du statut de salarié avec celui de dirigeant ou de mandataire social, le seuil à retenir pour l'assujettissement au premier euro, lorsqu'il est fait masse des indemnités, est celui applicable aux indemnités versées aux mandataires sociaux, soit 5 PASS.

 Texte de référence : [L.136-1-1 du code de la sécurité sociale](#)

Remarque

En matière fiscale, en présence d'indemnités versées dans le cadre d'une cessation forcée des fonctions, seule est imposable la fraction des indemnités perçues de l'entreprise dont l'intéressé est mandataire social ou salarié, mais également d'entreprises du même groupe, qui excède la limite unique de trois fois le PASS

Exemple :

Un mandataire social perçoit plusieurs indemnités le 4 novembre 2025 à l'occasion de :

- la cessation forcée de son mandat social au sein de la société : 150 000 €
- la rupture de son contrat de travail au titre de son activité de salarié au sein de la société : 40 000€.

Rappel des limites d'exonération et seuils applicables :

La limite d'exonération de 2 PASS est de 94 200 € en 2025.

Le seuil d'assujettissement dès le 1er euro de 5 PASS est de 235 500 €.

En l'espèce, il convient de faire masse des indemnités perçues par le mandataire à l'occasion de la cessation forcée de son mandat et de la rupture de son contrat de travail pour vérifier le respect des seuils et limites, soit en l'espèce un montant total alloué de 190 000€ (150 000 + 40 000).

Ce montant total de 190 000 € est inférieur au seuil d'assujettissement dès le 1er euro de 5 PASS.

Les indemnités perçues sont exonérées de cotisations et contributions sociales dans la limite de 2 PASS, soit dans ce cas à hauteur de 94 200 €.

En conséquence, la fraction excédentaire, soit la somme de 95 800 € (190 000 – 94 200) est intégrée dans l'assiette des cotisations et contributions sociales.

L'abattement forfaitaire pour frais professionnels n'est pas applicable à l'assiette de la CSG et de la CRDS.

Chapitre 9 - Retraite et préretraite

Section 1 - Départ en préretraite

- 1460 Les entreprises peuvent mettre en place des dispositifs de préretraite ou de cessation anticipée d'activité par convention collective ou accord d'entreprise, ou par engagement unilatéral de l'employeur.

I. Départ en préretraite avec rupture du contrat

- 1470 Si le départ en préretraite du salarié intervient dans le cadre d'une démarche volontaire d'adhésion au dispositif anticipé de départ, mis en place par l'employeur en dehors de tout plan de sauvegarde de l'emploi, alors les sommes qui sont versées à l'occasion de la rupture du contrat de travail du salarié suivent le même régime social que celui applicable aux indemnités de départ volontaire à la retraite (hors PSE). Ces sommes sont intégralement soumises à cotisations de sécurité sociale ainsi qu'à la CSG et à la CRDS.

Si en revanche le départ en préretraite intervient dans le cadre d'un PSE, alors l'indemnité de départ en préretraite est assimilée à une indemnité de licenciement et suit le même régime social que celle-ci (voir la section 3 du chapitre 3).

II. Autres dispositifs de préretraite

A. Départ anticipé dans le cadre du dispositif « amiante »

1. Dispositif de cessation anticipée d'activité « amiante »

- 1480 Le dispositif de cessation anticipée « amiante » permet, aux salariés et anciens salariés exposés à l'amiante, de cesser leur activité professionnelle de façon anticipée et de percevoir une allocation jusqu'à ce qu'ils remplissent les conditions requises pour bénéficier d'une retraite à taux plein.

La rupture du contrat de travail du salarié admis au bénéfice de ce dispositif correspond à la démission de ce dernier. Le salarié a alors droit, en sus d'une d'indemnité compensatrice de préavis, au versement d'une indemnité de cessation anticipée d'activité d'un montant égal à celui de l'indemnité de départ volontaire à la retraite prévue par la loi, la convention collective, un accord

collectif ou le contrat de travail.

L'indemnité de cessation anticipée versée au salarié est exclue de l'assiette des cotisations de sécurité sociale, de la CSG et de la CRDS.

 Textes de référence : [article 41 de la loi n° 98-1194 du 23 décembre 1998 ↗](#), [article L. 136-1-2 II 7° du code de la sécurité sociale ↗](#)

2. Indemnités visées

1490 Sont exonérées :

- l'indemnité légale de cessation d'activité, dont le montant est égal à celui de l'indemnité de départ en retraite prévue par le code du travail, par une convention, un accord collectif ou par le contrat de travail ;
- l'indemnité de cessation d'activité versée en application d'une convention collective de branche, d'un accord professionnel ou interprofessionnel, d'un accord d'entreprise, du contrat de travail ou d'une décision unilatérale de l'employeur.

1500 Sont également exonérés le complément qui viendrait s'ajouter à l'indemnité légale définie par référence à l'indemnité de départ à la retraite et l'indemnité de cessation d'activité qui serait mise en place spécifiquement dans le cadre du dispositif « amiante » et dont le montant ne peut être inférieur à celui de l'indemnité légale.

L'indemnité de cessation d'activité versée à un salarié bénéficiaire du dispositif se trouve ainsi exonérée de cotisations et contributions sociales, quel que soit son montant.

 Texte de référence : [article 41 de la loi n° 98-1194 du 23 décembre 1998 ↗](#)

B. Départ anticipé dans le cadre d'une préretraite « CATS »

1510 Certains salariés ayant effectué des travaux pénibles peuvent bénéficier d'un dispositif de cessation anticipée d'activité de certains salariés (CATS).

Ce dispositif donne lieu à la conclusion d'accords au niveau national par les branches professionnelles et au niveau local, par les entreprises.

1520 Les personnes ayant adhéré au dispositif conservent la qualité de salarié de l'entreprise. Leur contrat de travail est suspendu jusqu'à ce qu'ils remplissent les conditions requises pour bénéficier d'une retraite à taux plein. Au terme de cette période de suspension, les salariés sont mis à la retraite par l'employeur.

 Texte de référence : [article L. 5123-6 du code du travail ↗](#)

1530 L'indemnité de mise à la retraite versée au salarié qui fait l'objet d'une mise à la retraite lorsqu'il remplit les conditions pour bénéficier d'une retraite à taux plein fait l'objet d'un assujettissement social dans les mêmes conditions que les indemnités de mise à la retraite à l'initiative de l'employeur.

Si l'accord professionnel national ou l'accord d'entreprise prévoit le versement aux salariés, au moment de l'adhésion au dispositif CATS, d'un acompte sur l'indemnité de mise à la retraite, le régime social de l'acompte sera identique à celui du solde de l'indemnité de mise à la retraite.

Section 2 - Départ volontaire à la retraite

I. Indemnité de départ volontaire à la retraite

1540 Le départ à la retraite à l'initiative du salarié est notamment prévu pour permettre à ce dernier de bénéficier d'une pension de vieillesse, même liquidée à taux minoré.

C'est donc au plus tôt à l'âge auquel il est permis au salarié de liquider une telle pension qu'un départ volontaire à la retraite est possible.

1550 Le salarié qui quitte volontairement l'entreprise pour faire valoir ses droits à retraite bénéficie d'une indemnité légale de départ en retraite s'il justifie de 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

L'indemnité légale étant un minimum, le salarié peut bénéficier le cas échéant d'une indemnité plus favorable prévue dans la convention ou accord collectif de travail ou dans le contrat de travail.

 Textes de référence : [articles L. 1237-9 ↗](#), [D. 1237-1 et suivants du code du travail ↗](#)

1560 L'indemnité de départ à la retraite versée au salarié en dehors de tout PSE, en application de la loi, d'une convention, accord collectif de travail ou du contrat de travail, est soumise aux cotisations de sécurité sociale ainsi qu'à la CSG et à la CRDS, pour l'intégralité de son montant, dans les conditions de droit commun.

II. Indemnité de départ volontaire à la retraite versée dans le cadre d'un PSE ou pour motif économique

1570

Lorsqu'elle est prévue par un plan de sauvegarde de l'emploi, l'indemnité de départ volontaire à la retraite est assimilée à une indemnité de licenciement et fait l'objet alors du régime social des indemnités de licenciement versées dans le cadre d'un PSE (voir la section 3 du chapitre 3).

- 1580 Le départ à la retraite dans le cadre d'un PSE doit cependant être distingué de celui intervenant sur proposition de l'employeur pour un motif économique mais en dehors d'un PSE.

Les indemnités versées aux salariés qui acceptent de partir à la retraite sur proposition de l'employeur pour un motif économique mais en dehors de tout PSE, sont soumises aux cotisations de sécurité sociale ainsi qu'à la CSG et à la CRDS.

Section 3 - Mise à la retraite à l'initiative de l'employeur

I. Dispositif de mise à la retraite

- 1590 Le salarié ayant atteint l'âge de 70 ans peut faire l'objet d'une mise à la retraite d'office.

- 1600 Avant cet âge de 70 ans, l'employeur qui souhaite mettre à la retraite son salarié ne peut le faire qu'à la double condition :

- que le salarié ait atteint l'âge d'ouverture d'un droit à retraite à taux plein mentionné au 1° de l'article L. 351-8 du code de la sécurité sociale. Cet âge peut donc varier selon l'année de naissance du salarié ;
- que l'employeur ait obtenu l'accord exprès du salarié, dans le cadre d'une procédure légalement encadrée. L'employeur doit solliciter le salarié par écrit, trois mois avant l'anniversaire qui correspond à l'âge d'attribution d'une retraite à taux plein. Le salarié a alors un mois pour répondre, en signifiant soit son refus, soit son acceptation.

 Texte de référence : [article L. 1237-5 du code du travail](#) ↗

- 1610 Si les conditions de la mise à la retraite ne sont pas réunies, alors la rupture du contrat de travail par l'employeur constitue un licenciement.

- 1620 Dans ce cas, ce licenciement est nul, car il s'agit alors d'un licenciement fondé exclusivement sur l'âge, qui est un motif de discrimination prohibé par la loi. Un tel licenciement constitue un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

 Textes de référence : [article L. 1237-8 du code du travail](#) ↗, [Cour de cassation, chambre sociale, 21 décembre 2006, n° 05-12816](#) ↗

- 1630 Le salarié satisfaisant les conditions de mise à la retraite par son employeur rappelées ci-dessus a droit à une indemnité égale au minimum à l'indemnité légale de licenciement, sauf dispositions conventionnelles ou contractuelles plus avantageuses.

 Texte de référence : [article L. 1237-7 du code du travail](#) ↗

II. Régime social des indemnités de mise à la retraite

- 1640 L'indemnité de mise à la retraite est exonérée d'impôt sur le revenu à hauteur de la plus élevée des limites suivantes :

- Le montant de l'indemnité de mise à la retraite prévue par la convention collective de branche, par l'accord professionnel ou interprofessionnel ou, à défaut, par la loi ;
- Deux fois le montant de la rémunération annuelle brute perçue par le salarié au cours de l'année civile précédant la rupture de son contrat de travail, ou la moitié de l'indemnité versée si ce montant est supérieur au double de la rémunération annuelle.

Ces deux dernières limites sont toutefois retenues dans la limite maximale de 5 fois le montant du PASS en vigueur à la date du versement.

Elle est également exonérée de cotisations de sécurité sociale à hauteur de la part exonérée d'impôt dans la limite de 2 PASS.

L'indemnité est intégralement soumise à cotisations lorsque son montant est supérieur à 10 fois le PASS. Cette limite est ramenée à 5 fois le montant du PASS en cas de cumul avec de l'indemnité de rupture du mandat social.

 Textes de référence : [article L. 242-1 du code de la sécurité sociale](#) et ↗, [article 80 duodecies du code général des impôts](#) ↗

- 1650 Les indemnités de mise à la retraite sont exonérées de CSG et de CRDS à hauteur du montant de l'indemnité de mise à la retraite prévue par la convention collective de branche, l'accord professionnel ou interprofessionnel, ou, à défaut, par la loi.

L'indemnité de mise à la retraite est exonérée de CSG et de CRDS, dans la limite du moins élevé des deux montants suivants :

- Le montant spécifique d'indemnité prévu pour ce motif de rupture par la convention collective de branche, l'accord professionnel ou interprofessionnel ou la loi, si ce dernier est plus élevé. En l'absence de montant légal ou conventionnel pour le motif concerné, il y a lieu de retenir le montant de l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement ;
- Le montant exclu de l'assiette des cotisations de sécurité sociale, qui est au maximum de 2 PASS.

La fraction excédentaire est soumise à CSG et à CRDS, sans application de l'abattement forfaitaire pour frais professionnels.

Toutefois, l'indemnité dont le montant est supérieur à 10 fois le montant du PASS est intégralement soumise à la CSG et à la CRDS (limite ramenée à 5 fois le montant du PASS en cas de cumul avec des indemnités de rupture du mandat social).

- 1660 Les indemnités de mise à la retraite sont soumises à une contribution patronale spécifique au profit de la Caisse nationale d'assurance vieillesse dont le taux est fixé à 30 %, sur la partie exclue de l'assiette de cotisations sociales. Le forfait social n'est pas dû sur les indemnités de mise à la retraite d'office par l'employeur.

L'assiette de la contribution est constituée du montant total des indemnités versées dans le cadre d'une mise à la retraite, que celles-ci résultent de la loi, de dispositions conventionnelles, du contrat de travail ou d'une transaction.

 Texte de référence : [article L 137-12 du code de la sécurité sociale](#)

Chapitre 10 - Litiges liés à la rupture du contrat de travail ou à la cessation des fonctions des dirigeants de société

Section 1 - Indemnités prévues dans le cadre d'une transaction

I. Exclusion de l'assiette des cotisations des sommes allouées à titre transactionnel – principes généraux

A. Sommes allouées à titre transactionnel

- 1670 A l'occasion de la rupture du contrat de travail, l'employeur et le salarié peuvent conclure une transaction pour régler à l'amiable leurs différends liés à cette rupture.
- 1680 En cas de versement à la fois d'une indemnité de licenciement et d'une indemnité transactionnelle, il est fait masse des indemnités et les limites d'exonération prévues par l'article 80 duodecies s'appliquent au montant global des indemnités perçues au titre de la rupture du contrat de travail.

 Textes de référence : [article 80 duodecies du code des impôts](#), [BOFIP BOI-RSA-CHAMP-20-40-10-30](#)

B. Principes généraux du régime social

- 1690 L'indemnité transactionnelle versée à l'occasion de la rupture du contrat de travail ne peut être exonérée de cotisations de sécurité sociale que pour sa fraction représentative d'une indemnité elle-même susceptible d'être exonérée. L'indemnité transactionnelle obéit, en effet, au même régime social que celui de l'indemnité qu'elle vient compléter, les limites d'exonération s'appliquant alors au montant global versé.
- 1700 Lorsque les indemnités dépassent le montant minimum conventionnel ou légal, qu'elles soient versées en exécution d'un accord d'entreprise, du contrat de travail ou d'une transaction, elles sont exonérées de cotisations à hauteur des limites prévues par l'article 80 duodecies pour l'indemnité de licenciement.

Pour apprécier la limite d'exclusion d'assiette, il doit être fait masse de l'ensemble des indemnités versées dans le cadre des dispositions de l'article 80 duodecies du code général des impôts, y compris les indemnités transactionnelles.

- 1710 Dans le cas particulier d'un salarié licencié qui ne peut bénéficier d'aucune indemnité de licenciement, il est admis que l'indemnité versée au salarié dans le cadre d'une transaction et destinée à éviter tout contentieux est exonérée de cotisations de sécurité sociale dans les conditions et limites applicables à l'indemnité de licenciement hors PSE (voir la section 2 du chapitre 2).

Dans l'hypothèse d'un montant total supérieur à 10 PASS, les sommes sont intégralement soumises à cotisations et contributions sociales.

- 1720 Toutefois, en dehors des indemnités pouvant être exclues de l'assiette des cotisations et contributions sociales dans les conditions prévues par la loi, une somme représentative de dommages-intérêts indemnisan un préjudice (moral ou personnel) autre que la perte de salaire peut dans certains cas être exclue de l'assiette des cotisations, lorsque l'employeur apporte la preuve qu'elle concourt, pour tout ou partie de son montant, à l'indemnisation d'un préjudice résultant de la rupture du contrat de travail du salarié. Il en va ainsi lorsqu'une décision de justice constate la réalité de ce préjudice et considère que les sommes versées constituent des dommages-intérêts.

 Textes de référence : [Cour de cassation du 20 septembre 2012 : pourvoi n° 11-21149](#), [Cour de cassation du 10 mars 2016 : pourvoi n° 15-11169](#), [Cour de cassation du 15 mars 2018 : pourvois n°17-10325](#), [17-11336](#)

Exemple :

Indemnité transactionnelle versée à la suite d'un licenciement pour une cause réelle et sérieuse :

Un salarié est licencié en 2025 et, au titre de l'indemnité de licenciement prévue par la convention collective de branche, perçoit une somme de 50 000 €. À la suite d'une transaction conclue à l'occasion de la rupture du contrat de travail, une indemnité transactionnelle de 115 000 € lui est également versée. Il perçoit une rémunération annuelle brute de 30 000 €.

L'indemnité transactionnelle bénéficiant du même régime social que celui de l'indemnité qu'elle vient compléter, il convient de vérifier si l'indemnité de licenciement versée est visée à l'article 80 duodecies du CGI.

L'article 80 duodecies 1. 3° CGI prévoit que les indemnités de licenciement versées en dehors d'un PSE ne constituent pas une rémunération imposable dans certaines limites.

Pour déterminer la fraction non imposable, il convient de faire masse de toutes les indemnités versées à l'occasion de la rupture du contrat de travail du salarié, à savoir l'indemnité de licenciement et l'indemnité transactionnelle (soit une somme totale de 165 000 €), et comparer ce montant aux limites d'exonération prévues à l'article 80 duodecies 1. 3° du CGI.

La somme totale de 165 000 € versée au salarié à l'occasion de son licenciement sera donc non imposable dans la limite de 94 200 € (on retient la limite la plus favorable à savoir 50% de l'indemnité versée dans la limite de 6 PASS 2025 soit 282 600 €). Elle sera exonérée de cotisations de sécurité sociale dans la limite de 2 PASS 2025 soit 94 200 €.

La fraction excédant le plafond de deux PASS (94 200 €) entrera dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale.

Par conséquent, dans cet exemple, l'indemnité transactionnelle versée au salarié (en plus de l'indemnité conventionnelle de licenciement) est exonérée de cotisations de sécurité sociale à hauteur de 44 200 €. La somme de 70 800 € sera intégrée dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale.

Exemple :

Indemnité transactionnelle versée dans le cadre d'un licenciement intervenant à la suite d'un PSE :

Dans le cas d'une indemnité transactionnelle d'un montant de 40 000 € versée en 2025 à un salarié licencié dans le cadre d'un PSE et ayant perçu par ailleurs une indemnité de licenciement de 68 000 €, il convient également de faire application de la position rappelée ci-dessus.

En cas de versement d'une indemnité transactionnelle à l'occasion de la rupture du contrat de travail, celle-ci suit le même régime social que celui de l'indemnité qu'elle vient compléter, et est en conséquence exclue de l'assiette des cotisations de sécurité sociale, dans les limites prévues à l'article 80 duodecies du CGI et dans la limite de deux PASS, après qu'il ait été fait masse de l'ensemble des indemnités versées (y compris l'indemnité transactionnelle).

L'indemnité de licenciement de 68 000 € versée au salarié dans le cadre d'un PSE est visée à l'article 80 duodecies 1. 2° du CGI et à ce titre est entièrement non imposable. L'indemnité de licenciement de 68 000 € est par conséquent également totalement exonérée de cotisations de sécurité sociale en application de l'article L. 242-1 CSS, la somme de 68 000 € étant inférieure à 2 PASS 2025 soit à 94 200 €.

L'indemnité transactionnelle de 40 000 € est versée au salarié à l'occasion de la rupture de son contrat de travail intervenant dans le cadre d'un PSE. Elle suit le régime social de l'indemnité de licenciement de 68 000 € accordée au salarié, et bénéficie donc d'une exclusion de l'assiette des cotisations de sécurité sociale dans la limite de 2 PASS.

Pour vérifier le respect de la limite de 2 PASS, il convient de faire masse des deux indemnités accordées : la somme de 108 000 € dépasse donc la limite de 94 200 € pour une fraction de 13 800 €.

Ainsi, l'indemnité transactionnelle pourra dans cet exemple bénéficier d'une exclusion de l'assiette des cotisations de sécurité sociale pour une fraction de 26 200 €. Elle sera soumise à cotisations de sécurité sociale à hauteur de 13 800 €.

Exemple :

Indemnité transactionnelle versée dans le cadre d'une mise à la retraite :

Un employeur procède en 2025 à la mise à la retraite d'une salariée et lui verse à cette occasion l'indemnité de mise à la retraite prévue par la convention collective de branche d'un montant de 50 000 €. La salariée perçoit une rémunération annuelle brute de 50 000 €.

Par transaction conclue à l'occasion de cette mise à la retraite, une indemnité transactionnelle de 80 000 € lui est versée.

L'indemnité de mise à la retraite visée à l'article 80 duodecies 1. 4° CGI est non imposable pour une certaine fraction selon les limites posées par ce texte.

L'indemnité transactionnelle suit donc le même régime social que l'indemnité de mise à la retraite et pour apprécier les limites d'exonération applicables, il convient de faire masse des indemnités versées à l'occasion de la rupture du contrat de travail de la salariée, soit l'indemnité de mise à la retraite et l'indemnité transactionnelle pour la somme totale de 130 000 €.

La somme totale de 130 000 € versée à la salariée à l'occasion de sa mise à la retraite sera non imposable, dans les limites prévues à l'article 80 1. 4° duodecies, soit en l'espèce dans la limite de 100 000 € (on retient la limite la plus favorable à savoir le double de la rémunération annuelle brute perçue par le salarié).

Cette somme de 130 000 € sera également exonérée de cotisations de sécurité sociale dans une limite de 94 200 € (et non pas 100 000 €) correspondant au seuil de 2 PASS

La fraction excédant le montant de 94 200 €, à savoir la somme de 35 800 € sera donc soumise à cotisations de sécurité sociale.

Par conséquent, dans cet exemple, l'indemnité de mise à la retraite est totalement exonérée de cotisations de sécurité sociale. Et l'indemnité transactionnelle versée à la salariée dans le cadre de sa mise à la retraite est exonérée à hauteur de 44 200 €. La somme de 35 800 € sera intégrée dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale.

II. Indemnité transactionnelle versée dans le cadre d'un licenciement pour faute grave

- 1730 La transaction qui fait suite à un licenciement pour faute grave intervient dans un contexte particulier, dans la mesure où, en cas de licenciement pour faute grave, aucune indemnité de licenciement ni aucune indemnité de préavis n'est versée au salarié.

Dans ce contexte, l'indemnité versée au salarié dans le cadre d'une transaction conclue dans le but d'éviter tout contentieux, est exonérée de cotisations de sécurité sociale, dans les conditions et limites applicables à l'indemnité de licenciement hors PSE dans les conditions rappelées à la section 2 du chapitre 2.

 Texte de référence : [BOI-RSA-CHAMP-20-40-10-30-20140307](#)

- 1740 Pour rappel, la faute du salarié est considérée comme une faute grave dès lors qu'elle résulte d'une violation des obligations du salarié qui rend impossible son maintien dans l'entreprise. Le ou les faits fautifs doivent être directement imputables au salarié. La faute grave entraîne le départ immédiat du salarié (pas d'exécution du préavis ni de versement d'une indemnité compensatrice de préavis).

Dès la convocation à l'entretien préalable, il peut ainsi être indiqué que le licenciement est envisagé pour un motif de faute grave. Le cas échéant, dans la lettre de licenciement, la qualification de faute grave doit être indiquée.

- 1750 Le licenciement pour faute grave n'est toutefois pas exclusif par principe d'une transaction. Si les termes de celle-ci sont clairs, précis et sans ambiguïté sur le maintien de la faute grave, aucune indemnité compensatrice de préavis n'est due. L'exclusion de l'indemnité transactionnelle versée de l'assiette des cotisations sociales ainsi que de la CSG et de la CRDS est admise dans les conditions et limites applicables à l'indemnité de licenciement en l'absence de PSE. La part de l'indemnité transactionnelle supérieure à la limite d'exonération applicable est soumise à cotisations.

- 1760 Si la qualification de licenciement pour faute grave n'est pas retenue, l'indemnité de préavis est due au salarié.

Dans ce cas, en présence ou non d'une renonciation expresse du salarié à percevoir l'indemnité de préavis, une partie de l'indemnité transactionnelle représentative de l'indemnité de préavis doit alors être soumise à cotisations. Le reliquat sera exonéré dans les conditions et limites applicables à l'indemnité de licenciement hors PSE.

 Texte de référence : [décision QPC 2015-523 du 2 mars 2016](#)

- 1770 En cas de versement d'une indemnité transactionnelle forfaitaire et globale et lorsque le motif du licenciement est la faute grave ou la faute lourde du salarié, l'indemnité compensatrice de congés payés, dès lors qu'elle n'a pas été versée par ailleurs, doit être considérée comme comprise dans l'indemnité transactionnelle et, en tant qu'élément de rémunération, être assujettie aux cotisations et contributions sociales.

- 1780 Dans les deux cas, l'employeur pourra, en cas de litige, apporter la preuve que l'indemnité transactionnelle a un caractère totalement indemnitaire.

 Texte de référence : [Deuxième Chambre civile, Arrêt du 8 novembre 2018, Pourvoi n° 17-24.709](#)

III. Indemnité transactionnelle à la suite d'une démission

- 1790 La démission constitue « un acte unilatéral par lequel le salarié manifeste de façon claire et non équivoque sa volonté de mettre fin au contrat de travail ». Elle ne donne lieu à aucune des indemnités mentionnées à l'article 80 duodecies du code général des impôts. Par conséquent, les sommes versées à l'occasion de la démission ont toujours, par principe, le caractère d'une rémunération et non d'une indemnité.

 Texte de référence : [cour de cassation du 9 mai 2007 n°05-40.315](#)

- 1800 Toutefois, l'employeur peut apporter la preuve que les sommes versées à l'occasion de la démission présentent le caractère de dommages et intérêts, dès lors qu'il prouve qu'il a provoqué la rupture du contrat de travail et que les indemnités versées avaient pour objet de réparer le préjudice né de la perte d'emploi.

 Texte de référence : [Cour de cassation du 8 juillet 2010 n° 09-15.801 FS-D société Laboratoires et services Kodak c/ Urssaf du Calvados](#)

- 1810 Parallèlement, les indemnités forfaitaires versées dans le cadre d'un accord de conciliation non soumises à l'impôt en application de l'article 80 duodecies sont exclues de l'assiette des cotisations de sécurité sociale dans les limites prévues par l'article L 242-1 CSS (2 PASS) - voir la section 2 du présent chapitre.

 Textes de référence : [L.1235-1](#), [D.1235-21 du code du travail](#), [article 80 duodecies du code des impôts](#)

Section 2 - Indemnités versées dans le cadre d'une instance juridictionnelle

I. Indemnités mentionnées à l'article 80 duodecies

A. Indemnité transactionnelle dans le cadre d'une conciliation prud'homale

- 1820 En matière prudhommale, la phase de jugement est obligatoirement précédée d'une phase de conciliation. Lors de la conciliation, l'employeur et le salarié peuvent convenir (ou le bureau de conciliation proposer) de mettre un terme au litige par un accord.

Cet accord prévoit le versement par l'employeur au salarié d'une indemnité forfaitaire, sans préjudice des indemnités légales, conventionnelles ou contractuelles. Elle ne se substitue donc pas aux sommes auxquelles le salarié peut prétendre par ailleurs : indemnités de licenciement, de congés payés, de préavis...

Les montants des indemnités sont définis par l'article D. 1235-21 du code du travail.

 Texte de référence : [article D. 1235-21 du code du travail](#)

- 1830 L'accord issu d'une conciliation, constaté dans le procès-verbal signé devant le bureau de conciliation, peut s'analyser en une transaction ayant entre les parties l'autorité de la chose jugée en dernier ressort.

Si le procès-verbal qui mentionne la teneur de l'accord ainsi intervenu est exécutoire, il ne constitue pas pour autant une décision juridictionnelle, le bureau de conciliation n'exerçant pas de véritable contrôle sur le contenu de la transaction. Les parties sont libres de préciser ou de ne pas préciser la nature des sommes versées.

 Texte de référence : [article 2052 du code civil](#)

- 1840 Ne constituent pas une rémunération imposable les indemnités mentionnées à l'article L.1235-1 du code du travail, soit les indemnités visées prévues par l'accord conclu en bureau de conciliation.

L'administration fiscale précise que l'exonération d'impôt s'applique dans la limite du montant prévu par le barème fixé à l'article D.1235-21 du code du travail en fonction de l'ancienneté du salarié.

 Textes de référence : [article 80 duodecies du code général des impôts](#), [BOI-RSA-CHAMP-20-40-10-30-20140307](#)

- 1850 Les indemnités versées en application de la conciliation et dans la limite du barème réglementaire sont exonérées de cotisations dans la limite de 2 fois le PASS. Pour apprécier cette limite il doit être fait masse de l'ensemble des indemnités versées dans le cadre des dispositions de l'article 80 duodecies du code général des impôts.

- 1860 Les indemnités versées en application de la conciliation et dans la limite du barème réglementaire sont exonérées de CSG et de CRDS dans la limite du montant total exclu de l'assiette des cotisations qui tient compte de l'indemnité de licenciement et de l'indemnité octroyée par le juge.

La fraction excédentaire sera soumise à la CSG et à la CRDS, sans application de l'abattement forfaitaire pour frais professionnels.

- 1870 L'indemnité forfaitaire de conciliation prud'homale conforme au barème fixé par l'article D.1235-21 du code du travail n'est pas soumise au forfait social car elle est totalement exonérée de cotisations, de CSG et de CRDS.

En revanche, l'indemnité de conciliation n'étant pas expressément visée parmi les indemnités de rupture exclues de l'assiette du forfait social, elle doit donc être soumise, pour la part excédant le barème fixé à l'article D. 1235-21 du code du travail, au forfait social sur la fraction exclue de l'assiette des cotisations et soumise à la CSG et à la CRDS.

 Texte de référence : [Article L.137-15 du code de la sécurité sociale \(3°\)](#)

B. Indemnités accordées par le juge

- 1880 Les indemnités accordées par le juge, en cas de licenciement abusif, irrégulier ou nul, obéissent à un régime social spécifique.

 Textes de référence : [article 80 duodecies du CGI](#), [articles L. 1235-2](#), [L. 1235-3](#), [L. 1235-3-1](#), [L. 1235-11 à L. 1235-13 du code du travail](#)

- 1890 Les indemnités octroyées par le juge sont exonérées de cotisations de sécurité sociale dans la limite de 2 PASS, compte tenu du montant déjà exonéré au titre de l'indemnité légale, conventionnelle ou contractuelle de licenciement.

Le plafond à retenir est celui en vigueur au moment du versement initial de l'indemnité de licenciement.

- 1900 L'indemnité octroyée par le juge est exonérée de CSG et de CRDS dans la limite des montants prévus par la loi et dans la limite de deux PASS (indemnité de licenciement et indemnité octroyée par le juge).

- 1901 L'indemnité octroyée par le juge en cas de licenciement sans cause réelle ou sérieuse est exonérée de CSG et de CRDS dans la limite de deux PASS.

 Texte de référence : [a\) 5° du III de l'article L. 136-1-1 du code de la sécurité sociale ↗](#)

- 1910 En cas de licenciement intervenu en l'absence de toute décision de validation ou d'homologation, ou en cas d'annulation d'une décision de validation ou d'homologation du plan de sauvegarde de l'emploi, le salarié visé ne bénéficie pas du droit à réintégration dans l'entreprise et le juge octroie au salarié une indemnité à la charge de l'employeur qui ne peut être inférieure aux salaires des 6 derniers mois.
- 1920 Le régime social de cette indemnité est identique à celui de l'indemnité versée en cas de licenciement abusif, irrégulier ou nul défini aux paragraphes précédents.

 Texte de référence : [L.1233-58 du code du travail ↗](#)

- 1930 En cas d'annulation d'une décision de validation ou d'homologation pour tout autre motif que l'insuffisance de motivation du plan de sauvegarde de l'emploi et que les motifs visés à l'article L1235-10, la procédure de licenciement est également nulle.

Toutefois, dans cette hypothèse, le salarié doit être réintégré avec maintien de ses avantages acquis. À défaut, il a droit à une indemnité à la charge de l'employeur qui ne peut être inférieure aux salaires des 6 derniers mois, sans préjudice de l'indemnité légale de licenciement.

Cette indemnité est exonérée d'impôt sur le revenu.

Le régime social de cette indemnité est identique à celui de l'indemnité versée en cas de licenciement abusif, irrégulier ou nul défini aux paragraphes précédents.

 Textes de référence : [article L. 1235-16 du code du travail ↗](#), [article 80 duodecies du code général des impôts ↗](#)

C. Autres sommes versées

1. Éléments de salaire

- 1940 Lorsque l'annulation d'une décision d'autorisation de licenciement d'un salarié investi d'un des mandats mentionnés à l'article L.2422-1 du code du travail est devenue définitive, ce salarié a droit au paiement d'une indemnité correspondant à la totalité du préjudice subi au cours de la période écoulée entre son licenciement et sa réintégration, s'il en a formulé la demande dans le délai de deux mois à compter de la notification de la décision.

L'indemnité correspond à la totalité du préjudice subi, au cours de la période écoulée entre son licenciement et l'expiration du délai de deux mois, s'il n'a pas demandé sa réintégration

Ce paiement s'accompagne du versement des cotisations et contributions de sécurité sociale afférentes à cette indemnité qui constitue un complément de salaire.

 Texte de référence : [article L.2422-4 du code du travail ↗](#)

- 1950 L'indemnité pour violation du statut protecteur versée à l'occasion de la rupture du contrat de travail et qui n'est pas au nombre des indemnités non imposables au titre de l'impôt sur le revenu des personnes physiques limitativement énumérées par l'article 80 duodecies CGI est soumise aux cotisations de sécurité sociale en application de l'article L.242-1 CSS.

 Texte de référence : [Cour de cassation 11 février 2016, pourvoi n° 15-13398 ↗](#)

2. Dommages et intérêts

- 1960 En dehors des indemnités pouvant être exclues de l'assiette des cotisations en application des articles L. 242-1 du CSS et 80 duodecies du CGI, une somme représentative de dommages-intérêts indemnisan un préjudice autre que la perte de salaire peut être exclue de l'assiette des cotisations.
- 1970 Une décision de justice peut seule constater la réalité et la nature du préjudice et vérifier ainsi que les sommes allouées sont des dommages-intérêts indemnisan un préjudice, et permettre leur exclusion de l'assiette des cotisations et contributions sociales.

Chapitre 11 - Tableaux récapitulatifs

Indemnités compensatrices de préavis ; Indemnités de non concurrence

1980	Impôt sur le revenu	Assujettissement dès le premier euro
	Cotisations sociales	Assujettissement dès le premier euro
	CSG et CRDS	Assujettissement dès le premier euro

Forfait social et contribution spécifique

Indemnités de licenciement et de départ volontaire dans un PSE ; Indemnités de dommages-intérêts accordées par le juge

1990	<p>Impôt sur le revenu</p> <p>Exonération totale</p>
	<p>Cotisations sociales</p> <p>Exonération dans la limite de deux fois le plafond de la sécurité sociale. Assujettissement au 1er euro pour les indemnités supérieures à 10 PASS.</p>
	<p>CSG et CRDS</p> <p>Exonération de l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement dans la limite de 2 PASS. Assujettissement au 1er euro pour les indemnités supérieures à 10 PASS.</p>
	<p>Forfait social et contribution spécifique</p> <p>-</p>

Indemnités de licenciement versées hors PSE

2000	<p>Impôt sur le revenu</p> <p>Exonération dans la limite la plus élevée entre :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 2 fois la rémunération annuelle brute perçue au cours de l'année civile précédant la rupture, • 50 % de l'indemnité <p>Ces deux limites ne peuvent pas dépasser 6 PASS.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ou l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement.
	<p>Cotisations sociales</p> <p>Exonération des sommes exonérées d'impôt sur le revenu dans la limite de 2 PASS.</p> <p>Assujettissement au 1er euro pour les indemnités supérieures à 10 PASS</p>
	<p>CSG et CRDS</p> <p>Exonération dans la limite du plus petit des montants suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> • montant de l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement ; <p>Montant exclu de l'assiette des cotisations qui est au maximum de 2 PASS.</p> <p>Assujettissement au 1er euro pour les indemnités supérieures à 10 PASS</p>
	<p>Forfait social et contribution spécifique</p> <p>-</p>

Indemnités de rupture conventionnelle individuelle

2020	<p>Impôt sur le revenu</p> <p>Lorsque l'indemnité est versée à un salarié ne pouvant pas bénéficier d'une pension de retraite :</p> <p>Exonération dans la limite la plus élevée entre :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 2 fois la rémunération annuelle brute perçue au cours de l'année civile précédant la rupture, • 50 % de l'indemnité. <p>Ces deux limites ne pouvant dépasser 6 PASS.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ou l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement. <p>Lorsque l'indemnité est versée à un salarié pouvant bénéficier d'une pension de retraite :</p> <p>Assujettissement dès le premier euro</p>
------	---

Cotisations sociales	Dans la limite de 2 PASS, exonération des sommes à hauteur du montant le plus élevé entre : <ul style="list-style-type: none"> • 2 fois la rémunération annuelle brute perçue au cours de l'année civile précédant la rupture, • 50 % de l'indemnité, • Le montant de l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement. Assujettissement au 1er euro pour les indemnités supérieures à 10 PASS
CSG et CRDS	Exonération dans la limite du plus petit des montants suivants : <ul style="list-style-type: none"> • Montant de l'indemnité légale ou conventionnelle • Montant exclu de l'assiette des cotisations sociales qui est au maximum de 2 PASS Assujettissement au 1er euro pour les indemnités supérieures à 10 PASS
Forfait social et contribution spécifique	Assujettissement de la fraction de l'indemnité qui est exonérée de cotisations sociales à une contribution patronale spécifique de 30 %.

Indemnités de mise à la retraite d'office par l'employeur

2025	Impôt sur le revenu	Exonération dans la limite la plus élevée entre : <ul style="list-style-type: none"> • 2 fois la rémunération annuelle brute perçue au cours de l'année civile précédant la rupture, • 50 % de l'indemnité. Ces deux limites ne pouvant dépasser 5 PASS. • Ou l'indemnité légale ou conventionnelle de mise à la retraite.
	Cotisations sociales	Dans la limite de 2 PASS, exonération des sommes à hauteur du montant le plus élevé entre : <ul style="list-style-type: none"> • 2 fois la rémunération annuelle brute perçue au cours de l'année civile précédant la rupture, • 50 % de l'indemnité, • Le montant de l'indemnité légale ou conventionnelle de mise à la retraite. Assujettissement au 1er euro pour les indemnités supérieures à 10 PASS.
	CSG et CRDS	Exonération dans la limite du plus petit des montants suivants : <ul style="list-style-type: none"> • Montant de l'indemnité légale ou conventionnelle • Montant exclu de l'assiette des cotisations sociales qui est au maximum de 2 PASS Assujettissement au 1er euro pour les indemnités supérieures à 10 PASS
	Forfait social et contribution spécifique	Assujettissement de la fraction de l'indemnité qui est exonérée de cotisations sociales à une contribution patronale spécifique de 30 %.

Indemnités versées lors de la cessation forcée des fonctions de dirigeant ou de mandataire social

2030	Impôt sur le revenu	Exonération dans la limite de 3 PASS
	Cotisations sociales	Exonération des sommes exonérées d'impôt dans la limite de 2 PASS. Assujettissement total des indemnités supérieures à 5 PASS
	CSG et CRDS	Exonération des sommes exonérées d'impôt sur le revenu dans la limite de 2 PASS. Assujettissement total des indemnités supérieures à 5 PASS
	Forfait social et contribution spécifique	-

