



Direction des ressources humaines du Groupe
Direction de la modernisation des ressources humaines
Expertise juridique et sociale

Régime fiscal et social des indemnités de rupture du contrat de travail

DATE D'APPLICATION

A partir du 01 janvier 2020

EN SYNTHÈSE

La présente décision actualise le régime fiscal et social des indemnités de rupture du contrat de travail compte tenu des évolutions légales et jurisprudentielles.

DESTINATAIRES

Tous services

ABROGATION

CORP-DSIC-2014-0071 du 01/04/2014
CORP DRHRS-2013-0351 du 18/11/2013
Flash RH Doc n° 2020.15 du 22/06/2020

CONTACT

DUGUE Suzanne LAURENS Luc :
Tél 01 58 35 37 12
DALIER Catherine : Tél 01 58 35 37 18

Valérie DECAUX

Directrice des ressources humaines du Groupe

Référence : DECISION_2020_9
Date : 07 octobre 2020
Niveau de confidentialité : C1



Sommaire	Page
1. INTRODUCTION	4
<hr/>	
2. INDEMNITES DE LICENCIEMENT	4
<hr/>	
2.1 1^{ERE} ETAPE -> DETERMINER LA PART D'INDEMNITE QUI N'EST PAS ASSUJETTEE A L'IMPOT SUR LE REVENU	4
2.2 2EME ETAPE -> DETERMINER LA PART D'INDEMNITE QUI SERA EXCLUE DE L'ASSIETTE DES COTISATIONS	6
2.3 3EME ETAPE -> DETERMINER LA PART D'INDEMNITE QUI SERA EXCLUE DE L'ASSIETTE DES CONTRIBUTIONS SOCIALES (CSG ET CRDS)	7
3. INDEMNITES VERSEES A L'OCCASION D'UNE RUPTURE CONVENTIONNELLE	7
<hr/>	
3.1 HYPOTHESE DANS LAQUELLE LE SALARIE A DROIT AU BENEFICE D'UNE PENSION DE RETRAITE AU JOUR DE LA RUPTURE DE SON CONTRAT DE TRAVAIL	8
3.2 HYPOTHESE DANS LAQUELLE LE SALARIE N'A PAS DROIT AU BENEFICE D'UNE PENSION DE RETRAITE AU JOUR DE LA RUPTURE DE SON CONTRAT DE TRAVAIL	8
4. INDEMNITES VERSEES A L'OCCASION D'UNE MISE OU D'UN DEPART A LA RETRAITE	9
<hr/>	
4.1 LE REGIME FISCAL ET SOCIAL DES INDEMNITES VERSEES A L'OCCASION D'UNE MISE A LA RETRAITE	9
4.2 LE REGIME FISCAL ET SOCIAL DES INDEMNITES VERSEES A L'OCCASION D'UN DEPART A LA RETRAITE, A L'INITIATIVE DU SALARIE DES LORS QUE CE DERNIER PEUT LIQUIDER SA PENSION	10
5. INDEMNITES VERSEES A L'OCCASION D'UNE TRANSACTION	10
<hr/>	
5.1 PRECONISATIONS LORS DE LA REDACTION DE LA TRANSACTION	10
5.2 PRINCIPES GENERAUX	11
5.3 LE CAS PARTICULIER DE LA TRANSACTION CONCLUE APRES UN LICENCIEMENT POUR FAUTE GRAVE	14
5.4 LE CAS PARTICULIER DE LA TRANSACTION CONCLUE APRES UNE RUPTURE CONVENTIONNELLE	15
6. INDEMNITES VERSEES EN CAS DE CONTENTIEUX PRUD'HOMAL	17
<hr/>	
6.1 L'INDEMNITE FORFAITAIRE DE CONCILIATION	17



6.2 LES CONDAMNATIONS PRUD'HOMALES 17

6.3 INDEMNITE DE REQUALIFICATION CDD/CDI 18

**ANNEXE 1 : SCHEMA DU REGIME FISCAL ET SOCIAL DES INDEMNITES DE RUPTURE
N'AYANT PAS LA NATURE DE SALAIRE 19**

**ANNEXE 2 : GRILLE D'ANALYSE DES DROITS A PENSION DE RETRAITE DES SALARIES
AGES DE 57 ANS REVOLUS 23**

ANNEXE 3 : BAREME DE L'INDEMNITE FORFAITAIRE DE CONCILIATION 32

ANNEXE 4 : BAREME DE L'INDEMNITE DE LICENCIEMENT SANS CAUSE REELLE ET SERIEUSE 33



1. Introduction

La présente décision a pour objet d'informer des règles de détermination du régime fiscal et social des indemnités de rupture compte tenu des évolutions légales intervenues depuis 2016 pour les indemnités forfaitaires de conciliation et 2017 pour les dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse et de la jurisprudence concernant les indemnités transactionnelles .

A titre liminaire, la méthodologie à retenir pour déterminer le régime fiscal et social des indemnités versées à l'occasion de la rupture est la suivante ([cf. Annexe 1](#)) :

- Détermination de la part des indemnités qui ne sera pas assujettie à l'impôt sur le revenu,
- Détermination de la part des indemnités qui sera exclue de l'assiette des cotisations sociales,
- Détermination de la part des indemnités qui sera exclue de l'assiette de la CSG/CRDS.
- Détermination de la part des indemnités assujettie au forfait social

2. Indemnités de licenciement

2.1 1^{ère} étape -> Déterminer la part d'indemnité qui n'est pas assujettie à l'impôt sur le revenu

a. **Principes généraux**

En application de l'article 80 duodecimes du Code général des impôts, le total des indemnités de rupture est exonéré de l'impôt sur le revenu dans la limite la plus élevée des trois montants suivants :

- Le montant de l'indemnité de licenciement prévue par la convention collective de branche ou par un 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, dans la limite de 6 fois le PASS (Plafond Annuel Sécurité Sociale) en vigueur à la date du versement des indemnités (6 x 41 136 soit 246 816 euros en 2020).Ce plafond est celui qui est le plus fréquemment appliqué.
- 50% du montant total des indemnités dans la limite de 6 fois le PASS en vigueur à la date du versement des indemnités. Ce plafond trouve à s'appliquer lorsque le salarié reçoit une importante somme et que sa rémunération annuelle de l'année N-1 n'est pas élevée.



➔ **Quelques précisions :**

A la Poste, le montant de l'indemnité de licenciement à retenir pour les seuils d'exonération fiscale et sociale est :

- **L'indemnité légale** de licenciement et non **l'indemnité conventionnelle** de licenciement prévue par la convention commune de La Poste ; cette dernière n'étant ni une convention collective de branche, ni un accord professionnel ou inter professionnel.
- ou
- **L'indemnité spéciale de licenciement égale au double de l'indemnité légale** s'agissant des salariés victimes d'accident du travail dont le reclassement est impossible ou refusé.

La date de la rupture est **la date de la fin du préavis** (la date à laquelle est réalisé le solde de tout compte).

La rémunération annuelle brute à prendre en compte est la rémunération déclarée par l'employeur avant déduction de la part salariale des cotisations et contributions sociales. En cas d'absence du salarié, **il n'y a pas de reconstitution théorique du salaire**, c'est bien la rémunération perçue sur l'année N-1 qui doit être prise en compte (Soc. 21 septembre 2017, n°16-20580).

Pour l'appréciation des limites d'exonération, il convient de faire masse des indemnités de rupture et de comparer le total à la rémunération de l'année civile qui précède le départ du salarié.

Exemple : le contrat de travail d'un salarié est rompu en 2019, l'employeur verse une indemnité de licenciement en 2019 puis une indemnité transactionnelle en 2020. Il convient de faire masse de l'indemnité de licenciement et de l'indemnité transactionnelle pour apprécier les limites d'exonération sociale et la rémunération de référence est celle de l'année qui précède la rupture du contrat à savoir 2018 dans cet exemple.

b. Le cas particulier des mandataires sociaux et dirigeants

S'agissant des mandataires sociaux et des dirigeants, il convient de distinguer deux hypothèses :

En cas de cessation volontaire des fonctions -> L'ensemble des indemnités versées (quel que soit le fondement juridique est intégralement soumis à l'impôt sur le revenu.

En cas de cessation forcée des fonctions -> Les indemnités versées sont exonérées d'impôt sur le revenu dans la limite de 3 fois le PASS.

➔ **Quelques précisions :**

- o La notion de mandataires et dirigeants est définie par l'article 80 ter du Code général des impôts, lequel vise tant les dirigeants de droit que de fait. Il liste par type de sociétés les dirigeants concernés et précise que sont considérés comme dirigeants pour toutes les sociétés les salariés dont la rémunération totale est supérieure à la plus faible des rémunérations allouées aux dirigeants de l'entreprise.



- La notion de cessation forcée ne dépend pas de la qualification qui sera donnée à la rupture, il conviendra de rechercher la réalité des faits. Il s'agira ainsi d'une révocation dans les conditions du code de commerce ou, en l'absence de révocation formelle, d'une cessation forcée dont le dirigeant pourrait apporter la preuve.
- S'agissant des indemnités visées, il conviendra de faire masse de l'intégralité des indemnités perçues (même versées par plusieurs entreprises d'un même groupe et même versées sur deux années civiles successives).

2.2 2ème étape -> Déterminer la part d'indemnité qui sera exclue de l'assiette des cotisations

a. Principes généraux

- Les indemnités suivantes, versées à l'occasion d'une rupture de contrat, sont **assujetties en totalité** aux cotisations de sécurité sociale :
 - Les indemnités de rupture qui excèdent la valeur de 10 PASS, ou en cas de cumul d'un contrat de travail et d'un mandat social celles qui excèdent la valeur de 5 PASS,
 - Les indemnités de rupture des dirigeants et mandataires en cas de cessation volontaire des fonctions,
 - Les indemnités versées en cas de départ volontaire du salarié, soit par une démission soit par un départ volontaire à la retraite,
 - L'indemnité de fin de CDD (dite « prime de précarité ») ainsi que l'indemnité de fin de mission de travail temporaire,
 - La contrepartie versée en application d'une clause de non-concurrence,
 - Les indemnités compensatrices de congés payés et de préavis,
 - L'indemnité compensatrice de préavis versée à l'occasion du licenciement pour inaptitude suite à AT/MP, en l'absence de reclassement.
 - Dommages et intérêts pour rupture anticipée de CDD à l'initiative de l'employeur correspondant aux salaires dus jusqu'au terme du contrat de travail
- Les indemnités suivantes, versées à l'occasion d'une rupture de contrat, sont **exonérées intégralement** de cotisations de sécurité sociale :
 - Les dommages et intérêts liés à la préretraite amiante,
 - Les dommages et intérêts liés au travail dissimulé.
- Les indemnités suivantes, versées à l'occasion d'une rupture de contrat, sont **exonérées partiellement**, dans la limite d'un plafond, des cotisations de sécurité sociale :

Il s'agit de la plupart des indemnités liées à la rupture du contrat de travail (dont notamment les indemnités conventionnelles de licenciement).



Elles sont soumises au régime social suivant :

- o Elles sont **exonérées de charges sociales pour la partie exonérée de l'impôt sur le revenu, dans la limite de 2 PASS.**
- o Elles sont en revanche entièrement soumises à cotisations sociales dès le 1^{er} euro dès lors que le montant dépasse 10 PASS.

b. Le cas particulier des mandataires et dirigeants en cas de cessation forcée des fonctions

La part des indemnités qui n'est pas assujettie à l'impôt sur le revenu échappe aux cotisations sociales dans la limite de 2 PASS dès lors que ces indemnités sont inférieures à 5 PASS (à défaut, elles sont assujetties aux cotisations de sécurité sociale dès le 1^{er} euro).

2.3 3ème étape -> Déterminer la part d'indemnité qui sera exclue de l'assiette des contributions sociales (CSG et CRDS)

Le total des indemnités de rupture est exonéré de CSG-CRDS dans la limite du **plus petit** des 2 plafonds suivants :

- Le montant assujetti aux cotisations de sécurité sociale,
- Le montant de l'indemnité légale de licenciement.

Une exception toutefois : quand le montant des indemnités versées à l'occasion de la rupture du contrat de travail est supérieur à 10 PASS, la totalité de la somme est soumise à cotisations sociales et CSG et CRDS dès le 1^{er} euro.

3. Indemnités versées à l'occasion d'une rupture conventionnelle

Il convient, en cas de conclusion d'une rupture conventionnelle, de distinguer selon que le salarié est ou non en droit de bénéficier d'une pension de retraite d'un régime légalement obligatoire au jour de la rupture de son contrat de travail.

A cet effet, il est précisé que dès lors que l'ouverture du droit à pension est postérieure à la date de rupture du contrat de travail, le fait qu'elle intervienne au cours de la même année ne remet pas en cause le bénéfice de l'exonération d'impôt sur le revenu et le régime social des indemnités de rupture.

NB : pour l'appréciation des droits à pension de retraite, se référer à [l'annexe 2](#).



3.1 Hypothèse dans laquelle le salarié a droit au bénéfice d'une pension de retraite au jour de la rupture de son contrat de travail

- Régime fiscal -> Les indemnités de rupture conventionnelle versées dans ce cadre sont totalement assujetties à l'impôt sur le revenu.
- Régime social -> Les indemnités de rupture conventionnelle versées dans ce cadre sont totalement assujetties aux cotisations de sécurité sociale et à la CSG et CRDS.

3.2 Hypothèse dans laquelle le salarié n'a pas droit au bénéfice d'une pension de retraite au jour de la rupture de son contrat de travail

a. Principes généraux

- Régime fiscal -> Les indemnités de rupture conventionnelle sont exonérées d'impôt sur le revenu dans la limite la plus élevée :
 - Du montant de l'indemnité légale de licenciement sans limitation.
 - De 50% du montant de l'indemnité versée ou du double de la rémunération annuelle brute perçue l'année précédant la rupture ; sans pouvoir dépasser 6 PASS.
- Régime social -> Les indemnités de rupture conventionnelle sont exonérées de cotisations de sécurité sociale pour la partie exonérée d'impôt sur le revenu et dans la limite de 2 PASS.
- CSG / CRDS -> Les indemnités de rupture conventionnelle sont exonérées de CSG et de CRDS dans la limite du plus petit montant entre :
 - le montant de l'indemnité légale de licenciement.
 - le montant exonéré de cotisations de sécurité sociale.

Une exception : Si l'indemnité de rupture conventionnelle est supérieure à 10 PASS, elle est assujettie à cotisations sociales et à la CSG-CRDS dès le 1^{er} euro.

- Application du forfait social -> l'indemnité de rupture conventionnelle est soumise au forfait social de 20% (à la charge de l'employeur) pour les parts suivantes :
 - Pour la part de l'indemnité exclue de l'assiette de la CSG et de la CRDS (alinéa 9 de l'article L.137-15 du Code de sécurité sociale).
 - Et pour la part de l'indemnité soumise à CSG et CRDS mais exonérée de cotisations sociales (alinéa 1 du même article).



b. Le cas particulier des mandataires et dirigeants : lorsque la rupture conventionnelle s'accompagne d'une cessation forcée des fonctions de mandataires ou de dirigeant

- Régime fiscal -> L'indemnité de rupture conventionnelle est exonérée d'impôt sur le revenu dans la limite de 3 PASS.
- Régime Social -> L'indemnité de rupture conventionnelle est exonérée de cotisations de sécurité sociale pour le montant non soumis à l'impôt sur le revenu, dans la limite de 2 PASS.
- CSG / CRDS -> L'indemnité de rupture conventionnelle est exonérée de CSG et CRDS dans la limite de 2 PASS.

Une exception : Si l'indemnité de rupture conventionnelle est supérieure à 5 PASS, elle est assujettie à cotisations sociales et à la CSG-CRDS dès le 1^{er} euro.

- Application du forfait social -> l'indemnité de rupture conventionnelle est soumise au forfait social de 20% (à la charge de l'employeur) pour la part de l'indemnité exonérée de cotisations sociales.

4. Indemnités versées à l'occasion d'une mise ou d'un départ à la retraite

4.1 Le régime fiscal et social des indemnités versées à l'occasion d'une mise à la retraite

- Régime fiscal -> L'indemnité est exonérée d'impôt sur le revenu dans la limite la plus élevée :
 - Du montant de l'indemnité de mise à la retraite légale sans limitation (son mode de calcul est identique à celui de l'indemnité légale de licenciement),
 - De 50% du montant de l'indemnité versée ou du double de la rémunération annuelle brute perçue l'année civile précédant la rupture, sans pouvoir dépasser 5 PASS.
- Régime social -> L'indemnité est exonérée de cotisations de sécurité sociale pour le montant non soumis à l'impôt sur le revenu, dans la limite de 2 PASS.
- CSG / CRDS -> L'indemnité est exonérée de CSG et CRDS dans la limite :
 - Du montant de l'indemnité légale de licenciement,
 - Du montant exonéré de cotisations de sécurité sociale s'il est inférieur.

Une exception : Si l'indemnité est supérieure à 10 PASS, elle est assujettie à cotisations sociales et à la CSG-CRDS dès le 1^{er} euro.



- Contribution patronale -> L'article L.137-12 du Code de sécurité sociale prévoit le paiement d'une contribution patronale à hauteur de 50% du montant de l'indemnité versée en cas de mise à la retraite.

4.2 Le régime fiscal et social des indemnités versées à l'occasion d'un départ à la retraite, à l'initiative du salarié dès lors que ce dernier peut liquider sa pension

- Régime fiscal -> L'indemnité versée dans ce cadre est totalement assujettie à l'impôt sur le revenu.
- Régime social -> L'indemnité versée dans ce cadre est totalement assujettie aux cotisations de sécurité sociale et à la CSG et CRDS.

5. Indemnités versées à l'occasion d'une transaction

5.1 Préconisations lors de la rédaction de la transaction

Il convient en premier lieu d'apporter une vigilance particulière à la rédaction de la transaction et à son contenu.

Une vigilance est à porter sur les points suivants :

- Qualifier d'un commun accord la rupture : licenciement sans cause réelle et sérieuse, licenciement pour faute grave, démission suite à prise d'acte ...
- Qualifier la faute grave, le cas échéant.
- Distinguer les sommes ayant la nature de salaire de celles réparant un préjudice (préciser la nature des préjudices et ventiler les sommes).
- Préciser dans quel cadre la transaction intervient : liée à l'exécution du contrat ou à sa rupture.
- Préciser la nature des indemnités : à La Poste, **il est fortement préconisé de négocier des montants en brut**. Chaque partie gardera à sa charge les impôts à payer selon les conditions habituelles.

Un modèle de protocole transactionnel est à disposition auprès des juristes en cas de besoin.



Afin de prévenir et d'anticiper tout éventuel contentieux ou contrôle de l'URSSAF, il est également important de conserver les documents de preuve suivants :

- Des éléments financiers de calcul (bulletins de salaire, etc).
- Des éléments de preuve du préjudice allégué.
- Des éléments de preuve de l'imputabilité de la rupture.
- Les vérifications préalables concernant :
 - o L'âge du salarié ;
 - o Le droit à pension de retraite à taux plein ;
 - o Le statut du salarié (mandataire, dirigeant, etc) ;
 - o L'autorisation de licenciement s'il s'agit d'un salarié protégé.

5.2 Principes généraux

Le régime social et fiscal dépend naturellement de la nature des sommes versées dans le cadre de la transaction :

- Si les sommes versées ont le caractère de salaire (par exemple des rappels de salaire ou une indemnité compensatrice de préavis) -> elles sont soumises à l'impôt sur le revenu et à charges sociales.
 - Si les sommes versées représentent une indemnité elle-même susceptible d'être totalement ou partiellement exonérée en vertu de dispositions légales -> elles suivent le même régime que ces indemnités.
- a. Le régime des indemnités est calqué sur le régime de l'indemnité de licenciement**

Il est rappelé, en premier lieu, que pour apprécier les limites d'exonération, il doit être **fait masse de l'ensemble des indemnités versées au salarié dans le cadre de la rupture de son contrat de travail**, y compris les indemnités transactionnelles (Circulaire ministérielle N°DSS/SD5B/2011/145 du 14 avril 2011).

L'indemnité transactionnelle versée au salarié doit ainsi être considérée comme une majoration de l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement versée antérieurement à la transaction (Lettre circulaire ACOSS du 28 mars 2013).

- Régime fiscal -> Comme pour l'indemnité de licenciement, les indemnités transactionnelles (additionnées donc aux indemnités de licenciement) sont exonérées d'impôt sur le revenu dans la limite la plus élevée :
 - o Du montant de l'indemnité légale de licenciement, sans limitation.
 - o De 50% du montant de l'indemnité versée ou du double de la rémunération annuelle brute perçue l'année civile précédant la rupture, sans pouvoir dépasser 6 PASS.
- Régime social -> Les indemnités transactionnelles sont exonérées de cotisations sociales dans la limite du montant non soumis à l'impôt sur le revenu et dans la limite de 2 PASS.



- CSG / CRDS -> Les indemnités transactionnelles sont exonérées de CSG et CRDS dans la limite :
 - Du montant de l'indemnité légale de licenciement,
 - Du montant exonéré de cotisations de sécurité sociale s'il est inférieur.

Une exception : Si l'indemnité est supérieure à 10 PASS, elle est assujettie à cotisations sociales et à la CSG-CRDS dès le 1^{er} euro.

b. Précisions sur la position de la jurisprudence et de l'URSSAF

➤ **L'évolution de la jurisprudence de la Cour de cassation**

La Cour de cassation est venue préciser que :

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

Au regard de ces décisions, il est désormais nécessaire de distinguer :

- La fraction de l'indemnité transactionnelle correspondant à une créance salariale qui en tant que telle serait bien entendu intégralement soumise à l'impôt sur le revenu et à charges sociales.
 - La fraction de l'indemnité transactionnelle correspondant à la réparation de préjudices découlant de circonstances de fait précises et justifiables distinctes des seules conséquences de la rupture du contrat de travail, qui serait intégralement exonérée d'impôt sur le revenu et de charges sociales au même titre que les dommages et intérêts, conformément à une jurisprudence déjà ancienne de la Cour de cassation.
 - La fraction de l'indemnité transactionnelle correspondant à la réparation d'un préjudice découlant des conséquences de la rupture du contrat de travail exonérée d'impôt sur le revenu et de charges sociales au même titre que les indemnités de licenciement.
- **Position de l'URSSAF Ile-de-France interrogée postérieurement aux arrêts rendus par la Cour de cassation**

Ci-après est reproduit un courrier émanant de l'URSSAF Ile de France qui rappelle, en avril 2019, sa position quant au régime social des indemnités transactionnelles.

« Par courriel du 28 mars 2019, vous avez saisi l'Urssaf Ile-de-France, pour le compte de vos clients, d'une demande concernant le traitement social applicable aux



indemnités transactionnelles versées dans le cadre de la rupture du contrat de travail. Plus précisément, vous souhaitez savoir si la position de notre organisme a évolué depuis une série d'arrêts rendus par la Cour de cassation en 2018 (deux arrêts du 15 mars 2018, n°17-10325 et 17-11336, trois arrêts du 21 juin 2018, n°17-19432, 17-19671 et 17-19773, un arrêt du 12 juillet 2018, n°17-23345).

Selon vous, il ressortirait de ces arrêts les deux principes suivants :

- les indemnités transactionnelles entrent par principe dans l'assiette des cotisations de Sécurité sociale pour leur entier montant, dans la mesure où elles ne sont pas mentionnées à l'article L. 242-1 du code de la Sécurité sociale dixième alinéa (devenu aujourd'hui le douzième alinéa),
- à moins que l'employeur ne rapporte la preuve qu'elles réparent un préjudice, autre que la perte de salaire, auquel cas elles seraient exonérées en totalité de cotisations et contributions sociales.

Néanmoins, nous ne considérons pas la position, issue de la circulaire ministérielle N°DSS/SD5B/2011/145 du 14 avril 2011, appliquée par la Branche du recouvrement, comme remise en cause par les arrêts de 2018.

En effet, **dans la mesure où les indemnités transactionnelles sont versées à l'occasion de la rupture du contrat de travail, elles obéissent au même régime social que celui des indemnités de licenciement qu'elles viennent compléter (hors éléments de salaire), les limites d'exonération s'appliquant alors au montant global versé, sans qu'il soit demandé à l'employeur de justifier du caractère indemnitaire des sommes versées en application de la transaction.**

Par suite, dans l'hypothèse du versement d'une indemnité de licenciement (légale ou conventionnelle), puis d'une indemnité transactionnelle, il convient, comme auparavant, de globaliser les deux sommes et d'exonérer le montant global dans les limites applicables à l'indemnité de licenciement (article L.242-1 II 7° du code de la Sécurité sociale), dès lors que l'indemnité transactionnelle ne porte pas sur des éléments de rémunération, soumis aux charges sociales de droit commun.

Ce n'est que dans l'hypothèse où une décision de justice viendrait qualifier les sommes de dommages et intérêts au titre d'un préjudice distinct de celui de la rupture du contrat de travail que les sommes versées en application de la transaction seraient totalement exonérées de cotisations et contributions sociales.

En effet, l'Urssaf n'a pas vocation à rechercher l'existence d'un préjudice justifiant l'octroi de dommages et intérêts, ni à évaluer le montant du préjudice subi par le salarié. En pratique, seule une décision de justice peut, en qualifiant les sommes de dommages et intérêts, décider de la réalité et de la mesure de ce préjudice. »

➤ **En conséquence de ce qui précède, il est recommandé de détailler dans la transaction de manière explicite :**

- o Les sommes ayant la nature de salaire -> elles sont soumises à l'impôt sur le revenu et assujetties à cotisations sociales et CSG / CRDS.
- o Les sommes ayant un caractère indemnitaire réparant un préjudice distinct de la rupture du contrat de travail (par exemple préjudice d'image, atteinte à la notoriété



professionnelle, préjudice moral...), il est alors nécessaire de motiver le préjudice et de pouvoir en démontrer la réalité -> elles peuvent être considérées comme étant totalement exonérées d'impôt sur le revenu et de cotisations sociales.

- o Les sommes liées à la réparation du préjudice lié à la rupture du contrat de travail -> elles sont soumises au même régime social et fiscal que les indemnités de rupture.

5.3 Le cas particulier de la transaction conclue après un licenciement pour faute grave

Il ressort des dispositions légales qu'aucune indemnité de licenciement n'est due après un licenciement pour faute grave.

Il convient alors de s'interroger sur le régime fiscal et social des sommes versées à l'occasion d'une transaction qui ferait suite à un licenciement pour faute grave.

- Régime fiscal -> Comme précisé dans les principes généraux, les indemnités transactionnelles sont exonérées d'impôt sur le revenu dans la limite la plus élevée :

- o Du montant de l'indemnité légale de licenciement auxquelles le salarié aurait pu prétendre en l'absence de faute grave.
- o De 50% du montant de l'indemnité versée ou du double de la rémunération annuelle brute perçue l'année civile précédant la rupture, sans pouvoir dépasser 6 PASS.

- Régime social -> La lettre-circulaire ACOSS n°2011-022 du 25 janvier 2011 précise que l'indemnité transactionnelle versée suite à un licenciement pour faute grave « est exonérée de cotisations dans les conditions et limites applicables à l'indemnité de licenciement ».

En d'autres termes, l'indemnité transactionnelle est exonérée de cotisations sociales dans la limite du montant non soumis à l'impôt sur le revenu et dans la limite de 2 PASS.

- CSG / CRDS -> Les indemnités transactionnelles sont exonérées de CSG et CRDS dans la limite :

- o Du montant de l'indemnité légale de licenciement qui aurait été versée en l'absence de faute grave,
- o Du montant exonéré de cotisations de sécurité sociale s'il est inférieur.

Une exception : Si l'indemnité est supérieure à 10 PASS, elle est assujettie à cotisations sociales et à la CSG-CRDS dès le 1^{er} euro.



Quelques précisions :

- La jurisprudence de la Cour de cassation considère que l'indemnité transactionnelle versée à la suite d'un licenciement pour faute grave pourra être exonérée de cotisations sociales dès lors que l'employeur rapporte la preuve du fondement exclusivement indemnitaire de l'indemnité transactionnelle (Civ.2^{ème}, 25 mars 2018, n°17-10.325).
- En revanche, la Cour de cassation considère que dès lors que l'employeur n'apporte pas la preuve que l'indemnité compensait « pour l'intégralité de son montant un préjudice pour le salarié », elle doit être assujettie à cotisations sociales (Cic.2^{ème}, 4 avril 2019, n°18-12898).
- En conséquence, il sera nécessaire de préciser expressément, dans le corps de la transaction conclue postérieurement à un licenciement pour faute grave que :
 - Les parties expriment clairement leur volonté de ne pas remettre en cause la faute grave ayant fondé le licenciement,
 - L'indemnité transactionnelle ne comporte aucune indemnité conventionnelle ou légale de licenciement ni aucune indemnité compensatrice de préavis,
 - Le salarié renonce à ses indemnités de licenciement ou à une indemnité compensatrice de préavis,
 - Le versement de l'indemnité, qui ne constitue pas une reconnaissance du bien-fondé des prétentions du salarié, est effectué en réparation de l'ensemble des préjudices subis, à titre de dommages et intérêts en contrepartie de sa renonciation à toute action contentieuse.

5.4 Le cas particulier de la transaction conclue après une rupture conventionnelle

La jurisprudence de la Cour de cassation rappelle qu'une transaction qui interviendrait postérieurement à une rupture conventionnelle ne pourrait pas porter sur cette rupture mais aurait **nécessairement pour objet de régler un différend lié à l'exécution du contrat de travail, sur des éléments non compris dans la convention de rupture** (Soc. 26 mars 2014, n°12-21136).

Ainsi, l'indemnité versée dans le cadre de la transaction post rupture conventionnelle est nécessairement liée à l'exécution du contrat de travail et son régime social sera donc déterminé en fonction de la nature de son objet.

Il conviendra ainsi de justifier le plus précisément possible la nature des sommes auxquelles se rapporte la transaction :

- S'il s'agit de sommes de nature salariale (rappels de salaire, heures supplémentaires, primes...) elles seront entièrement soumises à cotisations sociales.



- S'il s'agit de sommes indemnitaires :

En principe, les indemnités transactionnelles sont considérées « *comme une majoration de l'indemnité de rupture versée préalablement à la transaction* » et ne sont pas soumises au forfait social.

Toutefois, en l'espèce, la transaction ne pourra pas porter sur la rupture du contrat de travail mais uniquement sur son exécution et les préjudices qui ont pu en découler. Dès lors, l'indemnité transactionnelle ne saurait se rapporter à une indemnité de rupture pour apprécier son régime fiscal et social.

L'ACOSS considère à cet effet qu'en cas de transaction conclue postérieurement à une rupture conventionnelle, le forfait social s'appliquera à la fraction exonérée de cotisations du montant cumulé de l'indemnité transactionnelle et de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle (*lettre-circ. ACOSS 2013-19 du 28 mars 2013*).

L'URSSAF tend quant à elle à considérer que toutes les sommes versées au salarié relatives à l'exécution du contrat de travail constituent un complément de rémunération, en sorte qu'elles sont soumises à charges sociales.

L'indemnité transactionnelle versée postérieurement à une rupture conventionnelle serait donc vraisemblablement toujours **soumise à charges sociales dans sa totalité**.

En résumé, deux hypothèses sont envisageables :

- Une stricte application de la jurisprudence de la Cour de cassation -> La transaction a pour objet la réparation d'un préjudice spécifique étranger à la rupture du contrat de travail. Il pourrait en conséquence être considéré que l'indemnité est exonérée en totalité des cotisations de sécurité sociales.
- Une application plus sécuritaire de la position de l'URSSAF -> La transaction relative à l'exécution du contrat de travail constitue un complément de rémunération et est totalement soumise à charges sociales.

Au sein de La Poste, **le choix a été fait de privilégier l'application de la deuxième hypothèse, en adoptant ainsi une position plus sécuritaire.**



6. Indemnités versées en cas de contentieux prud'homal

Pour apprécier les limites d'exonération sociale, il convient de faire masse des indemnités déjà versées au titre de la rupture et de celles ordonnées par le juge.

6.1 L'indemnité forfaitaire de conciliation

a. Indemnité de conciliation s'inscrivant dans le respect du barème (cf. Annexe 3)

- Régime fiscal -> Il ressort de l'article L.1235-1 du Code du travail que l'indemnité forfaitaire proposée en conciliation devant le Conseil de Prud'hommes est intégralement exonérée d'impôt sur le revenu, à la condition que son montant respecte le barème de l'indemnité forfaitaire de conciliation prévu à l'article D.1235-21 du Code du travail.
- Régime social -> L'indemnité de conciliation est exonérée de cotisations sociales dans la limite du barème réglementaire de conciliation et de 2 fois le PASS (compte tenu du montant déjà exonéré au titre de l'indemnité conventionnelle de licenciement).
- CSG / CRDS -> L'indemnité de conciliation est exonérée de CSG / CRDS dans la limite du barème et du montant total exclu de l'assiette des cotisations de sécurité sociale (compte tenu de l'indemnité conventionnelle de licenciement).
- Forfait social -> L'indemnité de conciliation n'est pas assujettie au forfait social.

b. Indemnité de conciliation hors barème

- Régime fiscal -> L'article L.1235-1 du Code du travail renvoie à une indemnité forfaitaire dont le montant est déterminé en référence au barème. L'administration fiscale reconnaît que **seule la partie excédant le barème est soumise à impôt sur le revenu.**
- Régime social -> La part de l'indemnité de conciliation excédant le barème et/ou les sommes allouées au-delà de 2 PASS sont intégralement assujetties à cotisations sociales.
- CSG / CRDS -> La part de l'indemnité de conciliation excédant le barème et/ou les sommes allouées au-delà de 2 PASS sont intégralement assujetties à CSG / CRDS.

6.2 Les condamnations prud'homales

- Régime fiscal -> Les dommages et intérêts versés en application de condamnations prud'homales sont totalement exonérés d'impôt sur le revenu dans la limite des montants légaux, dès lors qu'ils sont attribués pour :
 - Licenciement sans cause réelle et sérieuse (article L 1235-3 du code du travail),
 - Non-respect de la procédure de licenciement (article L 1235-2 du code du travail),
 - Non-respect de la priorité de réembauche (article L 1235-13 du code du travail).



- Régime social -> Les dommages et intérêts exonérés d'impôt sur le revenu sont également exonérés de cotisations sociales :
 - o Dans la limite de 2 PASS,
 - o Sous réserve d'avoir fait masse, pour l'appréciation de cette limite, de ces dommages et intérêts et de l'indemnité de licenciement versée par l'employeur.

Cas particulier de la réparation du préjudice moral -> Les dommages et intérêts versés pour préjudice moral sont exonérés à hauteur d'un million d'euros. Au-delà, ils sont imposés en qualité de traitements et salaires.

- CSG / CRDS -> Les dommages et intérêts exonérés d'impôt sur le revenu et de cotisations sociales sont également exonérés de CSG et CRDS :
 - o Dans la limite de 2 PASS
 - o Après avoir fait masse de l'indemnité de licenciement et des dommages et intérêts versées dans la limite des plafonds ou barèmes légaux fixés pour ces dommages intérêts.

NB: s'agissant des dommages intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, l'URSSAF pourrait néanmoins considérer que ces sommes sont exonérées dans la limite du montant des sommes maximales prévues par le barème et non des sommes plancher. **Au sein de La Poste, et afin d'adopter une position sécuritaire, il a été décidé d'exonérer dans la limite du montant des sommes minimales du barème (cf. Annexe 4).**

6.3 Indemnité de requalification CDD/CDI

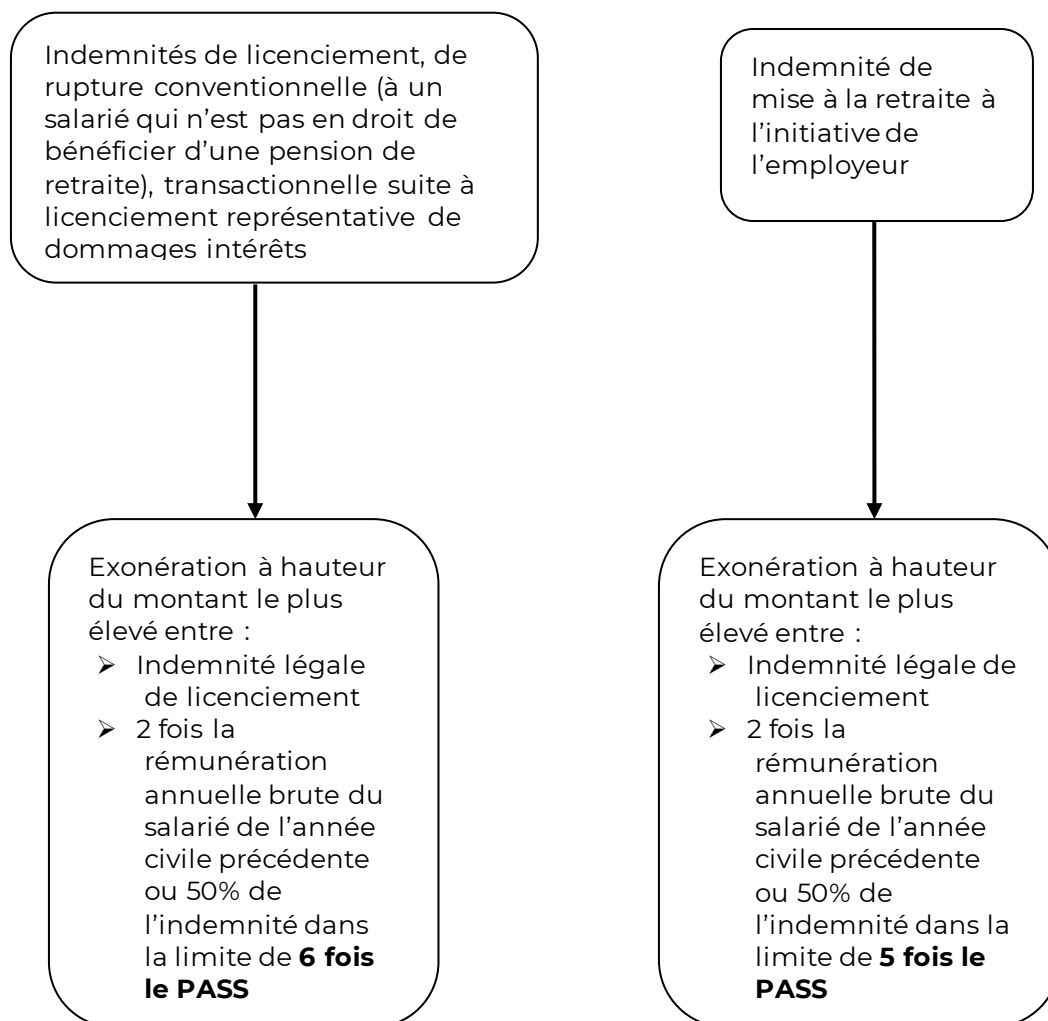
- Régime fiscal -> l'indemnité est exonérée d'impôt sur le revenu.
- Régime social -> l'indemnité est exonérée de cotisations de sécurité sociale (circulaire DRT N° 92-14 du 29 août 1992).
- CSG / CRDS -> l'indemnité est assujettie en totalité à CSG/CRDS (article L 136-2 5° du code de la sécurité sociale).
- Forfait social -> l'indemnité est assujettie au forfait social à 20% (article L 137-15 du code de la sécurité sociale).

NB: L'assujettissement à CSG/CRDS de cette indemnité fait souvent l'objet de contestations, considérant que l'indemnité minimale d'un mois de salaire fixée à l'article L.1245-2 du code du travail doit être exclue de l'assiette de la contribution. La Poste a fait un rescrit auprès de l'URSSAF d'Ile de France pour avoir une réponse opposable. La réponse de l'URSSAF est que l'indemnité de requalification CDD/CDI n'est pas une indemnité de rupture mais de modification du contrat de travail, ce qui justifie son assujettissement à CSG/ CRDS en application de l'article L.136-2-5 du Code de la sécurité sociale.



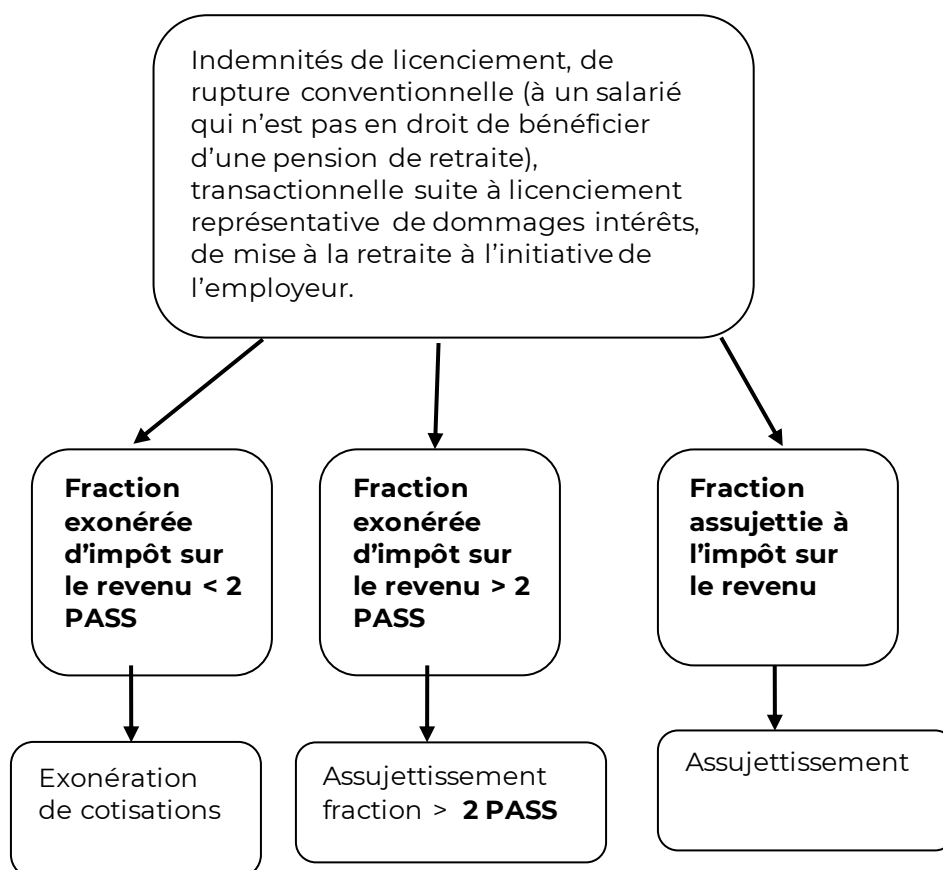
Annexe 1 : Schéma du régime fiscal et social des indemnités de rupture n'ayant pas la nature de salaire

Etape 1 : Impôt sur le revenu



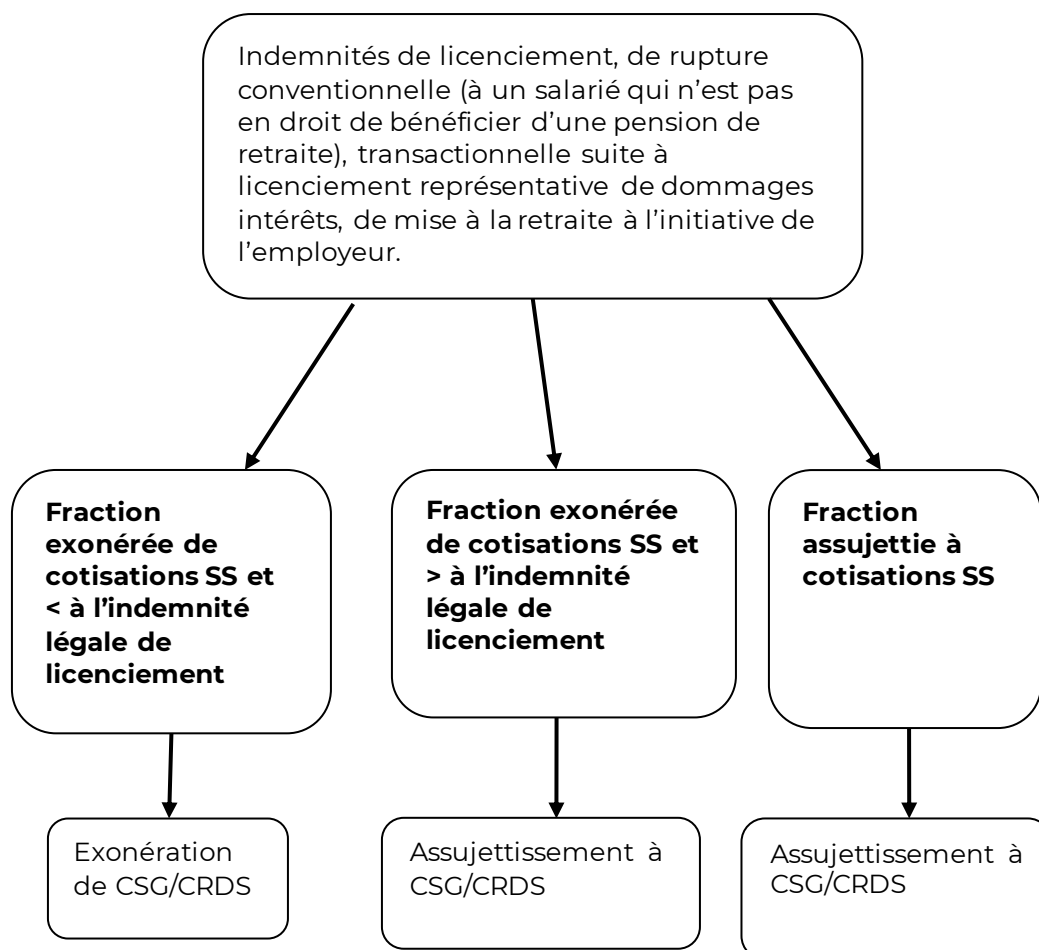


Etape 2 : Assujettissement à cotisations sociales, de retraite complémentaire et prévoyance



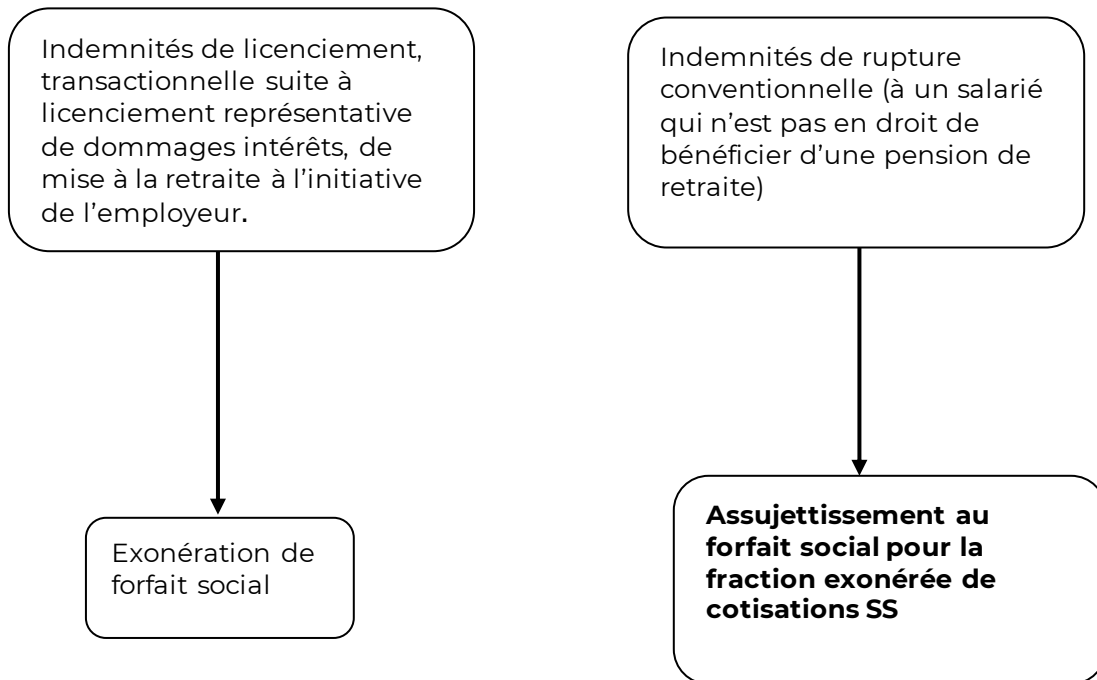


Etape 3 : Assujettissement CSG-CRDS





Etape 4 : Assujettissement au forfait social au taux de 20 %





Annexe 2 : Grille d'analyse des droits à pension de retraite des salariés âgés de 57 ans révolus

Pour justifier du régime social et fiscal appliqué à l'indemnité de rupture, **l'employeur doit apporter la preuve des droits à retraite de base du salarié.**

La circulaire DSS/DGPD/SD5B/2009/210 du 10 juillet 2009, relative au régime social des indemnités versées en cas de rupture conventionnelle précise :

« Lorsque le salarié peut prétendre au bénéfice d'une pension de retraite de base d'un régime légalement obligatoire, à taux plein ou non, l'indemnité de rupture conventionnelle est assujettie dès le premier euro aux cotisations de Sécurité Sociale, à la CSG et à la CRDS. Tel est le cas de tous les salariés âgés de 62 ans et plus depuis le 1^{er} juillet 2011. Pour le salarié âgé de 57 à 61 ans compris depuis le 1^{er} juillet 2011 avec lequel a été conclue une convention de rupture, l'employeur devra pouvoir présenter à l'agent chargé du contrôle un document relatif à la situation du salarié au regard de ses droits à la retraite de base. A ce titre, il peut demander au salarié avec lequel il est envisagé de conclure une rupture conventionnelle de lui fournir copie du document attestant de sa situation à l'égard des droits à retraite établi par les caisses de retraite dont il dépend. »

Un salarié est en droit de bénéficier d'une pension de retraite à taux plein ou non dans deux cas :

- **lorsqu'il a atteint l'âge légal d'ouverture du droit à retraite**
- **lorsqu'il remplit les conditions de départ anticipé pour carrière longue**

Lorsqu'une rupture conventionnelle avec un salarié âgé de 57 ans révolus est envisagée, La Poste doit s'assurer de ses droits à liquidation de retraite ainsi que de ses éventuels droits à retraite anticipée pour carrière longue.

Cette vérification se fait en deux étapes :

Etape 1 : demander au salarié la fourniture d'un document apportant la preuve de l'ouverture de ses droits à pension de retraite

Le salarié doit fournir un document, reflétant sa situation au moment de la rupture du contrat de travail, indispensable à la détermination du régime fiscal et social. **En l'absence de celui-ci, la rupture conventionnelle ne peut pas être exonérée de cotisations sociales.**

Les documents provenant de la CNAV (www.lassuranceretraite.fr) ou d'une CARSAT et pouvant être fournis par le salarié sont :

- une notification de refus de liquidation de retraite
- un document de « situation vis-à-vis de la retraite anticipée »
- un relevé de carrière
- un document émanant du GIP Info retraite : estimation indicative globale ou relevé individuel de situation

Ces documents sont conservés avec le dossier de rupture conventionnelle, ils seront demandés lors des contrôles URSSAF.



Etape 2 : Vérification des droits à pension de retraite

Cette vérification se fait en fonction des textes applicables à la date de la rupture conventionnelle.

Pour les ruptures conventionnelles, les textes applicables sont :

- concernant l'âge légal d'ouverture du droit : décret n°2011-2034 du 29 décembre 2011 relatif à l'âge d'ouverture du droit à pension de retraite
- concernant la retraite anticipée pour carrière longue : loi n°2014-40 du 20 janvier 2014 garantissant l'avenir et la justice du système de retraites et décret n° 2014-350 du 19 mars 2014

Cette vérification est effectuée à l'aide de la grille d'analyse ci-dessous. **Cette grille d'analyse complétée est conservée avec le dossier de rupture conventionnelle, elle sera demandée lors des contrôles URSSAF.**



Grille d'analyse

LA POSTE

RUPTURES CONVENTIONNELLES EFFECTUEES

TEXTES APPLICABLES :

- Circulaire n° DSS / DGPD / SD5B / 2009 /210 du 10 juillet 2009
- Décret n°2011-2034 du 29 décembre 2011
- Loi n°2014-40 du 20 janvier 2014
-

NOM	
DATE DE NAISSANCE	
DATE DE RUPTURE CONTRAT DE TRAVAIL	

Document relatif à la situation du salarié au regard de ses droits à la retraite de base :	
Notification de rejet de liquidation de retraite	
Situation vis-à-vis de la retraite anticipée	
Relevé de carrière	
Estimation indicative globale GIP	
Autre	

AGE AU MOMENT DE LA RUPTURE	
------------------------------------	--

AGE LEGAL D'OUVERTURE DU DROIT					
	Age légal 62 ans				
Janvier 1958	Janvier 2020		Janvier 1959	Janvier 2021	
Février 1958	Février 2020		Février 1959	Février 2021	
Mars 1958	Mars 2020		Mars 1959	Mars 2021	
Avril 1958	Avril 2020		Avril 1959	Avril 2021	
Mai 1958	Mai 2020		Mai 1959	Mai 2021	
Juin 1958	Juin 2020		Juin 1959	Juin 2021	
Juillet 1958	Juillet 2020		Juillet 1959	Juillet 2021	
Aout 1958	Aout 2020		Aout 1959	Aout 2021	
Septembre 1958	Septembre 2020		Septembre 1959	Septembre 2021	
Octobre 1958	Octobre 2020		Octobre 1959	Octobre 2021	
Novembre 1958	Novembre 2020		Novembre 1959	Novembre 2021	
Décembre 1958	Décembre 2020		Décembre 1959	Décembre 2021	
			Au- delà	Age légal 62 ans	



CONDITIONS : RETRAITE ANTICIPEE POUR CARRIERE LONGUE				
Année de naissance	Age de départ (à partir de)	Début d'activité	Durée cotisée en trimestres	Situation du salarié
1958	57 ans 4 mois	Avant 16 ans	175	
1958	60 ans	Avant 20 ans	167	
1959	57 ans 8 mois	Avant 16 ans	175	
1959	60 ans	Avant 20 ans	167	
1960	58 ans	Avant 16 ans	175	
1960	60 ans	Avant 20 ans	167	
1961, 1962, 1963	58 ans	Avant 16 ans	176	
1961, 1962, 1963	60 ans	Avant 20 ans	168	
1964, 1965, 1966	58 ans	Avant 16 ans	177	
1964, 1965, 1966	60 ans	Avant 20 ans	169	
1967, 1968, 1969	58 ans	Avant 16 ans	178	
1967, 1968, 1969	60 ans	Avant 20 ans	170	
1970, 1971, 1972	58 ans	Avant 16 ans	179	
1970, 1971, 1972	60 ans	Avant 20 ans	171	
A partir de 1973	58 ans	Avant 16 ans	180	
A partir de 1973	60 ans	Avant 20 ans	172	

cf. BRH CORP-DRHRS-2012-0357 du 14 septembre 2012

Des trimestres supplémentaires peuvent être pris en compte dans les cas suivants : Maternité, prévention de la pénibilité, invalidité, service national, maladie ou accident du travail, chômage indemnisé.

cf. Décret n°2014-350 du 19 mars 2014 (JO du 20 mars 2014) relatif à la retraite anticipée au titre des « carrières longues »

COMMENTAIRES



Exemples de grilles d'analyse des droits à retraite et à retraite anticipée des salariés âgés de plus de 57 ans au moment de la rupture conventionnelle

Les noms donnés dans les exemples sont des noms d'emprunt.

Exemple 1

Madame POUSSIN, née le 31/10/1959, a signé une rupture conventionnelle avec comme date de fin de contrat de travail le 31 octobre 2019.

Madame POUSSIN a fourni un relevé de carrière daté du 31 août 2019.

La première année d'activité figurant sur le relevé de carrière est 1977 (début d'activité à 18 ans).

Le nombre de trimestres cotisé tous régimes est 167.

Il faut analyser la situation de Mme POUSSIN, au 31 octobre 2019, avec les informations contenues dans le relevé de carrière, vis-à-vis de :

- Son âge légal d'ouverture de droit à retraite
- Son droit à retraite anticipé pour carrière longue

cf. grille d'analyse remplie pour cet exemple.

Exemple 2

Monsieur LATOUR, né le 30/11/1960, a signé une rupture conventionnelle avec comme date de fin de contrat de travail le 31 août 2019.

Monsieur LATOUR a fourni un relevé de carrière daté du 30 juin 2019.

La première année d'activité figurant sur le relevé de carrière est 1979 (début d'activité à 19 ans).

Le nombre de trimestres cotisé tous régimes est 160.

Pour analyser la situation de Mr LATOUR, au 31 août 2019, avec les informations contenues dans le relevé de carrière, vis-à-vis de :

- Son âge légal d'ouverture de droit à retraite
- Son droit à retraite anticipé pour carrière longue

cf. grille d'analyse remplie pour cet exemple.



EXEMPLE 1 : LA POSTE RUPTURES CONVENTIONNELLES EFFECTUEES

TEXTES APPLICABLES :

- Circulaire n° DSS / DGPD / SD5B / 2009 /210 du 10 juillet 2009
- Décret n°2011-2034 du 29 décembre 2011
- Loi n°2014-40 du 20 janvier 2014

NOM	POUSSIN
DATE DE NAISSANCE	31/10/1959
DATE DE RUPTURE CONTRAT DE TRAVAIL	31/10/2019

Document relatif à la situation du salarié au regard de ses droits à la retraite de base :	
Notification de rejet de liquidation de retraite	
Situation vis-à-vis de la retraite anticipée	
Relevé de carrière	X
Estimation indicative globale GIP	
Autre	

AGE AU MOMENT DE LA RUPTURE	60 ans
------------------------------------	--------

AGE LEGAL D'OUVERTURE DU DROIT					
	Age légal 62 ans				
Janvier 1958	Janvier 2020		Janvier 1959	Janvier 2021	
Février 1958	Février 2020		Février 1959	Février 2021	
Mars 1958	Mars 2020		Mars 1959	Mars 2021	
Avril 1958	Avril 2020		Avril 1959	Avril 2021	
Mai 1958	Mai 2020		Mai 1959	Mai 2021	
Juin 1958	Juin 2020		Juin 1959	Juin 2021	
Juillet 1958	Juillet 2020		Juillet 1959	Juillet 2021	
Aout 1958	Aout 2020		Aout 1959	Aout 2021	
Septembre 1958	Septembre 2020		Septembre 1959	Septembre 2021	
Octobre 1958	Octobre 2020		Octobre 1959	Octobre 2021	X
Novembre 1958	Novembre 2020		Novembre 1959	Novembre 2021	
Décembre 1958	Décembre 2020		Décembre 1959	Décembre 2021	
			Au- delà	Age légal 62 ans	



CONDITIONS : RETRAITE ANTICIPEE POUR CARRIERE LONGUE				
Année de naissance	Age de départ (à partir de)	Début d'activité	Durée cotisée en trimestres	Situation du salarié
1958	57 ans 4 mois	Avant 16 ans	175	
1958	60 ans	Avant 20 ans	167	
1959	57 ans 8 mois	Avant 16 ans	175	60 ans, 167 trimestres, début d'activité à 18 ans : conditions non remplies
1959	60 ans	Avant 20 ans	167	60 ans, 167 trimestres, début d'activité à 18 ans : conditions remplies
1960	58 ans	Avant 16 ans	175	
1960	60 ans	Avant 20 ans	167	
1961, 1962, 1963	58 ans	Avant 16 ans	176	
1961, 1962, 1963	60 ans	Avant 20 ans	168	
1964, 1965, 1966	58 ans	Avant 16 ans	177	
1964, 1965, 1966	60 ans	Avant 20 ans	169	
1967, 1968, 1969	58 ans	Avant 16 ans	178	
1967, 1968, 1969	60 ans	Avant 20 ans	170	
1970, 1971, 1972	58 ans	Avant 16 ans	179	
1970, 1971, 1972	60 ans	Avant 20 ans	171	
A partir de 1973	58 ans	Avant 16 ans	180	
A partir de 1973	60 ans	Avant 20 ans	172	

cf. BRH CORP-DRHRS-2012-0357 du 14 septembre 2012

Des trimestres supplémentaires peuvent être pris en compte dans les cas suivants : Maternité, prévention de la pénibilité, invalidité, service national, maladie ou accident du travail, chômage indemnisé.

cf. Décret n°2014-350 du 19 mars 2014 (JO du 20 mars 2014) relatif à la retraite anticipée au titre des « carrières longues »

COMMENTAIRES

Mme Poussin, en octobre 2019, n'a pas atteint l'âge légal d'ouverture du droit à retraite qui est fixé à 62 ans.

Mme Poussin remplit les conditions pour bénéficier d'une retraite anticipée pour carrière longue : âgée de 60 ans, un début d'activité en 1977 (avant l'âge de 20 ans), et plus de 167 trimestres cotisés.

L'indemnité de rupture conventionnelle n'est pas exonérée de cotisations sociales, ni d'impôt.



EXEMPLE 2 : LA POSTE RUPTURES CONVENTIONNELLES EFFECTUEES

TEXTES APPLICABLES :

- Circulaire n° DSS / DGPD / SD5B / 2009 /210 du 10 juillet 2009
- Décret n°2011-2034 du 29 décembre 2011
- Loi n°2014-40 du 20 janvier 2014

NOM	LATOIR
DATE DE NAISSANCE	30/11/1960
DATE DE RUPTURE	31/08/2019
CONTRAT DE TRAVAIL	

Document relatif à la situation du salarié au regard de ses droits à la retraite de base :	
Notification de rejet de liquidation de retraite	
Situation vis-à-vis de la retraite anticipée	
Relevé de carrière	X
Estimation indicative globale GIP	
Autre	

AGE AU MOMENT DE LA RUPTURE	58 ans 9 mois
------------------------------------	---------------

AGE LEGAL D'OUVERTURE DU DROIT					
	Age légal 62 ans				
Janvier 1958	Janvier 2020		Janvier 1959	Janvier 2021	
Février 1958	Février 2020		Février 1959	Février 2021	
Mars 1958	Mars 2020		Mars 1959	Mars 2021	
Avril 1958	Avril 2020		Avril 1959	Avril 2021	
Mai 1958	Mai 2020		Mai 1959	Mai 2021	
Juin 1958	Juin 2020		Juin 1959	Juin 2021	
Juillet 1958	Juillet 2020		Juillet 1959	Juillet 2021	
Aout 1958	Aout 2020		Aout 1959	Aout 2021	
Septembre 1958	Septembre 2020		Septembre 1959	Septembre 2021	
Octobre 1958	Octobre 2020		Octobre 1959	Octobre 2021	
Novembre 1958	Novembre 2020		Novembre 1959	Novembre 2021	
Décembre 1958	Décembre 2020		Décembre 1959	Décembre 2021	
			Au- delà	Age légal 62 ans	X



CONDITIONS : RETRAITE ANTICIPEE POUR CARRIERE LONGUE				
Année de naissance	Age de départ (à partir de)	Début d'activité	Durée cotisée en trimestres	Situation du salarié
1958	57 ans 4 mois	Avant 16 ans	175	
1958	60 ans	Avant 20 ans	167	
1959	57 ans 8 mois	Avant 16 ans	175	
1959	60 ans	Avant 20 ans	167	
1960	58 ans	Avant 16 ans	175	58 ans et 9 mois, 160 trimestres, début d'activité à 19 ans : conditions non remplies
1960	60 ans	Avant 20 ans	167	58 ans et 9 mois, 160 trimestres, début d'activité à 19 ans : conditions non remplies
1961, 1962, 1963	58 ans	Avant 16 ans	176	
1961, 1962, 1963	60 ans	Avant 20 ans	168	
1964, 1965, 1966	58 ans	Avant 16 ans	177	
1964, 1965, 1966	60 ans	Avant 20 ans	169	
1967, 1968, 1969	58 ans	Avant 16 ans	178	
1967, 1968, 1969	60 ans	Avant 20 ans	170	
1970, 1971, 1972	58 ans	Avant 16 ans	179	
1970, 1971, 1972	60 ans	Avant 20 ans	171	
A partir de 1973	58 ans	Avant 16 ans	180	
A partir de 1973	60 ans	Avant 20 ans	172	

cf. BRH CORP-DRHRS-2012-0357 du 14 septembre 2012

Des trimestres supplémentaires peuvent être pris en compte dans les cas suivants : Maternité, prévention de la pénibilité, invalidité, service national, maladie ou accident du travail, chômage indemnisé.

cf. Décret n°2014-350 du 19 mars 2014 (JO du 20 mars 2014) relatif à la retraite anticipée au titre des « carrières longues »

COMMENTAIRES

Mr Latour, en août 2019, n'a pas atteint l'âge légal d'ouverture du droit à retraite qui est fixé à 62 ans.

Mr Latour ne remplit pas les conditions pour bénéficier d'une retraite anticipée pour carrière longue

La rupture conventionnelle suit donc le même régime fiscal et social que l'indemnité de licenciement.



Annexe 3 : barème de l'indemnité forfaitaire de conciliation

Le décret n°2016-1582 du 23 novembre 2016 a modifié le barème de l'indemnité forfaitaire de conciliation comme suit :

(Article D.1235-21 du Code du travail)

Ancienneté du salarié	Montant de l'indemnité forfaitaire (en mois de salaires)
Inférieure à 1 an	2 mois
Au moins égale à 1 an	3 mois
Au moins égale à 2 ans	4 mois
Au moins égale à 3 ans	5 mois
Au moins égale à 4 ans	6 mois
Au moins égale à 5 ans	7 mois
Au moins égale à 6 ans	8 mois
Au moins égale à 7 ans	9 mois
Ancienneté comprise entre 8 ans et moins de 12 ans	10 mois
Ancienneté comprise entre 12 ans et moins de 15 ans	12 mois
Ancienneté comprise entre 15 ans et moins de 19 ans	14 mois
Ancienneté comprise entre 19 ans et moins de 23 ans	16 mois
Ancienneté comprise entre 23 ans et moins de 26 ans	18 mois
Ancienneté comprise entre 26 ans et moins de 30 ans	20 mois
Au moins égale à trente ans	24 mois



Annexe 4 : barème de l'indemnité de licenciement sans cause réelle et sérieuse

L'ordonnance 2017.1387 du 22 septembre 2017 fixe le barème de l'indemnité de licenciement sans cause réelle et sérieuse suivant :
(Article L 1235-3 du code du travail)

Ancienneté du salarié dans l'entreprise (en années complètes)	Indemnité minimale (en mois de salaire brut)	Indemnité maximale (en mois de salaire brut)
0	-	1
1	1	2
2	3	3.5
3	3	4
4	3	5
5	3	6
6	3	7
7	3	8
8	3	8
9	3	9
10	3	10
11	3	10.5
12	3	11
13	3	11.5
14	3	12
15	3	13
16	3	13.5
17	3	14
18	3	14.5
19	3	15
20	3	15.5
21	3	16
22	3	16.5
23	3	17
24	3	17.5
25	3	18
26	3	18.5
27	3	19
28	3	19.5
29	3	20
30	3	20