

ANNEXE I

Cadre juridique du régime d'exonération fiscal et social

SOMMAIRE

1. LES MODALITÉS DE RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL SE SONT DIVERSIFIÉES, DANS UN CADRE LÉGISLATIF INCITATIF AUX RUPTURES D'UN COMMUN ACCORD.....	1
1.1. De nouvelles modalités de rupture ont été introduites dans le code du travail au cours des 25 dernières années, aboutissant à une large variété de procédures ...1	
1.1.1. <i>La rupture à l'initiative du salarié demeure la modalité de rupture de CDI la plus fréquente.....</i>	<i>2</i>
1.1.2. <i>La rupture à l'initiative de l'employeur bénéficie de garanties procédurales, renforcées en cas de licenciements ou ruptures collectifs.....</i>	<i>2</i>
1.1.3. <i>La rupture d'un commun accord a été facilitée par les novations du cadre juridique encadrant la rupture du contrat de travail.....</i>	<i>6</i>
1.1.4. <i>La contestation d'une rupture de contrat de travail devant le juge des prud'hommes peut également ouvrir droit à une indemnisation forfaitisée en cas de conciliation.....</i>	<i>7</i>
1.1.5. <i>Les parties peuvent également conclure une transaction pour régler les litiges relatifs à la rupture du contrat de travail ou à l'exécution du contrat</i>	<i>7</i>
1.2. Tant le volume que la part relative des différentes modalités des ruptures ont sensiblement évolué au cours des 20 dernières années.....	8
1.2.1. <i>Le nombre annuel des ruptures a fortement crû depuis 10 ans et la part des licenciements a diminué au profit des démissions et des ruptures conventionnelles.....</i>	<i>8</i>
1.2.2. <i>Les procédures collectives, en baisse jusqu' à une période récente, incluent dans un peu plus d'un tiers des cas des dispositifs de départs négociés.....</i>	<i>10</i>
2. POUR APPORTER DE LA SÉCURITÉ JURIDIQUE AU TRAITEMENT FISCAL ET SOCIAL DES INDEMNITÉS DE RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL, LE LÉGISLATEUR A FIXÉ DES RÈGLES AD HOC ENTRÉES EN VIGUEUR EN 2000, QUI ONT DEPUIS ÉTÉ PROGRESSIVEMENT COMPLEXIFIÉES.....	12
2.1. Avant 2000, les principes applicables aux prélèvements fiscaux et sociaux conduisaient à imposer les indemnités de rupture en fonction de leur finalité, ce qui était source d'insécurité juridique	12
2.1.1. <i>La fin du contrat de travail ou du mandat social donne lieu, dans plusieurs temporalités, à des indemnités qui peuvent se rapporter à l'exécution du contrat ou à sa rupture.....</i>	<i>12</i>
2.1.2. <i>Les sommes versées à l'occasion de la rupture du contrat de travail peuvent couvrir des éléments de rémunération, actuelle ou future, ou indemniser un préjudice extrapatrimonial.....</i>	<i>13</i>
2.1.3. <i>L'identification de la finalité associée aux indemnités versées peut être source de difficultés.....</i>	<i>14</i>
2.1.4. <i>Jusqu'en 1999, les règles d'assujettissement de ces sommes découlaient de leur finalité, avec en matière d'impôt sur le revenu une incertitude quant au périmètre de l'assiette assujettie.....</i>	<i>14</i>

2.2. Depuis 2000, la loi fixe des règles de détermination des assiettes fiscales et sociales, qui dépendent de la qualification de l'indemnité et du mode de rupture..	...	16
2.2.1. <i>En fonction de leur nature et du mode de rupture, les indemnités peuvent être entièrement assujetties, entièrement exemptées ou partiellement assujetties selon des règles de calcul objectives</i>		16
2.2.2. <i>Le cadre constitutionnel donne au législateur une importante latitude pour définir l'assiette taxable</i>		18
2.2.3. <i>Si les principes fixés en 2000 sont restés inchangés, les régimes fiscal et social ont divergé et les règles se sont compliquées</i>		19
2.3. Le dispositif résultant de ces évolutions conduit à des divergences des assiettes fiscale et sociale et à des différences de traitement en fonction du mode de rupture.....		24
3. LE RÉGIME EN VIGUEUR EST COMPLEXE, AFFECTÉ PAR PLUSIEURS INCOHÉRENCES ET PEUT COMPORTER DES EFFETS INCITATIFS QUI NE SONT PAS RECHERCHÉS PAR LE LÉGISLATEUR.....		29
3.1. La conciliation entre les différents objectifs conduit à un régime socio-fiscal d'une particulière complexité.....		31
3.2. Le régime comporte plusieurs incohérences.....		32
3.3. Le régime permet des comportements d'évitement fiscal, dont certains sont légaux mais indésirables		33

1. Les modalités de rupture du contrat de travail se sont diversifiées, dans un cadre législatif incitatif aux ruptures d'un commun accord

1.1. De nouvelles modalités de rupture ont été introduites dans le code du travail au cours des 25 dernières années, aboutissant à une large variété de procédures

La rupture du contrat de travail peut s'exercer à l'initiative du salarié, de l'employeur ou par accord entre les deux ; elle peut également résulter d'une décision juridictionnelle. Le cadre juridique applicable à la rupture dépend de ses motifs (personnels ou économiques) mais aussi du nombre de suppressions d'emploi (cadre collectif ou rupture individuelle).

Les éléments qui suivent ont vocation à rappeler brièvement le cadre juridique des principales formes de rupture du contrat de travail¹, dont dépend le régime d'exonération fiscale et sociale applicable. L'évolution intervenue au cours des 25 dernières années a conduit à diversifier les modalités de rupture, avec pour objectif de faciliter les ruptures d'un commun accord. Cette diversification aboutit à un *continuum* de procédures parfois très proches dans leurs objectifs ou leur cadre juridique.

L'on retient ci-après une présentation selon l'initiative de la rupture ; mais certaines des modalités de rupture s'affranchissent de la classification retenue et peuvent résulter, selon les circonstances, soit de l'initiative d'une des parties, soit d'un commun accord (mise en retraite par exemple).

Ces éléments traitent par ailleurs exclusivement des ruptures de contrat de travail à durée indéterminée. Les contrats de travail à durée déterminée ou les missions de travail temporaire ont en effet un terme programmé qui n'est pas assimilable à une rupture ; les deux parties sont en principe tenues d'exécuter le contrat jusqu'à son échéance. Les contentieux qui peuvent naître de la rupture d'un contrat² peuvent donner lieu à des indemnités caractérisées pour l'essentiel comme des éléments de rémunération, imposées et assujetties dans des conditions de droit commun.

Enfin, n'est pas évoquée la situation des mandataires sociaux que la loi (code du commerce ou code civil) soumet, dans des conditions légèrement différentes selon la forme de la société³, au principe de libre révocation.

¹ Ne sont pas évoqués des cas particuliers où l'initiative de la rupture ne résulte de la volonté d'aucune des parties, comme le cas de force majeure, qui conduit à la rupture du contrat de travail ou le décès de l'employeur, qui entraîne également la rupture du contrat de travail au jour du décès si l'employeur est un particulier.

² Il existe des possibilités de rupture anticipée d'un CDD, en particulier par accord entre les deux parties, pour faute grave ou encore pour inaptitude. Dans le cas toutefois où la rupture anticipée par l'employeur d'un contrat à durée déterminée serait considérée comme irrégulière, l'employeur devra au salarié des dommages et intérêts d'un montant au moins égal aux rémunérations que le salarié aurait perçues jusqu'au terme du contrat (L. 1243-4 du code du travail). La rupture avant son terme d'un contrat de mission avec une entreprise de travail temporaire oblige cette dernière à proposer un nouveau contrat ou à défaut à assurer au salarié sa rémunération jusqu'au terme prévu, sauf faute grave de l'assuré.

³ Dans une SARL, la révocation doit être justifiée par un « juste motif » ; il en est de même pour la révocation du directeur général d'une SA.

1.1.1. La rupture à l'initiative du salarié demeure la modalité de rupture de CDI la plus fréquente

Lorsqu'elle est à l'initiative du salarié, la rupture du CDI prend le plus fréquemment la forme de la **démission**, qui constitue le premier motif de rupture du contrat de travail. Elle s'effectue sans formalité autre que le respect d'un préavis, sauf dispense par l'employeur ou prévue par la loi, la convention collective ou le contrat de travail. Le code du travail et les conventions collectives ne prévoient pas qu'elle ouvre droit à des indemnités⁴, mais de telles indemnités peuvent être prévues par le contrat de travail.

Une autre modalité fréquente de rupture à l'initiative du salarié concerne le **départ volontaire en retraite**. Il s'effectue également sans formalité particulière autre que le respect d'un préavis, légal, conventionnel ou résultant d'un contrat de travail. Elle donne lieu à indemnité⁵.

La rupture à l'initiative du salarié peut prendre également une forme contentieuse, selon deux modalités :

- ♦ le salarié démissionnaire qui considère que sa décision de rompre le contrat de travail est due, même pour partie, à des manquements de l'employeur à ses propres obligations, peut saisir le conseil de prud'hommes⁶ d'une demande en requalification en « **prise d'acte** » de la rupture. Si cette demande est acceptée, la rupture du contrat de travail produira les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse (cf. 1.1.2.1). Dans le cas contraire, elle sera considérée comme une démission ;
- ♦ la rupture du contrat de travail peut résulter également d'une **résiliation par le juge**, saisi par le salarié, toujours en emploi, qui estime que l'employeur manque à ses obligations. Dès lors que le juge fait droit à la demande du salarié, la résiliation est assimilable dans ses effets à un licenciement sans cause réelle ou sérieuse (ou dans certains cas à un licenciement nul – cf. 1.1.2.1.3).

1.1.2. La rupture à l'initiative de l'employeur bénéficie de garanties procédurales, renforcées en cas de licenciements ou ruptures collectifs

Elle prend le plus souvent la forme du licenciement. La mise à la retraite, à l'initiative de l'employeur, nécessite pour sa part l'accord du salarié avant 70 ans mais peut être réalisée d'office à compter de cet âge.

1.1.2.1. Le licenciement est entouré de garanties visant à protéger le salarié

Le licenciement peut être justifié par un motif personnel ou par un motif économique.

⁴ Une telle stipulation n'est présente dans aucune des conventions collectives étudiées par la mission.

⁵ Code du travail L.1237-9.

⁶ Code du travail, L. 1451-1.

1.1.2.1.1. *Le licenciement pour motif personnel est la principale forme de licenciement*

Le **licenciement pour motif personnel** est la modalité de licenciement la plus fréquente, représentant près de 87% de l'ensemble des licenciements en 2024 (cf. 1.2.1). Il doit, pour être valable, avoir une cause réelle et sérieuse : il peut s'agir d'une faute, d'une insuffisance professionnelle, ou encore par exemple d'absences répétées non justifiées perturbant le bon fonctionnement de l'entreprise. Le licenciement est entouré de garanties procédurales (entretien préalable et préavis notamment) et donne lieu au versement d'une indemnité. L'invocation d'une faute grave, rendant impossible le maintien du salarié dans l'entreprise, ou d'une faute lourde (caractérisant en sus une intention de nuire) prive toutefois le salarié de préavis et des indemnités dues⁷.

Le montant minimal de l'indemnité légale de licenciement est fixé par voie réglementaire⁸. Revalorisé en 2017, il est égal à un quart du salaire mensuel pour chacune des dix premières années d'ancienneté et un tiers pour les années suivantes. Ce montant sert de référence à la fixation du plancher d'indemnités pour les autres modalités de rupture. Les conventions collectives peuvent prévoir des dispositions plus favorables. L'analyse par la mission des 57 principales conventions collectives, couvrant plus de 11 millions de salariés, montre toutefois que 63 % des conventions fixent des indemnités égales ou inférieures au montant légal, faute d'actualisation (cf. annexe III). L'employeur et le salarié peuvent également prévoir des indemnités plus favorables que les indemnités légales et conventionnelles par un accord d'entreprise, dans le contrat de travail, par une négociation intervenant au moment même du licenciement ou encore le cadre d'un accord de transaction visant à prévenir ou régler un litige après que le licenciement a été prononcé.

Parmi les causes possibles de licenciement, l'inaptitude fait l'objet de garanties particulières (obligation de reclassement). Lorsqu'elle résulte d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, le régime indemnitaire est plus favorable (l'indemnité spéciale de licenciement dans cette situation est au moins égale au double du montant minimal de l'indemnité de licenciement)⁹.

1.1.2.1.2. *Le licenciement pour motif économique est pourvu de garanties procédurales et de fond renforcées en cas de licenciement collectif, notamment par l'obligation d'élaborer un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE)*

Le **licenciement pour motif économique** trouve son origine dans la situation de l'entreprise. Constitue un licenciement pour motif économique « *le licenciement effectué par un employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne du salarié résultant d'une suppression ou transformation d'emploi ou d'une modification, refusée par le salarié d'un élément essentiel du contrat de travail, consécutives notamment à des difficultés économiques (...), à des mutations technologiques, à une réorganisation de l'entreprise nécessaire à la sauvegarde de sa compétitivité ou à la cessation d'activité de l'entreprise*¹⁰ ». Comme tout licenciement, le licenciement pour motif économique doit être pourvu d'une cause réelle et sérieuse : la loi encadre les critères pouvant être pris en compte pour l'apprécier¹¹.

⁷ Compensatrice de préavis et de licenciement à titre principal.

⁸ Code du travail, R. 1234-2.

⁹ Code du travail, L. 1226-14.

¹⁰ Code du travail, L. 1233-3.

¹¹ Code du travail, L. 1233-3.

Le régime du licenciement, structuré notamment par la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi, comporte des garanties de procédure et de fond dont le contenu varie selon la taille de l'entreprise et le nombre de personnes licenciées.

Le **licenciement individuel** pour motif économique se voit appliquer les mêmes garanties procédurales (entretien préalable, préavis) que le licenciement pour motif personnel. S'applique en sus une obligation de reclassement du salarié au sein de l'entreprise ou du groupe d'entreprises et l'obligation de proposer, en fonction de la taille des entreprises, soit un contrat de sécurisation professionnelle¹² soit un congé de reclassement¹³. Les services déconcentrés du ministère du travail (direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités — DREETS) sont par ailleurs informés *ex post* du licenciement.

Le licenciement collectif (soit à compter de deux personnes¹⁴) pour motif économique se voit, quant à lui, appliquer des garanties procédurales renforcées. Les entreprises de plus de dix salariés doivent organiser la consultation du comité social et économique (CSE), dans des conditions variables selon que les licenciements concernent plus ou moins de neuf personnes. Les conditions d'information de la DREETS, renforcées par rapport au licenciement individuel, varient également (contenu et calendrier de l'information) selon ce critère.

En particulier, dans les entreprises d'au moins 50 salariés, **l'employeur qui envisage un licenciement collectif de 10 salariés et plus est tenu d'élaborer et de mettre en œuvre un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE)¹⁵**. Un tel plan comporte des mesures visant à éviter les licenciements, à en limiter le nombre, à réduire les conséquences des suppressions d'emploi et à favoriser le reclassement des salariés dont le licenciement ne pourrait être évité. Il est soumis à homologation ou validation de la DREETS selon que le plan résulte d'un acte unilatéral de l'employeur ou d'un accord majoritaire avec les représentants du personnel.

Le contenu des PSE peut inclure un volet d'incitation au départ volontaire. Création jurisprudentielle, non encadrée par le code du travail, le **plan de départ volontaire** peut être proposé par l'employeur en dehors de tout PSE. Mais dès lors qu'il répond aux critères du PSE quant au nombre de suppression d'emplois envisagées et à la taille de l'entreprise, il a vocation à être intégré à un PSE, soit en ne prévoyant que des départs volontaires (plans de départ volontaire autonome), soit en constituant l'un des volets d'un plan plus large prévoyant des licenciements en cas d'insuffisance du nombre des départs volontaires (PSE mixte). Dans le cadre d'un départ volontaire, la rupture du contrat de travail est réalisée d'un commun accord par la voie d'une convention de rupture.

Dans tous ces cas de figure, le salarié bénéficie d'une indemnité dont le montant est au moins égal au montant de l'indemnité légale ou conventionnelle prévue pour licenciement pour motif personnel.

1.1.2.1.3. *Le licenciement est réalisé sous le contrôle du juge*

Le licenciement peut être contesté devant le juge.

¹² Code du travail, L. 1233-65. Le contrat de sécurisation professionnelle est obligatoirement proposé dans les entreprises de moins de 1 000 salariés lorsqu'un licenciement économique est envisagé. L'adhésion à ce contrat emporte alors rupture du contrat de travail d'un commun accord. Il donne droit à l'assurance chômage et dispense du différé d'indemnisation. À la suite de l'adhésion à un CSP, un ensemble de mesures destinées à faciliter le reclassement est proposé par France Travail.

¹³ Code du travail L. 1233-71 Le congé de reclassement, d'une durée maximale de 12 mois, est proposé en cas de licenciement économique par les entreprises de 1 000 salariés et plus. Il suspend le contrat de travail et se clôt par un licenciement. Le salarié bénéficie de l'aide d'une cellule de reclassement, ainsi que d'actions d'orientation et de formation, à la charge de l'employeur.

¹⁴ Sur une période de 30 jours.

¹⁵ Code du travail, L. 1233-61.

En l'absence d'une cause réelle et sérieuse, le licenciement est considéré comme abusif. Le juge peut ordonner la réintégration ou, dans le cas où celle-ci est refusée par l'une des deux parties, octroyer une indemnité au salarié. Depuis l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 relative à la prévisibilité et à la sécurisation des relations de travail, le montant de l'indemnité est encadré (plafond et plancher) en fonction de la durée d'emploi du salarié. Elle ne peut en aucun cas dépasser vingt mois de salaire¹⁶. Ces limites s'appliquent également en cas de prise d'acte justifiée ou de résiliation judiciaire aux torts de l'employeur (cf. 1.1.1 ci-dessus).

De plus, lorsque le licenciement est intervenu dans certaines circonstances d'une particulière gravité, énumérées par la loi (par exemple, en cas de harcèlement moral ou sexuel, de licenciement pour motif discriminatoire, ou en cas de licenciement d'un salarié protégé en raison de l'exercice de son mandat), il est considéré comme nul et ouvre droit à des indemnités en réparation en sus des indemnités légale et conventionnelle. Le barème susmentionné ne s'applique pas : ces indemnités sont équivalentes au minimum à 6 mois de salaire et ne sont pas plafonnées par la loi¹⁷.

Le non-respect des règles et garanties spécifiques applicables en cas de licenciement économique peut également donner lieu à des indemnités décidées par le juge¹⁸.

1.1.2.1.4. Le montant des indemnités de licenciement a une incidence sur l'accès à l'assurance chômage

L'accès à l'assurance chômage est systématiquement précédé d'un différé d'indemnisation de 7 jours. A ce différé, peut s'ajouter un deuxième différé prenant en compte l'indemnité compensatrice de préavis éventuellement perçue par le salarié¹⁹. Peut également s'y ajouter un troisième différé prenant en compte le montant des indemnités perçues par le salarié dépassant le montant des indemnités légales ou prononcées par le juge prud'hommal. Le nombre de jours de différé est égal au montant en excédent divisé par une valeur²⁰ revalorisée chaque année comme l'évolution du plafond de la sécurité sociale. Le différé ne peut excéder 150 jours, ramenés à 75 jours dans le cadre d'un licenciement économique.

1.1.2.2. La mise à la retraite peut être réalisée d'un commun accord ou imposée par l'employeur

Dès lors que le salarié est âgé d'au moins 67 ans, l'employeur peut interroger, par écrit, le salarié sur son intention de prendre sa retraite dans l'année. Si le salarié en est d'accord, l'employeur peut procéder à la mise en retraite du salarié²¹. En cas de réponse négative du salarié, l'employeur peut renouveler la demande chaque année jusqu'aux 70 ans du salarié. La mise à la retraite hors de ce cadre constitue un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Dès lors qu'un salarié a atteint l'âge de 70 ans, l'employeur peut le mettre en **retraite d'office**.

¹⁶ Code du travail, L.1235-3.

¹⁷ Code du travail L. 1235-3-1

¹⁸ Code du travail L. 1235-10 et suivants. Il s'agit notamment de sanctionner l'absence d'homologation ou de validation d'un PSE, l'absence de consultation des représentants du personnel ou encore l'absence de respect de la priorité de réembauche

¹⁹ Le nombre de jours de différé est égal au montant de l'indemnité divisé par le salaire journalier de référence du salarié

²⁰ 109,6 en 2025

²¹ Code du travail, L. 1237-5.

Dans les deux cas, l'employeur est tenu de respecter un préavis et le salarié a droit à une indemnité au moins égale à l'indemnité légale de licenciement.

Le projet de loi portant transposition des accords nationaux interprofessionnels en faveur de l'emploi des salariés expérimentés et relatif à l'évolution du dialogue social, en cours d'examen par le Parlement²², prévoit la possibilité d'une mise à la retraite par l'employeur avant 67 ans pour les bénéficiaires d'un contrat dit de valorisation de l'expérience, ouvert à des salariés répondant à certains critères (âgés de plus de 60 ans, ou de plus de 57 ans si une convention collective ou d'un accord de branche le prévoit, demandeurs d'emploi depuis plus de six mois).

1.1.3. La rupture d'un commun accord a été facilitée par les novations du cadre juridique encadrant la rupture du contrat de travail

Ces modalités de rupture se sont considérablement développées depuis l'introduction dans le code du travail de la rupture conventionnelle en 2008.

1.1.3.1. La rupture conventionnelle individuelle

Transposant l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 relatif à la modernisation du marché du travail, la loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 portant modernisation du marché du travail a créé la rupture conventionnelle individuelle²³. Celle-ci permet au salarié et à l'employeur de mettre fin d'un commun accord au contrat de travail, moyennant des garanties procédurales allégées par rapport au licenciement (pas d'obligation de préavis mais un entretien préalable, une convention et un délai de rétractation). La rupture conventionnelle est soumise à homologation par les services de la DREETS. Elle s'accompagne du versement d'une indemnité spécifique qui ne peut être inférieure au montant de l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement²⁴.

Le cadre juridique de la rupture conventionnelle est exclusif en revanche des règles applicables en cas de suppression collective d'emplois : accords collectifs de gestion prévisionnels des emplois et des compétences, plans de sauvegarde de l'emploi et accords collectifs portant rupture conventionnelle collective²⁵.

1.1.3.2. La rupture conventionnelle collective

La rupture conventionnelle collective²⁶ a été introduite dans le droit par l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail, dans un objectif de sécurisation du cadre applicable aux plans de départ volontaires.

²² Texte élaboré par une commission mixte paritaire le 8 juillet 2025.

²³ Code du travail, L. 1237-11.

²⁴ L'article 12.a de l'accord national interprofessionnel du 11 juin 2008 relatif à la modernisation du marché du travail, portant sur les ruptures conventionnelles, stipulait le « versement d'une indemnité spécifique non assujettie aux prélèvements sociaux et fiscaux et dont le montant ne peut être inférieur à celui de l'indemnité de rupture prévue à l'article 11 ci-dessus ».

²⁵ Code du travail, L. 1237-16.

²⁶ Code du travail, L. 1237-19.

Annexe I

Elle s'inscrit obligatoirement dans le cadre d'un accord collectif, soumis à validation de l'administration. Sa mise en œuvre passe par la conclusion d'une convention individuelle de rupture avec chacun des salariés concernés, qui emporte rupture d'un commun accord du contrat de travail. Les salariés bénéficient alors d'une indemnité de rupture calculée dans les conditions prévues par l'accord collectif.

La rupture conventionnelle collective est proche dans ses objectifs et son cadre (excluant les licenciements) du plan de départ volontaire. Elle s'en distingue toutefois à plusieurs titres : la rupture conventionnelle collective peut être opérée hors d'un contexte de difficultés économiques et n'est pas tenue de respecter les règles de fond et de procédures applicables en cas de licenciement économique. Le plan de départ volontaire peut être établi pour sa part par une décision unilatérale, ce qui n'est pas possible pour une rupture conventionnelle collective.

1.1.3.3. La rupture d'un commun accord dans le cadre d'un accord de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences

Un congé de mobilité²⁷ peut être proposé par un employeur, soit dans le cadre d'une rupture conventionnelle collective, soit dans le cadre d'un accord collectif portant sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences²⁸. L'acceptation par le salarié de la proposition de congé de mobilité entraîne la rupture du contrat de travail d'un commun accord à l'issue du congé²⁹.

1.1.4. La contestation d'une rupture de contrat de travail devant le juge des prud'hommes peut également ouvrir droit à une indemnisation forfaitisée en cas de conciliation

Dans le cadre d'un recours devant le conseil des prud'hommes, l'employeur, le salarié ou le bureau de conciliation conseil lui-même peuvent proposer un accord de conciliation. L'accord de conciliation donne lieu au versement d'une indemnité forfaitaire de conciliation (IFC), variable selon l'ancienneté en application d'un barème fixé par décret³⁰, fortement revalorisé en 2016³¹. Le montant ne peut dépasser 24 mois de salaire.

1.1.5. Les parties peuvent également conclure une transaction pour régler les litiges relatifs à la rupture du contrat de travail ou à l'exécution du contrat

En cas de litige nés de l'exécution du contrat de travail (rémunération des heures supplémentaires, condition d'application du forfait jour par exemple, mais aussi harcèlement) ou de la rupture du contrat (portant sur la validité du licenciement ou le montant de l'indemnité), salarié et employeur peuvent, indépendamment de la saisine du juge des prud'hommes, conclure une transaction mettant fin au litige. L'accord de transaction prévoit le versement d'une indemnité complémentaire, en contrepartie, en général, de l'abandon d'une procédure contentieuse.

²⁷ Code du travail, L. 1237-18 : Le congé de mobilité a pour objet d'aider le salarié à préparer une reconversion professionnelle. Le salarié peut bénéficier pendant la période du congé d'actions d'accompagnement, de formation et de périodes de travail y compris hors de l'entreprise qui propose le congé.

²⁸ Code du travail, L. 1237-18 et suivants.

²⁹ Code du travail, L. 1233-3.

³⁰ Décret n°2016-1582 du 23 novembre 2016 - code du travail, D. 1235-21.

³¹ La revalorisation a concerné l'ensemble du barème, quelle que soit la durée d'ancienneté. Le montant maximum a été porté de 14 à 24 mois.

La transaction n'est pas une modalité de rupture du contrat de travail, elle intervient nécessairement après la rupture. En pratique, même si une transaction peut être conclue quel que soit le mode de rupture du contrat de travail, la transaction intervient essentiellement après un licenciement, plus rarement après une rupture conventionnelle.

1.2. Tant le volume que la part relative des différentes modalités des ruptures ont sensiblement évolué au cours des 20 dernières années

Les données relatives à l'évolution des modalités de rupture sont principalement issues du traitement de la déclaration sociale nominative (DSN) par la direction de l'animation de la recherche et des études statistiques (DARES) du ministère chargé du travail et de l'emploi, qui publie trimestriellement des statistiques sur les mouvements de main d'œuvre. La DARES exploite également l'autre source de données que sont les systèmes d'information des services du ministère du travail dédiés aux échanges entre les entreprises et les DREETS, pour l'homologation des ruptures conventionnelles individuelles (TéléRC) ou l'homologation ou la validation des procédures de licenciement ou rupture collectifs (RUPCO).

1.2.1. Le nombre annuel des ruptures a fortement crû depuis 10 ans et la part des licenciements a diminué au profit des démissions et des ruptures conventionnelles

En 2024, 3,32 millions de contrats à durée indéterminée (CDI) ont été rompus, soit 57 % de plus qu'en 2014, année avec le volume de ruptures le plus bas sur la période (cf. tableau 1 et graphique 1).

Les démissions sont, sur la période étudiée, entre 2007 et 2024, le premier type de rupture de contrat de travail en CDI. Elles représentaient 1,85 million de ruptures en 2024, soit 56 % du total, une part identique à celle de 2007 (cf. tableau 2) mais bien plus élevée qu'en 2014 et 2015 où elles représentaient respectivement 45 et 43 % du total des ruptures. **L'augmentation du nombre des démissions explique à lui seul trois-quarts de l'augmentation du nombre des ruptures entre 2014 et 2024.**

Les licenciements constituent le deuxième type de rupture de contrat de travail en CDI le plus fréquent, mais leur part a diminué depuis l'introduction de la rupture conventionnelle. En 2024, 17 % des ruptures de CDI ont été la conséquence d'un licenciement, contre 24 % en 2007 :

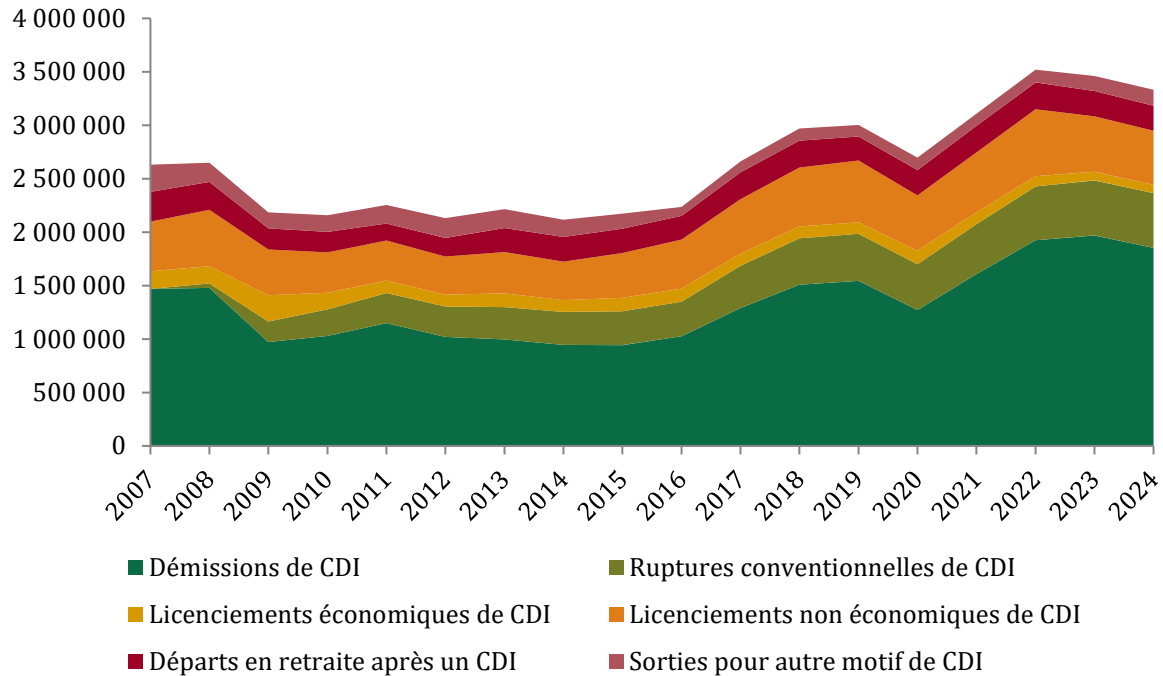
- ◆ **Le recours au licenciement économique a diminué de moitié entre 2007 et 2024** (- 53 %, soit une diminution de 4 % par an en moyenne), passant de 162 000 à 76 000. Leur part dans les ruptures de CDI a été divisée par trois, passant de 6 % à 2 % ;
- ◆ **Le recours aux licenciements non économiques (principalement licenciements pour motif personnel) est fluctuant** : après une baisse de 24 % entre 2007 et 2012, leur nombre croît de 75 % entre 2012 et 2022 avant de diminuer à nouveau de 19 % entre 2022 et 2024. Leur part dans les ruptures de CDI a légèrement diminué, passant de 18 % à 15 %.

Les ruptures conventionnelles sont le troisième type de rupture de contrat de travail en nombre, en augmentation constante depuis 2008, année de la création du dispositif. Elles sont sur la période passées de 40 000 à 515 000. **L'augmentation du nombre des ruptures conventionnelles explique 17 % de l'augmentation du nombre des ruptures entre 2014 et 2024.** Leur part dans le total des ruptures est stable depuis 10 ans, elles représentent 15 % des ruptures de CDI.

Annexe I

Les départs en retraite constituent le quatrième type de rupture de contrat de travail le plus fréquent. Ils sont stables en nombre depuis 2008 (258 000 contre 235 000 en 2024), mais leur part dans le total des ruptures diminue (passant de 10 % en 2008 à 7 % en 2024).

Graphique 1 : Sorties d'emplois à durée indéterminée dans le secteur privé



Source : DARES, base « mouvements de main-d'œuvre », consultée le 25 juillet 2025.

Tableau 1 : Évolution des sorties d'emplois à durée indéterminée dans le secteur privé

Année	Démissions de CDI	Ruptures conventionnelles de CDI	Licenciements économiques de CDI	Licenciements non économiques de CDI	Départs en retraite après un CDI	Sorties pour autre motif de CDI
2007	1 470 812	0	162 407	465 259	277 699	256 081
2008	1 479 455	40 363	163 464	527 110	258 409	180 447
2009	971 631	192 278	247 078	427 755	195 974	151 686
2010	1 028 725	249 664	155 352	377 933	190 672	155 784
2011	1 148 173	283 600	116 839	374 267	158 527	173 289
2012	1 020 698	284 234	109 101	356 936	175 459	183 391
2013	994 879	304 308	128 461	385 389	224 980	177 423
2014	944 655	310 477	109 114	359 773	230 327	163 150
2015	943 395	315 203	126 374	420 761	226 334	140 451
2016	1 025 144	323 332	124 375	458 045	220 005	85 712
2017	1 289 267	395 151	113 328	511 331	249 851	102 289
2018	1 508 698	432 937	110 514	552 632	252 686	113 208
2019	1 545 641	439 464	106 810	579 625	223 110	107 204
2020	1 270 273	428 296	126 123	519 650	237 429	114 310
2021	1 606 344	467 503	110 372	561 332	249 677	111 383
2022	1 925 185	503 465	94 833	625 665	251 216	119 776
2023	1 968 564	514 854	81 921	517 779	238 547	138 074
2024	1 851 333	514 627	75 893	507 011	235 170	148 618

Source : DARES, base « mouvements de main-d'œuvre », consultée le 25 juillet 2025.

Annexe I

Tableau 2 : Part des types de rupture de contrat de travail dans le secteur privé dans le total des sorties d'emplois à durée indéterminée

Année	Démissions de CDI	Ruptures conventionnelles de CDI	Licenciements économiques de CDI	Licenciements non économiques de CDI	Départs en retraite après un CDI	Sorties pour autre motif de CDI
2007	56 %	0 %	6 %	18 %	11 %	10 %
2008	56 %	2 %	6 %	20 %	10 %	7 %
2009	44 %	9 %	11 %	20 %	9 %	7 %
2010	48 %	12 %	7 %	18 %	9 %	7 %
2011	51 %	13 %	5 %	17 %	7 %	8 %
2012	48 %	13 %	5 %	17 %	8 %	9 %
2013	45 %	14 %	6 %	17 %	10 %	8 %
2014	45 %	15 %	5 %	17 %	11 %	8 %
2015	43 %	15 %	6 %	19 %	10 %	6 %
2016	46 %	14 %	6 %	20 %	10 %	4 %
2017	48 %	15 %	4 %	19 %	9 %	4 %
2018	51 %	15 %	4 %	19 %	9 %	4 %
2019	51 %	15 %	4 %	19 %	7 %	4 %
2020	47 %	16 %	5 %	19 %	9 %	4 %
2021	52 %	15 %	4 %	18 %	8 %	4 %
2022	55 %	14 %	3 %	18 %	7 %	3 %
2023	57 %	15 %	2 %	15 %	7 %	4 %
2024	56 %	15 %	2 %	15 %	7 %	4 %

Source : DARES, base « mouvements de main-d'œuvre », consultée le 25 juillet 2025.

1.2.2. Les procédures collectives, en baisse jusqu' à une période récente, incluent dans un peu plus d'un tiers des cas des dispositifs de départs négociés

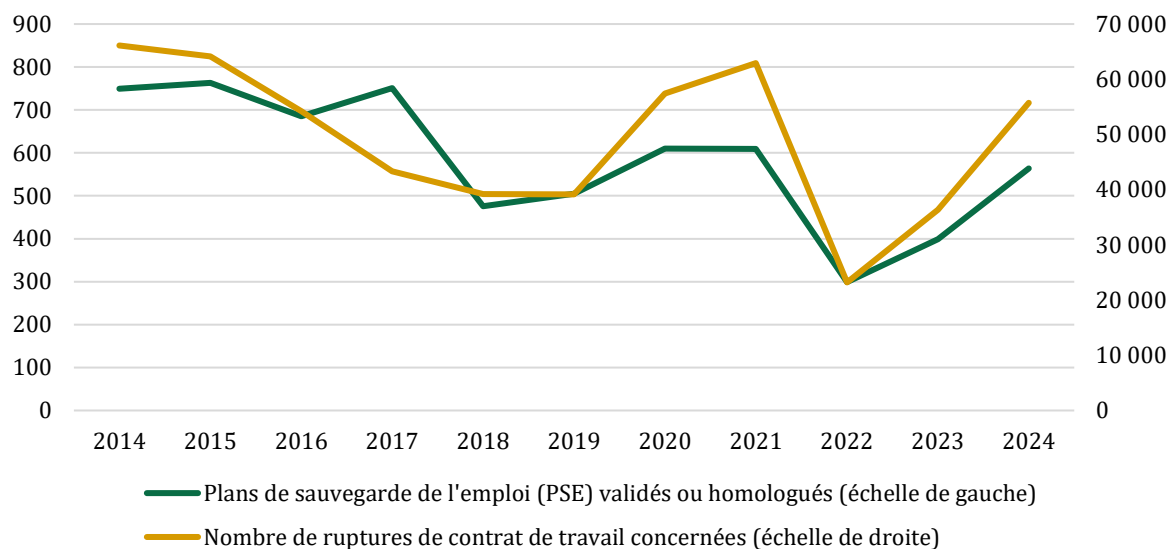
Les données relatives aux mouvements de main d'œuvre, issues de la DSN, ne permettent pas d'identifier au sein des licenciements économiques la part des licenciements collectifs. Les données du système d'information RUPCO, vecteur des échanges d'information entre les entreprises et les DREETS pour les licenciements et ruptures collectifs, retracent l'évolution du nombre des plans de sauvegarde de l'emploi (PSE) homologués et approuvés et le nombre des emplois concernés par ces plans. Si l'on excepte la période de la crise du Covid, la baisse est forte : le nombre des emplois concernés par un PSE diminue de 65% entre 2014 et 2022, avant de croître à nouveau.

Le même système d'information RUPCO permet de connaître, parmi les suppressions d'emplois prévues dans les plans de sauvegarde de l'emploi, la part de celles qui entrent dans le cadre de PSE prévoyant des **départs volontaires**. Nettement plus élevée (65 %) en 2021, année de recours plus important aux PSE, cette part était stable à 35% au cours des trois dernières années.

Le dispositif de **rupture conventionnelle collective** (RCC) ne concerne pour sa part qu'un nombre relativement réduit de suppressions d'emploi : après une hausse dans les deux années suivant la création du dispositif (près de 15 000 emplois concernés en 2020), le nombre annuel d'emplois concernés par des accords de rupture conventionnelles collectives, comme le nombre des emplois concernés, s'est réduit de près de moitié, à moins de 8 000 en 2023 (7 261) et 2024 (7 581).

Annexe I

Graphique 2 : Évolution du nombre des PSE et du nombre des suppressions d'emplois prévues par les PSE



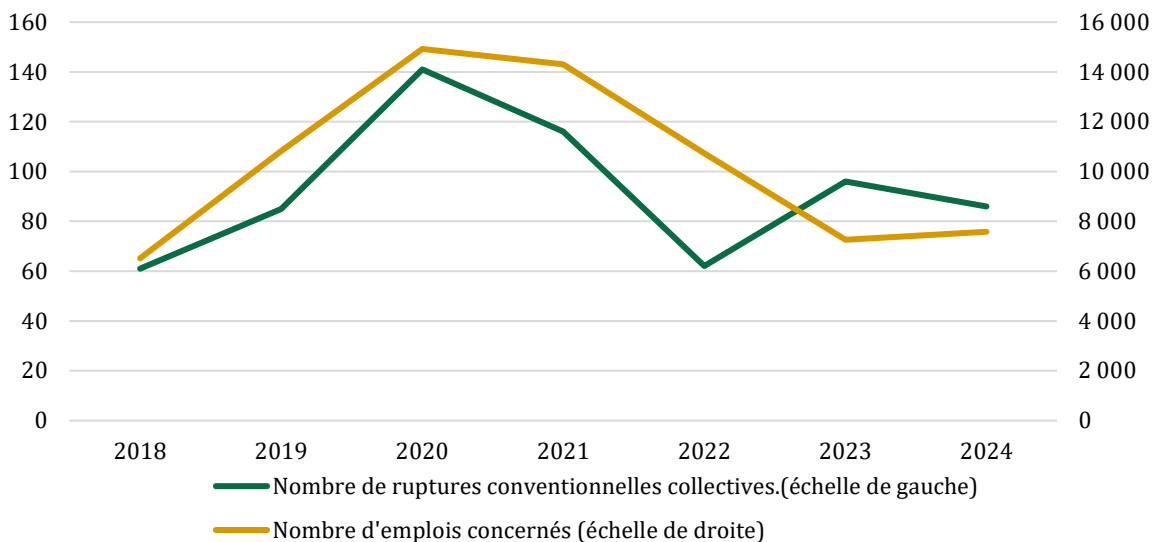
Source : DARES, « dispositifs publics d'accompagnement des restructurations ». SI RUPCO. Note : compte tenu de l'évolution de la méthode de dénombrement des PSE, en lien avec l'évolution du cadre juridique des PSE, les séries ne sont pas disponibles avant 2013

Tableau 3 : Nombre de suppressions d'emplois prévues dans le cadre d'un PSE, selon que le PSE prévoit uniquement des licenciements, uniquement des départs volontaires ou les deux modalités

Nature du plan	2021	2022	2023	2024
Licenciements uniquement	22 453	15 097	23 706	35 391
Départs volontaires uniquement	4 345	1 335	1 317	1 626
Mixte	36 513	6 672	11 551	18 067
Total	63 311	23 104	36 574	55 084

Source : DARES/ DGEFP - SI RUPCO. Les données ne sont pas disponibles avant 2021.

Graphique 3 : Évolution du nombre des RCC et du nombre des suppressions d'emplois prévues par les accords de RCC



Source : DARES, « dispositifs publics d'accompagnement des restructurations » ; SI RUPCO.

2. Pour apporter de la sécurité juridique au traitement fiscal et social des indemnités de rupture du contrat de travail, le législateur a fixé des règles *ad hoc* entrées en vigueur en 2000, qui ont depuis été progressivement complexifiées

2.1. Avant 2000, les principes applicables aux prélèvements fiscaux et sociaux conduisaient à imposer les indemnités de rupture en fonction de leur finalité, ce qui était source d'insécurité juridique

2.1.1. La fin du contrat de travail ou du mandat social donne lieu, dans plusieurs temporalités, à des indemnités qui peuvent se rapporter à l'exécution du contrat ou à sa rupture

À l'occasion de la fin du contrat de travail ou du mandat social, les indemnités peuvent avoir pour objet :

- ♦ soit l'indemnisation de la *rupture* du contrat en elle-même. Tel est le cas par exemple des indemnités de licenciement, de rupture de mandat ou de départ à la retraite (indemnisation de la rupture);
- ♦ soit l'indemnisation d'éléments relatifs à l'*exécution* du contrat. Tel est par exemple le cas d'une indemnité compensatrice de congés payés (dédommagement des droits acquis en cours d'exécution du contrat), d'une somme indemnisant le salarié victime d'un accident du travail, ou d'une indemnité prononcée par le juge et indemnisant un salarié victime de discriminations ou de harcèlement au travail.

Les indemnités peuvent être versées selon plusieurs temporalités :

- ♦ au moment du versement de la dernière rémunération ou immédiatement après celui-ci, dans le cadre du solde tout compte par l'employeur;
- ♦ ultérieurement, dans le cadre d'une transaction entre l'employeur et le salarié ou le mandataire (protocole transactionnel prévoyant le versement d'une indemnité), d'une conciliation ou d'un règlement contentieux par le conseil de prud'hommes ou le tribunal de commerce.

2.1.2. Les sommes versées à l'occasion de la rupture du contrat de travail peuvent couvrir des éléments de rémunération, actuelle ou future, ou indemniser un préjudice extrapatrimonial

Le versement d'indemnités liées à la rupture du contrat de travail à durée indéterminée ou de mandat peut répondre à deux grandes catégories d'objectifs. Ces deux finalités peuvent concerner aussi bien les indemnités *de rupture* que les éventuelles indemnités liées à l'exécution du contrat de travail et versées au moment de la rupture, ou que les indemnités versées après la rupture (indemnités transactionnelles ou judiciaires).

1° D'une part, les indemnités peuvent constituer un élément de rémunération du salarié ou mandataire ou compenser la perte de rémunération (préjudice patrimonial). Cette grande catégorie inclut de nombreux cas de figure, qui peuvent pour partie se recouper :

- ♦ l'indemnité peut constituer **une forme de rémunération différée** ou une **prime de fin de contrat** acquise par le salarié ou le mandataire au cours du déroulement de son contrat de travail, touchée en fin de contrat et participant à l'économie générale de la relation contractuelle ;
- ♦ elle peut être vue comme une **compensation du préjudice qui résulte de la perte des salaires ou rémunérations futurs probables** ;
- ♦ elle peut constituer la **contrepartie de sommes que le salarié ou mandataire avait l'assurance de toucher**. Tel est le cas en particulier de l'indemnité compensatrice de préavis, c'est-à-dire des salaires qu'aurait touché le salarié dispensé de préavis par décision de son employeur pendant la période du préavis ;
- ♦ elle peut de la même façon être la **contrepartie de droits ou avantages en nature que le salarié ou mandataire ne pourra plus exercer du fait de la rupture** : indemnité compensatrice de congés payés, de compte épargne temps, *etc.* ;
- ♦ dans certains cas, elle peut être la **contrepartie de nouvelles obligations pour le salarié ou mandataire**, telles qu'une clause de non concurrence.

Cette première catégorie de motivations inclut donc la réparation des **préjudices patrimoniaux**³² subis par le salarié ou mandataire du fait de la perte de son contrat : perte de rémunération certaine ou probable, perte de droits acquis, interdiction d'avoir certains comportements économiques.

³² Les préjudices patrimoniaux sont les préjudices portant atteinte au patrimoine d'une personne. Il peut s'agir des pertes directes d'une personne, comme la destruction d'un bien ou la perte d'un droit dont la valeur financière est certaine, ou de pertes indirectes telles qu'un manque à gagner. La perte de chance d'obtenir un gain peut également dans certaines situations être reconnue comme un préjudice patrimonial.

2° D'autre part, les indemnités peuvent avoir pour objet de compenser un préjudice extrapatrimonial³³ subi par le salarié ou mandataire. Ce préjudice peut être consubstantiel à la rupture du contrat : angoisse consécutive à la perte d'emploi, perte de chance et incertitude quant au fait de disposer à nouveau d'une rémunération à l'avenir³⁴, perte de statut social qu'entraîne le chômage, *etc.* Il peut également être lié aux conditions mêmes de la rupture : tel est le cas par exemple des indemnités versées en cas de non-respect des procédures de licenciement, en cas de licenciement sans cause réelle ni sérieuse, *etc.*

2.1.3. L'identification de la finalité associée aux indemnités versées peut être source de difficultés

Certaines catégories d'indemnités définies par le code du travail se rapportent sans ambiguïté à l'une ou l'autre des finalités. À titre d'exemple, les indemnités compensatrices de préavis et les indemnités de non-concurrence relèvent de la première catégorie, les dommages-intérêts accordés par le juge en réparation d'un licenciement vexatoire subi par le salarié de la seconde.

En revanche, plusieurs indemnités prévues par le code du travail présentent une nature mixte : c'est le cas en particulier de l'indemnité de licenciement et de l'indemnité de mise à la retraite, qui ont à la fois une dimension de rémunération, de couverture d'un préjudice patrimonial et d'indemnisation du préjudice extrapatrimonial que constitue la rupture en elle-même. Il en va de même de certains versements non explicitement prévus par la loi, en particulier les indemnités versées lors de transactions conclues entre l'employeur et le salarié pour prévenir ou éteindre un contentieux³⁵.

De même, les indemnités versées à l'occasion de la rupture du mandat social, non cadrées par le code du travail ni par le code de commerce (« parachutes dorés », primes de départ, indemnités transactionnelles), **peuvent aussi se rapporter à différentes finalités.** Dans ce cas, l'identification de la finalité des différentes indemnités est compliquée par le fait que la loi ne prévoit pas de nomenclatures des indemnités comme c'est le cas en matière de rupture du contrat de travail.

2.1.4. Jusqu'en 1999, les règles d'assujettissement de ces sommes découlaient de leur finalité, avec en matière d'impôt sur le revenu une incertitude quant au périmètre de l'assiette assujettie

Les principes généraux d'assujettissement à l'impôt sur le revenu, aux cotisations sociales et aux prélèvements sociaux (contribution sociale généralisée – CSG – et contribution au remboursement de la dette sociale – CRDS) **conduisaient jusqu'en 1999 à distinguer les indemnités selon qu'elles réparaient un préjudice extrapatrimonial ou non.**

³³ Les préjudices extrapatrimoniaux sont les dommages qui ne peuvent pas être évalués financièrement de manière directe, en ce qu'ils portent atteinte à des aspects non matériels de la vie d'une personne. Les préjudices extrapatrimoniaux incluent les préjudices moraux (préjudice d'anxiété, de souffrances endurées, *etc.*) mais aussi des préjudices physiques (déficit fonctionnel, préjudice esthétique, *etc.*). En pratique, en matière de réparation des préjudices relatifs à la rupture du contrat de travail, les notions de préjudice moral et préjudice extrapatrimonial sont souvent confondues.

³⁴ À ne pas confondre avec la perte de chance de toucher des salaires à l'avenir, qui constitue un préjudice patrimonial incertain.

³⁵ L'acceptation par le salarié de la rupture assortie de cette indemnité peut en effet refléter son pouvoir de négociation économique ou traduire l'existence pour celui-ci d'un préjudice, qu'il soit patrimonial ou extrapatrimonial.

En matière fiscale, selon la jurisprudence constante du Conseil d'État, « toute somme perçue d'un employeur à l'occasion de la rupture du contrat de travail constitu[ait] une rémunération imposable, à l'exception de la partie de l'indemnité versée pour réparer des préjudices autres que la perte de salaire³⁶ ». Étaient donc assujettis aux différentes catégories de prélèvements obligatoires l'ensemble des versements constituant un élément de la rémunération ou la compensation d'une perte de rémunération ou de droits. En revanche, les indemnités réparant un préjudice extrapatrimonial n'étaient pas assujetties.

L'application de ces principes permettait d'assujettir ou d'exclure certaines indemnités définies par le code du travail sur la base de la qualification qui en était donnée en droit du travail au moment de la rupture. Ainsi, les indemnités de non-concurrence et les indemnités de départ en retraite volontaire³⁷ pouvaient être assujetties, tandis que des dommages-intérêts prononcés par décision de justice au titre d'un préjudice extrapatrimonial étaient exemptées.

Cependant, ces principes étaient source d'insécurité juridique pour les indemnités dont la finalité était mixte, telles que les indemnités de licenciement et de mise à la retraite *stricto sensu* et les indemnités transactionnelles conclues entre le salarié et l'employeur pour prévenir ou éteindre un litige. Pour celles-ci, il appartenait à l'administration, sous le contrôle du juge, d'identifier en fonction des circonstances de la rupture la fraction de l'indemnité ayant le caractère d'un élément de rémunération afin de l'inclure dans l'assiette, le solde en étant exclu. Cette jurisprudence conduisait à des solutions dépendant essentiellement du cas d'espèce et donc peu prévisible pour le contribuable³⁸. Dans certains cas, le juge avait par ailleurs pu admettre que soient requalifiées des indemnités dont l'intitulé ne correspondaient pas à la réalité, conduisant par exemple à exempter partiellement une indemnité dite de non-concurrence dissimulant en réalité des dommages-intérêts versés au salarié.

Les seuls principes constants étaient :

- ◆ l'exclusion systématique des indemnités prévues par la loi ou la convention collective³⁹ ;
- ◆ l'exclusion des indemnités, y compris supra conventionnelles, perçues par des salariés considérés comme âgés, au vu de leurs faibles chances de retrouver du travail⁴⁰ ;
- ◆ l'exclusion des sommes allouées par le juge au titre de dommages-intérêts

En revanche, la jurisprudence de la Cour de cassation en matière de cotisations sociales et prélèvements sociaux (contribution sociale généralisée – CSG – et contribution au remboursement de la dette sociale – CRDS) **ne recoupait pas exactement les principes dégagés par le Conseil d'État en matière fiscale**. Le champ des exemptions était plus large, puisque **la Cour tendait à reconnaître à l'ensemble des indemnités de licenciement le caractère de dommages-intérêts, de ce fait exemptés de cotisations sociales, y compris pour les indemnités supraconventionnelles⁴¹**.

³⁶ Bulletin officiel des impôts, documentation 5F1144 (impôt sur les salaires et assimilés, champ d'application, indemnités de licenciement), publié le 10 février 1999, paragraphe 14.

³⁷ À noter toutefois qu'il existait à l'époque une exemption partielle pour les indemnités de départ en retraite volontaire

³⁸ Voir bulletin officiel des impôts, documentation 5F1144 (impôt sur les salaires et assimilés, champ d'application, indemnités de licenciement), publié le 10 février 1999, présentant de nombreux exemples.

³⁹ Document précité, paragraphes 14 à 16.

⁴⁰ Document précité, paragraphe 20.

⁴¹ Cour de cassation, 2^e chambre civile, 9 juin 1966, *Directeur régional de la Sécurité sociale de Bordeaux c. Piquero et autres* : « une indemnité de licenciement, bien qu'elle ait pour origine le contrat, constitue non un revenu mais des dommages et intérêts, c'est-à-dire la réparation d'un préjudice, ce qui ne saurait être assimilé à un revenu quel qu'il soit ».

2.2. Depuis 2000, la loi fixe des règles de détermination des assiettes fiscales et sociales, qui dépendent de la qualification de l'indemnité et du mode de rupture

Afin d'accroître la prévisibilité du traitement fiscal des indemnités de rupture de contrat de travail et de mandat social et élargir les bases d'imposition et d'assujettissement aux cotisations de sécurité sociale⁴², le législateur a entendu fixer, par les lois de finances (n° 99-1172 du 30 décembre 1999, art. 3) et de financement de la Sécurité sociale (n° 99-1140 du 29 décembre 1999, art. 2) pour 2000, les règles applicables en matière de détermination de l'assiette de l'impôt sur le revenu, des cotisations sociales et des prélèvements sociaux. Il a, ce faisant, substitué des règles particulières aux principes généraux ci-avant rappelés.

2.2.1. En fonction de leur nature et du mode de rupture, les indemnités peuvent être entièrement assujetties, entièrement exemptées ou partiellement assujetties selon des règles de calcul objectives

Les lois de finances et de financement de la Sécurité sociale pour 2000 ont établi les principes suivants, qui n'ont pas été remis en cause depuis :

En matière d'impôt sur le revenu et de cotisations sociales (art. 80 *duodecies* du code général des impôts – CGI – et L. 242-1 du code de la sécurité sociale – CSS) :

- ◆ assujettissement de principe de « toute indemnité versée à l'occasion de la rupture du contrat de travail » et « toute indemnité versée à l'occasion de la cessation de leurs fonctions » aux dirigeants et mandataires sociaux ;
- ◆ mais assorti de nombreuses exemptions :
 - exemption totale de certaines indemnités prononcées par les tribunaux : celles versées en cas de non-respect des règles de forme de la rupture et celles versées en cas de licenciement sans cause réelle ni sérieuse. Ces exemptions s'expliquent par la nature présumée réparatrice de ces indemnités ;
 - exemptions totales ou partielles de certaines indemnités en fonction du mode de rupture du contrat de travail, selon des règles qui ne dépendent que de paramètres objectifs. Ces règles ont pour objectif d'estimer forfaitairement la part réparant un préjudice extrapatrimonial.

⁴² Ce pour partie en réaction à une controverse médiatique sur les indemnités perçues par M. Philippe Jaffré, président-directeur général d'Elf Aquitaine, qui étaient exemptées d'impôts et de cotisations sociales.

Annexe I

À cette occasion, les régimes d'exemption d'impôt sur le revenu et de cotisations sociales prévus en fonction du mode de rupture ont ainsi été fixés :

- ◆ en cas de PSE ou licenciement collectif de plus de dix personnes sur 30 jours pour motif économique ou départ pour motif assimilé⁴³ : exemption totale des indemnités de licenciement ou de départ volontaire *stricto sensu*⁴⁴ ;
- ◆ dans les autres cas de licenciement, en cas de mise à la retraite, ou en cas de cessation forcée du mandat social, les indemnités de licenciement, de mise à la retraite ou de cessation forfait du mandat social *stricto sensu*⁴⁵ sont exemptées dans la limite du plus élevé des trois montants suivants :
 - le montant des indemnités prévues par la loi, l'accord national professionnel ou interprofessionnel, ou la convention collective de branche ;
 - deux années de rémunération annuelle brute du salarié ou du mandataire social, dans la limite d'un plafond (initialement établi en fonction du barème de l'impôt de solidarité sur la fortune et correspondant à 2 350 000 francs) ;
 - la moitié des indemnités, dans la limite du même plafond ;
- ◆ en cas de départ à la retraite volontaire : exemption de l'indemnité de départ dans la limite de 20 000 francs.

En revanche, aucune exemption n'était prévue en cas de démission ou de cessation non forcée du mandat social.

Pour l'application de ces règles, il est fait masse de l'ensemble des indemnités de licenciement, de mise à la retraite ou de cessation forcée du mandat social *stricto sensu* versées à l'occasion d'une même rupture⁴⁶.

En matière de CSG et de CRDS (art. L. 136-2 du code de la sécurité sociale – CSS –, déplacé à l'art. L. 136-1-1 en 2018) : inclusion dans l'assiette de l'ensemble des indemnités versées à l'occasion de la rupture du contrat de travail ou du mandat social qui, soit sont imposées, soit dont le versement ne résulte pas d'une obligation issue de la loi ou d'une convention collective. Autrement dit, seules sont exclues les indemnités non imposées *et* dont le versement correspond à une obligation légale ou conventionnelle.

⁴³ La lettre de l'article 80 *duodecies* du CGI comporte une ambiguïté apparente, puisque le 2° du 1 de l'article mentionne le « *plan de sauvegarde de l'emploi* » (PSE), mais renvoie aux dispositions du code du travail relatives aux PSE (obligatoire en cas de licenciement collectif dans une entreprise de plus de 50 salariés seulement) *stricto sensu* comme aux licenciements collectifs dans les entreprises de moins de 50 salariés et aux mesures connexes visant à réduire le nombre de licenciements. La doctrine fiscale lève toutefois l'ambiguïté, dans le sens d'une application large de l'exemption : « *Il résulte de ces dispositions que sont visés les départs de l'entreprise qui s'inscrivent dans le cadre de procédures de licenciement collectif pour motif économique, [...] que l'entreprise ait mis en œuvre un ensemble de mesures visées à l'article L. 1233-31 du C. trav. et à l'article L. 1233-32 du C. trav., notamment de nature sociale et économique, négociées avec les représentants du personnel ou sur lesquelles ceux-ci ont été consultés lorsque cette représentation est obligatoire, ou un plan social défini à l'article L. 1233-61 du C. trav., afin d'éviter les licenciements ou en limiter le nombre et pour faciliter le reclassement du personnel dont le licenciement ne peut être évité. / En d'autres termes, sont concernés les licenciements pour motif économique, envisagés pour une raison étrangère à la personne des salariés concernés et portant sur dix salariés au moins dans une même période de trente jours. / Dans un tel cadre, peu importent les modalités du départ, c'est-à-dire sa qualification de départ volontaire ou de licenciement.* » (BOFiP-BOI-RSA-CHAMP-20-40-10-30, §440).

⁴⁴ Les indemnités de licenciement ou de départ volontaire *stricto sensu* s'entendent par différence avec les indemnités versées à l'occasion du licenciement. Autrement dit, les indemnités compensatrices de préavis, de congés payés, les indemnités de non concurrence, etc. ne bénéficient pas de l'exemption.

⁴⁵ *Idem.*

⁴⁶ Ainsi, à titre d'exemple, dans le cas où un salarié recevait au moment de la rupture une indemnité de 500 000 francs, puis concluait un protocole transactionnel prévoyant le versement d'une seconde indemnité de 400 000 francs, la règle d'exonération partielle était appliquée une seule fois à la somme de 900 000 francs (plutôt qu'une première fois à la somme de 500 000 francs puis une seconde fois à la somme de 400 000 francs).

Conformément à l'article 83 du CGI, les cotisations sociales salariales acquittées au titre des indemnités de rupture sont déductibles des revenus pour le calcul de l'impôt sur le revenu, en sus des exemptions précédemment décrites. Il en va de même, conformément à l'article 154 *quinquies* du CGI, d'une fraction de la CSG.

La vocation du régime ainsi créé était triple :

- ◆ rendre prévisible le traitement fiscal et social des indemnités ;
- ◆ éviter d'aggraver la situation fiscale de la majorité des personnes licenciées ;
- ◆ mettre à contribution les personnes touchant des indemnités d'un montant considéré comme élevé⁴⁷.

2.2.2. Le cadre constitutionnel donne au législateur une importante latitude pour définir l'assiette taxable

Cette évolution a été rendue possible par le fait qu'**il appartient au législateur de fixer les règles de détermination de l'assiette des impositions sur le revenu**. Le contrôle exercé par le juge constitutionnel à cette occasion est restreint et porte pour l'essentiel sur la vérification de quatre éléments⁴⁸ :

- ◆ si les revenus taxés sont effectivement disponibles ;
- ◆ si l'assiette retenue par le législateur est cohérente avec les objectifs qu'il poursuit ;
- ◆ si les éventuelles différences de traitement instituées ne sont pas manifestement dénuées de caractère objectif et rationnel compte tenu de l'objectif poursuivi ;
- ◆ si les règles fixées ne conduisent pas à introduire des situations dans lesquelles les prélèvements seraient manifestement confiscatoires ou, au contraire, insignifiants au regard des facultés contributives des contribuables.

Sous ces réserves, le législateur est souverain pour établir ces règles. À cet égard, le fait que les flux financiers assujettis soient qualifiés d'« indemnités » ou de « dommages-intérêts » n'exclut pas leur prise en compte dans l'assiette de l'impôt ou des cotisations sociales⁴⁹.

⁴⁷ S'agissant de la loi de finances, voir : compte-rendu de la première séance de l'Assemblée nationale du jeudi 21 octobre 1999 (session ordinaire de 1999-2000, 11^e jour de séance, 25^e séance), discussions sur l'amendement 524. S'agissant de la loi de financement de la Sécurité sociale, voir : compte rendu de la troisième séance de l'Assemblée nationale du mercredi 27 octobre 1999 (session ordinaire 1999-2000, 14^e jour de séance, 36^e séance), discussions sur les amendements 677 et 753.

⁴⁸ Voir en particulier : Lignereux (B.), 2023, *Précis de droit constitutionnel fiscal*, p. 229 sq ; Melot (V.) et Repetti-Deiana (S.), 2024, rapport particulier : *les différences de traitement entre catégories de revenus*, p. 57, in Conseil des prélèvements obligatoires (CPO), 2024, *conforter l'égalité des citoyens devant l'imposition des revenus*.

⁴⁹ Lignereux (B.), 2023, *Précis de droit constitutionnel fiscal*, p. 231.

Ainsi, saisi des règles d'assujettissement des indemnités de rupture du contrat de travail établies par le législateur en 2000, le Conseil constitutionnel a explicitement jugé « *qu'aucun principe ou règle de valeur constitutionnelle n'interdit de façon générale et absolue l'imposition de sommes versées à titre d'indemnités ; qu'il était loisible au législateur de prévoir l'imposition des indemnités versées à l'occasion de la cessation de fonctions, à condition de prendre en compte les capacités contributives des intéressés*⁵⁰ ». Au cours des délibérations, le rapporteur, M. Georges Abadie, exposait en particulier qu'« *il est [...] loisible au législateur — et il existe à cet égard de nombreux précédents — de prévoir l'imposition d'indemnités, dès lors que, ce faisant, il ne crée pas de rupture caractérisée de l'égalité devant les charges publiques, ne méconnaît pas le principe d'égalité devant l'impôt et se fonde sur des critères objectifs et rationnels* ». D'autres dispositions conduisent d'ailleurs à fiscaliser des produits perçus par des ménages ayant le caractère de dommages-intérêts : tel est le cas des dommages-intérêts servis sous forme de rente (art. 79 du CGI) ou des dommages-intérêts servis en capital, fixés par décision de justice et dont le montant excède 1 M€ (art. 80 du CGI).

2.2.3. Si les principes fixés en 2000 sont restés inchangés, les régimes fiscal et social ont divergé et les règles se sont compliquées

Les principes décrits précédemment n'ont pas été modifiés depuis 2000. En revanche, plusieurs évolutions sont intervenues dans le but de :

- ◆ suivre des modifications survenues dans le droit des procédures collectives et des licenciements (1°) ;
- ◆ limiter les montants exemptés en matière sociale par de nouveaux plafonds et par des seuils d'assujettissement au premier euro (2°) ;
- ◆ introduire des pénalités spécifiques à certains modes de rupture, poursuivant à la fois des objectifs de dissuasion et de rendement (3°) ;
- ◆ fixer le régime social et fiscal applicable aux ruptures conventionnelles, largement encadrées par le droit du travail depuis 2008, en répliquant celui des licenciements pour motif personnel (4°).

À noter en outre que l'exemption spécifique relative aux départs volontaires à la retraite a été supprimée par la loi de finances pour 2010.

1° S'agissant des évolutions du régime des procédures collectives et licenciements, les modifications apportées à l'article 80 *duodecies* du CGI ont consisté à :

- ◆ élargir le champ des indemnités exemptées du fait de leur nature présumée réparatrice à mesure que leur nomenclature était précisée par le code du travail. Sont ainsi désormais exemptées fiscalement — et par voie de conséquence socialement :
 - l'indemnité forfaitaire prononcée en cas de conciliation mettant terme à un litige en cours (article L. 1235-1 du code du travail) ;
 - l'indemnité pour non-respect des formes et procédures de licenciement pour motif individuel (art. L. 1235-2) ;
 - l'indemnité de licenciement sans cause réelle ni sérieuse (art. L. 1235-3) ;
 - les indemnités prononcées par le juge en cas d'infraction au droit du travail d'une particulière gravité (violation d'une liberté fondamentale, faits de harcèlement moral ou sexuel, etc. — art. L. 1235-3-1) ;

⁵⁰ Cons. const., n° 99-424 DC du 29 décembre 1999, *Loi de finances pour 2000*, cons. 21.

- l'indemnité prononcée en cas de nullité de la procédure de licenciement économique (art. L. 1235-11), de non-respect des procédures de consultation des représentants du personnel ou d'information de l'autorité administrative (art. L. 1235-12) ou des priorités de réembauche (art. L. 1235-13) ;
- l'indemnité versée à la suite de l'annulation d'une décision d'homologation ou de validation de l'accord collectif conclu dans le cadre d'un licenciement collectif (art. L. 1235-16) ;
- ♦ étendre la liste des procédures collectives donnant lieu à une exemption. Ainsi, sont désormais exemptées fiscalement — et par voie de conséquence socialement :
 - les indemnités de licenciement *stricto sensu* versées dans le cadre d'un licenciement collectif de plus de dix personnes au cours d'une même période de trente jours, que celui-ci donne lieu à l'obligation d'établir un plan de sauvegarde de l'emploi ou non, ainsi que les indemnités de départ volontaire *stricto sensu* versées dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi (L. 1233-32 et L. 1233-61 à L. 1233-64) ;
 - les indemnités de rupture des congés de mobilité *stricto sensu* (L. 1237-18-2) ;
 - les indemnités de rupture conventionnelle collective *stricto sensu* (L. 1237-19-1).

2° À partir de 2006, en matière sociale, le législateur a davantage encadré l'assiette exemptée par la création de nouveaux plafonds et de seuils d'assujettissement au premier euro absolus, puis les a diminués.

Le plafonnement partiel⁵¹ applicable à l'exemption fiscale et, par voie de conséquence, aux exemptions sociales pour les indemnités de licenciement hors plan social et de mise à la retraite, introduit par la loi de finances pour 2000, était initialement fixé à la moitié du seuil de la première tranche de l'impôt de solidarité sur la fortune (2 350 000 F). À partir de 2006, le plafond a été :

- ♦ exprimé en fonction du plafond annuel de la Sécurité sociale (PASS – 31 068 € en 2006, 47 100 € en 2025) ;
- ♦ distingué pour les licenciements et les mises à la retraite. Le plafond partiel est depuis lors de 6 PASS (282 600 € en 2025) pour les indemnités de licenciements hors PSE⁵², et de 5 PASS (235 500 € en 2025) pour les indemnités de mises à la retraite.

Alors que l'assiette exemptée de cotisations sociales était alignée sur celle exemptée d'impôt sur le revenu depuis 2000, de nouveaux plafonds ont été introduits à un niveau plus bas pour les cotisations sociales, la CSG et la CRDS : 3 PASS en 2011, puis 2 PASS en 2012, pour l'ensemble des indemnités, quelle que soit leur nature et quel que soit le mode de rupture.

En outre, pour contraindre les indemnités de rupture les plus élevées (« parachutes dorés »), a été introduit un seuil d'assujettissement au premier euro pour les cotisations sociales, la CSG et la CRDS. Initialement fixé à 30 PASS en 2009, ce plafond a été abaissé à 10 PASS en 2012 : ainsi, lorsque des indemnités de rupture du contrat de travail dépassent 10 PASS, elles sont entièrement assujetties aux prélèvements sociaux. S'agissant des mandats sociaux, un seuil d'assujettissement au premier euro identique est fixé à 5 PASS. Ces seuils s'appliquent également quelle que soit la nature et quelle que soit le mode de rupture du contrat. Dans le cas où sont simultanément rompus un contrat de travail et un mandat social, le plafond le plus bas est applicable.

⁵¹ Ces plafonnements sont partiels en ce sens que le montant des indemnités légales ou conventionnelles est exempté même s'il dépasse ce plafond.

⁵² Et licenciements collectifs de plus de 10 salariés

Dans les deux cas, plafond et seuil sont appréciés en faisant masse des indemnités perçues à l'occasion de la rupture du contrat de travail, y compris celles dont la finalité est d'indemniser un préjudice extrapatrimonial, et ce quelle que soit la temporalité du versement.

Enfin, pour les cessations forcées de mandats sociaux, l'exemption fiscale variable calculée selon les mêmes modalités que pour les ruptures de contrat de travail a été remplacée en 2016 par une exemption fixe de 3 PASS, quel que soit le montant de l'indemnité.

3° Des prélèvements additionnels spécifiques à la charge de l'employeur ont été introduits à partir de 2007 avec des objectifs de rendement puis de politique de l'emploi.

Ainsi, pour dissuader les mises à la retraite à l'initiative de l'employeur, une contribution spécifique à la charge de l'employeur a été instituée en 2007. Celle-ci était assise sur l'ensemble des indemnités versées à l'occasion de la mise à la retraite (indemnité de mise à la retraite *stricto sensu*, mais aussi autres indemnités versées à cette même occasion) au taux de 25 % (art. L. 137-12 du CSS). Le montant de l'indemnité a été porté à 50 % en 2008. Cette contribution spécifique affectée à la caisse nationale d'assurance vieillesse (CNAV) n'est pas créatrice de droits.

Depuis la loi de financement de la Sécurité sociale rectificative pour 2023, les régimes spécifiques de contribution applicables à la rupture conventionnelle et à la mise en retraite ont été unifiés, de façon à éviter de rendre la rupture conventionnelle plus attractive que la mise à la retraite d'office. Un même prélèvement spécifique de 30 % assis sur l'ensemble des indemnités versées à l'occasion de la mise à la retraite ou de rupture conventionnelle et exemptées de cotisations sociales a ainsi été introduit. L'augmentation du taux applicable aux indemnités de ruptures conventionnelles résulte également de la volonté de majorer le coût d'usage d'un mode de rupture réputé onéreux pour les finances publiques⁵³ (cf. annexe III).

À la date de rédaction du présent rapport, l'article 8 du projet de loi de financement de la Sécurité sociale pour 2026 prévoit un rehaussement du taux de dix points, motivé de la même façon. Celui-ci atteindrait donc 40 %.

4° La reconnaissance de la rupture conventionnelle dans le code du travail en 2008 a été accompagnée d'un alignement du régime fiscal et social de ses indemnités de rupture à celui des indemnités de licenciement. Cet alignement résultait des stipulations de l'accord national interprofessionnel du 11 juin 2008, qui visaient à rapprocher les régimes financiers (montant des indemnités, condition d'indemnisation du chômage, régime fiscal et social des indemnités de rupture) de la rupture conventionnelle et du licenciement pour motif personnel⁵⁴. À noter toutefois que pour éviter un contournement du régime applicable aux mises à la retraite, depuis l'origine, l'exemption ne s'applique pas si le salarié est en droit de bénéficier d'une pension d'un régime de retraite légalement obligatoire⁵⁵.

⁵³ Ainsi qu'il ressort de l'exposé des motifs de l'amendement n° 20086 (assemblée nationale, première lecture, séance publique) introduisant un article 2 *bis* au projet de loi de rectificative financement de la sécurité sociale pour 2023 (session ordinaire 2022-2023, texte n° 760) ; confirmé par un entretien avec la direction de la Sécurité sociale en date du 19 août 2025.

⁵⁴ L'article 12.a de l'accord national interprofessionnel du 11 juin 2008 relatif à la modernisation du marché du travail, portant sur les ruptures conventionnelles, stipulait le « versement d'une indemnité spécifique non assujettie aux prélèvements sociaux et fiscaux et dont le montant ne peut être inférieur à celui de l'indemnité de rupture prévue à l'article 11 ci-dessus ».

⁵⁵ En revanche, depuis la loi de financement de la sécurité sociale rectificative pour 2023, les effets de cette exception sont neutralisés en matière sociale. Autrement dit, depuis 2023, lorsqu'un salarié en droit de bénéficier d'une pension de retraite d'un régime légalement obligatoire conclut une rupture conventionnelle, les indemnités de rupture ne font l'objet d'aucune exemption fiscale, et les assiettes des cotisations sociales, de la CSG et de la CRDS sont calculées comme si le salarié n'avait pas été en droit de bénéficier d'une telle pension de retraite.

Annexe I

Cet alignement persiste en matière fiscale, mais a connu des aménagements en matière sociale. Ainsi, en 2013, le forfait social au taux de 20 % (art. L. 137-15 du CSS) a ainsi été appliqué à la partie exemptée de cotisations sociales des indemnités versées à l'occasion de la rupture conventionnelle⁵⁶. Cet assujettissement était motivé par des objectifs de rendement et justifié par le caractère amiable de la rupture, ne justifiant pas un traitement socio-fiscal aussi favorable que le licenciement⁵⁷.

Par ailleurs, l'extension par la loi du cadre de la rupture conventionnelle à des travailleurs à statuts particuliers (agents publics, agents des chambres de commerce et d'industrie, agents des chambres des métiers et de l'artisanat) a été suivie d'un alignement systématique du régime fiscal pour ces catégories d'agents.

⁵⁶ Cette règle de calcul d'assiette pour le forfait social constituait une dérogation par rapport au principe prévu par l'article L. 137-15 du CSS, selon lequel le forfait social s'appliquait aux sommes versées aux salariés assujetties à la CSG mais non aux cotisations sociales. Ainsi, dans le cas des indemnités de rupture conventionnelle, même la partie exemptée de CSG devenait assujettie au forfait social.

⁵⁷ Exposés des motifs de l'article 20 (devenu 21 après la promulgation) du projet de loi de financement de la sécurité sociale pour 2013.

Annexe I

Tableau 4 : Synthèse des régimes d'exemption et seuils applicables aux indemnités de rupture du contrat de travail et à la cessation forcée des fonctions de dirigeant ou mandataire social et conditions d'application de la cotisation spécifique

Personne et situation de rupture concernée			Exemption fiscale		Exemption de cotisations sociales		Exemption de CSG et CRDS		Contribution spécifique de 30 % sur l'assiette exonérée de cotisations sociales (0/N)
			Montant	Plafond	Montant	Plafond et seuil de CPE	Montant	Plafond et seuil de CPE	
Salarié	Licenciement	PSE	Totalité	Aucun	Totalité	2 PASS > 10 PASS = CPE	ILC	2 PASS > 10 PASS = CPE	N
		Hors PSE							N
	Rupture conventionnelle individuelle	Ne peut pas bénéficier d'une pension	max(ILC ; 2 RAB ; 50 % de l'indemnité)	6 PASS ⁵⁸	max(ILC ; 2 RAB ; 50 % de l'indemnité)				0
		Peut bénéficier d'une pension	0	-					
	Rupture conventionnelle collective		Totalité	Aucun	Totalité				N
	Mise à la retraite		max(ILC ; 2 RAB ; 50 % de l'indemnité)	5 PASS ⁵⁹	max(ILC ; 2 RAB ; 50 % de l'indemnité)				0
	Démission		0	-	0				N
Dirigeant ou mandataire	Cessation forcée		3 PASS	3 PASS	2 PASS	2 PASS > 5 PASS = CPE	2 PASS	2 PASS > 5 PASS = CPE	N
	Cessation volontaire		0	-	0	-	0	-	N

Source : mission. Notes de lecture : PASS : plafond annuel de la sécurité sociale ; CPE : contribution au premier euro ; PSE : plan de sauvegarde de l'emploi ; ILC : indemnité légale ou conventionnelle.

⁵⁸ Sauf dans le cas où l'ILC dépasse 6 PASS, auquel cas elle est entièrement exemptée.

⁵⁹ Sauf dans le cas où l'ILC dépasse 5 PASS, auquel cas elle est entièrement exemptée.

2.3. Le dispositif résultant de ces évolutions conduit à des divergences des assiettes fiscale et sociale et à des différences de traitement en fonction du mode de rupture

À la suite de ces évolutions, les dispositions aujourd'hui applicables sont les suivantes (cf. tableau 4 *supra*).

I / En matière fiscale (art. 80 *duodecies* du CGI)

Par principe, constituent des revenus assujettis à l'impôt sur le revenu et aux impôts associés⁶⁰ toutes les indemnités versées à l'occasion de la rupture du contrat de travail ou du mandat social.

Par exception, sont exemptées les indemnités suivantes :

- ◆ diverses indemnités explicitement prévues par le code du travail ayant pour objet unique d'indemniser un préjudice moral (indemnités de licenciement sans cause réelle ni sérieuse, indemnité de non-respect des procédures, indemnité forfaitaire de conciliation, *etc.*) ;
- ◆ les indemnités de licenciement, de départ volontaire, de rupture conventionnelle ou de rupture de congé de mobilité *stricto sensu* versées dans le cadre d'une procédure collective concernant plus de 10 licenciements sur une période de 30 jours ;
- ◆ en cas de licenciement hors procédure collective ou de rupture conventionnelle d'un salarié n'étant pas en droit de bénéficier d'une pension de retraite d'un régime légalement obligatoire, une fraction de l'indemnité de licenciement ou de rupture conventionnelle *stricto sensu*, déterminée comme le plus élevé des trois montants suivants :
 - le montant de l'indemnité de licenciement ou de rupture conventionnelle *stricto sensu* prévu par l'accord national professionnel ou interprofessionnel, par la convention collective de branche ou, à défaut, par la loi ;
 - deux années de rémunération annuelle brute du salarié, dans la limite de 6 PASS (282 600 € en 2025) ;
 - 50 % du montant de l'indemnité, dans la limite de 6 PASS ;
- ◆ en cas de mise à la retraite à l'initiative de l'employeur, une fraction de l'indemnité de mise à la retraite *stricto sensu* déterminée comme le plus élevé des trois montants suivants :
 - le montant de l'indemnité de mise à la retraite *stricto sensu* prévu par l'accord national professionnel ou interprofessionnel, par la convention collective de branche ou, à défaut, par la loi ;
 - deux années de rémunération annuelle brute du salarié, dans la limite de 5 PASS (235 500 € en 2025) ;
 - 50 % du montant de l'indemnité, dans la limite de 5 PASS ;
- ◆ en cas de cessation forcée d'activité du mandataire social (par exemple, de révocation) l'indemnité de cessation dans la limite de 3 PASS.

⁶⁰ Contribution exceptionnelle sur les hauts revenus (CEHR), contribution différentielle sur les hauts revenus (CDHR).

Les montants imposables correspondants sont déclarés dans la cédule des traitements et salaires en vue de leur inclusion dans le revenu net global (RNG) après déduction des frais professionnels. Ce revenu net global est imposé au barème de l'impôt sur le revenu et des prélèvements associés au taux de 0 à 49 % selon le revenu par part du foyer fiscal. Il peut bénéficier du système de quotient prévu pour les revenus exceptionnels par l'article 163-0 A du CGI.

II / En matière de cotisations sociales (art. L. 241-2, II, 7° CSS)

Comme en matière fiscale, sont en principe assujetties aux cotisations sociales l'ensemble des indemnités de rupture du contrat de travail ou du mandat social. Les cotisations sociales sont calculées selon les mêmes règles que la rémunération principale et en appliquant les mêmes plafonds. Les indemnités sont donc incluses dans le revenu d'activité frappé par des cotisations à un taux moyen compris entre 0 % et 11 % à la charge du salarié et entre 0 % et 4 % et 48 % à la charge de l'employeur (en tenant compte des allègements généraux) selon les situations⁶¹.

Les mêmes règles d'exemptions qu'en matière fiscale s'appliquent, dans la limite cependant de 2 PASS (94 200 € en 2025).

Par exception, si la somme des indemnités excède 10 PASS (471 000 € en 2025), alors elles sont en totalité assujetties aux cotisations sociales.

Ces deux seuils sont appréciés en faisant masse de l'ensemble des indemnités reçues à l'occasion d'un même fait générateur, quelle que soit la temporalité du versement et quel que soit le montant, y compris les indemnités dont l'objet est de compenser un préjudice extrapatrimonial subi par le salarié.

Les cotisations sociales à la charge du salarié sont déductibles de ses revenus imposables, en application de l'article 83 du CGI. Cette déduction s'applique après le calcul de l'exemption présentée *supra*.

L'assiette assujettie aux cotisations sociales est prise en compte pour le calcul des droits à retraite de base⁶² (validation de trimestres et prise en compte au titre des 25 meilleures années pour la liquidation des droits dans la limite du PASS) et à retraite complémentaire⁶³ (acquisition de points AGIRC-ARRCO pour la fraction des cotisations donnant droit à l'acquisition de tels points) dans les mêmes conditions que pour la rémunération principale. En revanche, les sommes perçues, même pour leur partie assujettie, ne sont pas prises en compte pour la liquidation des droits au chômage⁶⁴.

⁶¹ Melot (V.) et Repetti-Deiana (S.), 2024, rapport particulier : *les différences de traitement entre catégories de revenus*, graphique 1 p. 35. À noter que le calcul des taux marginaux extrêmes auxquels peuvent être assujettis les revenus est peu pertinent du fait d'effets de seuils pour les cotisations à la charge de l'employeur. En ignorant ces effets de seuils, les indemnités assujetties sont frappées par des cotisations au taux marginal compris entre 0 % et 12 % à la charge du salarié, et entre 27 % et 95 % à la charge de l'employeur. Le taux de 95 %, en apparence très élevé, s'explique par le caractère dégressif des allègements généraux de charges sur les salaires inférieurs à 1,6 SMIC.

⁶² L'article R. 351-29 du CSS retient, pour la détermination du salaire de référence servant à la liquidation de la retraite de base, « le salaire annuel moyen correspondant aux cotisations », le « salaire » étant interprété de façon large comme l'ensemble des rémunérations, sans que soient prévues d'exclusion des éléments de rémunération versés à l'occasion d'une rupture du contrat de travail.

⁶³ L'article 53 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 instituant le régime AGIRC-ARRCO de retraite complémentaire prévoit une stricte proportionnalité entre le montant des cotisations versées (hors contributions d'équilibre et majorations de contributions liées à l'application d'un taux d'appel) et points acquis.

⁶⁴ Article 12, paragraphe 2 de la convention du 15 novembre 2024 relative à l'assurance chômage.

III / En matière de CSG et CRDS (art. L. 136-1-1, III, 7° du CSS)

Sont en principe assujetties à CSG et CRDS l'ensemble des indemnités de rupture du contrat de travail ou du mandat social, aux taux respectifs de 9,2 % et 0,5 %. Toutefois, la fraction des indemnités qui sont prévues par la loi, par un accord national professionnel ou interprofessionnel ou par une convention collective et qui sont exemptées fiscalement est exclue de l'assiette dans la limite de 2 PASS (94 200 € en 2025). Autrement dit, sont exemptées dans la limite de 2 PASS :

- ◆ les indemnités prévues par la loi ayant pour objet de compenser un préjudice extrapatrimonial ;
- ◆ les indemnités de licenciement, de rupture conventionnelle individuelle ou collective, de rupture de congé de mobilité ou de mise à la retraite *stricto sensu* dans la limite du minimum prévu par la loi et la convention collective — que cette rupture intervienne dans le cadre d'un PSE ou non ;
- ◆ dans cette même limite, les indemnités de départ volontaire *stricto sensu* survenues dans le cadre d'un plan de départs volontaires.

Par exception, si la somme des indemnités excède 10 PASS (471 000 € en 2025), alors elles sont en totalité assujetties à la CSG et à la CRDS.

Ces plafonds absolus sont appréciés en faisant masse de l'ensemble des indemnités reçues à l'occasion d'un même fait générateur, y compris les indemnités dont l'objet est de compenser un préjudice extrapatrimonial subi par le salarié.

En application de l'article 154 *quinquies* du CGI, une fraction de la CSG (6,8 points) payée sur les revenus imposables est déductible de l'assiette de l'impôt sur le revenu, en sus de l'exemption partielle présentée *supra* et de la déductibilité des cotisations sociales. En revanche, la CRDS n'est pas déductible.

IV / S'agissant du prélèvement spécifique (art. L. 137-12 du CSS)

Sont assujetties à un prélèvement spécifique à la charge de l'employeur, au taux de 30 %, les indemnités versées à l'occasion de la mise à la retraite ou de la rupture conventionnelle, pour la partie qui est exonérée de cotisations sociales. Ce prélèvement s'applique à l'ensemble des indemnités versées à l'occasion de ces ruptures et exemptées, et non aux seules indemnités de mise à la retraite et de rupture conventionnelle *stricto sensu*. Les indemnités dont l'objet est de compenser un préjudice extrapatrimonial ayant été exemptées de cotisations sociales en application des règles précédemment citées sont assujetties au prélèvement spécifique.

En revanche, aucune indemnité de rupture n'est plus assujettie au forfait social, dont l'assiette est fixée par l'article L. 137-15 du CSS.

Plusieurs exemples d'application de ces règles sont présentés dans les pages suivantes (encadré 1 à encadré 5). Pour l'ensemble des raisonnements suivants, en vue de simplifier les calculs, il est fait l'hypothèse selon laquelle le PASS est fixé à 50 000 €.

Encadré 1 : Procédure collective avec indemnités supraconventionnelles

M. A quitte son entreprise dans le cadre d'un plan de départ volontaire négocié comme composante d'un plan de sauvegarde de l'emploi. Il perçoit au moment de son départ, outre son dernier mois de salaire, 15 000 € ventilés comme suit :

- 2 500 € d'indemnités compensatrices de préavis ;
- 1 500 € d'indemnités compensatrices de congés payés ;
- 11 000 € d'indemnités de départ volontaire, conformément à l'accord négocié par les représentants du personnel. Parmi ces 11 000 €, 8 000 € résultent de l'application des dispositions de la convention collective applicable, et 3 000 € relèvent d'une négociation collective spécifique à ce plan de départ volontaire.

Annexe I

En matière d'IR : l'assiette assujettie brute est de 4 000 € (indemnités compensatrices de préavis et indemnités compensatrices de congés payés). Les 11 000 € d'indemnités de départ volontaire sont intégralement exemptées. De cette assiette brute seront encore déduites les cotisations sociales à la charge du salarié et une fraction de la CSG acquittés sur les revenus imposables.

En matière de cotisations sociales : de la même façon, l'assiette assujettie est de 4 000 € (indemnités compensatrices de préavis et indemnités compensatrices de congés payés). Les cotisations payées sur cette assiette sont créatrices de droits à l'assurance retraite et à la retraite complémentaire selon les mêmes règles que celles applicables à la rémunération principale. Elles ne sont pas créatrices de droits au chômage. Les 11 000 € d'indemnités de départ volontaire, étant sous le seuil de 2 PASS, sont intégralement exemptées.

En matière de CSG et CRDS : seule est exemptée la fraction exemptée de l'assiette de l'IR qui ne dépasse pas le montant prévu par la loi et la convention collective. Sont donc assujettis, outre les 4 000 € d'indemnités compensatrices de préavis et congés payés, les 3 000 € d'indemnités supraconventionnelles, soit une assiette de 7 000 €.

Encadré 2 : Licenciement avec écrêtement social

M^{me} B négocie avec son employeur une rupture conventionnelle individuelle. Précédemment à sa rupture, elle percevait une rémunération annuelle brute de 120 000 €. Elle perçoit au moment de son départ, outre son dernier mois de salaire, 360 000 € ainsi décomposés :

- 60 000 € d'indemnités compensatrices de préavis, congés payés et compte épargne temps et d'indemnités de non concurrence ;
- 300 000 € d'indemnités de rupture conventionnelle *stricto sensu*. Sur ces 300 000 €, 120 000 € résultent de l'application de la convention collective applicable, auxquels s'ajoutent 100 000 € prévus par les dispositions spécifiques de son contrat de travail ainsi que 80 000 € négociés *ad hoc* au moment du licenciement.

En matière d'IR : les 60 000 € d'indemnités compensatrices et d'indemnités de non concurrence sont imposables.

S'agissant des 300 000 € d'indemnités de rupture conventionnelle *stricto sensu*, est exempté le plus grand des trois montants suivants :

- les indemnités légales ou conventionnelles, soit 120 000 € ;
- deux années de rémunération annuelle brute, soit 240 000 €, dans la limite de 6 PASS (soit 300 000 €, limite non atteinte) ;
- la moitié du montant de l'indemnité, soit 150 000 €, dans la limite de 6 PASS (limite non atteinte).

Le montant exempté est donc de 240 000 €, soit 60 000 € restant assujettis.

In fine, est assujettie à l'IR la somme brute de 120 000 €, et exemptée la somme de 240 000 €. De l'assiette de 120 000 € seront encore déduites les cotisations salariales et une fraction de la CSG payées sur les revenus imposables.

En matière de cotisations sociales : est exemptée la somme exemptée d'IR dans la limite de 2 PASS, soit 100 000 €. La somme assujettie aux cotisations sociales est donc de 260 000 €, dans la limite des seuils spécifiques à chaque cotisation. Les cotisations payées sur cette assiette sont créatrices de droits à l'assurance retraite et à la retraite complémentaire.

En matière de CSG et CRDS : l'ensemble des indemnités sont assujetties, à l'exception de celles qui sont à la fois prévues par la loi ou la convention collective et exemptées d'IR, soit en l'espèce 120 000 €. Cette somme est cependant également écrêtée à 2 PASS, soit 100 000 €. La somme soumise à CSG et CRDS est donc de 260 000 € également.

Le prélèvement spécifique à la charge de l'employeur s'applique au taux de 30 % sur l'assiette exemptée de cotisations sociales, soit ici 100 000 €. La somme due est donc de 30 000 €.

Encadré 3 : Licenciement avec écrêtement fiscal et assujettissement au premier euro

M^{me} C est licenciée pour motif personnel. Précédemment à son licenciement, elle percevait une rémunération annuelle brute de 300 000 €. Elle perçoit au moment de son départ, outre son dernier mois de salaire, 550 000 € ainsi décomposés :

- 100 000 € d'indemnités compensatrices de préavis, congés payés, compte épargne temps et non concurrence ;
- 450 000 € d'indemnités de licenciement stricto sensu. Sur ces 450 000 €, 150 000 € résultent de l'application de la convention collective applicable, auxquels s'ajoutent 300 000 € issus du contrat de travail et de la négociation au moment de son départ.

En matière d'IR : les 100 000 € d'indemnités compensatrices de préavis, congés payés, compte épargne temps et d'indemnités de non-concurrence sont entièrement assujettis. Parmi les 450 000 € d'indemnités de licenciement *stricto sensu*, est exempté le montant le plus élevé parmi :

- le montant des indemnités légales et conventionnelles, soit 150 000 € ;
- deux années de rémunération annuelle brute, soit 600 000 €, écrêtée à 6 PASS, soit 300 000 € ;
- la moitié de l'indemnité, soit 225 000 €, dans la limite de 300 000 € (limite non atteinte).

Le montant exempté est donc de 300 000 €.

In fine, le revenu brut de M^{me} C pris en compte pour le calcul de l'IR est de 250 000 €, et celle-ci perçoit 300 000 € exemptés. De ces 250 000 € bruts devront encore être déduites les cotisations salariales et une fraction de la CSG payées sur les revenus imposables.

En matière de cotisations sociales, de CSG et de CRDS : le montant total des indemnités perçues à l'occasion de la rupture du contrat de travail atteint 550 000 €, ce qui excède le seuil d'assujettissement au premier euro fixé à 10 PASS (500 000 €). Les indemnités sont donc intégralement assujetties.

Encadré 4 : Mise à la retraite suivie d'un contentieux

M. D est mis à la retraite par son employeur. Avant cette mise à la retraite, il percevait une rémunération annuelle brute de 30 000 € par an. Il perçoit au moment de son départ une indemnité de mise à la retraite de 15 000 €, correspondant exactement aux prévisions de la convention collective applicable.

À la suite de cette mise à la retraite, M. D conteste cette décision de son employeur devant le conseil de prud'hommes. Le conseil de prud'hommes requalifie cette mise à la retraite de licenciement sans cause réelle ni sérieuse pour motif discriminatoire lié à l'âge. Il juge par ailleurs que M. D a été victime de harcèlement moral et de traitements constituant une discrimination au cours de l'exécution de son contrat de travail. Outre les indemnités de mise à la retraite perçues par M. D, le juge lui alloue :

- 5 000 € au titre des vices de motivation et procédure dans son licenciement (art. L. 1235-1 C. trav.) ;
- 100 000 € pour licenciement sans cause réelle ni sérieuse et entaché d'une nullité prévue par l'article L. 1235-3-1 du code du travail ;
- 50 000 € de dommages-intérêts au titre des préjudices subis pendant l'exécution du contrat de travail ;
- 5 000 € correspondant aux salaires qui auraient dû être perçus par M. C pendant le préavis prévu en cas de licenciement, qui n'a pas été respecté (indemnité compensatrice de préavis).

M. C perçoit donc au total 160 000 € à la suite de la décision de justice.

En matière d'IR : est assujettie la somme de 5 000 € correspondant aux salaires non perçus, et sont exemptées :

- les indemnités de mise à la retraite de 15 000 €, en ce qu'elles correspondent au montant minimum prévu par la convention collective ;
- les 105 000 € d'indemnités perçus au titre des articles L. 1235-1 et L. 1235-3-1 du code du travail.

Est également exemptée la somme de 50 000 € de dommages-intérêts perçue au titre des préjudices subis pendant l'exécution du contrat de travail, qui ne relève pas du régime de l'article 80 *duodecies*.

L'assiette assujettie brute est donc de 5 000 €, et l'assiette exemptée de 170 000 €.

Parmi ces 170 000 €, 50 000 € se rapportent à l'exécution du contrat de travail et 120 000 € à sa rupture.

En matière de cotisations sociales : les 5 000 € assujettis à l'IR sont également assujettis aux cotisations sociales. Parmi les 170 000 € exemptés d'IR :

- 50 000 € ne relèvent pas du régime prévu par les articles 80 *duodecies* du CGI et L. 242-1 du CSS, mais sont des dommages-intérêts. Ils sont exemptés de cotisations sociales ;
- sur les 120 000 € d'indemnités se rapportant à la rupture du contrat de travail, l'écêtement à 2 PASS trouve à s'appliquer. 100 000 € sont donc exemptés, et 20 000 € assujettis.

En conclusion, l'assiette assujettie est de 25 000 €, et l'assiette exemptée de 150 000 €.

En matière de CSG et CRDS : les 50 000 € se rapportant à l'exécution du contrat de travail sont exemptés. Parmi les 125 000 € restants, sont exemptées, dans la limite de 2 PASS, les sommes versées en application de la loi ou de la convention collective, soit l'intégralité de ces sommes dans la limite de 2 PASS, ou autrement dit 100 000 €.

Aussi, comme en matière de cotisations sociales, l'assiette assujettie est de 25 000 € et l'assiette exemptée de 150 000 €.

Prélèvement spécifique : les indemnités versées à l'occasion de la mise à la retraite et exemptées de cotisations sociales sont assujetties au prélèvement spécifique. L'assiette assujettie au prélèvement spécifique est donc de 150 000 €.

Encadré 5 : Rupture d'un mandat social avec assujettissement au premier euro

M^{me} E est présidente-directrice générale d'une société. À la suite de sa révocation par son conseil d'administration, elle perçoit une indemnité (« parachute doré ») de 5 000 000 € prévue par son mandat.

En matière d'IR : l'indemnité est exemptée à hauteur de 3 PASS, soit 150 000 €. Les 4 850 000 € restants sont assujettis à l'IR.

En matière de cotisations sociales, CSG et CRDS : le seuil de 5 PASS (250 000 €) étant dépassé, les indemnités sont assujetties au premier euro. L'assiette est donc de 5 000 000 € pour les cotisations sociales, la CSG et la CRDS.

3. Le régime en vigueur est complexe, affecté par plusieurs incohérences et peut comporter des effets incitatifs qui ne sont pas recherchés par le législateur

Les administrations fiscale et social expliquent aujourd'hui le régime d'exemption partielle applicable à certaines indemnités par l'objectif de **distinguer la fraction de ces indemnités réperant un préjudice extrapatrimonial** :

- ♦ s'agissant de l'impôt sur le revenu, **cet objectif justifie que les exemptions créées par l'article 80 *duodecies* du CGI ne soient pas considérées comme une dépense fiscale⁶⁵**. En effet, ce régime ne vise pas à déroger aux principes de calcul de l'impôt sur le revenu, rappelés en section 2.1.4, mais à en simplifier l'application⁶⁶ ;
- ♦ s'agissant des cotisations sociales, de la CSG et de la CRDS, **il s'agit de l'objectif unique présenté par la fiche d'impact du régime d'exemption** dans l'annexe II au projet de loi d'approbation des comptes de la sécurité sociale (fiche n° 75).

⁶⁵ Exception faite du cas des ruptures conventionnelles, cf. *infra*.

⁶⁶ Source : entretien avec la direction de la législation fiscale (DLF) en date du 26 août 2025.

Toutefois, de la lecture des travaux préparatoires des lois ayant conduit aux rédactions en vigueur et des entretiens conduits avec d'autres administrations, il ressort que le régime et ses évolutions poursuivent un grand nombre d'objectifs secondaires, qui ne sont pas tous convergents. Parmi eux, peuvent être cités les objectifs consistant à :

- ◆ préserver en pratique l'exemption de la totalité ou d'une grande partie des indemnités versées en cas de licenciement, mais pénaliser les indemnités les plus élevées (« parachutes dorés ») en atténuant ou supprimant les exemptions⁶⁷ ;
- ◆ inciter au recours aux procédures collectives⁶⁸ ;
- ◆ encourager les employeurs à maintenir les salariés âgés en emploi⁶⁹ ;
- ◆ inciter au recours à la rupture conventionnelle⁷⁰ ;
- ◆ limiter au contraire le recours à la rupture conventionnelle⁷¹ ;
- ◆ éviter un mitage excessif de l'assiette de la CSG et de la CRDS⁷².

Encadré 6 : Dépenses fiscales et niches sociales

Dans le champ fiscal comme dans le champ social, des lois organiques prévoient l'obligation pour le Gouvernement de recenser ou d'évaluer les mesures de réduction des recettes.

En matière fiscale, cette obligation découle du 4^o de l'article 51 de la loi organique n° 2021-692 du 1^{er} août 2020 relative aux lois de finances (LOLF), prévoyant que le projet de loi de finances de chaque année est accompagné d'« une annexe explicative analysant les prévisions de chaque recette budgétaire et présentant les dépenses fiscales ». L'annexe en question constitue le rapport dit *Voies et moyens*, l'étude des dépenses fiscales figurant dans le second tome.

Dans le champ social, le 4^o l'article L. O. 111-4-1 du code de la sécurité sociale (CSS) impose que soit joint au projet de loi de financement de la sécurité sociale d'une année une annexe « *présentant l'ensemble des mesures de réduction ou d'exonération de cotisations ou de contributions de sécurité sociale affectées aux régimes obligatoires de base ou aux organismes concourant à leur financement et de réduction de l'assiette ou d'abattement sur l'assiette de ces cotisations et contributions, ainsi que celles envisagées pour l'année à venir, et évaluant l'impact financier de l'ensemble de ces mesures, en précisant les modalités et le montant de la compensation financière à laquelle elles donnent lieu* ». Ces réductions et exonérations sont généralement qualifiées de « niches sociales ». Elles sont recensées annuellement dans l'annexe 4 au projet de loi de financement de la sécurité sociale et, depuis 2023, dans l'annexe 2 du projet de loi d'approbation des comptes de la sécurité sociale (PLACSS).

Dans chacune des matières, la définition des mesures visées par ces dispositions est source de difficultés théoriques. En effet, identifier une dépense fiscale ou une niche sociale suppose de définir ce qui constitue la norme de référence à laquelle il est apporté une dérogation, provoquant une baisse de recettes. Cette difficulté, d'ordre principalement juridique et politique, précède celle de l'évaluation du coût ou de l'efficacité des mesures, qui constitue un exercice économétrique.

⁶⁷ Compte-rendu de la première séance de l'Assemblée nationale du jeudi 21 octobre 1999 (session ordinaire de 1999-2000, 11^e jour de séance, 25^e séance), discussions sur l'amendement 524.

⁶⁸ Entretien avec la direction générale de l'emploi et de la formation professionnelle (DGEFP), en date du 29 août 2025.

⁶⁹ Exposé des motifs de l'article 10 du projet de loi de financement de la sécurité sociale pour 2008 (devenu article 16 de la loi n° 2007-1786 du 19 décembre 2007 de financement de la sécurité sociale pour 2008).

⁷⁰ Rapport *Évaluation des voies et moyens – annexe au projet de loi de finances pour 2025*, documentation de la dépense fiscale n° 120138 ; confirmé par un entretien la direction de la Sécurité sociale, en date du 19 août 2025.

⁷¹ Ainsi qu'il ressort clairement de l'exposé des motifs de l'amendement n° 20086 (assemblée nationale, première lecture, séance publique) introduisant un article 2 bis au projet de loi de rectificative financement de la sécurité sociale pour 2023 (session ordinaire 2022-2023, texte n° 760) ; confirmé par un entretien avec la direction de la Sécurité sociale, en date du 19 août 2025.

⁷² Entretien avec M. Dominique Libault, président du haut conseil au financement de la protection sociale (HCFiPS), ancien directeur de la sécurité sociale (DSS), en date du 4 septembre 2025.

En pratique, les définitions des dépenses fiscales et niches sociales comme des écarts à une norme de référence conduisent le plus souvent à ce que les mesures de fiscalité incitative relevant d'autres politiques publiques soient retenues dans le périmètre. Le choix de rattacher, en matière fiscale, les mesures à différents programmes budgétaires, illustre le fait que ces dépenses fiscales sont alors pensées comme un substitut aux dépenses budgétaires pour atteindre les objectifs des politiques publiques concernées, en veillant à en minimiser les coûts. En revanche, l'inclusion des mesures poursuivant d'autres motifs n'est pas systématique, celles-ci étant usuellement considérées comme la norme en elle-même.

Toutefois, l'obligation d'évaluation ne poursuit pas les mêmes objectifs dans le champ fiscal et dans le champ social, de sorte que la direction de la législation fiscale (DLF) et la direction de la sécurité sociale (DSS) retiennent des approches distinctes. Dans le champ social, les différences de traitement entre catégories de revenus, moins nombreuses que dans le champ fiscal, sont recensées et chiffrées de façon relativement large. Les travaux de recensement et d'évaluation des dépenses fiscales ne couvrent en revanche qu'une partie limitée des différences de traitement.

Source : Melot (V.) et Repetti-Deiana (S.), 2024, rapport particulier : les différences de traitement entre catégories de revenus, p. 64-67, in Conseil des prélèvements obligatoires (CPO), 2024, conforter l'égalité des citoyens devant l'imposition des revenus.

3.1. La conciliation entre les différents objectifs conduit à un régime socio-fiscal d'une particulière complexité

La définition des assiettes exonérées dépend à la fois de la qualification retenue pour le mode de rupture et pour l'indemnité, étant précisé que l'application de certaines règles nécessite de faire masse des indemnités versées à l'occasion d'un même événement, et ce parfois à des temporalités différentes. La détermination de l'assiette de la CSG et de la CRDS nécessite d'avoir précédemment calculé celle des cotisations sociales, qui s'appuie elle-même sur celle retenue pour l'IR. Enfin, une fraction des cotisations sociales et de la CSG doit encore être déduite du revenu imposable.

Cette complexité peut être génératrice d'erreurs, y compris de la part des administrations chargées de la conception de ces règles. Ainsi, à titre d'exemple, l'article 8 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2016 (n° 2015-1702 du 21 décembre 2015), créant un seuil d'assujettissement au premier euro pour les indemnités de fin de mandat social, a supprimé par erreur⁷³ le seuil d'assujettissement existant pour les indemnités de rupture du contrat de travail, rétabli par l'article 14 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2017 (n° 2016-1827 du 23 décembre 2016). En outre, dans l'annexe II du projet de loi d'approbation des comptes de la sécurité sociale pour 2024, la présentation du régime d'exemption des indemnités de rupture du contrat de travail (fiche n° 75) comporte plusieurs imprécisions ou erreurs matérielles⁷⁴.

Par ailleurs, la mission a constaté (cf. annexe IV) que cette complexité entravait le travail d'estimation des effets du régime mis en place. En effet, compte tenu de la variabilité des règles d'exonération selon la situation individuelle, l'évaluation de leurs conséquences financières peut difficilement être menée à partir des seules informations agrégées. L'estimation de cet impact est en outre rendue fortement tributaire de la qualité des données individuelles, qui est sujette à caution (cf. annexe II).

⁷³ Compte-rendu de la première séance de l'Assemblée nationale du mercredi 26 octobre 2016 (session ordinaire de 2016-2017), discussions sur l'amendement n° 830.

⁷⁴ Ainsi, dans le tableau de synthèse, la formule de calcul de l'exemption fiscale ne mentionne pas l'une des trois références, à savoir l'indemnité légale ou conventionnelle. Il conviendrait aussi de préciser en première colonne que le régime s'applique aussi aux indemnités supraconventionnelles. Par ailleurs, il faudrait préciser que la distinction établie selon que le salarié peut ou non bénéficier d'une pension de retraite ne s'applique qu'aux ruptures conventionnelles.

Cette complexité était déjà signalée dans un référé la Cour des comptes en 2016⁷⁵ et dans un rapport particulier adressé au Conseil des prélèvements obligatoires en 2024⁷⁶. Ces travaux proposaient en conséquence, de façon convergente, de rapprocher les régimes prévus en matière fiscale et sociale. Ces propositions n'ont toutefois pas été suivies d'effets.

3.2. Le régime comporte plusieurs incohérences

Certaines différences de traitement instituées par le régime ne peuvent pas être rattachées à l'objectif de distinction de la partie des indemnités réparant un préjudice extrapatrimonial, qui pourtant fonde ce régime :

- ◆ **le traitement des licenciements collectifs⁷⁷ est ainsi plus favorable que celui des licenciements économiques individuels** : cette différence de traitement reposerait sur un postulat implicite selon lequel le préjudice subi par un salarié licencié serait plus important dans un cadre collectif (c'est-à-dire qu'il concerne plus de dix personnes sur une période de moins de trente jours), ce qui n'est pas étayé ;
- ◆ **le traitement lorsque la rupture du contrat de travail a été consentie par le salarié n'est pas cohérent selon le mode de rupture**. Ainsi, en principe, les départs volontaires à l'initiative du salarié ne donnent lieu à aucune exemption. Pourtant, par exception :
 - les indemnités de rupture conventionnelle individuelle sont partiellement exemptées ;
 - les indemnités de rupture conventionnelle collective sont intégralement exemptées ;
 - les indemnités de mise à la retraite sont partiellement exemptées, alors que la mise à la retraite ne peut intervenir sans le consentement du salarié lorsque celui-ci est âgé de moins de 70 ans ;
- ◆ **le traitement des mêmes indemnités au regard de l'IR et des cotisations sociales d'une part, de la CSG et de la CRDS d'autre part, diffère alors que les objectifs poursuivis sont identiques**. Même sans tenir compte des plafonds, il n'existe aucune explication rationnelle au fait que pour la CSG et la CRDS, seule la fraction de l'indemnité prévue par la loi ou la convention collective est exemptée alors que pour l'IR et les cotisations sociales, une partie de l'assiette supraconventionnelle l'est également ;
- ◆ le traitement diffère également de celui retenu par l'assurance chômage pour le calcul des règles de différé d'indemnité. L'assurance-chômage considère en effet comme ayant vocation à réparer un préjudice les seules indemnités prévues par la loi ou décidées par le juge, tandis que les indemnités supralégales sont intégralement traitées comme un élément de rémunération, donnant donc lieu à un différé d'indemnisation du chômage ;
- ◆ enfin, le fait d'exempter au moins 50 % des indemnités de mise à la retraite et de licenciement hors PSE sous-tend une hypothèse selon laquelle ces indemnités auraient toujours pour objet de réparer pour leur moitié au moins un préjudice extrapatrimonial, ce qu'aucun des interlocuteurs de la mission n'a pu justifier.

⁷⁵ Cour des comptes, référé du 11 octobre 2016, *le régime fiscal et social des indemnités de licenciement et de rupture conventionnelle du contrat de travail*, n° S2016-2876.

⁷⁶ Melot (V.) et Repetti-Deiana (S.), 2024, rapport particulier : *les différences de traitement entre catégories de revenus*, p. 95.

⁷⁷ Même en retenant l'interprétation formulée par le bulletin officiel des finances publiques selon laquelle relèvent de ce cadre l'ensemble des licenciements collectifs, et non les seuls licenciements intervenant dans le cadre d'un PSE.

Ces différences de traitement répondent à d'autres objectifs de politique publique, qui entrent donc en contradiction avec l'objectif premier du régime. Elles ne sont pourtant pas documentées comme des dépenses fiscales⁷⁸ ni des niches sociales⁷⁹ ; l'objectif précis sous-tendant chacune de ces différences de traitement n'est pas explicité ; leur coût n'est pas estimé.

Par ailleurs, le traitement des indemnités de rupture conventionnelles comporte une contradiction interne. Alors que l'exemption partielle fiscale et sociale des indemnités de rupture conventionnelle est justifiée par un objectif d'incitation du recours à ce mode de rupture, ces indemnités sont assujetties depuis 2023 à un prélèvement spécifique dont l'objet est explicitement de limiter le recours à ce mode de rupture.

3.3. Le régime permet des comportements d'évitement fiscal, dont certains sont légaux mais indésirables

Le seul fait qu'un départ soit qualifié de licenciement permet de bénéficier d'un avantage important : jusqu'à 6 PASS (soit plus de 280 000 €) exonérés d'impôt sur le revenu et jusqu'à 2 PASS (plus de 90 000 €) exonérés de cotisations sociales indépendamment de toute démonstration de l'existence d'un préjudice extrapatrimonial. Cet avantage constitue une incitation à l'optimisation, par exemple par le recours à des licenciements négociés.

Dans certaines situations, le licenciement peut être considéré comme fictif (*cf.* annexe II)⁸⁰. Si de tels montages peuvent être sanctionnés en ce qu'ils constituent un abus de droit (art. L. 64 du livre des procédures fiscales), la preuve de ces abus reste difficile à apporter.

Par ailleurs, **l'application du régime fiscal et social en cas de versement d'indemnités dans le cadre d'une transaction entre le salarié et l'employeur reste source d'insécurité juridique et permet des stratégies d'évitement.** L'état actuel de la jurisprudence et ses limites sont présentés de façon détaillée en encadré 7 pour la matière fiscale et encadré 8 pour la matière sociale.

En particulier, en matière sociale, la Cour de cassation admet qu'une fraction des indemnités transactionnelles soit qualifiées par l'employeur et le salarié comme des dommages-intérêts, à ce titre entièrement exemptée de cotisations et contributions sociales (plutôt qu'incluse dans la masse des indemnités auxquelles sont appliquées les règles présentées en section 2.3) ; le reste des sommes est quant à lui agrégé avec les indemnités versées lors de la rupture et se voit appliquer les exemptions partielles présentées en section 0. Dans une telle situation un salarié peut bénéficier d'une double exemption et réduire son assiette assujettie (*cf.* encadré 9 pour un exemple).

Encadré 7 : Application du traitement prévu par l'article 80 *duodecies* du CGI en matière fiscale dans le cas du versement d'indemnités transactionnelles

Pour apprécier le régime fiscal applicable à des indemnités versées par un employeur à son ancien salarié dans le cadre d'un protocole transactionnel destiné à prévenir ou éteindre un litige, deux cas de figure doivent être distingués.

⁷⁸ Exception faite du traitement favorable aux ruptures conventionnelles individuelles.

⁷⁹ En matière sociale, elles ne sont pas isolées au sein du régime applicable aux indemnités de rupture, ce qui conduit à ne pas les justifier, les chiffrer ni les évaluer.

⁸⁰ Voir à titre d'exemple de décisions déboutant les bénéficiaires de tels montages de leur recours contre la décision de l'administration fiscale les qualifiant d'abus de droit : CAA Nantes, 1^{re} chambre, 10 septembre 2020, n° 18NT04344 ; CAA Versailles, 1^{re} chambre, 9 novembre 2021, n° 19VE02057.

Si le litige se rapporte à la rupture du contrat de travail (par exemple, parce que le salarié estime avoir fait l'objet d'un licenciement abusif), alors l'article 80 *duodecies* du CGI trouve à s'appliquer. Pour sa mise en œuvre, le Conseil constitutionnel a dit pour droit « *que ces dispositions ne sauraient, sans instituer une différence de traitement sans rapport avec l'objet de la loi, conduire à ce que le bénéfice de ces exonérations varie selon que l'indemnité a été allouée en vertu d'un jugement, d'une sentence arbitrale ou d'une transaction ; qu'en particulier, en cas de transaction, il appartient à l'administration et, lorsqu'il est saisi, au juge de l'impôt de rechercher la qualification à donner aux sommes objet de la transaction* » (Cons. const., n° 2013-340 QPC du 20 septembre 2013, *M. Alain G. [Assujettissement à l'impôt sur le revenu des indemnités de licenciement ou de mise à la retraite]*). Ainsi, l'administration doit qualifier, sous le contrôle du juge de l'impôt, la rupture pour en déduire le régime fiscal applicable. Si la qualification retenue est celle d'un licenciement sans cause réelle ni sérieuse, alors l'indemnité versée est une indemnité de licenciement abusif qui doit être exemptée ; s'il s'agit d'un licenciement avec cause réelle et sérieuse, alors l'indemnité est partiellement exonérée dans les limites précédemment citées ; s'il s'agit d'une démission, alors l'indemnité est assujettie (v. p. ex., CÉ, 30 janvier 2019, n° 414136 ; CÉ, 24 janvier 2024, *Jarnoux*, n° 352,949 ; CÉ, 5 juillet 2018, n° 401157). La qualification des indemnités retenues par la transaction importe peu : l'administration n'est pas liée par le fait que l'indemnité soit présentée comme indemnisant un préjudice moral, de sorte que celle-ci peut être partiellement imposée lorsque le licenciement a une cause réelle et sérieuse (CÉ, 3 avril 2020, n° 428262).

Si le litige se rapporte à l'exécution du contrat de travail (par exemple, parce que le salarié estime avoir été harcelé moralement), alors l'article 80 *duodecies* n'est pas applicable. Le régime fiscal se définit par l'application des principes généraux applicables en matière d'impôt sur le revenu. Il appartient au contribuable d'apporter la preuve qu'une partie des indemnités ont pour vocation de compenser un préjudice extrapatrimonial pour pouvoir bénéficier d'une exemption d'impôt sur celle-ci (CÉ, 18 juillet 2023, n° 468125).

Source : Dalloz, code général des impôts, annotations sous l'article 80 duodecies, consulté le 22 septembre 2023 ; entretien avec la direction de la législation fiscale (DLF) en date du 26 août 2025.

Encadré 8 : Application du traitement prévu par les articles L. 136-1-1, L. 137-12 et L. 242-1 du CSS dans le cas du versement d'indemnités transactionnelles

Les indemnités transactionnelles se voient en principe appliquer le régime d'assujettissement correspondant à la nature de l'élément réparé par l'indemnité : élément de rémunération lié à l'exécution du contrat assujéti dans des conditions de droit commun, indemnisation de la rupture du contrat justifiant un régime d'exemption partielle. S'agissant des indemnités de rupture, il est fait masse des indemnités légales, conventionnelles, supra-conventionnelles et transactionnelles pour appliquer les règles d'exemption.

Dans deux arrêts du 15 mars 2018 (Cass., civ 2^e, n° 17-10.325 et n° 17-11.336), la Cour de cassation, tout en rappelant les règles d'assujettissement et d'exemption de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, a jugé que les indemnités transactionnelles pouvaient avoir en toute ou partie le caractère de dommages et intérêts, exemptés de toute cotisation et contribution, à condition que « *l'employeur rapporte la preuve qu'elles concourent, pour tout ou partie de leur montant, à l'indemnisation d'un préjudice* ». Le juge n'est pas lié par la qualification retenue par les parties et doit apprécier les faits et circonstances et se prononcer sur cette qualification.

La Cour de cassation a confirmé cette jurisprudence en 2025 en indiquant que le principe d'exclusion de l'assiette des cotisations s'appliquait aux indemnités indemnifiant un préjudice, quand bien même cette exclusion ne serait pas explicitement prévue par la loi (Cass., civ. 2^e, 30 janvier 2025 n° 22-18.333). Ainsi, en matière sociale, contrairement à la matière fiscale, le fait qu'une indemnité de rupture soit qualifiée de dommages et intérêts par voie transactionnelle a des conséquences sur les prélèvements obligatoires dus. La mission n'a pas connaissance d'une question prioritaire de constitutionnalité dirigée contre cet état de fait.

Cette jurisprudence vaut aussi bien pour les transactions portant sur l'exécution du contrat de travail que pour celles portant sur la rupture du contrat de travail. Elle ouvre donc la possibilité d'une exemption de toute cotisation ou contribution dès lors que la transaction établit précisément que l'indemnité versée répare un préjudice. En pratique, la Cour de cassation, renvoie, pour l'appréciation des faits, au « *pouvoir souverain d'appréciation de la valeur et la portée de l'ensemble des éléments de fait et de preuve soumis à l'examen* » des Cours d'appel.

Encadré 9 : Exemple d'application de la jurisprudence de la Cour de cassation sur les indemnités transactionnelles

La société X souhaite se séparer de son salarié M. F. La loi, la convention collective et le contrat de M. F conduiraient celui-ci à percevoir une indemnité d'au minimum 100 000 €, dont 80 000 € d'indemnités légales et conventionnelles et 20 000 € d'indemnités supraconventionnelles. Par ailleurs, la société X reconnaît avoir causé à M. F divers préjudices au cours de l'exécution du contrat de travail ; elle est prête, pour éviter un procès, à transiger sur le versement de 50 000 €, ce qu'accepte M. F. Le total des indemnités de rupture versées à M. F s'élèverait à 150 000 €.

L'on fait l'hypothèse que la rémunération annuelle brute de M. F était de 50 000 € et que le plafond annuel de la sécurité sociale s'élève à 50 000 € également.

Si la société X versait à M. F une indemnité de licenciement de 150 000 €, alors en application du régime prévu par les articles 80 *duodecies* du code général des impôts et L. 242-1 et L. 136-1-1 du CSS (*cf.* annexe I), alors l'assiette assujettie serait de :

- 50 000 € pour les cotisations sociales (exemption de deux années de rémunération annuelle brute, soit 100 000 €) ;
- 70 000 € pour les contributions sociales (exemption du montant de l'indemnité légale et conventionnelle).

En revanche, si la société X verse à M. F une indemnité de licenciement de 100 000 € puis conclut avec lui un protocole transactionnel prévoyant le versement de 50 000 € indemnisant un préjudice, alors l'assiette assujettie est réduite à 0 € pour les cotisations sociales et 20 000 € pour les contributions sociales. En effet, dans cette situation, M. F cumule deux exemptions ayant des finalités similaires :

- une exemption de 50 000 € tirée du fait qu'il a apporté la preuve qu'une partie de la transaction avait vocation à indemniser un préjudice ;
- les exemptions prévues par le CSS (100 000 € pour les cotisations sociales et 80 000 € pour la CSG et la CRDS), qui visent en principe à représenter forfaitairement la part de l'indemnité de licenciement qui répare un préjudice.