

# Comment gérer la rupture du contrat de travail ?

en 5 étapes



WWW.EDITIONS-LEGISLATIVES.FR  
01 40 92 36 36



 EDITIONS  
LEGISLATIVES

Lefebvre Dalloz

# Comment gérer la rupture du contrat de travail en 5 étapes ?

La rupture d'un contrat de travail constitue une étape délicate dans la vie d'une entreprise. Elle entraîne l'exécution d'un préavis par le salarié et, généralement, le versement d'une indemnité par l'entreprise. Une bonne gestion de la rupture du contrat de travail implique de maîtriser les règles de calcul de la durée du préavis et du montant de l'indemnité de rupture afin de se prémunir d'éventuels contentieux.

Ces règles sont issues d'une multitude de sources juridiques. Le code du travail fixe les règles minimales applicables. Mais, ces dispositions peuvent être améliorées par la convention collective en vigueur dans l'entreprise, le contrat de travail ou des usages.

Dans ce domaine, les conventions collectives occupent une place prépondérante. Elles prévoient quasiment toutes des dispositions sur les préavis et les indemnités de rupture. Il est donc nécessaire de connaître les modalités d'articulation de ces dispositions avec celles du code du travail.

Pour déterminer le préavis applicable, les règles de comparaison vont varier selon que l'initiative de la rupture appartient à l'employeur ou au salarié afin que la durée retenue soit la plus favorable pour le salarié.

S'agissant du montant de l'indemnité, les entreprises doivent, en pratique, procéder à deux calculs : le calcul de l'indemnité conventionnelle et le calcul de l'indemnité légale, en appliquant à chacune leurs propres règles, afin de retenir le montant le plus favorable pour le salarié. En effet, la comparaison doit s'effectuer de manière globale. Ainsi, les dispositions de la convention collective s'appliquent dans leur intégralité dès lors que le montant total est plus élevé que celui prévu par la loi et cela même si l'une de ses stipulations est moins avantageuse (Cass. soc., 29 janv. 1997, n° 94-45.309).

**Voici les 5 étapes clés permettant de gérer la rupture d'un contrat de travail :**

- 1. Déterminer la durée du préavis**
- 2. Calculer l'ancienneté du salarié**
- 3. Calculer le salaire de référence**
- 4. Calculer le montant de l'indemnité de rupture**
- 5. Déterminer le régime social et fiscal de l'indemnité**

# 1. Déterminer la durée du préavis

En principe, la rupture du contrat de travail devient effective après exécution d'un délai de préavis. Toutefois, le salarié peut être dispensé d'exécuter le préavis en accord avec son employeur. La convention collective applicable dans l'entreprise peut également prévoir une dispense de préavis, notamment au bénéfice du salarié licencié afin de lui permettre d'occuper un nouvel emploi.

## ❖ Licenciement

L'article L. 1234-1 du code du travail fixe la durée du préavis de licenciement comme suit en fonction de l'ancienneté du salarié à la date de la notification de la rupture du contrat de travail.

Ancienneté dans l'entreprise	Préavis
< 6 mois	Absence de préavis légal
≥ 6 mois à < 2 ans	1 mois
≥ 2 ans	2 mois

La convention collective ou le contrat de travail peut prévoir une durée différente. Dans tous les cas, c'est la durée la plus favorable au salarié qu'il conviendra de retenir, donc la durée la plus longue.

Le contrat de travail est rompu sans préavis en cas de licenciement pour faute grave ou lourde.

En cas de licenciement consécutif à l'inaptitude du salarié, des règles particulières sont applicables compte tenu du fait que le salarié ne peut pas exécuter son préavis. Si l'inaptitude résulte d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, le salarié bénéficie d'une indemnité compensatrice de préavis (C. trav., art. L. 1226-14). En revanche, si l'inaptitude est issue d'une maladie ou d'un accident non professionnel, la durée du préavis que le salarié aurait dû exécuter est intégrée dans son ancienneté pour calculer son indemnité de licenciement (C. trav., art. L. 1226-4).

## ❖ Rupture conventionnelle

En cas de rupture conventionnelle, il n'y a pas de préavis. Toutefois, l'employeur et le salarié peuvent s'accorder pour différer la date de la rupture du contrat. C'est en effet la convention de rupture conventionnelle qui fixe la date de la fin du contrat.

## ❖ Mise à la retraite

En cas de mise à la retraite, l'employeur doit respecter un préavis dont la durée est équivalente à celle prévue en matière de licenciement (C. trav., art. L. 1237-6).

La convention collective applicable dans l'entreprise peut prévoir un délai plus long. En l'absence de disposition dans la convention collective, la Cour de cassation a décidé que c'était le préavis conventionnel de licenciement qui devait s'appliquer (Cass. soc., 15 mai 2007, n° 05-45.234).

## ❖ Départ volontaire à la retraite

En cas de départ volontaire à la retraite, le salarié doit respecter la durée du préavis prévu par le code du travail pour un licenciement (C. trav., art. L. 1237-10).

En application du principe de faveur, la convention collective peut prévoir un préavis plus court mais pas plus long.

## ❖ Démission

En cas de démission, le code du travail ne fixe pas de durée de préavis, sauf pour certaines professions telles que les journalistes et les VRP. Il convient donc de se référer aux dispositions prévues par la convention collective applicable dans l'entreprise. A cet égard, le contrat de travail peut prévoir une durée inférieure à celle prévue par la convention collective mais il ne peut pas stipuler une durée supérieure (Cass. soc., 4 juin 1987, n° 84-43.954).



## 2. Calculer l'ancienneté du salarié

### ❖ Prise en compte de l'ancienneté jusqu'à l'expiration du préavis

Le calcul de l'indemnité de rupture s'effectue sur la base de l'ancienneté acquise par le salarié à la fin de son préavis, y compris s'il est dispensé de l'exécuter (Cass. soc., 18 mai 2005, n° 03-44.328).

La même règle s'applique en cas de licenciement pour inaptitude d'origine non professionnelle. Dans ce cas, le salarié ne peut exécuter son préavis mais la durée du préavis qu'il aurait dû effectuer est intégrée dans son ancienneté pour déterminer le montant de l'indemnité de licenciement (C. trav., art. L. 1226-4).

### ❖ Prise en compte des années incomplètes

L'article R. 1234-1 du code travail précise qu'en cas d'année incomplète, l'indemnité de licenciement est calculée proportionnellement au nombre de mois complets d'ancienneté.

*Exemple : pour un salarié ayant 10 ans, 8 mois et 25 jours d'ancienneté, l'indemnité est calculée sur la base d'une ancienneté de 10 ans et 8 mois.*

La convention collective applicable dans l'entreprise peut prévoir des modalités différentes de prise en compte des années incomplètes. Elle peut retenir une position plus restrictive en considérant que seules les années entières d'ancienneté sont prises en compte. Tel est le cas de la convention collective des organismes de formation.

Au contraire, la convention collective peut prévoir une prise en compte de l'ancienneté plus large en considérant, par exemple, que tout mois commencé est pris en compte intégralement. Tel est le cas de la convention collective du négoce des matériaux de construction.

En l'absence de précision dans la convention collective, il convient de prendre en compte l'ancienneté totale du salarié.

### ❖ Déduction de certaines absences

Les absences assimilées à du temps de travail effectif doivent être prises en compte pour déterminer l'ancienneté sur laquelle sera calculée l'indemnité de rupture du contrat de travail. Sont notamment concernés les absences consécutives à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, les congés de maternité ou d'adoption, les congés payés, le congé parental d'éducation pour la moitié de sa durée...

A contrario, les absences non assimilées à du temps de travail effectif doivent être déduites de l'ancienneté du salarié. Il s'agit notamment des absences pour maladie non professionnelle.

Toutefois, certaines conventions collectives peuvent prévoir de manière générale que les absences pour maladie entrent dans le calcul de l'ancienneté.

*Exemple : la convention collective de la presse d'information spécialisée stipule que les périodes de maladie indemnisées par l'employeur sont prises en compte pour le calcul de l'ancienneté.*

Dans une telle hypothèse, les absences pour maladie doivent être intégrées dans l'ancienneté du salarié pour calculer son indemnité de rupture, même si les dispositions de la convention collective spécifiques au calcul de l'indemnité de rupture ne contiennent pas de précisions sur ce point (Cass. soc., 2 avr. 1996, n° 93-40.402).

### ❖ **Prise en compte de l'ancienneté acquise auprès d'autres employeurs**

En cas de transfert d'entreprise, le salarié bénéficie du maintien de son contrat de travail et conserve l'ancienneté qu'il a acquise auprès de son précédent employeur (C. trav., art. L. 1224-1).

Par ailleurs, selon la convention collective applicable dans l'entreprise, l'ancienneté du salarié peut également être augmentée de périodes de travail exercées dans d'autres entreprises.

*Exemple : pour le calcul de l'indemnité de départ volontaire à la retraite, la convention collective du personnel salarié des cabinets d'avocats exige de prendre en compte l'ancienneté acquise par le salarié dans la profession. Toutes les périodes de travail exercées dans un ou plusieurs cabinets d'avocats doivent alors être cumulées pour déterminer l'ancienneté du salarié.*



## 3. Calculer le salaire de référence

### ❖ Période de référence

Aux termes de l'article R. 1234-4 du code du travail, l'indemnité de licenciement est calculée, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, sur la base de :

- soit la rémunération mensuelle brute moyenne des 12 derniers mois ou, si l'ancienneté du salarié est inférieure à 12 mois, la rémunération mensuelle brute moyenne de l'ensemble des mois précédant le licenciement ;
- soit le tiers des 3 derniers mois, sachant que toute prime ou gratification annuelle ou exceptionnelle est prise en compte à due proportion.

La même règle s'applique pour le calcul de l'indemnité de rupture conventionnelle et de l'indemnité de mise à la retraite.

En fonction de la convention collective applicable dans l'entreprise, la période de référence servant au calcul du salaire moyen peut être différente.

*Exemple : la convention collective des bureaux d'études techniques prévoit que l'indemnité de licenciement est calculée sur la base de la rémunération moyenne des 12 derniers mois uniquement. La convention collective des transports routiers prévoit, quant à elle, que l'indemnité de licenciement des cadres est calculée sur la base du dernier mois de salaire.*

### ❖ Éléments de salaire à inclure ou non dans le salaire de référence

En principe, le salaire de référence inclut :

- les primes et gratifications, y compris les primes à caractère annuel ou exceptionnel ;
- les avantages en nature ;
- les commissions ;
- l'indemnité de congés payés.

En revanche, sont exclus du salaire de référence :

- les remboursements de frais professionnels ;
- l'indemnité compensatrice de congés payés ;
- les sommes versées au titre de la participation ou de l'intéressement.

La convention collective applicable dans l'entreprise peut élargir ou, au contraire, limiter l'assiette de calcul de l'indemnité conventionnelle de rupture du contrat de travail.

*Exemple : dans le cadre de la convention collective des industries chimiques, les participations au chiffre d'affaires ou aux résultats sont intégrées dans le salaire de référence des salariés cadres pour le calcul de leur indemnité de licenciement. En revanche, les gratifications exceptionnelles en sont exclues.*

### **Cas particulier du salarié ayant travaillé à temps plein et à temps partiel au cours de sa carrière**

L'indemnité de licenciement, de rupture conventionnelle ou de départ à la retraite d'un salarié ayant été occupé à temps plein et à temps partiel dans la même entreprise doit être calculée proportionnellement aux périodes d'emploi accomplies selon l'une et l'autre de ces deux modalités (C. trav., art. L. 3123-5).

Il existe deux méthodes de calcul pour appliquer cette règle. La première méthode consiste à appliquer pour chaque période d'emploi le salaire moyen correspondant.

*Exemple : un salarié a travaillé 5 ans à temps plein et 3 ans à mi-temps. Le salaire moyen du mi-temps est égal à 1 500 €, soit 3 000 € pour un temps plein. L'indemnité légale de licenciement étant égale à 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté, le montant de l'indemnité est calculé selon la formule suivante :*

*$(3\ 000\ € \times 5\ \text{ans} \times 1/4\ \text{de mois}) + (1\ 500\ € \times 3\ \text{ans} \times 1/4\ \text{de mois}) = 3\ 750\ € + 1\ 125\ € = 4\ 875\ €.$*

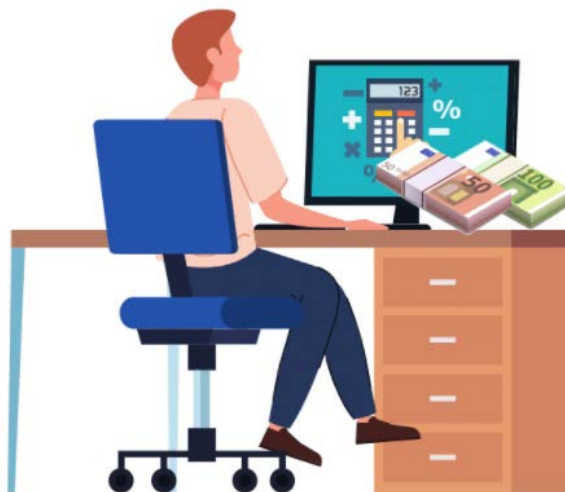
La seconde méthode de calcul permet de retenir un salaire de référence unique pour toute l'ancienneté du salarié.

*Exemple : en reprenant les hypothèses de l'exemple précédent, le salaire de référence est déterminé comme suit :*

*$(3\ 000\ € \times 5/8) + (1\ 500\ € \times 3/8) = 1\ 875\ € + 562,50\ € = 2\ 437,50\ €.$*

*Le montant de l'indemnité de licenciement est ensuite obtenu de la manière suivante :*

*$2\ 437,50\ € \times 8\ \text{ans} \times 1/4\ \text{de mois} = 4\ 875\ €.$*





## 4. Calculer le montant de l'indemnité de rupture

### ❖ Des montants différents selon le motif de rupture

- Licenciement

L'article L. 1234-9 du code du travail prévoit l'attribution d'une indemnité de licenciement aux salariés ayant au moins 8 mois d'ancienneté. Cette ancienneté s'apprécie à la date de notification du licenciement qui correspond à la date d'envoi de la lettre de licenciement (Cass. soc., 11 janv. 2007, n° 04-45.250).

Le montant de l'indemnité légale de licenciement est fixé par l'article R. 1234-2 du code du travail. Il est égal à :

- 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années jusqu'à 10 ans ;
- 1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années à partir de 10 ans.

La convention collective applicable dans l'entreprise peut prévoir un montant plus favorable. Ainsi, elle peut majorer le montant de l'indemnité lorsque le salarié est licencié pour motif économique.

*Exemple : la convention collective de l'industrie de la fabrication des ciments prévoit, en cas de licenciement collectif pour motif économique, que les salariés non cadres bénéficient de l'indemnité conventionnelle de licenciement à laquelle s'ajoute une indemnité supplémentaire égale à 3 mois de salaire.*

La convention collective peut également prévoir une majoration de l'indemnité en fonction de l'âge du salarié.

*Exemple : en cas de licenciement, la convention collective des télécommunications indique que les salariés âgés de 50 ans et plus bénéficient d'une indemnité complémentaire égale à 5 % du salaire annuel brut après 10 ans d'ancienneté et à 10 % du salaire annuel brut après 20 ans d'ancienneté.*

Le montant de l'indemnité conventionnelle de licenciement peut aussi varier en fonction de la catégorie professionnelle du salarié. La convention collective peut même prévoir le calcul de deux indemnités distinctes lorsque le salarié a été promu agent de maîtrise ou cadre au cours de sa carrière.

*Exemple : la convention collective des géomètres-experts, topographes prévoit, pour les salariés cadres, une indemnité de licenciement égale :*

- à 3/10 de mois de salaire par année pour les années passées dans la fonction de cadre ;
- à l'indemnité légale de licenciement pour les années passées en tant que salarié non cadre.

*Les deux indemnités sont ensuite cumulées pour déterminer le montant total de l'indemnité de licenciement.*

### **Cas particulier du licenciement pour inaptitude d'origine professionnelle**

En cas de licenciement pour inaptitude liée à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, l'indemnité de licenciement est doublée (C. trav., art. L. 1226-14). Cette indemnité est due sans condition d'ancienneté (Cass. soc., 10 nov. 1988, n° 86-41.100).

L'indemnité conventionnelle de licenciement est versée au salarié si celle-ci est plus favorable que le double de l'indemnité légale de licenciement. Pour la comparaison entre les deux indemnités, l'indemnité conventionnelle n'a pas à être doublée (Cass. soc., 25 mars 2009, n° 07-41.708).

- Rupture conventionnelle

Selon l'administration, aucune condition d'ancienneté du salarié n'est exigée pour pouvoir bénéficier de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle (Circ. DGT n° 2009-04, 17 mars 2009).

Le montant de l'indemnité spécifique est fixé par la convention de rupture conventionnelle. Ce montant doit être au moins égal au montant de l'indemnité légale de licenciement prévue à l'article L. 1234-9 du code du travail (C. trav., art. L. 1237-13).

Le renvoi à l'application de l'indemnité légale de licenciement est interprété strictement par la Cour de cassation qui exclut le versement d'indemnités de licenciement dérogatoires qui sont prévues par d'autres dispositions législatives ou réglementaires que celles issues de l'article L. 1234-9 du code du travail. Sont ainsi concernés les journalistes (Cass. soc., 3 juin 2015, n° 13-26.799) et les salariés des offices publics de l'habitat (Cass. soc., 30 sept. 2020, n° 19-15.675). Pour ces salariés, seule l'indemnité légale de licenciement de droit commun est applicable en cas de rupture conventionnelle.

Par ailleurs, le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle ne peut pas être inférieur au montant de l'indemnité conventionnelle de licenciement si celui-ci s'avère plus favorable.

En effet, l'avenant n° 4 du 18 mai 2009 à l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 sur la modernisation du marché du travail prévoit que l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle ne peut être inférieure à l'indemnité conventionnelle de licenciement si elle est supérieure à l'indemnité légale.

Cet avenant a été étendu par arrêté du 26 novembre 2009 publié au *Journal officiel* du 27 novembre 2009. Mais il n'a pas fait l'objet d'un arrêté d'élargissement. Il en résulte qu'il n'est pas applicable aux entreprises dont l'activité ne relève pas du champ d'application d'une convention collective signée par une fédération adhérente à l'une des fédérations patronales signataires de l'avenant qui sont le MEDEF, l'UPA (devenue U2P) et la CGPME (devenue CPME) (Cass. soc., 27 juin 2018, n° 17-15.948).

En se basant sur ce motif, plusieurs juridictions ont considéré que l'indemnité conventionnelle de licenciement n'était pas applicable en cas de rupture conventionnelle. Sont ainsi concernés les secteurs d'activité relevant de la convention collective de l'édition (CA Nancy, 30 août 2017, n° 16/02668) et de la convention collective de la mutualité (Cass. soc., 28 juin 2018, n° 17-11.832).

- Mise à la retraite

En cas de départ à la retraite à l'initiative de l'employeur, le montant de l'indemnité est au moins égal à celui de l'indemnité de licenciement (C. trav., art. L. 1237-7), soit :

- 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années jusqu'à 10 ans ;
- 1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années à partir de 10 ans.

Comme en cas de licenciement, la convention collective applicable dans l'entreprise peut prévoir un montant plus favorable au salarié.

- Départ volontaire à la retraite

En cas de départ à la retraite à l'initiative du salarié, le montant de l'indemnité est fixé comme suit de manière forfaitaire (C. trav., art. D. 1237-1).

Ancienneté dans l'entreprise	Indemnité
> 10 ans	0,5 mois de salaire
> 15 ans	1 mois de salaire
> 20 ans	1,5 mois de salaire
> 30 ans	2 mois de salaire

La convention collective applicable dans l'entreprise peut prévoir une indemnité plus élevée.

- Démission

En principe, la démission n'ouvre pas le droit au versement d'une indemnité. Toutefois, pour certaines professions, une indemnité peut être due en cas de démission. C'est, par exemple, le cas des journalistes qui bénéficient de l'indemnité de licenciement lorsque leur démission est motivée par la cession du journal, la cessation de la publication du journal ou le changement notable dans le caractère ou l'orientation du journal (C. trav., art. L. 7112-5).

#### ❖ Un calcul par seuils ou tranches d'ancienneté

L'indemnité de rupture du contrat de travail peut être calculée par tranches d'ancienneté. Dans ce cas, chaque tranche d'ancienneté fait l'objet d'un calcul spécifique et les différentes tranches s'ajoutent pour former le montant total de l'indemnité. C'est ainsi que doit être calculée l'indemnité légale de licenciement, de rupture conventionnelle et de mise à la retraite.

*Exemple : pour un salarié ayant 13 ans d'ancienneté, l'indemnité est égale à : (1/4 de mois x 10 ans) + (1/3 de mois x 3 ans), soit 3,5 mois de salaire.*

Certaines conventions collectives prévoient que l'indemnité de rupture du contrat de travail est calculée par seuils d'ancienneté. Dans cette hypothèse, le montant de l'indemnité va s'appliquer à l'ancienneté totale du salarié.

*Exemple : la convention collective des industries pharmaceutiques prévoit une indemnité de licenciement fixée de la manière suivante :*

- « Le montant de l'indemnité de licenciement est calculé en fonction de l'ancienneté du salarié :
- Pour les salariés ayant entre 8 mois et jusqu'à la veille des 5 ans d'ancienneté : 0,3 mois par année d'ancienneté à compter de la date d'entrée dans l'entreprise
  - Pour les salariés ayant entre 5 et jusqu'à la veille des 10 ans d'ancienneté : 0,34 mois par année d'ancienneté à compter de la date d'entrée dans l'entreprise
  - Pour les salariés ayant entre 10 et jusqu'à la veille des 15 ans d'ancienneté : 0,38 mois par année d'ancienneté à compter de la date d'entrée dans l'entreprise
  - Pour les salariés ayant entre 15 et jusqu'à la veille des 20 ans d'ancienneté : 0,42 mois par année d'ancienneté à compter de la date d'entrée dans l'entreprise
  - Pour les salariés ayant entre 20 et jusqu'à la veille des 25 ans d'ancienneté : 0,45 mois par année d'ancienneté à compter de la date d'entrée dans l'entreprise
  - Pour les salariés ayant entre 25 et jusqu'à la veille des 30 ans d'ancienneté : 0,48 mois par année d'ancienneté à compter de la date d'entrée dans l'entreprise
  - Pour les salariés ayant entre 30 et jusqu'à la veille des 35 ans d'ancienneté : 0,49 mois par année d'ancienneté à compter de la date d'entrée dans l'entreprise

- Pour les salariés ayant au moins 35 ans d'ancienneté : 0,50 mois par année d'ancienneté à compter de la date d'entrée dans l'entreprise »

*Pour un salarié ayant 20 ans d'ancienneté, l'indemnité de licenciement est égale à : 0,45 mois x 20 ans, soit 9 mois de salaire.*

Parfois, la rédaction des conventions collectives est plus ambiguë et ne permet pas de déterminer avec certitude la méthode de calcul de l'indemnité de rupture. De manière générale, lorsque les dispositions de la convention collective sont imprécises, la Cour de cassation retient un calcul de l'indemnité par tranches d'ancienneté.

*Exemple : dans une affaire jugée par la Cour de cassation, une convention collective prévoyait une indemnité de licenciement calculée de la manière suivante :*

- à partir de 2 ans et jusqu'à 5 ans d'ancienneté :  $1/20^{\text{ème}}$  de mois de salaire par année d'ancienneté ;
- après 5 ans d'ancienneté :  $3/20^{\text{ème}}$  de mois de salaire par année d'ancienneté.

*Pour un salarié ayant 15 ans d'ancienneté, le conseil de prud'hommes avait considéré que l'indemnité de licenciement était égale à  $3/20^{\text{ème}}$  de mois de salaire pour l'ensemble de l'ancienneté du salarié à partir de la date d'embauche, soit un calcul par seuils d'ancienneté. Cette position a été réfutée par la Cour de cassation qui a retenu que l'indemnité de licenciement correspondant à  $3/20^{\text{ème}}$  de mois de salaire ne devait s'appliquer que pour les années d'ancienneté supérieures à 5 ans, soit un calcul par tranches d'ancienneté (Cass. soc., 13 nov. 1991, n° 88-40.391).*



# 5. Déterminer le régime social et fiscal de l'indemnité

## ❖ Licenciement

En application de l'article 80 duodecimes du code général des impôts, l'indemnité de licenciement est exonérée d'impôt sur le revenu à hauteur du plus élevé des deux montants suivants :

- soit le double de la rémunération annuelle brute perçue par le salarié au cours de l'année civile précédant la rupture du contrat de travail, ou 50 % du montant de l'indemnité si ce seuil est supérieur, dans la limite de 6 fois le plafond annuel de la sécurité sociale ;
- soit le montant de l'indemnité conventionnelle ou légale de licenciement.

Lorsque l'indemnité de licenciement est versée dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE), elle est totalement exonérée de l'impôt sur le revenu.

En matière de cotisations de sécurité sociale, l'indemnité de licenciement est exonérée dans la limite de sa part non imposable et, dans tous les cas, dans la limite de 2 fois le plafond annuel de la sécurité sociale (CSS, art. L. 242-1).

Concernant la CSG et la CRDS, l'indemnité de licenciement n'y est pas assujettie dans la limite du montant le plus faible entre, d'une part, le montant de l'indemnité conventionnelle ou légale de licenciement et, d'autre part, le montant exonéré de cotisations de sécurité sociale (CSS, art. L. 136-1-1).

Lorsque l'indemnité de licenciement est supérieure à 10 fois le plafond annuel de la sécurité sociale, elle est intégralement soumise aux cotisations de sécurité sociale, à la CSG et à la CRDS.

*Exemple : un salarié licencié en 2021 perçoit une indemnité contractuelle de licenciement (hors PSE) de 30 000 €. L'indemnité conventionnelle est égale à 15 000 € et la rémunération brute de l'année 2020 du salarié est de 40 000 €.*

*L'indemnité de 30 000 € est inférieure à 10 plafonds annuels de la sécurité sociale, le plafond annuel de la sécurité sociale étant fixé à 41 136 € en 2021.*

*Pour déterminer la part non imposable de l'indemnité, il convient de calculer les différentes limites :*

- le double de la rémunération brute de 2020 est égal à 80 000 € ( $40\,000\text{ €} \times 2$ ) ;
- la moitié du montant de l'indemnité correspond à 15 000 € ( $30\,000\text{ €} \times 50\%$ ) ;
- l'indemnité conventionnelle est de 15 000 €.

*La limite de 6 plafonds annuels de la sécurité sociale n'étant pas franchie ( $41\,136\text{ €} \times 6 = 246\,816\text{ €}$ ), c'est la limite la plus élevée de 80 000 € qu'il convient de retenir. L'indemnité ne sera donc pas imposable puisqu'elle est inférieure à cette limite.*

*S'agissant des cotisations de sécurité sociale, l'indemnité de 30 000 € est intégralement exclue de l'assiette des cotisations de sécurité sociale parce que son montant est inférieur à 2 plafonds de la sécurité sociale ( $41\,136\text{ €} \times 2 = 82\,272\text{ €}$ ).*

*S'agissant de la CSG et de la CRDS, l'indemnité est exonérée dans la limite de 15 000 € correspondant au montant de l'indemnité conventionnelle. Les contributions sont donc dues sur la fraction dépassant cette limite, soit 15 000 € ( $30\,000\text{ €} - 15\,000\text{ €}$ ).*

### ❖ Rupture conventionnelle

Le régime social et fiscal de l'indemnité de rupture conventionnelle diffère selon que le salarié est ou non en droit de bénéficier d'une pension de retraite.

Si le salarié ne remplit pas les conditions pour bénéficier d'une pension de retraite, le régime social et fiscal de l'indemnité de rupture conventionnelle est identique à celui de l'indemnité de licenciement. L'indemnité est assujettie au forfait social pour sa part exonérée de cotisations de sécurité sociale.

En revanche, s'il remplit les conditions pour bénéficier d'une pension de retraite, l'indemnité est soumise en totalité à l'impôt sur le revenu, aux cotisations de sécurité sociale, à la CSG et à la CRDS. Dans ce cas, compte tenu de l'assujettissement aux cotisations de sécurité sociale, le forfait social n'est pas dû.

En cas de rupture conventionnelle collective, l'indemnité est soumise au même régime social et fiscal que celui applicable à une indemnité de licenciement versée dans le cadre d'un PSE. Elle est exonérée du forfait social.

### ❖ Mise à la retraite

Selon l'article 80 duodecies du code général des impôts, l'indemnité de mise à la retraite est exonérée d'impôt sur le revenu à hauteur du plus élevé des deux montants suivants :

- soit le double de la rémunération annuelle brute perçue par le salarié au cours de l'année civile précédant la rupture du contrat de travail, ou 50 % du montant de l'indemnité si ce seuil est supérieur, dans la limite de 5 fois le plafond annuel de la sécurité sociale ;
- soit le montant de l'indemnité conventionnelle ou légale de mise à la retraite.

En matière de cotisations de sécurité sociale, l'indemnité de mise à la retraite est exonérée à hauteur de la part de l'indemnité qui est exonérée d'impôt sur le revenu, dans la limite de 2 fois le plafond annuel de la sécurité sociale.

Elle est exonérée de CSG et de CRDS à hauteur du montant de l'indemnité légale ou conventionnelle de mise à la retraite.

Par ailleurs, l'indemnité de mise à la retraite est soumise à une contribution patronale spécifique fixée à 50 % de son montant (CSS, art. L. 137-12).

### ❖ Départ volontaire à la retraite

L'indemnité de départ volontaire à la retraite est entièrement soumise à l'impôt sur le revenu, aux cotisations de sécurité sociale, à la CGS et à la CRDS.

En revanche, lorsqu'elle est versée dans le cadre d'un PSE, son régime social et fiscal est identique à celui de l'indemnité de licenciement versée dans le cadre d'un PSE.

## Ruptures du contrat de travail



Assistez-vous d'un expert pour gérer vos ruptures de contrat!

- > **Exclusif** : Vous gérez vos ruptures de contrat, au regard de plus de 550 conventions collectives.
- > **Précis** : Vous obtenez un calcul exact, au centime près, des indemnités légale et conventionnelle (nationale/locale).
- > **À jour** : Vous êtes sûr de toujours respecter les dernières dispositions conventionnelles en vigueur.

EN SAVOIR PLUS

15 jours gratuits sans engagement  
Rendez-vous sur [www.editions-legislatives.fr](http://www.editions-legislatives.fr)  
Contactez un conseiller au 01 40 92 36 36