

TRAVAUX COMMISSIONS OUVERTES

COMMISSION DROIT SOCIAL



**LE RÉGIME SOCIAL ET FISCAL DES INDEMNITÉS DE RUPTURE
DU CONTRAT DE TRAVAIL ET L'ASSURANCE CHÔMAGE**

RÉUNION DU 16 AVRIL 2018



Statut social et fiscal des sommes perçues
lors de la rupture d'un contrat de travail
et assurance chômage

Commission ouverte de Droit Social



Leila Hamzaoui
Avocat



Guy Alfosea
Avocat



Chantal Giraud Van Gaver
Avocat



Sommaire

1. Régime fiscal des indemnités de rupture – Article 80 duodecies du CGI
 - 1.1. Indemnités de rupture intégralement exonérées d'impôts sur le revenu
 - 1.2. Indemnités de rupture exonérées partiellement d'impôts sur le revenu
2. Régime social des indemnités de rupture
 - 2.1. Les cotisations de sécurité sociale
 - 2.2. Le forfait social
 - 2.3. La CSG/CRDS
3. Régime chômage
4. Les tableaux de synthèse

Régime fiscal des indemnités de rupture

Article 80 duodécies du CGI

Régime fiscal des indemnités de rupture

Article 80 duodecies du CGI

Principe général :

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

Exception : Certaines indemnités **limitativement énumérées** par les textes bénéficient soit :

- ✓ D'une exonération totale d'impôt sur le revenu
- ✓ D'une exonération plafonnée d'impôt sur le revenu

Régime fiscal des indemnités de rupture

Article 80 duodecimes du CGI Modifié par LOI n°2017-1837 du 30 décembre 2017 - art. 3

1. Toute indemnité versée à l'occasion de la rupture du contrat de travail constitue une rémunération imposable, sous réserve des dispositions suivantes.

Ne constituent pas une rémunération imposable :

1° Les indemnités mentionnées aux articles L. 1235-1, L. 1235-2, L. 1235-3, L. 1235-3-1, L. 1235-11 à L. 1235-13, au 7° de l'article L. 1237-18-2 et au 5° de l'article L. 1237-19-1 du code du travail ;

2° Les indemnités de licenciement ou de départ volontaire versées dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi au sens des articles L. 1233-32 et L. 1233-61 à L. 1233-64 du code du travail ;

3° La fraction des indemnités de licenciement versées en dehors du cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi au sens des articles L. 1233-32 et L. 1233-61 à L. 1233-64 du code du travail, qui n'excède pas :

a) Soit deux fois le montant de la rémunération annuelle brute perçue par le salarié au cours de l'année civile précédant la rupture de son contrat de travail, ou 50 % du montant de l'indemnité si ce seuil est supérieur, dans la limite de six fois le plafond mentionné à l'article L. 241-3 du code de la sécurité sociale en vigueur à la date du versement des indemnités ;

b) Soit le montant de l'indemnité de licenciement prévue par la convention collective de branche, par l'accord professionnel ou interprofessionnel ou, à défaut, par la loi ;

4° La fraction des indemnités de mise à la retraite qui n'excède pas :

a) Soit deux fois le montant de la rémunération annuelle brute perçue par le salarié au cours de l'année civile précédant la rupture de son contrat de travail, ou 50 % du montant de l'indemnité si ce seuil est supérieur, dans la limite de cinq fois le plafond mentionné à l'article L. 241-3 du code de la sécurité sociale en vigueur à la date du versement des indemnités ;

b) Soit le montant de l'indemnité de mise à la retraite prévue par la convention collective de branche, par l'accord professionnel ou interprofessionnel ou, à défaut, par la loi ;

5° (Abrogé)

6° La fraction des indemnités prévues à l'article L. 1237-13 du code du travail versées à l'occasion de la rupture conventionnelle du contrat de travail d'un salarié lorsqu'il n'est pas en droit de bénéficier d'une pension de retraite d'un régime légalement obligatoire, qui n'excède pas :

a) Soit deux fois le montant de la rémunération annuelle brute perçue par le salarié au cours de l'année civile précédant la rupture de son contrat de travail, ou 50 % du montant de l'indemnité si ce seuil est supérieur, dans la limite de six fois le plafond mentionné à l'article L. 241-3 du code de la sécurité sociale en vigueur à la date de versement des indemnités ;

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

2. Constitue également une rémunération imposable toute indemnité versée, à l'occasion de la cessation de leurs fonctions, aux mandataires sociaux, dirigeants et personnes visés à l'article 80 ter. Toutefois, en cas de cessation forcée des fonctions, notamment de révocation, seule la fraction des indemnités qui excède trois fois le plafond mentionné à l'article L. 241-3 du code de la sécurité sociale est imposable.

Régime fiscal des indemnités de rupture

Article 80 duodecies du CGI

□ Indemnités de rupture intégralement exonérées d'impôts sur le revenu – non imposables :

- ✓ L'indemnité **forfaitaire proposée en conciliation devant le CPH** (C. Trav. Art. L. 1235-1)
- ✓ L'indemnité accordée en cas **d'irrégularités de la procédure de licenciement** (C. Trav. Art. L. 1235-2)
- ✓ L'indemnité pour **licenciement sans cause réelle et sérieuse** (C. Trav. Art. L. 1235-3) **ou nul** (C. Trav. Art. L. 1235-3-1)
- ✓ L'indemnité pour **licenciement économique collectif nul** en raison de l'absence ou de l'insuffisance du plan de reclassement (C. trav. Art. L. 1235-11)
- ✓ L'indemnité versée en cas de **non respect des procédures de consultation des représentants du personnel dans le cadre d'un licenciement collectif pour motif économique** (C. Trav. Art. L. 1235-12)
- ✓ Les sommes versées au titre des **mesures d'accompagnement** dans les entreprises de moins de 50 salariés lors d'un licenciement économique de plus de 10 salariés (C. Trav. Art. L. 1233-32)
- ✓ L'indemnité pour **non respect de la priorité de réembauchage** (C. Trav. Art. L. 1235-13)
- ✓ Les indemnités de **licenciement ou de départ volontaire accordées dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi** (C. Trav. Art. L. 1233-61 à L. 1233-64)
- ✓ Les sommes versées en application d'un **accord portant rupture conventionnelle collective** (C. Trav. Art. L. 1237-19-1)

Barème de l'indemnité forfaitaire de conciliation

Article D 1235-21 du Code du travail

«-deux mois de salaire si le salarié justifie chez l'employeur d'une ancienneté inférieure à un an ;

«-trois mois de salaire si le salarié justifie chez l'employeur d'une ancienneté au moins égale à un an, auxquels s'ajoute un mois de salaire par année supplémentaire jusqu'à huit ans d'ancienneté ;

«-dix mois de salaire si le salarié justifie chez l'employeur d'une ancienneté comprise entre huit ans et moins de douze ans ;

«-douze mois de salaire si le salarié justifie chez l'employeur d'une ancienneté comprise entre douze ans et moins de quinze ans ;

«-quatorze mois de salaire si le salarié justifie chez l'employeur d'une ancienneté comprise entre quinze ans et moins de dix-neuf ans ;

«-seize mois de salaire si le salarié justifie chez l'employeur d'une ancienneté comprise entre dix-neuf ans et moins de vingt-trois ans ;

«-dix-huit mois de salaire si le salarié justifie chez l'employeur d'une ancienneté comprise entre vingt-trois ans et moins de vingt-six ans ;

«-vingt mois de salaire si le salarié justifie chez l'employeur d'une ancienneté comprise entre vingt-six ans et moins de trente ans ;

«-vingt-quatre mois de salaire si le salarié justifie chez l'employeur d'une ancienneté au moins égale à trente ans. »

Régime fiscal des indemnités de rupture

Article 80 duodecimes du CGI

☐ Indemnités de rupture exonérées partiellement d'impôts sur le revenu :

- **L'indemnité de licenciement (en dehors d'un PSE)** (C. Trav. Art. L. 1233-32 à L. 1233-62) pour la fraction qui n'excède pas la valeur la plus élevée entre :
 - Soit le montant de l'indemnité prévue par la CCB, l'accord professionnel ou interprofessionnel, ou à défaut par la loi
 - Soit :
 - 2 fois le montant de la rémunération annuelle brute perçue au cours de l'année civile précédant la rupture de son contrat
 - Ou 50% du montant de l'indemnité si ce seuil est supérieur
 - Dans la limite de 6 PASS (soit 238 392 € pour 2018)
- **L'indemnité de mise à la retraite** pour la fraction qui n'excède pas la valeur la plus élevée entre :
 - Soit le montant de l'indemnité prévue par la CCB, l'accord professionnel ou interprofessionnel, ou à défaut par la loi
 - Soit :
 - 2 fois le montant de la rémunération annuelle brute perçue au cours de l'année civile précédant la rupture
 - Ou 50% du montant de l'indemnité si ce seuil est supérieur
 - Dans la limite de 5 PASS (soit 198 660 € pour 2018)

Régime fiscal des indemnités de rupture

Article 80 duodecies du CGI

- **L'indemnité de rupture conventionnelle** (versée au salarié qui n'est pas en droit de bénéficier d'une pension de retraite d'un régime légal obligatoire) pour la fraction qui n'excède pas la valeur la plus élevée entre :
 - Soit le montant de l'indemnité prévue par la CCB, l'accord professionnel ou interprofessionnel, ou à défaut par la loi
 - Soit :
 - 2 fois le montant de la rémunération annuelle brute perçue au cours de l'année civile précédant la rupture
 - Ou 50% du montant de l'indemnité si ce seuil est supérieur
 - Dans la limite de 6 PASS (soit 238 392 € pour 2018)

- **Les indemnités versées à l'occasion de la cessation forcée des fonctions**, notamment de révocation, **des mandataires sociaux, dirigeants** :
 - Pour les indemnités versées à compter du 1^{er} janvier 2015 : dans la limite de 3 PASS (soit 119 196 € pour 2018)

Exemples d'application des règles de l'article 80 duodecies du CGI dans le cadre d'une transaction

3 données sont à prendre en considération pour raisonner :

- 1) La rémunération annuelle brute déclarée par l'employeur qui procède au licenciement au cours de l'année civile précédent la rupture du contrat de travail, c'est à dire, jusqu'à l'expiration de la période de préavis;
- 2) Le montant de l'indemnité de licenciement prévue par la Convention Collective de Branche, par l'Accord professionnel ou interprofessionnel ou à défaut, par la loi ;
- 3) Le chiffre correspondant à 6 fois le montant annuel du Plafond de la Sécurité Sociale (PASS) en vigueur au jour du paiement (3 PASS pour les mandataires sociaux et dirigeants)

Commission ouverte de Droit Social

Exemple 1

Un salarié, dont la rémunération annuelle brute de l'année civile précédente s'établit à 50 000 €, a perçu une indemnité égale à 150 000 € dont 120 000 € correspondant à l'indemnité conventionnelle.

L'indemnité conventionnelle (**120 000 €**) qui représente plus de deux fois la rémunération annuelle brute de référence (100 000 €) et plus de 50 % du montant total de l'indemnité (75 000 €) est **exonérée**. Le surplus de l'indemnité, soit 30 000 € est imposable selon les règles des traitements et salaires, avec application, sur demande du bénéficiaire, du système du quotient prévu à l'article 163-0 A du CGI.

Commission ouverte de Droit Social

Exemple 2

Un salarié, dont la rémunération annuelle brute de l'année civile précédente s'établit à 30 000 €, a perçu une indemnité de licenciement d'un montant de 90 000 € dont 50 000 € correspondant à la convention collective.

Le montant conventionnel (50 000 €) représente plus de 50 % de l'indemnité totale perçue (90 000 €) mais moins de deux fois la rémunération annuelle brute de référence (60 000 €).

Aussi la fraction **exonérée** de l'indemnité est de **60 000 €**. Seul le surplus, soit 30 000 €, est imposable selon les règles des traitements et salaires, avec application, sur demande du bénéficiaire, du système du quotient prévu à l'article 163-0 A du CGI.

Commission ouverte de Droit Social

Exemple 3

Un salarié, dont la rémunération annuelle brute de l'année civile précédente s'établit à 25 000 €, a perçu une indemnité de licenciement d'un montant de 120 000 € dont 50 000 € correspondent à la convention collective.

L'indemnité conventionnelle (50 000 €) du même montant que le double de la rémunération brute de référence est inférieure à 50 % du montant total de l'indemnité (60 000 €). Aussi l'**exonération** est de **60 000 €** et le solde de l'indemnité, soit 60 000 €, est imposable selon les règles des traitements et salaires, avec application, sur demande du bénéficiaire, du système du quotient prévu à l'article 163-0 A du CGI.

Commission ouverte de Droit Social

Exemple 4

Un salarié, dont la rémunération annuelle brute s'établit à 130 000 € en N-1, a perçu une indemnité de 250 000 € en N dont 90 000 € correspondant à la convention collective.

Le montant de l'indemnité conventionnelle est inférieure à 50 % du montant total de l'indemnité (125 000 €) et au double de la rémunération annuelle brute de référence (260 000 €). L'exonération est donc égale au plus élevé de ces deux montants, dans la limite toutefois de 6 fois le montant annuel du plafond de la sécurité sociale en vigueur en N, soit en 2018 238 392 €.

Ainsi l'indemnité est **exonérée** à concurrence de **238 392 €** et le surplus est imposable selon les règles des traitements et salaires, avec application, sur demande du bénéficiaire, du système du quotient prévu à l'article 163-0 A du CGI.

Commission ouverte de Droit Social

Exemple 5

Un salarié, dont la rémunération annuelle brute de l'année civile précédente s'établit à 120 000 €, a perçu en N une indemnité de 270 000 € dont 240 000 € correspondant à la convention collective.

L'indemnité perçue en application de la convention collective étant supérieure au plafond fixé en valeur absolue de l'exonération à laquelle peuvent conduire les limites prévues au a du 3° du 1 de l'article 80 duodecies du CGI (**238 392 €**), celles-ci sont au cas particulier sans portée pratique.

Aussi, l'indemnité prévue par la convention collective est exonérée dans sa totalité (240 000 €) et le surplus (30 000 €) est imposable selon les règles des traitements et salaires, avec application, sur demande du bénéficiaire, du système du quotient prévu à l'article 163-0 A du CGI.

Spécificité d'application des règles de l'article 80 duodecies du CGI dans le cadre d'une rupture conventionnelle individuelle

4 données sont à prendre en considération pour raisonner :

- 1) La rémunération annuelle brute déclarée par l'employeur qui procède au licenciement au cours de l'année civile précédent la rupture du contrat de travail, c'est à dire, jusqu'à l'expiration de la période de préavis ;
- 2) Le montant de l'indemnité de licenciement prévue par la Convention Collective de Branche, par l'Accord professionnel ou interprofessionnel ou à défaut, par la loi ;
- 3) Le chiffre correspondant à 6 fois le montant annuel du Plafond de la Sécurité Sociale (PASS) en vigueur au jour du paiement ;
- 4) **La situation du salarié afin de vérifier qu'il n'est pas en droit de bénéficier d'une pension de retraite d'un régime légalement obligatoire, au jour de la rupture effective de son contrat de travail . (Dès lors qu'elle est postérieure à la date du rupture du contrat de travail, l'ouverture du droit à pension qui interviendrait au cours de la même année ne remettrait pas en cause le bénéfice de l'exonération d'impôts sur le revenu).**

Le prélèvement à la source : imposition des revenus exceptionnels perçus en 2018

Les revenus exceptionnels ainsi que les autres revenus exclus du champ de la réforme, par exemple les plus-values mobilières et immobilières, les intérêts, les dividendes, les gains sur les stocks options ou les actions gratuites resteront imposés en 2019, selon les modalités habituelles,

Enfin, afin d'éviter les abus, la loi prévoira des dispositions particulières pour que les contribuables qui sont en capacité de le faire ne puissent pas majorer artificiellement leurs revenus de l'année 2018.

Exemples de revenus exceptionnels (la définition reste imprécise) :

- des indemnités de rupture du contrat de travail (pour leur fraction imposable uniquement) - les indemnités de fin de CDD ou de missions (primes de précarité) ouvriront bien droit, en revanche, au bénéfice du crédit d'impôt modernisation du recouvrement ;
- des indemnités de cessation des fonctions des mandataires sociaux et dirigeants ;
- des indemnités de clientèle, de cessation d'activité et celles perçues en contrepartie de la cession de la valeur de la clientèle ;
- des indemnités, allocations et primes versées en vue de dédommager leurs bénéficiaires d'un changement de résidence ou de lieu de travail ;
- des prestations de retraite servies sous forme de capital ;
- des aides et allocations capitalisées servies en cas de conversion, de réinsertion ou pour la reprise d'une activité professionnelle ;
- des sommes perçues au titre de la participation ou de l'intéressement et non affectées à la réalisation de plans d'épargne entreprise (PEE, PERCO) ou retirées d'un plan d'épargne en dehors des cas légaux de déblocage des sommes ;
- de la monétisation de droits inscrits sur un compte épargne temps pour ceux qui excèdent 10 jours (en-deçà de cette durée, ces revenus sont donc considérés comme non exceptionnels et bénéficient de l'effacement de l'impôt correspondant) ;
- gratifications surrogatoires, quelle que soit la dénomination retenue par l'employeur ;
- revenus qui correspondent par leur date normale d'échéance à une ou plusieurs années antérieures ou postérieures ;
- les primes de signature et indemnités liées aux transferts des sportifs professionnels ou à raison de la prise de fonction d'un mandataire social ;
- tout autre revenu qui, par sa nature, n'est pas susceptible d'être recueilli annuellement.

2. Régime social des indemnités de rupture

2.1 Les cotisations de sécurité sociale

Régime social des indemnités de rupture

Les cotisations de sécurité sociale

Droit positif

Article L. 242-1 du Code de la Sécurité Sociale

Alinéa 1 : « [...] sont considérées comme **rémunérations toutes les sommes versées aux travailleurs en contrepartie ou à l'occasion du travail**, notamment les salaires ou gains, les indemnités de congés payés, le montant des retenues pour cotisations ouvrières, les indemnités, primes, gratifications et tous autres avantages en argent, les avantages en nature, ainsi que les sommes perçues directement ou par l'entremise d'un tiers à titre de pourboire. »

Alinéa 12 : « Est exclue de l'assiette des cotisations mentionnées au premier alinéa, **dans la limite d'un montant fixé à deux fois la valeur annuelle du plafond** mentionné à l'article L. 241-3, la part des indemnités versées à l'occasion de la rupture du contrat de travail ou de la cessation forcée des fonctions de mandataires sociaux, dirigeants et personnes visées à l'article 80 ter du code général des impôts qui n'est pas imposable en application de l'article 80 duodecies du même code. Toutefois, les indemnités versées à l'occasion de la cessation forcée des fonctions de mandataires sociaux, dirigeants et personnes mentionnées à l'article 80 ter du code général des impôts d'un montant supérieur à **cinq fois le plafond annuel** défini par l'article L. 241-3 du présent code et celles, versées à l'occasion de la rupture du contrat de travail, d'un montant supérieur à **dix fois ce même plafond** sont intégralement assimilées à des rémunérations pour le calcul des cotisations visées au premier alinéa du présent article. Lorsque les mandataires sociaux, dirigeants et personnes mentionnés à l'article 80 ter du code général des impôts perçoivent à la fois des indemnités à l'occasion de la cessation forcée de leurs fonctions et des indemnités versées à l'occasion de la rupture du contrat de travail, il est fait masse de l'ensemble de ces indemnités ; la somme de ces indemnités est intégralement assimilée à des rémunérations pour le calcul des cotisations mentionnées au premier alinéa du présent article dès lors que le montant de ces indemnités est supérieur à cinq fois le plafond annuel défini au même article L. 241-3. »

Régime social des indemnités de rupture

Les cotisations de sécurité sociale

Droit positif

- ❑ **Sont aujourd'hui exclues de l'assiette des cotisations de sécurité sociale :**
 - **La part des indemnités versées à l'occasion de la rupture du contrat de travail qui est :**
 - exonérée de l'impôt sur le revenu par l'article 80 duodecimes du CGI
 - dans la limite de 2 PASS (soit **79.464 €**)

Attention : Ces conditions sont cumulatives

- ❑ **Sont intégralement soumises à cotisations de sécurité sociale :**
 - L'intégralité des indemnités versées à l'occasion de la cessation des fonctions d'un mandataire social ou d'un dirigeant **lorsque leur montant est supérieur à 5 PASS** (soit **198.660 €**).

Quid des transactions conclues postérieurement à une rupture conventionnelle ?

Cass. Soc. 26 mars 2014, 12-21.136

*« Attendu qu'il résulte de l'application combinée de ces textes qu'un salarié et un employeur ayant signé une convention de rupture ne peuvent valablement conclure une transaction, d'une part, que si celle-ci intervient postérieurement à l'homologation de la rupture conventionnelle par l'autorité administrative ou, s'agissant d'un salarié bénéficiant d'une protection mentionnée aux articles L. 2411-1 et L. 2411-2 du code du travail, postérieurement à la notification aux parties de l'autorisation, par l'inspecteur du travail, de la rupture conventionnelle, d'autre part, que **si elle a pour objet de régler un différend relatif non pas à la rupture du contrat de travail mais à son exécution sur des éléments non compris dans la convention de rupture ;** »*

Si la transaction ne peut porter que sur l'exécution du contrat de travail, doit-elle être assujettie aux cotisations sociales sur le fondement de l'article L 242-1 alinéa 1 du CSS ?

La lettre de ce texte et de l'article 80 duodecimes du CGI auquel il renvoie exclut l'exonération des sommes versées à raison de l'exécution du contrat, même à caractère indemnitaire.

En application de ces dispositions, il n'apparaît pas possible d'appliquer les exonérations de l'article L.242-1 du Code de la Sécurité Sociale aux sommes versées dans le cadre d'une transaction postérieure à une rupture conventionnelle.

Atténuation de l'interprétation restrictive des indemnités de rupture ouvrant droit à exonération

Par **deux arrêts du 15 mars 2018**, la 2^{ème} Chambre Civile de la Cour de Cassation :

- ✓ réaffirme le principe selon lequel les sommes versées au salarié, lors de la rupture de son contrat de travail, autres que les indemnités mentionnées à l'article 80 duodecies du Code général des impôts, sont assujetties aux cotisations de sécurité sociale ;
 - ✓ mais y ajoute un tempérament : les parties peuvent faire échapper ces sommes à cet assujettissement en rapportant la preuve qu'elles concourent, pour tout ou partie de leur montant, à l'indemnisation d'un préjudice.
- ➔ Application pratique : cette atténuation conduit à valider l'exonération d'une indemnité transactionnelle versée à la suite d'un licenciement pour faute grave.

NB : Assouplissement applicable uniquement aux indemnités de rupture, pas de changement pour les indemnités versées à raison de l'exécution du contrat de travail

Cass. 2e civ., 15 mars 2018, n° 17-11.336 F-PB, SNC L'Equipe c/ Urssaf d'Ile-de-France

Cass. 2e civ., 15 mars 2018, n° 17-10.325 F-PB, Urssaf Provence-Alpes-Côte d'Azur c/ SA Ricard

Lorsqu'elles ne le précisent pas, les condamnations prud'homales s'interprètent-elles en net ou en brut ?

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

Point de vigilance néanmoins, certains juges de l'exécution estiment au contraire que lorsque rien n'a été précisé dans le jugement, les indemnités de rupture prononcées par le juge prud'homal sont brutes.

Cass. Soc., 9 novembre 2004, 02-42.447
CA Grenoble, 4 octobre 2006, 06/02902
CA Amiens, 4 novembre 2015, 14/02774
CA Versailles, 20 septembre 2016, n° 15/01082

(attention néanmoins : en sens contraire, Cass. Soc. 19 mai 2016, 15-10.954, Inédit)

Régime social des indemnités de rupture

Les cotisations de sécurité sociale

Les évolutions législatives

- ❑ **Loi de financement de la sécurité sociale pour l'année 2000**
(n° 99-1140 du 29 décembre 1999)
- ❑ **Loi de financement de la sécurité sociale pour l'année 2007**
(n° 2006-1770 du 30 décembre 2006)
- ❑ **Loi portant modernisation du marché du travail**
(n° 2008-596 du 25 juin 2008)
- ❑ **Loi de financement de la sécurité sociale pour l'année 2009**
(n° 2008-1330 du 17 décembre 2008)
- ❑ **Loi de financement de la sécurité sociale pour l'année 2012**
(n° 2011-1906 du 21 décembre 2011)
- ❑ **Loi de financement de la sécurité sociale pour l'année 2016**
(n° 2015-1702 du 21 décembre 2015)
- ❑ **Loi de financement de la sécurité sociale pour l'année 2017**
(n° 2016-1827 du 23 décembre 2016)

Régime social des indemnités de rupture

Les cotisations de sécurité sociale

Quel droit positif ?

Lorsque des indemnités et compléments d'indemnisation sont versés sur une année différente de celle de l'indemnité d'origine, ces indemnités sont assujetties aux cotisations de sécurité sociale pour la part de ce complément qui porte le total des indemnités au-delà de la limite d'exclusion d'assiette en vigueur au moment du versement de l'indemnité initiale ou à défaut (cas d'un licenciement pour faute grave non reconnu par le juge), au moment de la rupture.

CIRCULAIRE INTERMINISTERIELLE N° DSS/SD5B/2011/145 du 14 avril 2011.

Régime social des indemnités de rupture

2.2 Le forfait social

Régime social des indemnités de rupture Le forfait social

Article L. 137-15 du Code de la Sécurité Sociale

« [...]

Sont également soumises à cette contribution les indemnités versées à l'occasion de la rupture conventionnelle mentionnée aux articles L. 1237-11 à L. 1237-15 du code du travail, pour leur part exclue de l'assiette de la contribution mentionnée à l'article L. 136-1 du présent code en application du 5° du II de l'article L. 136-2.

[...] »

Régime social des indemnités de rupture

2.3 La CSG/CRDS

Régime social des indemnités de rupture

La CSG/CRDS

Article L.136-2 du Code de la Sécurité Sociale

« *1.-La contribution est assise sur le montant brut des traitements, indemnités, émoluments, salaires, allocations, pensions y compris les majorations et bonifications pour enfants, des rentes viagères autres que celles visées au 6 de l'article 158 du code général des impôts et des revenus tirés des activités exercées par les personnes mentionnées aux articles L. 311-2 et L. 311-3. (...)*

Sur le montant brut inférieur à quatre fois la valeur du plafond mentionné à l'article L. 241-3 des traitements, indemnités autres que celles visées au 7° du II ci-dessous, émoluments, salaires, des revenus des artistes-auteurs assimilés fiscalement à des traitements et salaires et des allocations de chômage, il est opéré une réduction représentative de frais professionnels forfaitairement fixée à 1,75 % de ce montant. [...]

Régime social des indemnités de rupture

La CSG/CRDS

Article L.136-2 du Code de la Sécurité Sociale

« II.- Sont inclus dans l'assiette de la contribution :

« 5° *Indépendamment de leur assujettissement à l'impôt sur le revenu, les indemnités de licenciement ou de mise à la retraite et toutes autres sommes versées à l'occasion de la **rupture du contrat de travail** pour la fraction qui excède le montant prévu par la convention collective de branche, l'accord professionnel ou interprofessionnel ou à défaut par la loi, ou, en l'absence de montant légal ou conventionnel pour ce motif, pour la fraction qui excède l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement. En tout état de cause, **cette fraction ne peut être inférieure au montant assujetti aux cotisations de sécurité sociale en application du douzième alinéa de l'article L. 242-1. Toutefois, les indemnités d'un montant supérieur à dix fois le plafond annuel défini par l'article L. 241-3 du présent code sont assujetties dès le premier euro.** Sont également assujetties toutes sommes versées à l'occasion de la modification du contrat de travail ;*

5° bis.- Les indemnités versées à l'occasion de la cessation de leurs fonctions aux **mandataires sociaux, dirigeants et personnes visées à l'article 80 ter du code général des impôts**, ou, en cas de cessation forcée de ces fonctions, la fraction de ces indemnités qui excède la part des indemnités exclue de l'assiette des cotisations de sécurité sociale en application du douzième alinéa de l'article L. 242-1 du présent code. Toutefois, en cas de cessation forcée des fonctions, **les indemnités d'un montant supérieur à cinq fois le plafond annuel défini par l'article L. 241-3 du présent code sont assujetties dès le premier euro.** Lorsque les personnes mentionnées à la première phrase du présent 5° bis perçoivent des indemnités mentionnées à la première phrase du 5°, il est fait masse de ces indemnités et de celles mentionnées à la première phrase du présent 5° bis. La somme de l'ensemble de ces indemnités est assujettie au premier euro dans les conditions prévues à la deuxième phrase du présent 5° bis ;

Régime social des indemnités de rupture La CSG/CRDS

❑ Les taux de CSG et de CRDS

- La CSG est passée de 7,5% à 9,2% au 1^{er} janvier 2018
- La CRDS demeure fixée à 0,5%

❑ Sont exclues de l'assiette de la CSG et la CRDS :

- La part des indemnités versées à l'occasion de la rupture du contrat de travail :
 - n'excédant pas le montant de l'indemnité conventionnelle de licenciement
 - ne dépassant pas 10 PASS (au-delà réintégration totale) – **Attention, la règle des 10 PASS n'a pas été modifiée en matière de CSG/RDS**
- En tout état de cause, la fraction des indemnités de rupture assujetties à la CSG/CRDS ne peut être inférieure au montant assujetti aux cotisations de sécurité sociale
 - Cette règle s'applique aux indemnités de rupture versées depuis le 1^{er} janvier 2011

Régime social des indemnités de rupture La CSG/CRDS

❑ Quid de l'abattement pour frais professionnels :

➤ Régime applicable avant le 1^{er} janvier 2012 :

- Indemnités versées jusqu'au 31 décembre 2010 : Abattement de 3% sur la totalité des indemnités
- Indemnités versées en 2011 : Abattement de 3% sur la totalité des indemnités sur les sommes inférieures à 4 PASS (perte de l'abattement au-delà)

➤ Depuis le 1^{er} janvier 2012 :

- Disparition de l'abattement de 3% pour frais professionnels (l'abattement ne touche que les revenus constitutifs de salaire et les allocations chômage et a été réduit à 1,75%)

Régime social des indemnités de rupture La CSG/CRDS

□ Un traitement particulier de la déductibilité fiscale de la CSG :

▪ *Rappel des principes :*

- CSG déductible = 6,8% (au lieu de 5,1% jusqu'au 31 décembre 2017)
- CSG non déductible = 2,4%
- CRDS (toujours non déductible) = 0,5%
- Total = 9,7 %

- **Exception :** La CSG est intégralement non déductible lorsqu'elle se rapporte à des sommes exonérées d'impôt et de cotisations de sécurité sociale (BOFiP-RSA-BASE-30-30-§§ 80 et 100-13/06/2016) ;

Exemple : Indemnité globale de rupture par voie transactionnelle de 90.000 €, incluant 50.000 € d'indemnité conventionnelle pour un salarié dont le double de la rémunération de l'exercice civil précédent s'élève à 60.000 €

La part soumise à IRPP est donc de 30.000 € (90.000 – 60.000)

La CSG n'est déductible que sur la part non exonérée d'IRPP : $30.000 \times 6,8\% = 2.040 \text{ €}$

Dans ce contexte, l'indemnité de licenciement réellement soumise à IRPP sera de :

$30.000 \text{ €} - 2.040 \text{ €} = 27.960 \text{ €}$

Régime social des indemnités de rupture La CSG/CRDS

☐ Calcul de l'assiette de CSG/CRDS :

- Incidence des Ordonnances sur le barème des indemnités de rupture ?
 - De l'avenir de la jurisprudence antérieure : Cass. Civ. 2^{ème} 19 avril 2005 n°03-30.759 : exonération de la CSG/CRDS en cas de condamnation étendue au « *minimum légal de six mois fixé par l'article L. 122-14-4 du Code du travail* »...

Exemple n° 1

Un salarié est licencié. La rémunération annuelle brute perçue au cours de l'année civile précédant le licenciement a été de 120.000 €. Il perçoit une ICL de 48.000 €, plus une indemnité transactionnelle de 75.000 € (soit un total de 123.000 €).

➤ Impôt sur le revenu

ICL

- L'ICL n'est pas soumise à l'IR.

Indemnité transactionnelle

- L'IT est **entièrement exonérée** d'IR [*le montant total des indemnités (123.000 €) est inférieur à deux fois la rémunération annuelle brute (240.000 €) ainsi qu'à 6 PASS (238.392 €)*].

➤ Cotisations sociales

ICL

- L'ICL (**48.000 €**) est **entièrement exonérée** de cotisations sociales [*le montant de l'ICL est inférieur à 2 x PASS (79.464 €)*]

Indemnité transactionnelle

- La part de l'IT **exonérée** de cotisations sociales : **31.464 €** [*2 x PASS (79.464 €) – le montant de l'ICL exonéré (48.000 €)*]
- La part de l'IT **soumise** à cotisations sociales : **43.536 €** [*123.000 € – 2 x PASS (79.464 €)*]

Exemple n° 1 (suite)

Un salarié est licencié. La rémunération annuelle brute perçue au cours de l'année civile précédant le licenciement a été de 120.000 €. Il perçoit une ICL de 48.000 €, plus une indemnité transactionnelle de 75.000 € (soit un total de 123.000 €).

➤ CSG-CRDS

ICL

- L'ICL est **entièrement exonérée** de CSG-CRDS [*le montant de l'ICL est inférieur à 2 x PASS (79.464 €)*]

Indemnité transactionnelle

- L'IT est **entièrement soumise** à CSG-CRDS : **75.000 €**

Exemple n° 2

Une rupture conventionnelle est conclue avec une salariée. La rémunération annuelle brute perçue au cours de l'année civile précédant la rupture a été de 65.000 €. L'indemnité de rupture conventionnelle perçue est de 85.000 €. Le montant de l'indemnité de licenciement prévue par la convention collective est de 40.000 €.

➤ Impôt sur le revenu

Partie égale à l'ICL (40.000 €)

- Cette partie **n'est pas soumise** à l'IR.

Partie supérieure à l'ICL (45.000 €)

- Cette partie est **entièrement exonérée** d'IR [*le montant total de l'indemnité de RC (85.000 €) est inférieur à 2 fois la rémunération annuelle brute (130.000 €) ainsi qu'à 6 PASS (238.392 €)*]

➤ Cotisations sociales

Partie égale à l'ICL (40.000 €)

- Cette partie est entièrement exonérée de cotisations sociales [*le montant de l'ICL est inférieur à 2 x PASS (79.464 €)*]

Partie supérieure à l'ICL (45.000 €)

- La part **exonérée** de cotisations sociales : **79.464 €** [2 x PASS]
- La part **soumise** à cotisations sociales : **5.536 €** [*totalité des indemnités perçues (85.000 €) – 2 x PASS (79.464 €)*]

Exemple n° 2 (suite)

Une rupture conventionnelle est conclue avec une salariée. La rémunération annuelle brute perçue au cours de l'année civile précédant la rupture a été de 65.000 €. L'indemnité de rupture conventionnelle perçue est de 85.000 €. Le montant de l'indemnité de licenciement prévue par la convention collective est de 40.000 €.

➤ Forfait social

- La part de l'indemnité de RC **soumise** au forfait social : **79.464 €** [*le montant de l'indemnité exonéré de cotisations sociales*]

➤ CSG-CRDS

Partie égale à l'ICL (40.000 €)

- Cette partie est **entièrement exonérée** de CSG-CRDS [*le montant de l'ICL est inférieur à 2 x PASS (79.464 €)*]

Partie supérieure à l'ICL (45.000 €)

- Cette partie est entièrement **soumise** à CSG-CRDS

Exemple n° 3

Une rupture conventionnelle est conclue avec une salariée. La rémunération annuelle brute perçue au cours de l'année civile précédant la rupture a été de 120.000 €. L'indemnité de rupture conventionnelle perçue est de 450.000 €. Le montant de l'indemnité de licenciement prévue par la convention collective est de 160.000 €.

➤ Impôt sur le revenu

Partie égale à l'ICL (160.000 €)

- Cette partie **n'est pas soumise** à l'IR.

Partie supérieure à l'ICL (290.000 €)

- La part **soumise** à l'IR : **211.608 €** [*le montant total de l'indemnité de RC (450.000 €) - 6 PASS (238.392 €)*]
- La part **exonérée** d'IR **78.392 €** (290.000 – 211.608).

➤ Cotisations sociales

L'indemnité de rupture conventionnelle est **intégralement soumise** à cotisations sociales (car supérieure à 10 PASS soit 397.320 €).

➤ CSG-CRDS

L'indemnité de rupture conventionnelle est **intégralement soumise** à CSG-CRDS (car soumise à cotisations de sécurité sociale et, en tout état de cause, supérieure à 10 PASS soit 397.320 €).

3. Régime Chômage

Régime Chômage

- ❑ **Rappel de quelques principes d'indemnisation chômage : conditions et durée**
 - **La perte involontaire d'emploi** (sauf rupture conventionnelle individuelle ou collective, dans le cadre d'un accord de GPEC ou d'un congé de mobilité ou cas de démission légitime)
 - **Condition de durée d'assurance minimale** : 4 mois environ
 - **Durée d'indemnisation** : « 1 jour payé = 1 jour indemnisé »
 - Période de référence des « Jours payés » = 28 derniers mois (36 derniers mois pour les demandeurs d'emploi âgés de 53 ans ou plus à la date de terme du contrat de travail)
 - Limite de la durée d'indemnisation :
 - » 24 mois pour les salariés de moins de 53 ans ;
 - » 30 mois pour les salariés âgés de de 53 ans à moins de 55 ans
 - » 36 mois pour les salariés âgés de 55 ans et plus
 - **Prolongation possible de l'indemnisation jusqu'à l'âge de liquidation de la retraite à taux plein** pour les personnes âgées de 62 ans qui remplissent les 4 conditions suivantes :
 - être en cours d'indemnisation depuis un an au moins ;
 - justifier de 12 ans d'affiliation au régime d'assurance chômage ou de périodes assimilées ;
 - justifier d'une année continue ou de 2 années discontinues d'affiliation dans une ou plusieurs entreprises au cours des 5 années précédant la fin du contrat de travail ;
 - justifier de 100 trimestres validés par l'assurance vieillesse au titre des articles L. 351-1 à L. 351-5 du code de la sécurité sociale .

Régime Chômage

❑ Rappel de quelques principes d'indemnisation chômage : montant de l'indemnisation

- **Cas général de l'ARE (Allocation d'Aide au Retour à l'Emploi)**

- Le calcul du Salaire Journalier de Référence :
 - Pris en compte du salaire dans la limite de 4 PASS (plafond des cotisations au régime chômage)
 - Salaire des 12 derniers mois / nbre de jours de travail dans la limite de 261 jours x 1,4 (coefficient destiné à convertir les jours ouvrés en jours ouvrables)
- Principe :
 - Le montant le plus élevé entre :
 - ❖ 40,4 % du SJR + montant forfaitaire (11,84 € / jour actuellement)
 - ❖ 57 % du SJR
 - Assorti d'un :
 - ❖ Minimum de 28,86 € / jour
 - ❖ Maximum de 75 % du SJR

- **Cas particulier de l'ASP (l'Allocation de Sécurisation Professionnelle)**

- Bénéficiaires : pour les salariés ayant 1 an d'ancienneté et licenciés pour motif économique dans une entreprise (ou groupe de dimension communautaire) de moins de 1000 salariés adhérant au CSP
- Montant de l'ASP : 75 % du SJR
- Durée de versement de l'ASP : 12 mois (à l'expiration, versement de l'ARE déduction faite de la durée du CSP)
- Financement du dispositif : l'employeur verse au pôle emploi une somme équivalente au préavis, charges patronales et salariales comprises, dans la limite de 3 mois (le salarié renonce pour sa part à l'indemnité compensatrice de préavis dans la même limite de 3 mois)

Régime Chômage

□ Rappel de quelques principes d'indemnisation chômage : montant de l'indemnisation (suite)

- **Prélèvement sur les allocations** : assez souvent le montant des prélèvements sociaux sur les allocations versées par le Pôle Emploi représentent environ 10%
 - Pour un salaire brut de 2.500 €/mois ➔ Salaire net d'environ 1.875 € (charges sociales d'environ 25%)
 - Montant approximatif de l'ARE : $2.500 \text{ €} \times 57\% = 1.425 \text{ €}$ bruts ➔ Allocation nette d'environ 1.282 € (prélèvements sociaux d'environ 10%) soit environ 70 % du net antérieur
 - Montant approximatif de l'ASP : $2.500 \text{ €} \times 75\% = 1.875 \text{ €}$ bruts ➔ Allocation nette d'environ 1.687 € (prélèvements sociaux d'environ 10%) soit environ 90% du net antérieur (compte tenu de la baisse d'imposition à périmètre constant, l'ASP est proche d'un maintien à 100% des ressources antérieures)

Régime Chômage

❑ Calcul des différés d'indemnisation et du délais d'attente

• Pour l'ARE

- **Délai de préavis** : y compris lorsque le salarié est dispensé de son préavis à sa demande et que celui-ci ne lui est pas rémunéré
- **Différé d'indemnisation lié aux congés payés** : mode de calcul = ICCP/SJR (cad le salaire d'activité plafonné à 4 PASS)
 - » Attention : lorsque les personnes perçoivent des salaires supérieurs à 4 PASS le différé d'indemnisation est supérieur à la durée réelle des congés payés
 - » Exemple :
 - ICCP = 86,000 € bruts correspondant à **46 jours ouvrables de congés**
 - Salaire journalier réel : 1.602 €/jour calendaire
 - Salaire Journalier de Référence : 434,94 € (plafond de 4 PASS)
 - Différé ICCP : 86.000 € / 434,94 € = **197 jours calendaires**
- **Différé d'indemnisation spécifique** :
 - » mode de calcul = indemnités supra-légales / 92,6 (en 2018)
 - **Attention** : les indemnités conventionnelles qui sont supérieures aux indemnités légales génèrent un différé d'indemnisation
 - » Plafond de 150 jours (75 jours en cas de licenciement pour motif économique)
 - Licenciement économique : le plafond de 75 jours est atteint dès 6.945 € d'indemnité supra-légale
 - Licenciement non économique : le plafond de 150 jours est atteint dès 13.890 € d'indemnité supra-légale
 - » Exception : Dommages & Intérêts accordées par un juge (y compris l'indemnité forfaitaire de conciliation dans la limite du barème prévu par l'article D. 1235-21) ➔ Pas de différé d'indemnisation spécifique
- **Délai d'attente : 7 jours**

• Pour l'ASP : AUCUN DELAI (mais abandon par le salarié de son préavis dans la limite de 3 mois)

4. Tableaux de synthèse

Commission ouverte de Droit Social

Nature de l'indemnité de rupture	Régime fiscal	Cotisations de Sécurité sociale	CSG/CRDS (sans abattement) Forfait social	
Indemnité de licenciement (hors plan de sauvegarde ou rupture conventionnelle collective)	Indemnité limitée au minimum légal ou conventionnel.	Exonération totale d'impôts.	<p><u>Exonération</u> de cotisations dans la limite de 2 <u>PASS</u>*.</p> <p>Indemnité supérieure à 10 PASS soumise à cotisations et contributions dès le 1^{er} euro.</p>	<p>Même limite d'exonération que pour les cotisations de Sécurité sociale.</p> <p>Indemnité supérieure à 10 PASS soumise à contributions dès le 1^{er} euro.</p> <p>Pas de forfait social.</p>
	Indemnité plus favorable que l'indemnité légale ou conventionnelle.	Exonération partielle d'impôts.	<p>La fraction exonérée d'impôt n'est pas soumise à cotisations dans la limite de 2 PASS.</p> <p>Indemnité supérieure à 10 PASS soumise à cotisations dès le 1^{er} euro.</p>	<p>Exonération de <u>CSG/CRDS</u> dans la limite du montant de l'indemnité légale ou conventionnelle ⁽¹⁾.</p> <p>Indemnité supérieure à 10 PASS soumise à contributions dès le 1^{er} euro.</p> <p>Pas de forfait social.</p>

Commission ouverte de Droit Social

Nature de l'indemnité de rupture	Régime fiscal	Cotisations de Sécurité sociale	CSG/CRDS (sans abattement) Forfait social
Indemnité de licenciement, versée dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) ou d'une rupture conventionnelle collective	Exonération totale d'impôts.	Exonération de cotisations dans la limite de 2 PASS. Indemnité supérieure à 10 PASS soumise à cotisations et contributions dès le 1 ^{er} euro.	Exonération de CSG/CRDS dans la limite du montant de l'indemnité légale ou conventionnelle ⁽¹⁾ . Indemnité supérieure à 10 PASS soumise à contributions dès le 1 ^{er} euro. Pas de forfait social.

Commission ouverte de Droit Social

Nature de l'indemnité de rupture	Régime fiscal	Cotisations de Sécurité sociale	CSG/CRDS (sans abattement) Forfait social	
Indemnité de départ volontaire en retraite ou de départ en préretraite	Dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi ou d'une rupture conventionnelle collective.	Exonération totale d'impôts.	Exonération de cotisations dans la limite de 2 PASS. Indemnité supérieure à 10 PASS soumise à cotisations et contributions dès le 1 ^{er} euro.	Exonération de CSG/CRDS dans la limite du montant de l'indemnité légale ou conventionnelle ⁽¹⁾ . Indemnité supérieure à 10 PASS soumise à contributions dès le 1 ^{er} euro. Pas de forfait social.
	Hors PSE.	Imposable en totalité.	Indemnité soumise à cotisations sociales dès le 1 ^{er} euro.	Soumise à CSG/CRDS dès le 1 ^{er} euro (sans application d'abattement). Pas de forfait social.

Commission ouverte de Droit Social

Nature de l'indemnité de rupture	Régime fiscal	Cotisations de Sécurité sociale	CSG/CRDS (sans abattement) Forfait social	
Indemnité de mise à la retraite	PSE / Hors PSE Une contribution patronale est due au taux de 50% sur les indemnités de mise à la retraite.	Exonération partielle.	La fraction exonérée d'impôt n'est pas soumise à cotisations dans la limite de 2 PASS. Indemnité supérieure à 10 PASS soumise à cotisations dès le 1 ^{er} euro.	Exonération de CSG/CRDS dans la limite du montant de l'indemnité légale ou conventionnelle ⁽¹⁾ . Indemnité supérieure à 10 PASS soumise à contributions dès le 1 ^{er} euro. Pas de forfait social.

Commission ouverte de Droit Social

Nature de l'indemnité de rupture	Régime fiscal	Cotisations de Sécurité sociale	CSG/CRDS (sans abattement) Forfait social	
Indemnité de rupture conventionnelle homologuée (Individuelle)	Le salarié ne peut pas faire valoir ses droits à la retraite.	Exonération partielle.	La fraction exonérée d'impôt n'est pas soumise à cotisations dans la limite de 2 PASS. Indemnité supérieure à 10 PASS soumise à cotisations et contributions dès le 1 ^{er} euro.	Exonération de CSG/CRDS dans la limite du montant de l'indemnité légale ou conventionnelle ⁽¹⁾ . Indemnité supérieure à 10 PASS soumise à contributions dès le 1 ^{er} euro. La part de l'indemnité de rupture conventionnelle exonérée de cotisations est soumise au forfait social (qu'elle soit soumise ou non à la CSG).
	Le salarié peut faire valoir ses droits à la retraite (même si cela n'est pas à taux plein)	Assujettissement dès le 1 ^{er} euro.	Assujettissement dès le 1 ^{er} euro.	Assujettissement dès le 1 ^{er} euro à CSG/CRDS Pas de forfait social.

Commission ouverte de Droit Social

Nature de l'indemnité de rupture		Régime fiscal	Cotisations de Sécurité sociale	CSG/CRDS (sans abattement) Forfait social
Indemnité transactionnelle	Pour apprécier la limite d'exclusion, il doit être fait masse de l'ensemble des indemnités versées.	Exonérée pour sa fraction représentative d'une indemnité susceptible d'être elle-même exonérée.	Exonérée pour sa fraction représentative d'une indemnité susceptible d'être elle-même exonérée.	Exonérée pour sa fraction représentative d'une indemnité susceptible d'être elle-même exonérée.
Indemnité forfaitaire de conciliation		Exonération totale.	Exonération de la fraction fixée par le juge dans la limite du barème réglementaire et de 2 fois le Pass compte tenu du montant déjà exonéré au titre de l'indemnité légale, conventionnelle ou contractuelle de licenciement.	Exonération dans la limite du montant minimum légal et du montant total exclu de l'assiette des cotisations (compte tenu de l'indemnité légale ou conventionnelle et de l'indemnité octroyée par le juge). Pas de forfait social.

Commission ouverte de Droit Social

Nature de l'indemnité de rupture	Régime fiscal	Cotisations de Sécurité sociale	CSG/CRDS (sans abattement) Forfait social
<p>Indemnité de cessation forcée du mandat social.</p> <p>Si le dirigeant est titulaire d'un mandat social et d'un contrat de travail, les indemnités de rupture du contrat de travail doivent être additionnées à celle liée à la cessation forcée des fonctions pour vérifier si le seuil est dépassé.</p> <p>Le seuil à retenir pour l'assujettissement au premier euro est celui applicable aux indemnités versées aux mandataires sociaux, soit 5 fois PASS.</p>	Exonération partielle.	<p>La fraction exonérée d'impôt n'est pas soumise à cotisations dans la limite de 2 PASS.</p> <p>Si le montant de l'indemnité dépasse 5 PASS, elle est soumise dès le 1^{er} euro.</p>	<p>Même limite d'exonération que pour les cotisations de Sécurité sociale.</p> <p>Si le montant de l'indemnité dépasse 5 PASS, elle est soumise aux contributions dès le 1^{er} euro.</p> <p>Pas de forfait social.</p>

Merci de votre attention !