



L'indemnité forfaitaire de conciliation : un formidable outil de défiscalisation

publié le 21/11/2017, vu 4241 fois, Auteur : [Xavier Berjot | SANCY Avocats](#)

En cas de litige prud'homal, l'employeur et le salarié peuvent décider de régler leur différend lors de l'audience de conciliation. Le versement d'une indemnité forfaitaire de conciliation constitue un outil de défiscalisation particulièrement efficace.

1. Rappel des dispositions applicables

Selon l'article L. 1235-1 du Code du travail, en cas de litige, lors de la phase de conciliation, l'employeur et le salarié peuvent convenir - ou le bureau de conciliation et d'orientation proposer - d'y mettre un terme par accord.

Cet accord prévoit le versement par l'employeur au salarié d'une indemnité forfaitaire dont le montant est déterminé, sans préjudice des indemnités légales, conventionnelles ou contractuelles, en référence à un barème fixé par décret en fonction de l'ancienneté du salarié.

Le texte ajoute que le procès-verbal constatant l'accord vaut renonciation des parties à toutes réclamations et indemnités relatives à la rupture du contrat de travail.

Le barème visé par le texte est le suivant (C. trav. art. D 1235-21) :

- 2 mois de salaire si le salarié justifie chez l'employeur d'une ancienneté inférieure à 1 an ;
- 3 mois de salaire si le salarié justifie chez l'employeur d'une ancienneté au moins égale à 1 an, auxquels s'ajoute 1 mois de salaire par année supplémentaire jusqu'à 8 ans d'ancienneté ;
- 10 mois de salaire si le salarié justifie chez l'employeur d'une ancienneté comprise entre 8 ans et moins de 12 ans ;
- 12 mois de salaire si le salarié justifie chez l'employeur d'une ancienneté comprise entre 12 ans et moins de 15 ans ;
- 14 mois de salaire si le salarié justifie chez l'employeur d'une ancienneté comprise entre 15 ans et moins de 19 ans ;
- 16 mois de salaire si le salarié justifie chez l'employeur d'une ancienneté comprise entre 19 ans et moins de 23 ans ;
- 18 mois de salaire si le salarié justifie chez l'employeur d'une ancienneté comprise entre 23 ans et moins de 26 ans ;
- 20 mois de salaire si le salarié justifie chez l'employeur d'une ancienneté comprise entre 26 ans et moins de 30 ans ;

- 24 mois de salaire si le salarié justifie chez l'employeur d'une ancienneté au moins égale à 30 ans.

2. Intérêt fiscal de l'indemnité forfaitaire de conciliation

L'indemnité forfaitaire de conciliation est intégralement exonérée d'impôt sur le revenu dans la limite du barème susvisé.

La solution est prévue par l'article 80 duodécies du Code général des impôts :

« 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 (...). »

Ainsi, le Code général des impôts dispose clairement que l'indemnité forfaitaire de conciliation n'est pas soumise à l'impôt sur le revenu.

Le Bulletin Officiel des Finances Publiques-Impôts (BOFiP-Impôts) rappelle cette solution de manière particulièrement claire :

- *« L'indemnité forfaitaire versée lors de la conciliation prévue à l'article L. 1411-1 du code du travail (C. trav., L. 1235-1), dont le barème est fixé à l'article D. 1235-21 du code du travail en fonction de l'ancienneté du salarié, est ainsi intégralement exonérée d'impôt sur le revenu dans la limite de ce barème. »* (lien : <http://bofip.impots.gouv.fr/bofip/4935-PGP>)

3. Hypothèses d'application

L'indemnité forfaitaire de conciliation trouve un intérêt majeur lorsque les indemnités de rupture versées au salarié excèdent les plafonds fiscaux.

NB. Rappelons que les indemnités de rupture visent tant l'indemnité de licenciement que l'indemnité transactionnelle ou de rupture conventionnelle. En d'autres termes, il doit être « fait masse » de ces diverses indemnités pour apprécier leur régime fiscal.

Les indemnités de rupture sont exonérées d'impôt sur le revenu dans la limite suivante (la plus haute est retenue) :

- 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, dans la limite de six fois le plafond annuel de la sécurité sociale (PASS) (235 368 € en 2017) ;
- Soit 50 % du montant de l'indemnité si ce seuil est supérieur, dans la limite également de six fois le PASS (235 368 € en 2017) ;
- 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.

Or, dans certains cas, le salarié perçoit des indemnités de rupture (indemnité de licenciement + indemnité transactionnelle) dont l'addition conduit à un dépassement des plafonds fiscaux.

Exemple : Un salarié, dont la rémunération annuelle brute de l'année 2016 s'établit à 50 000 €, a perçu en 2017 des indemnités de rupture (indemnité de licenciement + indemnité transactionnelle) égales à 150 000 € dont 110 000 € correspondant à l'indemnité conventionnelle de licenciement.

L'indemnité conventionnelle (110 000 €) 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. L'indemnité transactionnelle, soit 40 000 € est imposable selon les règles des traitements et salaires.

Dans cet exemple, si l'indemnité de 40 000 € est versée sous la forme d'une indemnité transactionnelle, elle suit le régime des indemnités de rupture et se trouve imposable.

En fonction de la tranche marginale d'imposition du contribuable concerné, le montant de l'impôt généré par la perception de l'indemnité transactionnelle de 40 000 € peut être très important (jusqu'à 45 %...).

Or, si l'employeur et le salarié conviennent d'une indemnité forfaitaire de conciliation dans les termes de l'article L. 1235-1 du Code du travail et dans le respect du barème de l'article D 1235-21 du même Code (*cf. § 1. Rappel des dispositions applicables*), ce montant peut être totalement exonéré.

Ce levier fiscal présente un intérêt majeur pour les salariés dont l'ancienneté est importante et qui disposent d'une rémunération significative.

4. Procédure applicable

Il résulte de l'article R. 1452-1 du Code du travail que « *la demande en justice est formée soit par une requête, soit par la **présentation volontaire** des parties devant le bureau de conciliation et d'orientation.* »

En d'autres termes, les textes n'exigent pas que les parties aient préalablement saisi le Conseil de prud'hommes (CPH) par voie de requête pour que celles-ci bénéficient d'une audience de conciliation et d'orientation.

En pratique, pour citer le cas de la section « encadrement » du CPH de Paris, la procédure est à ce jour la suivante :

- Comparution volontaire des parties (ou des avocats) à une audience de conciliation (les mardis, mercredis, jeudis et vendredis) ;
- Présence au greffe à 10h (pas de présence requise à l'audience publique de 9h, pour éviter l'appel des causes) ;
- Envoi d'un projet de procès-verbal de conciliation, la veille, à l'adresse : encadrement.cph-paris@justice.fr ;
- L'affaire est ensuite appelée dans la matinée.

Bien entendu, chaque CPH applique ses propres règles internes (dans le respect des textes), et il est conseillé de se rapprocher du greffe de la section compétente.

Enfin, la rédaction du procès-verbal de conciliation doit naturellement obéir à des règles de forme précises, notamment pour éviter ou limiter tout risque de redressement fiscal.

Xavier Berjot
Avocat Associé
OCEAN Avocat
www.ocean-avocats.com