Image not found or type unknown

Indemnité forfaitaire de conciliation : régime fiscal et social

publié le **04/04/2014**, vu **3960 fois**, Auteur : Xavier Berjot | SANCY Avocats

Issue de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013 sur la sécurisation de l'emploi, l'indemnité forfaitaire de conciliation a été consacrée par la loi n°2013-504 du 14 juin 2013 relative à relative à la sécurisation de l'emploi. Afin qu'elle soit efficace, encore faut-il connaître son régime social et fiscal.

1. **Montant de l'indemnité forfaitaire de conciliation**

Selon l'article L. 1235-1, al. 1er et 2 du Code du travail :

- *« En cas de litige, lors de la conciliation prévue à l'article L. 1411-1, l'employeur et le salarié peuvent convenir ou le bureau de conciliation 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 procès-verbal constatant l'accord vaut renonciation des parties à toutes réclamations et indemnités relatives à la rupture du contrat de travail prévues au présent chapitre. »

Le barème de l'indemnité forfaitaire de conciliation a été fixé par un décret n°2013-721 du 2 août 2013, qui a introduit un article D. 1235-21 dans le Code du travail.

Selon ce texte :

- « *Le barème mentionné à l'article L. 1235-1 est déterminé comme suit :*

- *deux mois de salaire si le salarié justifie chez l'employeur d'une ancienneté inférieure à deux ans ;*
- *quatre mois de salaire si le salarié justifie chez l'employeur d'une ancienneté comprise entre deux ans et moins de huit ans ;*
- *huit mois de salaire si le salarié justifie chez l'employeur d'une ancienneté comprise entre huit ans et moins de quinze ans ;*
- *dix mois de salaire si le salarié justifie chez l'employeur d'une ancienneté comprise entre quinze ans et vingt-cinq ans ;*
- *quatorze mois de salaire si le salarié justifie chez l'employeur d'une ancienneté supérieure à vingt-cinq ans.* »

2. **Régime fiscal et social de l'indemnité forfaitaire de conciliation**

2.1. Régime fiscal

Selon l'article 80 duodecies, § 1.1 du Code général des impôts, l'indemnité versée dans le cadre de la conciliation (C. trav. art. L. 1235-1) n'est pas imposable.

Il y a lieu de considérer que la limite d'exonération fiscale est constituée par le maximum prévu par l'article L. 1235-1 du Code du travail, soit 14 mois de rémunération.

Cela étant, si l'indemnité forfaitaire de conciliation versée au salarié est supérieure, les dispositions de l'article 80 duodecies, § 1, 3° ont vocation à jouer.

Ce texte dispose, en effet, que n'est pas soumise à l'impôt sur le revenu la fraction des indemnités de licenciement versées en dehors du cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi qui n'excède pas :

- 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 ;

- 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.

2.2. Régime social

Parallèlement, par renvoi au Code de la sécurité sociale (art. L. 242-1), l'indemnité forfaitaire de conciliation est exonérée de cotisations de sécurité sociale si, cumulée avec l'indemnité de licenciement, son montant est inférieur à deux plafonds de la sécurité sociale (soit 75 096 € en 2014).

En revanche, elle est soumise à CSG et CRDS (8% au total), dès lors qu'elle conduit à excéder le montant de l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement.

Tel est souvent le cas en pratique, puisque l'indemnité forfaitaire est négociée sans préjudice des indemnités légales, conventionnelles ou contractuelles (article L. 1235-1, al. 1er du Code du travail).

Enfin, l'indemnité forfaitaire de conciliation est intégralement soumise à cotisations si le total des indemnités dépasse dix fois le plafond annuel de la sécurité sociale.

Xavier Berjot

Avocat Associé

OCEAN Avocats

www.ocean-avocats.com

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés