



Indemnité transactionnelle : quel régime après une démission ?

publié le **02/11/2016**, vu **4816 fois**, Auteur : [Xavier Berjot | SANCY Avocats](#)

Par principe, le régime social et fiscal favorable de l'indemnité transactionnelle s'applique à celle qui est versée à l'issue du licenciement ou de la rupture conventionnelle. Par exception, l'indemnité transactionnelle versée après une démission peut, dans certains cas, bénéficier de ce régime de faveur.

En quoi le régime de faveur consiste-t-il ?

Sur le plan social

Il résulte de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale que l'indemnité transactionnelle est exclue de l'assiette des cotisations sociales, dans la limite d'un montant fixé à deux fois la valeur annuelle du plafond de la sécurité sociale (PASS), soit 77 232 € pour 2016 (38 040 € X 2).

La partie excédentaire est soumise à cotisations patronales et salariales, comme les salaires.

Par ailleurs, la partie qui excède le montant de l'indemnité de licenciement (légale ou conventionnelle) est toujours soumise à CSG / CRDS, soit 8 % au total, à la charge du salarié.

Une spécificité concerne l'indemnité transactionnelle qui est versée après une rupture conventionnelle.

L'ACOSS considère, en effet, que celle-ci est soumise au forfait social de 20 % portant sur la fraction de l'indemnité exclue de l'assiette des cotisations de sécurité sociale (Lettre-circ. ACOSS 2013-19 du 28 mars 2013, § 2-2).

Enfin, lorsque l'indemnité transactionnelle dépasse 10 fois le plafond annuel de la sécurité sociale (soit 386 160 € en 2016), elle est assujettie à CSG / CRDS, soit 8 % au total, dans son intégralité.

Sur le plan fiscal

Il résulte de l'article 80, duodécies du code général des impôts que l'indemnité transactionnelle est exonérée 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 ;
- Soit 50 % du montant de l'indemnité si ce seuil est supérieur, dans la limite de six fois le PASS (231 696 € en 2016) ;
- 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.

La fraction exonérée au titre de ces critères ne peut excéder six fois le plafond annuel de la sécurité sociale en vigueur à la date de versement de l'indemnité.

Ce régime peut-il s'appliquer en cas de démission ?

Sur le plan juridique

Après une démission, le salarié peut contester les conditions de la rupture du contrat de travail, à divers titres (heures supplémentaires impayées, harcèlement moral, atteinte à sa santé, etc.).

La question se pose donc de savoir quel régime appliquer à l'indemnité transactionnelle versée au salarié démissionnaire.

Pour le Conseil Constitutionnel, en cas de transaction, il appartient à l'administration, sous le contrôle du juge, de rechercher l'exacte qualification à donner aux indemnités versées (CC. 20 septembre 2013, n° 2013-340) :

- « 6. *Considérant que les dispositions contestées définissent les indemnités de licenciement ou de départ volontaire qui, en raison de leur nature, font l'objet d'une exonération totale ou partielle d'impôt sur le revenu ; 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. »*

Ainsi, le Conseil Constitutionnel n'exclut pas que l'indemnité transactionnelle versée à la suite d'une démission puisse bénéficier du régime de faveur.

A sa suite, le Conseil d'Etat a admis que les sommes perçues en exécution d'une transaction consécutive à une démission puissent être exonérées dans les conditions applicables aux indemnités de licenciement, si cette démission revêt le caractère d'un licenciement (CE 24 janvier 2014, n° 352949) :

- « *Les sommes perçues à l'occasion d'une démission ne sont susceptibles d'être regardées comme des indemnités de licenciement et, ainsi, d'être exonérées d'impôt sous les limites prévues par les dispositions précitées, que s'il est établi que cette démission, en raison des conditions dans lesquelles elle a été donnée, revêt le caractère d'un licenciement. »*

Ces deux décisions visent uniquement le régime fiscal de l'indemnité transactionnelle versée après une démission.

Toutefois, il est permis d'affirmer que cette indemnité bénéficie également, en ce cas, du régime social de faveur puisque les deux régimes sont calqués, l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale faisant référence à l'article 80, duodecies du code général des impôts.

Sur le pan pratique

Comme le suggèrent les deux décisions susvisées, il convient, afin de déterminer le régime de l'indemnité transactionnelle, de vérifier le motif pour lequel elle a été versée au salarié.

Si elle a été consentie pour mettre fin à un litige portant sur des éléments de salaire, l'indemnité

transactionnelle ne pourra bénéficier d'aucune exonération, ni sociale ni fiscale.

En revanche, si elle a été versée en présence d'une démission pouvant être requalifiée en licenciement sans cause réelle et sérieuse, le régime de faveur trouvera à s'appliquer.

Soulignons, en conclusion, que le Conseil d'Etat a confirmé sa position en matière de prise d'acte du contrat de travail (CE 1er avril 2015, n° 365253).

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