



Le régime social et fiscal des indemnités de rupture versées dans le cadre d'un plan de sauvegarde d

publié le **01/02/2013**, vu **1732 fois**, Auteur : [Xavier Berjot | SANCY Avocats](#)

Le régime social et fiscal des indemnités de rupture devient de moins en moins favorable au gré des réformes législatives. Néanmoins, celles versées dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) conservent un certain régime privilégié.

1. Champ d'application

Le régime favorable des indemnités de rupture concerne celles versées dans le cadre d'un PSE, au sens des articles L. 1233-32 et L. 1233-61 à L. 1233-64 du Code du travail.

Pour rappel, le PSE s'applique dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, lorsque le projet de licenciement concerne au moins dix salariés dans une même période de trente jours, et a pour objet d'éviter les licenciements ou en limiter le nombre (article L. 1233-61).

Ainsi, ne sont pas visées les indemnités versées aux salariés licenciés pour motif économique, lorsque le nombre de licenciements envisagé est inférieur à dix (Circ. Acoss n° 2006-73 du 24 mai 2006).

Quant à la nature des indemnités concernées par ce régime, une ancienne circulaire avait indiqué que sont visées les indemnités majorées de licenciement, les indemnités de départ volontaire, les aides à la mobilité géographique, à la mobilité au sein du groupe, à la création d'entreprise ou, encore, à la réinsertion professionnelle (Circ. DSS n° 2006-175 du 18 avril 2006).

Enfin, rappelons que sont concernées les indemnités versées non seulement à la suite d'un licenciement mais aussi d'un départ volontaire dans le cadre d'un PSE.

2. Régime social

2.1. Cotisations sociales

Les indemnités de rupture versées dans le cadre d'un PSE sont exclues de l'assiette des cotisations de sécurité sociale dans la limite d'un montant fixé à deux fois la valeur du plafond annuel de la sécurité sociale (74 064 euros en 2013), à condition qu'elle n'excède pas 10 fois ce plafond (370 320 euros) (article 80 duodecies du Code général des impôts ; article L. 242-1 al. 12 du Code de la sécurité sociale).

La limite de deux fois le plafond annuel de la sécurité sociale s'applique aux indemnités de rupture versées à compter du 1^{er} janvier 2013.

2.2. CSG/CRDS

Les indemnités de rupture sont exonérées de CSG et de CRDS à concurrence du montant prévu par la convention collective de branche, l'accord professionnel ou interprofessionnel ou, à défaut, par la loi.

Cette exonération ne peut cependant pas excéder celle applicable aux cotisations de sécurité sociale (article L. 136-2, II-5° du Code de la sécurité sociale).

Enfin, comme pour les cotisations sociales, l'exonération est subordonnée au versement d'une indemnité ne dépassant pas 10 plafonds annuels de la sécurité sociale.

Rappelons, enfin, que la fraction des indemnités assujettie aux CSG et CRDS est, depuis le 1^{er} janvier 2012, exclue du champ d'application de la déduction forfaitaire pour frais professionnels applicable aux salaires.

3. Régime fiscal

Les indemnités de rupture versées dans le cadre d'un PSE bénéficient d'une exonération totale d'impôt sur le revenu (article 80 duodecies, 1-2° du Code général des impôts).

Sont ainsi exonérées de l'impôt sur le revenu les indemnités dues aux salariés en vertu des dispositions légales ou conventionnelles, mais aussi les indemnités et avantages alloués par l'employeur dans ce cadre (aide au départ volontaire, à la réinsertion professionnelle, à la création d'entreprise, etc.).

En revanche, les indemnités constituant des éléments de salaires (bonus, indemnité compensatrice de congés payés, indemnité compensatrice de préavis, etc.) demeurent imposables dans les conditions de droit commun.

Xavier Berjot

OCEAN Avocats

Avocat Associé

www.ocean-avocats.com