

INDEMNITES DE DEPART : QUELLE IMPOSITION ?

Les **départs de l'entreprise** peuvent donner lieu au versement d'indemnités de départ. La **fiscalité** de ces indemnités varie selon le motif du départ : licenciement, rupture conventionnelle, démission ou encore départ à la retraite volontaire ou mise à la retraite sont les cas les plus fréquents.

Les **indemnités de fin d'activité** peuvent être imposées en totalité, en partie ou totalement exonérées.

IMPOSITION DES INDEMNITES EN CAS DE DEMISSION

Si vous démissionnez et que vous percevez une **indemnité ou prime de départ**, les sommes perçues ne sont pas exonérées, même si elles émanent d'un accord collectif de GPEC (gestion prévisionnelle des emplois et des compétences). Elles sont **imposables en totalité**.

Par contre, l'exonération est totale si vous démissionnez dans le cadre d'un plan de sauvegarde à l'emploi.

IMPOSITION DES INDEMNITES EN CAS DE RUPTURE CONVENTIONNELLE

En cas de **rupture conventionnelle**, les indemnités de départ sont **exonérées en totalité** car elles sont assimilées à des indemnités de licenciement. L'exonération est donc plafonnée dans les mêmes proportions. De plus, l'**exonération** s'applique si le bénéficiaire n'est **pas en droit de percevoir une pension de retraite**. Ce fait sera apprécié **le jour même de la rupture** du contrat de travail. Par conséquent, si le droit à une pension de retraite s'ouvre APRES la rupture, même dans un délai proche, y compris la même année, l'exonération des indemnités de départ est maintenue.

IMPOSITION DES INDEMNITES DE LICENCIEMENT

Les indemnités de licenciement sont **exonérées d'impôt** sur le revenu dans la limite de (montant le plus élevé) :

- 50 % de l'indemnité de licenciement perçue ;
- l'indemnité légale (définie par la loi ou la convention collective) ;
- 2 fois le salaire annuel brut de l'année précédente.

Par conséquent, si l'**indemnité de licenciement** n'excède pas l'indemnité minimale (légale ou conventionnelle), comme c'est souvent le cas, **l'exonération est totale**. Si l'indemnité est supérieure, l'exonération est effective sur la moitié de l'indemnité ou sur le double du salaire annuel, dans la limite de 6 fois le plafond annuel de la Sécurité sociale (soit 222 192 € pour 2013). Cela signifie que la part de l'indemnité supérieure à ce plafond est **imposable** et soumise au barème progressif de l'impôt.

L'**exonération est totale** et sans limite si les indemnités sont relatives à :

- dommages et intérêts suite à un **licenciement abusif** ou procédure non conforme ;
- licenciement suite à un **accident de travail ou maladie professionnelle** (indemnité doublée) ;
- un plan de sauvegarde à l'emploi.

Attention, la part de l'indemnité de départ relative à une **clause de non-concurrence** est **imposable**.

IMPOSITION DES INDEMNITES DE DEPART EN RETRAITE

L'imposition des **indemnités de départ en retraite** varie selon s'il s'agit d'un départ volontaire ou d'une mise à la retraite.

LES INDEMNITES DE DEPART VOLONTAIRE A LA RETRAITE

Les **indemnités de préretraite** sont assimilées à des salaires. Elles sont donc imposables de la même façon. Il en est de même pour les **indemnités de départ à la retraite** : elles sont **imposables en totalité**.

Ces indemnités sont exonérées dans les cas suivants :

- plan de sauvegarde à l'emploi ;
- préretraite-licenciement versée par le Fond national de l'emploi ;
- indemnité complémentaire décidée par l'employeur ou par un accord.
-

LES INDEMNITES DE MISE A LA RETRAITE

Les indemnités de mise à la retraite sont **exonérées d'impôt sur le revenu**, dans la limite du **montant légal** ET de 5 fois le plafond annuel de la Sécurité sociale (soit 185 160 € pour 2013). Par conséquent, si le salarié perçoit une indemnité supérieure, l'**exonération** portera uniquement sur (montant le plus élevé) :

- 50 % des indemnités perçues ;
- 2 fois le salaire annuel brut de l'année précédente.

Ces plafonds d'exonération sont les mêmes que ceux applicables aux indemnités de licenciement.

IMPOSITION DES INDEMNITES DE PRECARITE

Les indemnités de précarité, versées à la fin ou lors d'une rupture anticipée d'un CDD ou d'une mission d'intérim, sont assimilées à des salaires et sont donc **imposées** comme tel.

IMPOSITION DES INDEMNITES COMPENSATRICES

L'**indemnité compensatrice de congés payés**, versée lors du départ de l'entreprise si vous n'avez pas pris l'ensemble de vos jours de congés, est **imposable en totalité**. L'**indemnité compensatrice de préavis**, versée lorsque le préavis n'est pas effectué et donc payé, est également **imposable à 100 %**.

DECISION DU CONSEIL CONSTITUTIONNEL

La question de savoir si les indemnités perçues lors d'un départ de l'entreprise sont **exonérées d'impôt ou non** reste toujours aussi présente et les litiges nombreux. En outre, les indemnités de licenciement sont exonérées alors que **les indemnités transactionnelles sont imposables**.

Mais qu'en est-il lorsque la transaction vise à résoudre un litige concernant des indemnités de licenciement non versées ? Septembre 2013, le Conseil Constitutionnel vient de trancher : seule **la nature des indemnités doit être retenue et non leur qualification**. Dans notre exemple, la transaction correspond aux indemnités de licenciement qui auraient dû être versées. Elles ont donc la même nature, même si l'une est dénommée "transaction".

Par conséquent, pour apprécier l'assujettissement ou non à l'IR d'une indemnité, il conviendra en premier lieu de **déterminer sa nature**, c'est à dire la raison pour laquelle elle a été octroyée