

Indemnités de rupture conventionnelle individuelle et de mise à la retraite

Le nouveau régime social des indemnités de rupture conventionnelle individuelle et de mise à la retraite qui s'appliquera avec la réforme des retraites à compter de septembre 2023 va bousculer les pratiques paye. Retour sur la question, exemples à l'appui.

Indemnité de rupture conventionnelle individuelle : l'essentiel

La RCI, un mode amiable de rupture du CDI.

La rupture conventionnelle individuelle (RCI), souvent appelée rupture conventionnelle homologuée, est un mode de rupture à l'amiable du CDI qui obéit à une procédure spécifique (entretiens, conclusion d'une convention, respect d'un délai de rétractation, homologation par le DREETS ou, s'il s'agit d'un salarié protégé, autorisation de l'inspection du travail, etc.). Nos lecteurs peuvent se reporter au Dictionnaire Paye pour le détail des démarches (voir Dictionnaire Paye, « Rupture conventionnelle individuelle »).

La date de rupture du contrat de travail est fixée par la convention signée par l'employeur et le salarié, et ne peut pas intervenir avant le lendemain du jour de l'homologation (c. trav. [art. L. 1237-13](#)).

Montant de l'indemnité.

La RCI donne lieu au versement par l'employeur d'une indemnité de rupture, dont le montant est fixé d'un commun accord entre l'employeur et le salarié. Cette créance naît dès l'homologation de la convention de rupture, même si elle n'est exigible qu'à la date de la rupture fixée par la convention (cass. soc. 11 mai 2022, n° [20-21103](#) FSB).

Légalement, l'indemnité convenue ne peut pas être inférieure au montant de l'indemnité légale de licenciement prévue par le code du travail (c. trav. [art. L. 1237-13](#) ; circ. DGT [2008-11](#) du 22 juillet 2008). Néanmoins, les employeurs entrant dans le champ de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 11 janvier 2008 sur la modernisation du marché du travail doivent se baser sur l'indemnité conventionnelle de licenciement dès lors que cette dernière est plus élevée que l'indemnité légale de licenciement (avenant n° 4 du 18 mai 2009, étendu par arrêté du 26 novembre 2009, JO du 27).

Pour les employeurs qui n'entrent pas dans le champ de l'ANI de 2008 et de son avenant (ex. : agriculture, presse, audiovisuel), le montant minimum de l'indemnité est bien l'indemnité légale de licenciement (et pas l'indemnité conventionnelle de licenciement) (cass. soc. 27 juin 2018, n° [17-15948](#) D).

Base de calcul.

La base de calcul de l'indemnité de RCI est identique à celle utilisée pour l'indemnité légale de licenciement (circ. DGT [2009-4](#) du 17 mars 2009).

Selon ce qui avantage le salarié, le salaire de référence est donc le salaire moyen des 3 derniers mois ou des 12 derniers ou, en cas d'ancienneté inférieure à un an, la moyenne mensuelle de la rémunération de l'ensemble des mois précédant le licenciement (voir Dictionnaire Paye, « Indemnité de licenciement »).

MONTANT NET SOCIAL

Pour rappel, les indemnités de rupture du contrat de travail de toute nature sont prises en compte pour déterminer le Montant net social qu'il faudra obligatoirement afficher sur le bulletin de paye à partir de juillet 2023 (voir RF Paye [334](#), p. 20).

Régimes social et fiscal de l'indemnité de rupture conventionnelle individuelle jusqu'au 31 août 2023

Selon les cas, assujettissement ou exonération.

Jusqu'au 31 août 2023, il existe deux régimes social et fiscal, selon que le salarié est ou non en droit de bénéficier d'une pension de vieillesse d'un régime légalement obligatoire (CGI art. [80 duodecimes](#), 6° ; c. séc. soc. [art. L. 242-1](#)).

Salarié ayant droit à une pension de vieillesse : assujettissement.

L'indemnité de rupture conventionnelle versée aux salariés en droit de bénéficier d'une pension de retraite d'un régime légalement obligatoire ne bénéficie d'aucune exonération.

Elle est donc intégralement :

-assujettie à cotisations ;

-soumise à CSG et à CRDS au titre des revenus d'activité (sans abattement d'assiette de 1,75 %) ;

-imposable.

Il n'y a pas de forfait social (BOSS, Indemnités de rupture, § 1040, 01/01/2023).

Salarié n'ayant pas droit à une pension de vieillesse : régime de faveur sous conditions.

Dès lors que le salarié n'est pas en droit de bénéficier d'une pension de vieillesse d'un régime de retraite légalement obligatoire, l'indemnité de rupture conventionnelle bénéficie d'un régime fiscal et social de faveur.

Le critère du droit à liquidation d'une pension de retraite s'appréciant à la date de rupture effective du contrat de travail (voir plus haut), l'ouverture du droit à pension qui interviendrait au cours de la même année ne remet pas en cause le bénéfice de l'exonération d'impôt sur le revenu attachée au régime fiscal de faveur, dès lors qu'elle est postérieure à la date de rupture effective du contrat (BOFIP-RSA-CHAMP-20-40-10-30-§ 180-11/06/2020).

Régime fiscal.

Lorsque l'indemnité de rupture conventionnelle est limitée au minimum légal de l'indemnité de licenciement ou à celui prévu par la convention collective de branche, par l'accord professionnel ou interprofessionnel, elle est exonérée d'impôt sans limitation de montant (CGI art. [80 duodecimes](#), 1, 6°).

Lorsque l'indemnité est supérieure au minimum légal ou conventionnel de l'indemnité de licenciement, elle est exonérée d'impôt dans la limite la plus élevée entre :

-soit le montant minimum légal de l'indemnité de licenciement ou celui prévu par la convention collective de branche, par l'accord professionnel ou interprofessionnel, sans limitation de montant ;

-soit 50 % de l'indemnité ou 2 fois la rémunération annuelle brute du salarié sur l'année civile précédant la rupture du contrat de travail, la fraction exonérée au titre de ces critères ne pouvant excéder 6 fois le montant annuel du plafond de la sécurité sociale (PASS) en vigueur à la date de versement de l'indemnité, soit 263 952 € en 2023.

Lorsque le salarié a été absent ou a perçu des indemnités journalières de sécurité sociale au cours de la période de référence et qu'il n'a donc pas touché tous ses salaires (arrêt maladie, congé de maternité, congé parental, etc.), le critère du double de la rémunération annuelle brute de l'année précédente s'apprécie en fonction de la rémunération effectivement versée par l'entreprise au salarié, et non en reconstituant un salaire théorique par réintégration des salaires non perçus (cass. civ., 2e ch., 21 septembre 2017, n° [16-20580](#) FPB).

Cotisations de sécurité sociale et charges ayant la même assiette.

La fraction d'indemnité exonérée d'impôt sur le revenu est exonérée de cotisations de sécurité sociale et des charges ayant la même assiette dans la limite de 2 fois le PASS, soit 87 984 € en 2023 (c. séc. soc. [art. L. 242-1](#), II, 7°).

CSG/CRDS.

L'indemnité est soumise à CSG et à CRDS pour la fraction supérieure (c. séc. soc. [art. L. 136-1-1](#), III, 5° a ; BOSS, Indemnités de rupture, § 970, 01/01/2023) :

-s'il en existe un, au montant minimum de l'indemnité prévu pour ce mode de rupture (rupture conventionnelle) par la convention collective, l'accord professionnel ou interprofessionnel ;

-à défaut (ce qui est le cas général), au montant minimum de l'indemnité de licenciement prévu par la convention collective, l'accord professionnel ou interprofessionnel ou, à défaut, par la loi.

On ne tient pas compte de l'éventuel montant prévu par un accord d'entreprise ou d'établissement.

En tout état de cause, la fraction d'indemnité assujettie à cotisations de sécurité sociale est soumise à CSG/CRDS.

La CSG et la CRDS se calculent sans abattement d'assiette préalable. La CSG est intégralement non déductible lorsqu'elle porte sur des sommes exonérées à la fois d'impôt sur le revenu et de cotisations de sécurité sociale (BOFIP-RSA-BASE-30-30-§§ 80 et 100-24/07/2017). En revanche, elle reste déductible pour 6,80 % lorsqu'elle porte sur des sommes imposables ou assujetties à cotisations de sécurité sociale.

Forfait social.

Le forfait social est dû sur la partie d'indemnité exonérée de cotisations de sécurité sociale, à savoir (BOSS, Indemnités de rupture, § 1000, 01/01/2023) :

-la fraction exonérée de cotisations de sécurité sociale mais assujettie à CSG, en application des règles générales d'assujettissement au forfait social (c. séc. soc. [art. L. 137-15](#), al. 1) ;

-ainsi que la fraction exonérée à la fois de cotisations et de CSG, en application d'une règle expresse (c. séc. soc. [art. L. 137-15](#), al. 9).

Salariés ayant moins de 8 mois d'ancienneté.

Un salarié ayant moins de 8 mois d'ancienneté a droit, en cas de rupture conventionnelle, à une **indemnité minimale**, quand bien même il n'aurait pas droit à l'indemnité légale de licenciement en cas de licenciement proprement dit (voir plus haut). Lorsqu'il n'est pas en droit de bénéficier d'une pension de vieillesse, ce salarié peut bénéficier du régime d'exonération de faveur.

En l'absence de précision, et sous réserve des contrôles de l'administration fiscale, la logique voudrait, à notre sens, que l'indemnité soit exonérée d'impôt sur le revenu dans la limite du montant le plus élevé entre :

-soit le montant de l'indemnité légale de licenciement calculée au prorata du nombre de mois de présence sur l'année ;

-soit 50 % de l'indemnité versée ou le double de la rémunération perçue l'année précédant la rupture, dans la limite de 6 fois le montant annuel du plafond de la sécurité sociale (soit 263 952 € en 2023) en vigueur à la date de versement de l'indemnité.

Au plan social, l'indemnité de rupture conventionnelle individuelle est exonérée dans les conditions suivantes (BOSS, Indemnités de rupture, §§ 1010 à 1030, 01/01/2023) :

-la fraction exonérée d'impôt est exonérée de cotisations dans la limite de 2 fois le montant annuel du plafond de la sécurité sociale (soit 87 984 € en 2023) ;

-l'indemnité est exonérée de CSG et de CRDS dans la limite du montant de l'indemnité légale de licenciement calculée au prorata du nombre de mois de présence sur l'année (sachant qu'en tout état de cause, la fraction d'indemnité éventuellement assujettie à cotisations de sécurité sociale est soumise à CSG/CRDS).

Indemnité très élevée.

Une indemnité de rupture conventionnelle individuelle est assujettie à la CSG et à la CRDS ainsi qu'aux cotisations de sécurité sociale et aux charges ayant la même assiette dès le premier euro lorsque son montant dépasse **10 fois** le montant annuel du plafond de la sécurité sociale, PASS (soit 439 920 € en 2023) (c. séc. soc. [art. L. 136-1-1](#), III, 5° a et [L. 242-1](#), II, 7°).

Au plan fiscal, cela n'a aucune conséquence. Lorsqu'elle ouvre droit à exonération fiscale, l'indemnité reste exonérée d'impôt sur le revenu dans les limites prévues par la législation (voir plus haut).

Régimes social et fiscal de l'indemnité de rupture conventionnelle individuelle à partir de septembre 2023

Un seul régime social de faveur.

Pour les ruptures de contrat intervenant à compter du 1^{er} septembre 2023, la loi de financement rectificative de la sécurité sociale (LFSSR) pour 2023 (qui porte la réforme des retraites) prévoit un **régime social unifié** pour l'indemnité de rupture conventionnelle individuelle (loi [2023-270](#) du 14 avril 2023, art. 4 ; voir RF Paye [336](#), p. 11).

L'indemnité sera exonérée de cotisation et de CSG/CRDS dans les limites prévues par la législation sociale, y compris si le salarié est en droit de bénéficier d'une pension de vieillesse d'un régime légalement obligatoire (c. séc. soc. [art. L. 242-1](#), II, 7° modifié).

Même si la nouvelle rédaction du 7° du II de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale (voir ci-avant) peut prêter à confusion, le but est bien, selon nos informations, de prévoir les mêmes limites d'exclusion d'assiette des cotisations de sécurité sociale pour les salariés en droit de bénéficier d'une pension de vieillesse ou non. En l'état et sauf modification à venir, seule subsisterait une différence de régime fiscal. L'administration clarifiera sans doute la lecture à retenir via le BOSS, lorsqu'elle mettra à jour la fiche dédiée aux indemnités de rupture.

Le forfait social sera remplacé par une contribution patronale de 30 % due sur la fraction d'indemnité exonérée de cotisations de sécurité sociale (il s'agit de la même contribution que sur les indemnités de mise à la retraite ; voir ci-après) (c. séc. soc. [art. L. 137-12](#) modifié).

Pour les indemnités très élevées (plus de 10 PASS), il n'y aura pas changement : elles resteront assujetties à cotisations, CSG et CRDS (voir plus haut).

Pour les ruptures de contrat intervenant à compter du 1^{er} septembre 2023, le coût des indemnités de RCI des salariés qui ne sont pas en âge de partir à la retraite sera un peu plus élevé, puisque le forfait social de 20 % sera remplacé par une contribution de 30 %.

Par exemple, pour une indemnité de RCI de 11 000 € sur laquelle le forfait social est, par hypothèse, dû sur la totalité de son montant, l'employeur est aujourd'hui redevable de cette contribution à hauteur de 2 200 € (11 000 × 20 %). À compter de septembre 2023, il sera redevable d'une contribution de 3 300 € (11 000 × 30 %).

Indemnité de rupture conventionnelle : régimes social et fiscal

I) Salarié en droit de bénéficier d'une pension de vieillesse d'un régime de retraite légalement obligatoire

	Jusqu'au 31.08.2023	À partir du 1.09.2023
Impôt sur le revenu	Imposable en totalité	Imposable en totalité (1)
Cotisations sociales et charges ayant la même assiette	Assujettie en totalité	Selon nos informations (2), exonérée de cotisations dans la limite de 2 plafonds annuels de la sécurité sociale (soit 87 984 € en 2023), à hauteur du montant le plus élevé entre (3) : -soit le minimum légal ou conventionnel (4) de l'indemnité de licenciement, sans limitation de montant ; -soit 50 % de l'indemnité ou 2 fois la rémunération annuelle brute du salarié sur l'année civile précédant la rupture.
CSG/CRDS	Assujettie en totalité à CSG et à CRDS (sans abattement d'assiette)	Assujettie à CSG et à CRDS (sans abattement d'assiette) pour la fraction excédant le minimum légal ou conventionnel (4) de l'indemnité de licenciement et, en tout état de cause, pour la partie soumise à cotisations de sécurité sociale (3) (5)
Contribution patronale spécifique	-	30 % sur la fraction de l'indemnité exonérée de cotisations de sécurité sociale

II) Salarié n'ayant pas droit au bénéfice d'une pension de vieillesse d'un régime de retraite légalement obligatoire

Impôt sur le revenu	Exonérée d'impôt à hauteur du montant le plus élevé entre : -soit le minimum légal ou conventionnel (4) de l'indemnité de licenciement, sans limitation de montant ; -soit 50 % de l'indemnité ou 2 fois la rémunération annuelle brute du salarié sur l'année civile précédant la rupture, la fraction exonérée au titre de ces critères ne pouvant excéder 6 fois le plafond annuel de la sécurité sociale en vigueur à la date de versement de l'indemnité, soit 263 952 € en 2023.	
Cotisations sociales et charges ayant la même assiette	La fraction exonérée d'impôt sur le revenu est exonérée de cotisations, dans la limite de 2 plafonds annuels de la sécurité sociale, soit 87 984 € en 2023 (3).	
CSG/CRDS	Assujettie à CSG et à CRDS (sans abattement d'assiette) pour la fraction excédant le minimum légal ou conventionnel (4) de l'indemnité de licenciement et, en tout état de cause, pour la partie soumise à cotisations de sécurité sociale (3) (5).	
Contribution patronale spécifique	Forfait social de 20 % sur la fraction d'indemnité exonérée de cotisations (assujettie ou non à CSG/CRDS)	30 % sur la fraction d'indemnité exonérée de cotisations (assujettie ou non à CSG/CRDS)

(1) Sauf éventuelle modification par un texte à venir. (2) Sous réserve de la position du Bulletin officiel de la sécurité sociale (BOSS) une fois celui-ci actualisé. (3) Pour les salariés, les indemnités supérieures à 10 fois le montant annuel du plafond de la sécurité sociale sont assujetties à cotisations, à CSG et à CRDS et aux charges ayant la même assiette dès le premier euro (c. séc. soc. [art. L. 136-2](#), II, 5° et [L. 242-1](#), II, 7°). (4) Le minimum conventionnel est celui prévu par accord professionnel ou interprofessionnel ou par accord de branche, à l'exclusion d'un éventuel accord d'entreprise ou d'établissement. (5) CSG intégralement non déductible lorsqu'elle se rapporte à des sommes exonérées d'impôt et de cotisations de sécurité sociale (BOFiP-RSA-BASE-30-30-§§ 80 et 100-24/07/2017).

Sur le plan fiscal.

Sur le plan fiscal, sauf éventuelle modification par un nouveau texte, l'indemnité restera imposable pour les salariés en droit de bénéficier d'une pension de vieillesse, et exonérée dans les limites actuelles pour les autres salariés.

Indemnité de mise à la retraite : l'essentiel

Mise à la retraite : rappels.

L'employeur ne peut mettre un salarié à la retraite que lorsque celui-ci a atteint l'âge permettant d'obtenir une pension à taux plein même s'il ne remplit pas la condition de durée d'assurance requise, à savoir 67 ans (c. trav. [art. L. 1237-5](#), renvoyant à c. séc. soc. [art. L. 351-8](#), 1°).

Si le salarié a moins de 70 ans, l'employeur doit suivre une procédure spécifique pour s'assurer de son consentement. Dès que le salarié atteint 70 ans, l'employeur peut le mettre à la retraite d'office, sans avoir à respecter cette procédure (c. trav. [art. L. 1237-5](#) et [D. 1237-2-1](#) ; voir Dictionnaire Paye, « [Mise à la retraite](#) »).

L'âge du taux plein automatique restera de 67 ans une fois la réforme des retraites en vigueur. Il n'y aura donc aucun changement sur la procédure de mise à la retraite (voir RF Paye [336](#), p. 21).

Montant.

Tout salarié mis à la retraite par son employeur bénéficie d'une indemnité de mise à la retraite au moins égale à l'indemnité minimum légale de licenciement (c. trav. [art. L. 1237-7](#) renvoyant à c. trav. [art. L. 1234-9](#) ; c. trav. [art. R. 1234-2](#)). Les règles sont identiques : taux, base de calcul, ancienneté, etc. (pour plus de détails, voir Dictionnaire Paye, « [Indemnité de mise à la retraite](#) »).

Dès lors qu'elle est plus favorable pour le salarié, l'employeur doit lui verser l'indemnité conventionnelle ou contractuelle de mise à la retraite, si une telle indemnité est stipulée par la convention collective applicable ou le contrat de travail de l'intéressé.

Régimes social et fiscal de l'indemnité de mise à la retraite jusqu'au 31 août 2023

Régime fiscal.

L'indemnité de mise à la retraite bénéficie d'un régime fiscal de faveur (CGI art. [80 duodecies](#), 1, 4°).

Si l'indemnité est limitée au minimum légal ou à celui prévu par la convention collective de branche, par l'accord professionnel ou interprofessionnel, elle est exonérée d'impôt sur le revenu sans limitation de montant.

Si l'indemnité est supérieure au minimum légal ou conventionnel, elle est exonérée d'impôt sur le revenu dans la limite la plus élevée entre :

-soit son montant minimal légal ou celui prévu par la convention collective de branche, par l'accord professionnel ou interprofessionnel, sans limitation de montant ;

-soit 50 % de la somme versée ou 2 fois la rémunération annuelle brute perçue par le salarié durant l'année civile précédant la rupture de son contrat de travail, la fraction exonérée au titre de ces 2 derniers critères ne pouvant alors excéder 5 fois le montant annuel du plafond de la sécurité sociale en vigueur à la date de versement de l'indemnité (soit 219 960 € en 2023).

Cotisations sociales.

La fraction d'indemnité exonérée d'impôt sur le revenu est également exonérée de cotisations de sécurité sociale et des charges ayant la même assiette, mais dans la limite de 2 fois le montant annuel du plafond de la sécurité sociale (soit 87 984 € en 2023) (c. séc. soc. [art. L. 242-1](#), II, 7°).

CSG et CRDS.

L'indemnité de mise à la retraite est soumise à CSG et à CRDS (sans abattement d'assiette) pour la fraction supérieure au montant minimum prévu par la convention collective, l'accord professionnel ou interprofessionnel ou, à défaut, par la loi et, en tout état de cause, pour la fraction assujettie à cotisations de sécurité sociale (c. séc. soc. [art. L. 136-1-1](#), III, 5° a). On ne tient pas compte de l'éventuel montant prévu par un accord d'entreprise ou d'établissement (lettre-circ. ACOSS [2001-22](#) du 25 janvier 2001).

La CSG est intégralement non déductible lorsqu'elle porte sur une partie de l'indemnité de mise à la retraite exonérée à la fois d'impôt sur le revenu et de cotisations de sécurité sociale ([BOFIP-RSA-BASE-30-30-§§ 80 et 100-](#)

24/07/2017). En revanche, la CSG reste déductible pour 6,80 % lorsqu'elle porte sur des sommes imposables ou assujetties à cotisations de sécurité sociale.

Contribution spécifique.

L'employeur qui met à la retraite un salarié doit verser une contribution patronale spécifique de 50 % calculée sur le montant total de l'indemnité de mise à la retraite (c. séc. soc. [art. L. 137-12](#)), y compris sur l'éventuelle fraction qui serait soumise à cotisations et/ou contributions sociales (BOSS, Indemnités de rupture, § 1660, 01/01/2023).

Indemnité très élevée.

Une indemnité de mise à la retraite est assujettie à la CSG et à la CRDS, ainsi qu'aux cotisations de sécurité sociale et aux charges ayant la même assiette dès le premier euro lorsque son montant dépasse 10 fois le montant annuel du plafond de la sécurité sociale (soit 439 920 € en 2023) (c. séc. soc. [art. L. 136-1-1](#), III, 5° a et [L. 242-1](#), II, 7°).

Au plan fiscal, l'indemnité reste exonérée d'impôt sur le revenu dans les limites prévues par la législation (voir plus haut).

Régimes social et fiscal de l'indemnité de mise à la retraite à partir du 1^{er} septembre 2023

Régime fiscal inchangé.

L'indemnité de mise à la retraite continuera, à compter du 1^{er} septembre 2023, à bénéficier du même régime fiscal de faveur qu'actuellement (voir plus haut).

Régime social plus favorable à l'employeur.

Les règles de calcul de l'assiette des cotisations sociales, de CSG et de CRDS resteront inchangées au 1^{er} septembre 2023 (voir plus haut).

Mais pour les ruptures de contrat intervenant à compter du 1^{er} septembre 2023, la LFSSR 2023 supprime la contribution patronale de 50 % due sur la totalité de l'indemnité (y inclus sur sa fraction soumise à cotisations). Elle sera remplacée par une contribution patronale de 30 %, due uniquement sur la fraction d'indemnité exonérée de cotisations (c. séc. soc. [art. L. 137-12](#) modifié).

Pour une indemnité de mise à la retraite de 12 000 € par hypothèse exonérée d'impôt, de cotisations et de CSG/CRDS, l'employeur est actuellement redevable d'une contribution de 50 %, soit 6 000 €. À partir de septembre 2023, la nouvelle contribution patronale de 30 % sera due sur la fraction exonérée de cotisations de sécurité sociale (elle sera de 3 600 €).

Notons que pour les indemnités très élevées (plus de 10 PASS), il n'y aura pas de changement, elles resteront assujetties à cotisations, CSG et CRDS (voir ci-avant).

Indemnité de mise à la retraite : régimes social et fiscal

	Jusqu'au 31.08.2023	À partir du 1.09.2023
Impôt sur le revenu	Exonérée d'impôt à hauteur du montant le plus élevé entre : -soit le minimum légal ou conventionnel (1), sans limitation de montant ; -soit 50 % de l'indemnité ou 2 fois la rémunération annuelle brute du salarié sur l'année civile précédant la rupture, la fraction exonérée au titre de ces critères ne pouvant excéder 5 fois le plafond annuel de la sécurité sociale en vigueur à la date de versement de l'indemnité, soit 219 960 € en 2023.	
Cotisations sociales et charges ayant la même assiette	La fraction exonérée d'impôt sur le revenu est exonérée de cotisations, dans la limite de 2 plafonds annuels de la sécurité sociale, soit 87 984 € en 2023 (2).	
CSG/CRDS	Assujettie à CSG et à CRDS (sans abattement d'assiette) pour la fraction excédant le minimum légal ou conventionnel et, en tout état de cause, pour la partie soumise à cotisations de sécurité sociale (1) (2) (3).	
Contribution patronale spécifique	50 % sur le montant total de l'indemnité (exonérée ou non de cotisations)	30 % sur la fraction de l'indemnité exonérée de cotisations

(1) Le minimum conventionnel est celui prévu par accord professionnel ou interprofessionnel ou par accord de branche, à

l'exclusion d'un éventuel accord d'entreprise ou d'établissement.

(2) Les indemnités de rupture du contrat de travail supérieures à 10 fois le montant annuel du plafond de la sécurité sociale sont assujetties à cotisations de sécurité sociale, à CSG et à CRDS ainsi qu'aux charges ayant la même assiette dès le premier euro (c. séc. soc. [art. L. 136-2](#), II, 5° et [L. 242-1](#), II, 7°).

(3) CSG intégralement non déductible lorsqu'elle se rapporte à des sommes exonérées d'impôt et de cotisations de sécurité sociale ([BOFiP-RSA-BASE-30-30-§§ 80 et 100-24/07/2017](#)).

Exemples d'indemnités de mise à la retraite

Exemple 1 - Indemnité de 20 000 € limitée au minimum conventionnel

Un salarié non-cadre et rémunéré 3 200 € par mois est mis à la retraite. Avec la dernière paye, l'employeur lui verse une indemnité de mise à la retraite de 20 000 €. Par hypothèse, ce montant correspond à l'indemnité conventionnelle de mise à la retraite prévue par la convention collective.

	Jusqu'au 31.08.2023	À partir du 1.09.2023
Impôt sur le revenu	Exonérée en totalité avant comme après la réforme, dans la mesure où l'indemnité est égale à l'indemnité conventionnelle.	
Cotisations sociales et charges ayant la même assiette	<ul style="list-style-type: none"> La fraction exonérée d'impôt est exonérée de cotisations, dans la limite de 2 fois le plafond annuel de la sécurité sociale. En l'espèce, l'indemnité de 20 000 € est donc intégralement exonérée de cotisations de sécurité sociale et de charges ayant la même assiette. 	
CSG/CRDS (sans abattement d'assiette)	<ul style="list-style-type: none"> La CSG et la CRDS sont dues sur l'éventuelle fraction d'indemnité supérieure au minimum légal ou conventionnel et, en tout état de cause, sur celle soumise à cotisations de sécurité sociale. L'indemnité de 20 000 € est donc exonérée en totalité de CSG/CRDS. 	
Contribution patronale spécifique	Contribution de 50 % sur le montant total de l'indemnité, soit 20 000 € × 50 % = 10 000 €.	Contribution de 30 % sur la fraction d'indemnité exonérée de cotisations de sécurité sociale, soit 20 000 € × 30 % = 6 000 €.

Exemple 2 - Indemnité de 100 000 € supérieure au minimum conventionnel

Un cadre supérieur, rémunéré 10 000 € bruts par mois, est mis à la retraite. La rémunération annuelle brute perçue l'année précédant la rupture est supposée de 140 000 €.

L'employeur lui verse une indemnité de mise à la retraite de 100 000 €. Par hypothèse, ce montant est supérieur à l'indemnité conventionnelle de mise à la retraite, qui compte tenu de l'ancienneté du salarié, est de 70 000 €.

	Jusqu'au 31.08.2023	À partir du 1.09.2023
Impôt sur le revenu	<ul style="list-style-type: none"> La fraction exonérée d'impôt est égale au double de la rémunération annuelle de 2022, dans la limite de 5 fois le plafond annuel de la sécurité sociale en vigueur à la date de versement de l'indemnité (CGI art. 80 duodecies, 1, 4°). L'indemnité de 100 000 € est donc exonérée en totalité. 	
Cotisations sociales et charges ayant la même assiette	<ul style="list-style-type: none"> La fraction exonérée d'impôt sur le revenu est exonérée de cotisations, dans la limite de 2 plafonds annuels de la sécurité sociale, soit 87 984 € en 2023. L'indemnité est donc exonérée de cotisations et de charges ayant la même assiette à hauteur de 87 984 €. La fraction excédentaire, soit 100 000 € - 87 984 € = 12 016 €, est assujettie à cotisations de sécurité sociale et aux charges ayant la même assiette. 	
CSG/CRDS (sans abattement d'assiette)	<ul style="list-style-type: none"> La CSG et la CRDS sont dues sur la fraction d'indemnité supérieure au minimum légal ou conventionnel et, en tout état de cause, sur celle soumise à cotisations de sécurité sociale. L'indemnité est exonérée de CSG/CRDS à hauteur de l'indemnité conventionnelle (70 000 €) et assujettie pour le surplus (30 000 €). <p>La CSG due (9,20 %) est (BOFiP-RSA-BASE-30-30-§§ 80 et 100-24/07/2017) :</p> <ul style="list-style-type: none"> -déductible pour 6,80 points sur la fraction de 12 016 € exonérée d'impôt mais assujettie à cotisations de sécurité sociale ; -intégralement non déductible sur la fraction de 17 984 € (30 000 € - 12 016 €) qui est à la fois exonérée d'impôt et de cotisations. 	
Contribution patronale spécifique	Contribution de 50 % sur le montant total de l'indemnité, soit 100 000 € × 50 % = 50 000 €	Contribution de 30 % sur la fraction d'indemnité exonérée de cotisations de sécurité sociale, soit 87 984 € × 30 % = 26 395,20 €.

Exemples d'indemnités de rupture conventionnelle individuelle

Exemple 1 - Salarié n'ayant pas droit au bénéfice d'une pension de vieillesse d'un régime de retraite légalement obligatoire

Suite à une rupture conventionnelle individuelle conclue en 2023, un employeur verse à un cadre une indemnité de rupture de 110 000 €. L'indemnité de licenciement prévue par l'accord professionnel est de 65 000 €. La rémunération du salarié s'élevait à 130 000 € en 2022.

	Jusqu'au 31.08.2023	À partir du 1.09.2023
Impôt sur le revenu	<ul style="list-style-type: none"> La fraction exonérée d'impôt est égale au double de la rémunération annuelle de 2022, dans la limite de 6 fois le plafond annuel de la sécurité sociale en vigueur à la date de versement de l'indemnité (CGI art. 80 duodecies, 1, 3°). L'indemnité de 110 000 € est donc exonérée en totalité. 	
Cotisations sociales et charges ayant la même assiette	<ul style="list-style-type: none"> La fraction exonérée d'impôt sur le revenu est exonérée de cotisations dans la limite de 2 plafonds annuels de la sécurité sociale, soit 87 984 € en 2023. L'indemnité est donc exonérée de cotisations et de charges ayant la même assiette à hauteur de 87 984 €. La fraction excédentaire, soit 110 000 € - 87 984 € = 22 016 €, est assujettie à cotisations de sécurité sociale et aux charges ayant la même assiette. 	
CSG/CRDS (sans abattement d'assiette)	<ul style="list-style-type: none"> La CSG et la CRDS sont dues sur la fraction d'indemnité supérieure au minimum légal ou conventionnel et, en tout état de cause, sur celle soumise à cotisations de sécurité sociale. L'indemnité est exonérée de CSG/CRDS à hauteur du montant de l'indemnité conventionnelle (65 000 €) et assujettie pour le surplus (45 000 €). <p>La CSG due (9,20 %) est (BOFIP-RSA-BASE-30-30-§§ 80 et 100-24/07/2017) :</p> <ul style="list-style-type: none"> -déductible pour 6,80 points sur la fraction de 22 016 € exonérée d'impôt mais assujettie à cotisations de sécurité sociale ; -intégralement non déductible sur la fraction de 22 984 € (soit 45 000 € - 22 016 €) qui est à la fois exonérée d'impôt et de cotisations. 	
Contribution patronale spécifique	Forfait social de 20 % sur la fraction d'indemnité exonérée de cotisations de sécurité sociale, soit 87 984 € × 20 % = 17 596,80 €.	Contribution de 30 % sur la fraction d'indemnité exonérée de cotisations de sécurité sociale, soit 87 984 € × 30 % = 26 395,20 €.

Exemple 2 - Salarié en droit de bénéficier d'une pension de vieillesse d'un régime de retraite légalement obligatoire

Suite à une rupture conventionnelle individuelle conclue en 2023, un employeur verse à un salarié de 63 ans une indemnité de rupture de 40 000 €. L'indemnité de licenciement prévue par la convention collective est de 30 000 €. La rémunération du salarié s'élevait à 65 000 € en 2022.

	Jusqu'au 31.08.2023	À partir du 1.09.2023
Impôt sur le revenu	L'indemnité de 40 000 € est imposable en totalité.	L'indemnité de 40 000 € est imposable en totalité (1).
Cotisations sociales et charges ayant la même assiette	L'indemnité de 40 000 € est soumise en totalité aux cotisations de sécurité sociale et aux charges ayant la même assiette (parts salariales et patronales).	<ul style="list-style-type: none"> Selon nos informations (2), l'indemnité est exonérée de cotisations dans la limite de 2 plafonds annuels de la sécurité sociale (soit 87 984 € en 2023), à hauteur du montant le plus élevé entre : <ul style="list-style-type: none"> -soit le minimum légal ou conventionnel de l'indemnité de licenciement (ici 30 000 €) ; -soit 50 % de l'indemnité (ici 20 000 €) ou 2 fois la rémunération annuelle brute du salarié sur l'année civile précédant la rupture (ici 130 000 €). L'indemnité de 40 000 € est donc exonérée en totalité.
CSG/CRDS (sans abattement d'assiette)	L'indemnité de 40 000 € est soumise en totalité à CSG/CRDS.	<ul style="list-style-type: none"> La CSG et la CRDS sont dues sur la fraction d'indemnité supérieure au minimum légal ou conventionnel et, en tout état de cause, sur celle soumise à cotisations de sécurité sociale. L'indemnité est exonérée de CSG/CRDS à hauteur de l'indemnité conventionnelle (30 000 €) et assujettie pour le surplus (10 000 €). <p>La CSG (9,20 %) due sur les 10 000 € est déductible pour 6,80 points dans la mesure où elle porte sur une indemnité imposable, quand bien même elle est exonérée de cotisations de sécurité sociale (BOFIP-RSA-BASE-30-30-§ 100-24/07/2017).</p>

Contribution patronale spécifique	Néant	Contribution de 30 % sur la fraction d'indemnité exonérée de cotisations de sécurité sociale, soit $40\,000\text{ €} \times 30\% = 12\,000\text{ €}$.
(1) Sauf éventuelle modification par un texte à venir. (2) Sous réserve de la position du Bulletin officiel de la sécurité sociale (BOSS) une fois celui-ci actualisé.		

Source : loi [2023-270](#) du 14 avril 2023 (art. 4), JO du 15