



**Rupture conventionnelle collective : le traitement fiscal
et social en 2022**

➤ **Traitement fiscal et social : principes généraux**

- Indemnités dues

Lors de la rupture conventionnelle collective du contrat de travail, le salarié a droit :

- aux indemnités de rupture prévues par l'accord portant rupture conventionnelle collective. Ces indemnités ne peuvent être inférieures aux indemnités légales dues en cas de licenciement,
 - à des indemnités ou allocations versées, le cas échéant, dans le cadre de mesures visant à faciliter l'accompagnement et le reclassement externe des salariés sur des emplois équivalents.
- Régime fiscal et social (hors CSG/CRDS et forfait social)

Les indemnités allouées à l'occasion de la rupture conventionnelle collective du contrat de travail, ainsi que les sommes versées visant à faciliter l'accompagnement et le reclassement externe des salariés sur des emplois équivalents, sont :

- totalement exonérées d'impôt sur le revenu,
- et dès lors exclues de l'assiette des cotisations, dans la limite de 2 PASS (2 fois le montant annuel du plafond de sécurité sociale), la fraction des indemnités et allocations excédant la valeur de 2 fois le PASS est soumise à l'ensemble des cotisations de sécurité sociale.

Pour apprécier cette limite, il est fait masse de l'ensemble des indemnités perçues par le salarié au titre de la rupture conventionnelle collective.

- Droit au bénéfice de la retraite

Dans le cadre d'une rupture conventionnelle collective aucune distinction ne doit être opérée entre les salariés en âge de bénéficier d'une pension de retraite d'un régime légalement obligatoire et les autres.

- Régime social : CSG/CRDS ¶

Les indemnités allouées dans le cadre de l'accord portant rupture conventionnelle sont exclues de l'assiette de la CSG et de la CRDS, dans la limite du moins élevé des montants suivants :

- le montant prévu pour ce motif de rupture par la convention collective de branche, l'accord professionnel ou interprofessionnel ou la loi, si ce dernier est plus élevé. En l'absence de montant légal ou conventionnel pour le motif concerné, le montant de l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement sera retenu,
- le montant exclu de l'assiette des cotisations de sécurité sociale qui est au maximum de 2 PASS,

- lorsqu'aucun montant spécifique d'indemnité de rupture conventionnelle collective n'est prévu par la convention collective de branche, l'accord professionnel ou interprofessionnel ou la loi,
- le seuil d'exclusion de l'assiette des contributions doit être fixé par référence à **l'indemnité légale de licenciement**.

Le cas échéant, la fraction de l'indemnité de rupture conventionnelle versée excédant les limites d'exonération ou 2 fois le montant du PASS est intégrée à l'assiette de la CSG et de la CRDS, sans application de l'abattement pour frais professionnels de 1,75 %.

➤ **Régime fiscal et social : parachutes dorés**

Les indemnités de rupture conventionnelle collective d'un montant supérieur à 10 fois le PASS (cette somme est ramenée à 5 fois le PASS en cas de cumul avec des indemnités pour rupture du mandat social) sont :

- totalement exonérées d'impôt sur le revenu,
 - intégralement soumises à cotisations, et aux contributions CSG et CRDS.
- Régime social : forfait social

Le forfait social n'est pas dû sur la fraction des indemnités soumise à CSG et à CRDS mais exclue de l'assiette des cotisations.