

M. **** *
* **** *

Objet :

Réponse à votre question
Cette consultation comporte 4
pages, y compris celle-ci.

Le ** ***** 2006

Confidentiel

Attention: ce document vous est personnellement destiné.

Je vous remercie de m'avoir confié la tâche de vous donner une consultation sur une question fiscale vous concernant.

Rappel de votre question :

«Je viens d'être licencié et j'ai bénéficié du versement d'une indemnité ayant pour but de réparer un préjudice subi autre que la perte de salaire. Les services de impôts veulent m'imposer sur cette somme. Pourriez vous m'envoyer l'article du CGI correspondant à l'exonération de cette somme.»

Réponse à votre question:

Pour que votre indemnité soit non imposable, il faudrait que le préjudice qu'elle tend à réparer soit clairement identifiable et bien distinct de votre licenciement, ou qu'elle soit une des indemnités légalement exonérées dans cette circonstance :

- indemnité de licenciement ou de départ volontaire versées dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi ;
- indemnité accordée au salarié en cas de licenciement sans respect de la procédure ou en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

Les indemnités

- compensatrices de congés payés,
- les indemnités de préavis ou compensatrice de préavis,
- les indemnités de non-concurrence
- ou de fin de travail à durée déterminée

font partie des rémunérations imposables lorsqu'elles sont versées dans le cadre de la rupture d'un contrat de travail, mais elles bénéficient de l'exonération partielle prévue à l'article 80 duodecies.

Recommandations:

- Si votre indemnité répare un dommage non lié à la rupture du contrat de travail, vous pouvez effectivement prétendre à son exonération (il n'y a pas dans ce cas d'article du code général des impôts à citer, votre indemnité ne constitue pas un revenu ni la compensation de la perte d'un revenu) ;
- Vous pouvez demander à bénéficier du système du quotient, afin d'obtenir l'étalement de l'imposition des indemnités de licenciement (ou autre revenus exceptionnel), même en cas de redressement, soit dans la réponse à la notification de redressement, soit par voie de réclamation, dans le délai courant jusqu'au 31 décembre de la seconde année suivant celle de la mise en recouvrement du rôle ou de l'avis de mise en recouvrement.

Références :

Code général des impôts, article 80 duodecies

En espérant avoir répondu de façon satisfaisante à votre attente, et en restant à votre disposition pour tout complément d'information, je vous prie d'agréer mes salutations distinguées,

Guy Pigerre

PS : Je reste à votre disposition pour vous apporter des éclaircissements ou des informations supplémentaires. Toutes vos réactions et appréciations concernant la présente consultation seront vivement appréciées.

Ce document est régi par les règles contractuelles définies dans les conditions générales d'utilisation du site www.impotrevenu.com. Les informations et réponses vous sont fournies à titre indicatif uniquement et n'engagent pas la responsabilité de leur auteur. Les utilisateurs de ces informations et réponses doivent vérifier qu'elles sont valides et adaptées à leur propre situation.

Annexe :

Article 80 duodecies du Code général des impôts

(Loi n° 99-1172 du 30 décembre 1999 art. 3 I finances pour 2000 Journal Officiel du 31 décembre 1999)

(Loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002 art. 93 Journal Officiel du 18 janvier 2002)

1. Sous réserve de l'exonération prévue au 22° de l'article 81 [«*Les indemnités de départ en retraite, prévues au premier alinéa de l'article L. 122-14-13 du code du travail dans la limite de 3 050 euros.* »], **constitue une rémunération imposable toute indemnité versée à l'occasion de la rupture du contrat de travail**, à l'exception des indemnités de licenciement ou de départ volontaire versées dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi au sens des articles L. 321-4 et L. 321-4-1 du code du travail, des **indemnités mentionnées à l'article L. 122-14-4** du même code [*indemnité accordée au salarié en cas de licenciement sans respect de la procédure ou en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse (voir ci-dessous le texte complet de cet article)*] ainsi que de la fraction des indemnités de licenciement ou de mise à la retraite qui n'excède pas le montant prévu par la convention collective de branche, par l'accord professionnel et interprofessionnel ou, à défaut, par la loi.
La fraction des indemnités de licenciement ou de mise à la retraite exonérée en application du premier alinéa ne peut être inférieure ni à 50 % de leur montant ni à 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, dans la limite de la moitié ou, pour les indemnités de mise à la retraite, du quart de la première tranche du tarif de l'impôt de solidarité sur la fortune fixé à l'article 885 U.
2. Constitue également une rémunération imposable toute indemnité versée, à l'occasion de la cessation de leurs fonctions, aux mandataires sociaux, dirigeants et personnes visés à l'article 80 ter. Toutefois, en cas de cessation forcée des fonctions, notamment de révocation, seule la fraction des indemnités qui excède les montants définis au deuxième alinéa du 1 est imposable.

Article L 122-14-4 du Code du Travail

Si le licenciement d'un salarié survient sans observation de la procédure requise à la présente section, mais pour une cause réelle et sérieuse, le tribunal saisi doit imposer à l'employeur d'accomplir la procédure prévue et accorder au salarié, à la charge de l'employeur, une **indemnité** qui ne peut être supérieure à un mois de salaire ; si ce licenciement survient pour une cause qui n'est pas réelle et sérieuse, le tribunal peut proposer la réintégration du salarié dans l'entreprise, avec maintien de ses avantages acquis ; en cas de refus par l'une ou l'autre des parties, le tribunal octroie au salarié une indemnité. Cette indemnité, qui ne peut être inférieure aux salaires des six derniers mois, est due sans préjudice, le cas échéant, de l'indemnité prévue à l'article L. 122-9. Lorsque le tribunal constate que le licenciement est intervenu alors que la procédure de licenciement est nulle et de nul effet, conformément aux dispositions du cinquième alinéa de l'article L. 321-4-1, il peut prononcer la nullité du licenciement et ordonner, à la demande du salarié, la poursuite de son contrat de travail, sauf si la réintégration est devenue impossible, notamment du fait de la fermeture de l'établissement ou du site ou de l'absence d'emploi disponible de nature à permettre la réintégration du salarié. Lorsque le salarié ne demande pas la poursuite de son contrat de travail ou lorsque la réintégration est impossible, le tribunal octroie au salarié une indemnité qui ne peut être inférieure aux salaires des douze derniers mois.

Le tribunal ordonne également le remboursement par l'employeur fautif aux organismes concernés de tout ou partie des indemnités de chômage payées au salarié licencié du jour de son licenciement au jour du jugement prononcé par le tribunal, dans la limite de six mois d'indemnités de chômage par salarié concerné. Ce remboursement est ordonné d'office par le tribunal dans le cas où les organismes concernés ne sont pas intervenus à l'instance ou n'ont pas fait connaître le montant des indemnités versées. Une copie certifiée conforme du jugement est adressée par le secrétariat du tribunal à ces organismes. Sur le fondement de ce jugement et lorsque celui-ci est exécutoire, les institutions qui versent les allocations de chômage peuvent poursuivre le recouvrement des indemnités devant le tribunal d'instance du domicile de l'employeur et selon une procédure fixée par décret. Dans les mêmes conditions, lorsque le licenciement est jugé comme ne résultant pas d'une faute grave ou lourde, une copie du jugement est transmise à ces organismes.

Lorsque le salarié est inclus dans un licenciement collectif pour motif économique et que la procédure requise à l'article L. 321-2 n'a pas été respectée par l'employeur, le tribunal doit accorder au salarié

une indemnité calculée en fonction du préjudice subi. En cas de non-respect de la priorité de réembauchage prévue à l'article L. 321-14, le tribunal octroie au salarié une indemnité qui ne peut être inférieure à deux mois de salaire.