



**RÉPUBLIQUE
FRANÇAISE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Régime socio-fiscal des indemnités de rupture de contrat de travail

OCTOBRE 2025

Jean-Luc TAVERNIER
Valentin MELOT
Axel GILLOT

Laurent HABERT
Sarah BARTOLI

IGF

INSPECTION GÉNÉRALE DES FINANCES



RAPPORT

**RÉGIME SOCIO-FISCAL DES INDEMNITÉS DE RUPTURE
DE CONTRAT DE TRAVAIL**

Établi par

VALENTIN MELOT
Inspecteur des
finances

LAURENT HABERT
Inspecteur général des
affaires sociales

AXEL GILLOT
Inspecteur des
finances

SARAH BARTOLI
Inspectrice des affaires
sociales

Avec le concours de
THIBAUT BAILLIER
Stagiaire de l'Institut national
du service public

Sous la supervision de
JEAN-LUC TAVERNIER
Inspecteur général des
finances

- OCTOBRE 2025 -

SYNTHÈSE

Les indemnités de rupture d'un contrat de travail à durée indéterminée, hors démission ou départ volontaire en retraite, ont représenté 9,0 Md€ en 2024, versés à 811 000 salariés. Ces indemnités (indemnité de licenciement, de rupture conventionnelle et de mise à la retraite pour l'essentiel) bénéficient d'un régime d'exemption fiscale et sociale dont le cadre a été élaboré en 1999. Ce régime trouve sa justification originelle dans le fait que ces indemnités réparent au moins pour partie le préjudice né de la rupture du contrat de travail imposée au salarié. Toutefois, l'émergence des formes de rupture du contrat de travail d'un commun accord, au premier chef la rupture conventionnelle introduite en 2008, a amoindri la portée de cette justification. Le préjudice est en effet moins évident dans le cas de ruptures d'un commun accord que dans celui de ruptures unilatérales du fait de l'employeur.

Le régime d'exemption fiscale et sociale des indemnités de rupture s'est complexifié au cours des 25 dernières années, au point d'en être aujourd'hui peu lisible pour les salariés comme pour les employeurs. Même s'il prévoyait dès l'origine des traitements spécifiques à certaines situations (écarts d'assiette entre cotisations sociales et CSG-CRDS, régime plus favorable pour les licenciements collectifs que pour les licenciements individuels), il était fondé sur une cohérence entre exemptions fiscale et sociale, qui s'est altérée à la fin de la décennie 2000 : des règles de plafonnement des exemptions plus restrictives ont été introduites dans la sphère sociale alors que les règles fiscales ont peu évolué.

La complexité du régime socio-fiscal des indemnités de rupture résulte également des différences significatives de traitement de situations proches. Celles-ci donnent lieu à des comportements d'optimisation, s'agissant par exemple du régime des mises en retraite (comparé à celui applicable aux départs volontaires), de la rupture conventionnelle collective ou des indemnités versées dans le cadre de transaction ou d'une conciliation devant le bureau des prud'hommes.

Par ailleurs, le régime d'exemption applicable aux ruptures conventionnelles individuelles a fait l'objet d'évolutions successives qui en altèrent la cohérence. Alors que le régime socio-fiscal était initialement aligné sur celui des indemnités de licenciement, la partie exemptée de cotisations a été assujettie à compter de 2013 au forfait social à un taux de 20 % et depuis 2023, à une cotisation patronale spécifique à un taux majoré à 30 %, qui efface en grande partie l'exemption sur le périmètre couvert par les lois de financement de la sécurité sociale (cotisations aux régimes obligatoires de base, CSG et CRDS).

L'incidence pour les finances publiques du régime d'exemption est significative, actuellement estimée à 1,3 Md€ dont 0,3Md€ pour la dépense fiscale et 1,1 Md€ pour la partie sociale. Elle n'est pas pleinement documentée. L'exemption est considérée comme une niche sociale pour sa totalité mais comme une dépense fiscale pour partie seulement. La qualification de niche ou de dépense fiscale est de fait en partie conventionnelle et, s'agissant de la partie sociale, l'absence de droits ouverts en contrepartie d'une partie des cotisations exemptées pourrait conduire à discuter cette qualification. Sans remettre en cause la définition de la dépense fiscale et de la niche sociale, mais en ajustant les assiettes et ou les taux, **la mission estime le coût global de l'exemption à 1,9 Md€, dont 0,4 Md€ pour le régime fiscal et 1,5 Md€ pour le régime social.**

L'analyse coûts-bénéfices au regard du marché de l'emploi de ce régime d'exemption est difficile à mener. L'introduction de la rupture conventionnelle elle-même a sans doute eu des effets bénéfiques et elle est, du reste, jugée favorablement par la plupart des acteurs ; mais l'incidence propre du régime socio-fiscal est difficile à identifier, s'agissant notamment de la substitution des ruptures conventionnelles à une partie des démissions. Il apparaît en tout état de cause que l'essor de la rupture conventionnelle doit moins à ce régime que, du point de vue des salariés, aux modalités d'accès à l'assurance chômage et, du point de vue des entreprises, à l'évitement des coûts associés aux contentieux.

Le régime socio-fiscal a certainement plus d'incidence sur les comportements des cadres, qui perçoivent 57 % des indemnités de rupture. Plus largement, la mission met en évidence que, même si le régime d'exemption bénéficie à tous les salariés concernés, le fait que les plafonds d'exemption fiscale soient élevés profite à une faible proportion d'entre eux.

Sur le fondement des constats qui précèdent, la mission considère qu'une évolution du régime actuel d'exemption devrait se fixer comme objectif une mise en cohérence des règles, par l'harmonisation et le nivellement des différents plafonnements. De ce point de vue, **si la réforme proposée par le Gouvernement dans le PLFSS pour 2026, consistant à relever de 30 % à 40 % la contribution patronale sur la partie des indemnités de ruptures conventionnelles qui est exonérée de cotisations, a l'avantage de la simplicité et d'un rendement fiable dans son ordre de grandeur, elle présente plusieurs limites.** Ainsi :

- ◆ elle accroît la singularité consistant à **taxer fortement par une contribution spécifique ce qui est exempté de cotisations** ;
- ◆ elle **ne devrait pas contribuer à amoindrir substantiellement l'attrait de la rupture conventionnelle** pour des salariés désireux de quitter l'entreprise, ce qui est pourtant présenté comme l'un des objectifs de cette réforme ;
- ◆ l'effet de la hausse de prélèvement serait **concentré sur les ruptures concernant les salariés les moins rémunérés** ;
- ◆ **elle alourdirait le montant des impôts de production** en comptabilité nationale, tout en maintenant le montant des niches sociales.

La mission préconise au minimum **un alignement des plafonds d'exemption fiscaux sur les plafonds sociaux**, qui n'aurait toutefois d'incidence que sur le budget de l'État (100 M€). Elle privilégie, de façon plus ambitieuse, pour des rendements toutes administrations publiques équivalents ou supérieurs au relèvement de la contribution patronale (280 M€), une **diminution des plafonds fiscaux et sociaux**, soit au niveau du plafond annuel de la sécurité sociale (PASS ; 700 M€, dont 358 M€ sur le périmètre PLFSS), soit au niveau des indemnités légales ou conventionnelles (470 M€, dont 230 M€ sur le périmètre PLFSS).

Les augmentations de prélèvements correspondant à ces options alternatives seraient partagées entre les salariés (parmi ceux qui perçoivent des indemnités déjà substantielles) et les employeurs, ce qui n'est pas le cas de la hausse de contribution envisagée qui pèse au moins facialement sur les seuls employeurs.

La mission préconise en complément d'autres évolutions de moindre ampleur pour mettre fin à certains comportements d'optimisation (supprimer l'exonération fiscale totale dont bénéficient les indemnités forfaitaires de conciliation devant les prud'hommes, appliquer aux transactions le même régime qu'aux indemnités), supprimer les situations d'exemption fiscale déplafonnée encore présentes dans les procédures de rupture de contrat collectives et mettre en cohérence le traitement des indemnités versées à l'occasion d'un départ à la retraite.

Enfin, la mission émet plusieurs recommandations visant à améliorer la qualité de l'information statistique disponible sur les indemnités de rupture et sur les conséquences des politiques menées sur le marché de l'emploi, ainsi que des propositions visant à affiner les chiffrages de dépenses fiscales et niches sociales et à améliorer l'information du Parlement et de tous les acteurs sur ces dispositifs.

LISTE DES PROPOSITIONS

Améliorer l'information du Parlement sur le coût du régime d'exemption :

Proposition n° 1 [DLF, DSS, ACOSS] : Améliorer le chiffrage de la dépense fiscale et de la niche sociale. À cette fin : 1° inclure dans le coût de la dépense fiscale n° 120138 les ruptures conventionnelles collectives et les mises à la retraite ; 2° affiner le taux d'impôt sur le revenu pris en compte (en exploitant les données individuelles contenues dans la DSN) ; 3° pour le calcul du coût de la niche sociale, tenir compte de l'ensemble des indemnités versées ; 4° afficher, sans contraction des montants, les moindres recettes sur les ruptures conventionnelles et les recettes de la cotisation patronale spécifique.

Proposition n° 2 [DLF, DSS, ACOSS] : Compléter l'information du Parlement sur le pilotage de ces dispositifs d'exemption en publiant à intervalles réguliers le manque à gagner pour les finances publiques, toutes administrations publiques confondues (incluant la retraite complémentaire et l'assurance chômage), résultant du traitement socio-fiscal spécifique, par rapport à un assujettissement intégral.

Enrichir et améliorer la qualité de l'information à disposition de l'administration pour étudier les effets du régime sur le marché de l'emploi :

Proposition n° 3 [GIP MDS, mission interministérielle « données sociales », France Travail, ACOSS, DGFIP] : Mettre en œuvre d'ici 2028 la simplification programmée du bloc 52 de la DSN afin d'en faciliter la déclaration par les entreprises, améliorer la qualité de données et fiabiliser l'exploitation opérationnelle notamment avec France Travail. Étendre à la DGFIP l'accès au bloc 52.

Proposition n° 4 [DARES, ACOSS] : Pour la DARES, mener une enquête statistique sur le recours aux ruptures conventionnelles, sur le modèle de celle de 2011. Pour l'ACOSS et la DARES, réaliser des publications régulières sur les modes de rupture de contrat de travail et les indemnités associées à partir des données du bloc 52 de la DSN.

Élargir l'assiette assujettie aux différents prélèvements obligatoires et simplifier le régime :

Proposition n° 5 [DSS, DLF] : Privilégier une mesure d'élargissement de l'assiette de l'impôt sur le revenu et des prélèvements sociaux par l'harmonisation du régime socio-fiscal à une mesure paramétrique sur les seules ruptures conventionnelles individuelles. À cet effet, la mission propose trois scénarios dont le rendement toutes administrations publiques s'échelonne entre 100 M€ et 700 M€.

Supprimer ou atténuer certains régimes de faveur non pertinents :

Proposition n° 6 [DLF, DSS] : Supprimer le régime fiscal de faveur prévu pour les indemnités de conciliation. Mieux encadrer le régime social applicable aux indemnités transactionnelles. À cette fin, inclure les indemnités transactionnelles parmi les indemnités citées au 3° du 1 de l'article 80 *duodecies* du CGI.

Proposition n° 7 [DLF, DSS] : Harmoniser le traitement fiscal et social des indemnités de rupture pour les salariés en âge de bénéficier d'une pension de retraite selon que la rupture est une rupture conventionnelle, un départ à la retraite ou une mise à la retraite.

Proposition n° 8 [DLF, DSS] : Introduire un plafond d'exemption fiscale pour les licenciements en cas de plan de sauvegarde de l'emploi ou de rupture conventionnelle collective. Pour ces dernières, réexaminer aux termes d'une évaluation spécifique la pertinence de l'exemption.

SOMMAIRE

INTRODUCTION.....	1
1. LE RÉGIME SOCIO-FISCAL DES INDEMNITÉS DE RUPTURE DE CONTRAT DE TRAVAIL EST COMPLEXE, PEU COHÉRENT ET PARMIS LES PLUS FAVORABLES AU SEIN DES PAYS COMPARABLES	3
1.1. En 2024, un quart des ruptures de contrat de travail à durée indéterminée ont donné lieu à une indemnité partiellement ou totalement exemptée d'impôt sur le revenu et de prélèvements sociaux.....	3
1.2. Les indemnités perçues par les salariés et les mandataires sociaux en cas de rupture de leur contrat font l'objet d'exemptions partielles d'impôt sur le revenu et de prélèvements sociaux.....	4
1.3. Le régime est complexe et comporte plusieurs incohérences.....	8
1.3.1. <i>La complexité du régime rend son application et son pilotage difficiles.....</i>	<i>8</i>
1.3.2. <i>Le régime comporte plusieurs incohérences au regard de son objectif initial de distinguer la part des indemnités réparant un préjudice.....</i>	<i>9</i>
1.3.3. <i>Le traitement retenu pour les indemnités de rupture conventionnelle répond à des objectifs devenus contradictoires au fil du temps</i>	<i>10</i>
1.4. Le régime d'exemption est parmi les plus favorables au sein de l'OCDE.....	11
2. L'INFORMATION SUR L'EFFET FINANCIER DU RÉGIME SOCIO-FISCAL EST AUJOURD'HUI PARTIELLE ET LA MÉTHODOLOGIE DE CHIFFRAGE EMPLOYÉE PEUT ÊTRE AMÉLIORÉE.....	11
2.1. Les annexes aux PLF et PLFSS estiment le coût du régime socio-fiscal à 1,3 Md€, mais les méthodes d'évaluation souffrent de limites.....	11
2.2. L'évaluation redressée de la dépense fiscale et de la niche sociale sur les indemnités de rupture est de 1,9 Md€, soit près de 50 % de plus que l'estimation actuelle	14
2.3. Les données relatives aux indemnités de rupture dans la DSN sont d'une qualité imparfaite et la structure de leur déclaration devrait être simplifiée.....	15
2.4. La contribution patronale spécifique compense presque intégralement l'exemption de cotisations sociales, de CSG et de CRDS sur les ruptures conventionnelles	16
3. BÉNÉFICIAIRE À UN NOMBRE RESTREINT DE SALARIÉS, LE RÉGIME D'EXEMPTION EST UN DÉTERMINANT DE SECOND ORDRE DES COMPORTEMENTS À L'OCCASION DES RUPTURES DE CDI PAR RAPPORT, POUR LES SALARIÉS, AU DROIT AU CHÔMAGE ET, POUR LES EMPLOYEURS, À LA GESTION DU RISQUE CONTENTIEUX	17
3.1. La substituabilité des différents modes de rupture s'est accrue, ce qui fragilise dans leur principe les différences de traitement social et fiscal qui existent entre les modes de rupture.....	17
3.1.1. <i>La rupture conventionnelle, notamment parce qu'elle s'est pour partie substituée à des démissions, a un coût pour les finances publiques et ses effets doivent être documentés.....</i>	<i>20</i>

3.1.2.	<i>Plus globalement, la plus grande porosité entre les modes de rupture accroît un risque de comportements optimisateurs de la part des salariés et employeurs pour les plus hautes indemnités.....</i>	21
3.2.	L'effet du régime socio-fiscal sur le marché de l'emploi est secondaire par rapport à celui de la politique d'indemnisation du chômage pour les salariés et de la gestion du risque contentieux pour les employeurs.....	22
3.3.	Le bénéfice du régime socio-fiscal est concentré sur des profils spécifiques.....	24
3.3.1.	<i>Le montant des indemnités varie fortement selon le mode de rupture, la taille des entreprises, la catégorie socio professionnelle, l'âge et le genre</i>	24
3.3.2.	<i>Les plafonds du régime socio fiscal des exemptions ne concernent pas 98 % des salariés et les indemnités nettes sont dès lors plus inégalement réparties que le salaire brut.....</i>	25
4.	LA HAUSSE DE LA CONTRIBUTION PATRONALE NE PRÉSENTE PAS DE RISQUE MAJEUR, MAIS UN RENDEMENT AU MOINS SIMILAIRE ET MIEUX CIBLÉ PEUT ÊTRE ATTEINT EN DONNANT DE LA COHÉRENCE AUX DIFFÉRENTS PRÉLÈVEMENTS.....	27
4.1.	Le projet du Gouvernement d'augmenter le taux du prélèvement spécifique sur les indemnités de rupture conventionnelle de 30 % à 40 % comporte plusieurs limites.....	27
4.2.	Une réduction de l'assiette exemptée fiscalement permettrait d'atteindre le même rendement tout en concentrant les effets sur les indemnités les plus élevées et en simplifiant le dispositif.....	28
4.3.	Les prélèvements supplémentaires simulés dans les scénarios affectent des catégories différentes de salariés et d'entreprises.....	29
4.4.	Des pistes complémentaires visent à lutter contre certaines stratégies d'optimisation fiscale et à remettre en cause les avantages spécifiques à certaines formes de rupture.....	31
4.4.1.	<i>Les exemptions spécifiques dont bénéficient les indemnités transactionnelles et les indemnités de conciliation devraient être supprimées.....</i>	31
4.4.2.	<i>Les niches relatives aux mises à la retraite amiables et aux procédures de rupture de contrat collectives peuvent être remises en question.....</i>	32
	LISTE DES SIGLES ET ACRONYMES	34

INTRODUCTION

En 2024, 3,33 millions de contrats de travail à durée indéterminée (CDI) ont été rompus, entraînant le versement d'indemnités pour un montant total de 12,3 Md€. Parmi ces indemnités, un quart (soit 3,3 Md€) sont traitées, au regard de l'impôt sur le revenu et des prélèvements sociaux, comme des revenus d'activité¹, tandis que les trois quarts (les indemnités qui font suite à un licenciement hors faute grave et faute lourde, à une rupture conventionnelle ou encore à une mise à la retraite), soit 9,0 Md€, font l'objet d'un traitement spécifique en termes de prélèvement.

Ces indemnités bénéficient d'exemptions, totales ou partielles selon les cas, d'impôt sur le revenu, de cotisations sociales et de contributions sociales (contribution sociale généralisée et contribution au remboursement de la dette sociale – CSG et CRDS), **et sont pour certaines assujetties à des prélèvements sociaux spécifiques.** Ce régime socio-fiscal, en vigueur depuis 2000², s'explique notamment par le fait que ces indemnités réparent au moins en partie un préjudice et n'ont pas vocation à être assujetties à ce titre³. Selon les documents budgétaires, ce régime représenterait des recettes non perçues de l'ordre de 1,3 Md€ pour les finances publiques par rapport à un assujettissement total des indemnités selon les règles applicables aux salaires.

Ce régime spécifique a fait l'objet de critiques successives de la part du comité d'évaluation des dépenses fiscales et niches sociales en 2011⁴, de la Cour des comptes en 2016⁵, ou encore du conseil des prélèvements obligatoires en 2024⁶, notamment en raison de sa complexité et de son manque de cohérence.

Aussi, par lettre du 28 juin 2025, les ministres chargés des affaires sociales, de l'emploi et des comptes publics ont saisi l'inspection générale des affaires sociales (IGAS) et l'inspection générale des finances (IGF) d'une mission portant sur ce régime. Fondée sur l'article L.O. 111-4-4 du code de la sécurité sociale (CSS), la mission a pour objet d'évaluer le régime, notamment au regard de son objectif visant à prendre en compte la partie des indemnités de rupture compensant un préjudice et de proposer des mesures de simplification, de mise en cohérence et de gain d'efficience.

¹ Il s'agit principalement des indemnités de départ en retraite, mais aussi des indemnités de rupture conventionnelle pour les salariés en âge de bénéficier d'une pension et les indemnités qui pourraient être versées à l'occasion d'une démission.

² Résultant des lois du 29 décembre 1999 de financement de la sécurité sociale pour 2000 et de la loi de finances du 30 décembre 1999 pour 2000.

³ Conformément à la jurisprudence, détaillée en annexe I, du Conseil d'État, « toute somme perçue d'un employeur à l'occasion de la rupture du contrat de travail constitu[ait] une rémunération imposable, à l'exception de la partie de l'indemnité versée pour réparer des préjudices autres que la perte de salaire ».

⁴ Inspection générale des finances (2011), *Rapport du comité d'évaluation des dépenses fiscales et des niches sociales*.

⁵ Cour des comptes (2016), « Le régime fiscal et social des indemnités de licenciements et de rupture conventionnelle du contrat de travail », *Référé n° S2016-2876*.

⁶ Melot (V.) et Repetti-Deiana (S.), 2024, Rapport particulier : *Les différences de traitement entre catégories de revenus*, p. 95.

Rapport

La mission intervient dans un contexte où le traitement par les pouvoirs publics de la rupture conventionnelle est sujet à débat. Depuis sa création en 2008, ce mode de rupture s'est fortement développé, suscitant des initiatives pour encadrer, par des prélèvements sociaux spécifiques, le régime social favorable qui lui est attaché, tandis que le traitement fiscal n'a pas évolué depuis sa création. À la date de rédaction du présent rapport, le projet de loi de financement de la sécurité sociale pour 2026 inclut également une mesure augmentant les prélèvements sur les indemnités de rupture de contrat de travail, avec un rendement attendu de 260 M€ de recettes supplémentaires.

Sont envisagées⁷, par ailleurs, pour limiter l'attractivité du dispositif, une augmentation du différé d'indemnisation⁸ avant de pouvoir bénéficier de l'assurance chômage à la suite d'une rupture conventionnelle ou une réduction de la durée d'indemnisation.

La mission a en conséquence porté une attention particulière à l'analyse des effets de ce mode de rupture sur le marché du travail, quand bien même les règles d'indemnisation du chômage sont hors de son champ.

La mission a enfin conçu ses propositions alternatives, de façon à atteindre un rendement budgétaire au moins égal au rendement de 260 M€ de la mesure inscrite à ce stade dans le PLFSS pour 2026 de sorte d'éclairer les débats parlementaires à venir tout en préservant l'équilibre de financement de la sécurité sociale, notamment en termes de recettes.

Le présent rapport :

- ◆ met en évidence la complexité et le manque de cohérence du cadre socio-fiscal applicable aux indemnités de rupture de contrat de travail (1) ;
- ◆ propose une méthode alternative d'évaluation du coût pour les finances publiques du régime (2) ;
- ◆ souligne que si le régime socio-fiscal est secondaire dans le comportement des employés et des salariés, il peut inciter à des optimisations ; ses effets sont en outre concentrés sur un nombre limité de ruptures de montants élevés (3) ;
- ◆ propose de recentrer le régime fiscal et social sur son objectif initial tout en lui apportant des simplifications et en augmentant son rendement (4).

Outre la lettre de mission et la liste des personnes rencontrées, le présent rapport s'appuie sur cinq annexes. Celles-ci présentent les règles en vigueur et leur historique (annexe I) ainsi que les modalités de déclaration et de contrôle de l'assiette, assiette et modalités de liquidation (II), dressent un état de la connaissance sur les effets économiques du régime socio-fiscal de rupture (III), détaillent les chiffrages produits par l'administration sur le coût de ce régime et leurs limites (IV) et synthétisent les résultats des simulations menées par l'agence centrale des organismes de sécurité sociale (ACOSS) pour le compte de la mission (V).

La mission souhaite adresser ses remerciements à ses nombreux interlocuteurs qui se sont rendus disponibles dans des délais contraints, et tout particulièrement à la direction des statistiques, des études et de la prévision de l'ACOSS, dont la contribution aux travaux menés a été majeure pour simuler les scénarios d'évolution du régime socio-fiscal.

⁷ Lettre du Premier Ministre aux partenaires sociaux en date du 29 septembre 2025.

⁸ Délai de carence avant de pouvoir bénéficier de l'indemnisation au titre de l'assurance chômage ; il dépend notamment du montant des indemnités supralégales.

1. Le régime socio-fiscal des indemnités de rupture de contrat de travail est complexe, peu cohérent et parmi les plus favorables au sein des pays comparables

1.1. En 2024, un quart des ruptures de contrat de travail à durée indéterminée ont donné lieu à une indemnité partiellement ou totalement exemptée d'impôt sur le revenu et de prélèvements sociaux

À l'occasion de la rupture de son contrat de travail, **le salarié a droit, dans certains cas, à une indemnité visant à compenser les préjudices liés à la rupture anticipée du contrat de travail. Le code du travail en fixe les contours :**

- ◆ **en cas de licenciement (hors cas de faute grave ou faute lourde)**, l'article L. 1234-9 prévoit que le salarié en CDI a droit à une indemnité lorsqu'il dispose d'au moins huit mois d'ancienneté. L'indemnité légale (c'est-à-dire l'indemnité minimale avant négociation éventuelle entre les deux parties)⁹ dont peut bénéficier le salarié est définie par l'article R. 1234-2 comme :
 - un quart de mois de salaire brut par année d'ancienneté jusqu'à dix ans ;
 - un tiers de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années à partir de dix ans ;
- ◆ **en cas de rupture conventionnelle**, l'article L. 1237-13 prévoit que le salarié a droit à une indemnité spécifique de rupture conventionnelle qui ne peut être inférieure à l'indemnité légale de licenciement ;
- ◆ **en cas de mise à la retraite**, l'article L. 1237-5 prévoit que le salarié a droit à une indemnité de mise à la retraite qui ne peut être inférieure à l'indemnité légale de licenciement.

En 2024, 3,3 millions de contrats de travail à durée indéterminée ont été rompus¹⁰.

Les modes de rupture les plus fréquents sont à l'initiative du salarié. La démission, qui représente 56 % de l'ensemble des ruptures, est de loin le mode de rupture le plus fréquent. Les départs volontaires en retraite (235 000 en 2024) représentent 7 % des ruptures de CDI et donnent lieu à versement d'indemnités¹¹. Les indemnités et primes versées lors de ces ruptures sont traitées d'un point de vue social et fiscal comme des éléments de rémunération et font l'objet de prélèvements au premier euro versé.

Par ailleurs, 811 000 ruptures, soit 24 % du total, ont donné lieu au versement d'une indemnité ouvrant droit à un traitement socio-fiscal spécifique (cf. graphique 1), parmi lesquels :

- ◆ 494 000 ruptures conventionnelles individuelles ;
- ◆ 208 000 licenciements pour motif personnel hors faute grave ou faute lourde ;
- ◆ 97 000 licenciements économiques ;
- ◆ 9 000 ruptures conventionnelles collectives ;
- ◆ 2 000 mises à la retraite.

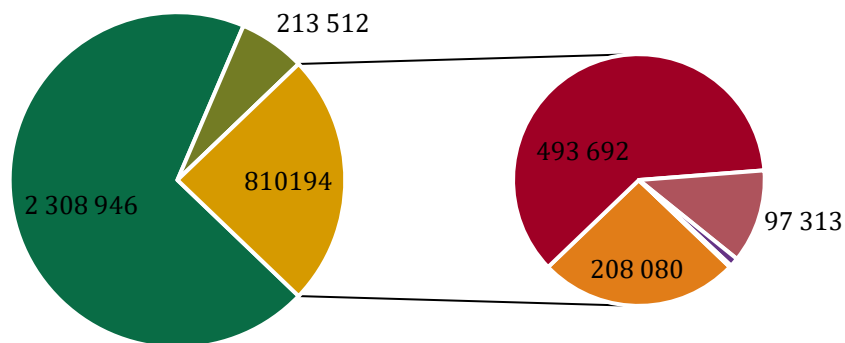
À cet égard, il est à noter que 214 000 licenciements n'ont pas donné lieu à indemnité, lesquels incluent en particulier les licenciements pour faute grave ou lourde.

⁹ Un accord de branche peut prévoir une indemnité conventionnelle minimale supérieure à l'indemnité légale minimale, mais ne peut pas prévoir une indemnité conventionnelle inférieure.

¹⁰ Démissions incluses, mais hors fins de période d'essai. Source : DARES.

¹¹ Code du travail L. 1237-9

Graphique 1 : Nombre et répartition par modalité des ruptures de CDI hors période d'essai en 2024



- Sans versement d'indemnités
- Avec indemnité sans traitement sociofiscal spécifique
- Avec indemnité et avec traitement sociofiscal spécifique
- Licenciements pour motif personnel (hors faute grave ou faute lourde)
- Rupture conventionnelle individuelle
- Licenciement économique
- Rupture conventionnelle collective
- Mise à la retraite

Source : Extractions du bloc 52 de la DSN réalisées par la direction des statistiques, des études et de la prévision de l'ACOSS ; DARES, « mouvements de main d'œuvre ».

La cessation des fonctions de dirigeant ou mandataire d'une société commerciale peut aussi ouvrir droit à une indemnité, qui fait également l'objet d'un traitement socio-fiscal spécifique. Le code de commerce n'encadre pas les conditions de versement ni le montant de cette indemnité. De telles indemnités peuvent être en particulier versées en cas de révocation du dirigeant par les actionnaires ou associés.

1.2. Les indemnités perçues par les salariés et les mandataires sociaux en cas de rupture de leur contrat font l'objet d'exemptions partielles d'impôt sur le revenu et de prélèvements sociaux

Le régime socio-fiscal dérogatoire est justifié, à l'origine¹², par le fait que les indemnités ont pour partie vocation à réparer le préjudice lié à un départ subi. Les indemnités associées à un départ volontaire sont soumises dès le premier euro aux prélèvements de droit commun, à savoir à l'impôt sur le revenu, aux cotisations sociales, à la contribution sociale généralisée (CSG) et à la contribution pour le remboursement de la dette sociale (CRDS). Au contraire, les indemnités de départ qui visent à réparer au moins partiellement un préjudice font l'objet, pour ce motif, d'exemptions reposant sur des données objectives telles que le mode de rupture, le montant des indemnités, le montant minimal prévu par la loi ou la convention collective, ou encore le revenu du salarié.

¹² Le dispositif fiscal et social d'exemption des indemnités de rupture a été défini par les lois de finances (n° 99-1172 du 30 décembre 1999, art. 3) et de financement de la Sécurité sociale (n° 99-1140 du 29 décembre 1999, art. 2) pour 2000.

Rapport

Sept régimes socio-fiscaux¹³ sur les indemnités de rupture de contrat de travail peuvent être recensés, portant sur quatre types de prélèvements (cf. tableau 1), définis, pour ceux qui présentent un caractère dérogatoire, en référence au plafond annuel de la sécurité sociale (« PASS », égal à 47 100 € en 2025). De façon simplifiée¹⁴, les règles qui s'appliquent actuellement aux indemnités de rupture *stricto sensu*¹⁵ sont les suivantes :

- ◆ l'exemption de cotisations sociales est, conformément à l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale (CSS) :
 - égale à l'indemnité versée (exemption totale) en cas de rupture collective du contrat de travail (licenciement faisant l'objet d'un plan de sauvegarde de l'emploi et rupture conventionnelle collective) dans la limite de deux PASS (soit 94 200 €) ;
 - égale au maximum de l'indemnité légale ou conventionnelle de rupture, de deux fois le rémunération annuelle brute et de 50 % de l'indemnité perçue, dans la limite de deux PASS pour la rupture conventionnelle individuelle et la mise à la retraite;
 - par exception à ce qui précède, inexistante (assujettissement total) si l'indemnité dépasse dix PASS (soit 471 000 €)
 - inexistante en cas de démissions ou départ à la retraite ;
- ◆ l'exemption de CSG-CRDS est, conformément à l'article L. 136-1-1 du code de la sécurité sociale :
 - égale à l'indemnité légale ou conventionnelle de rupture dans la limite de deux PASS en cas de rupture collective, de licenciement individuel ou de rupture conventionnelle ;
 - par exception, inexistante si l'indemnité dépasse dix PASS;
 - inexistante en cas de démissions ou départ à la retraite ;
- ◆ l'exemption d'impôt sur le revenu¹⁶ est, conformément à l'article 80 *duodecies* du code général des impôts (CGI) :
 - totale en cas de rupture collective du contrat de travail concernant au moins dix personnes (licenciement faisant l'objet d'un plan de sauvegarde de l'emploi et rupture conventionnelle collective) ;
 - égale sinon au maximum de l'indemnité légale ou conventionnelle de rupture, de deux fois le rémunération annuelle brute et de 50 % de l'indemnité perçue. Ces deux derniers éléments sont pris en compte dans la limite de :

¹³ Licenciement faisant l'objet d'un plan de sauvegarde de l'emploi, licenciement hors plan de sauvegarde de l'emploi, rupture conventionnelle individuelle pour un salarié qui ne peut pas bénéficier d'une pension de retraite, rupture conventionnelle individuelle pour un salarié qui peut bénéficier d'une pension de retraite, rupture conventionnelle collective, mise à la retraite et démission ou départ en retraite.

¹⁴ Les règles détaillées et leur application à des cas-types sont présentées en section 2.3 de l'annexe I.

¹⁵ Par opposition aux indemnités versées à l'occasion de la rupture, ce qui inclut par exemple des indemnités compensatrices de congés payés (en tout état de cause assujetties) ou des indemnités accordées par le juge pour sanctionner des manquements de l'employeur (exemptées en totalité dans la limite de certains plafonds et de certains seuils d'assujettissement au premier euro).

¹⁶ Pour la détermination du revenu net global imposé, les indemnités assujetties sont agrégées avec les autres traitements et salaires. De ces traitements et salaires, sont déduits, selon les règles de droit commun (art. 83 et 154 quinquies du CGI), les cotisations salariales et une fraction de la CSG (6,8 points) payées — y compris les cotisations et la CSG se rapportant aux indemnités de rupture. L'abattement de 10 % représentatif des frais professionnels est ensuite appliqué.

Rapport

- six PASS (soit 282 600 €) pour la rupture conventionnelle individuelle lorsque le salarié ne peut pas bénéficier d'une pension de retraite ;
- cinq PASS (soit 235 500 €) pour la mise à la retraite ;
- inexistante pour les démissions, départ à la retraite et rupture conventionnelle individuelle lorsque le salarié peut bénéficier d'une pension.
- ◆ une contribution patronale spécifique de 30 %, conformément à l'article L. 137-12 du code de la sécurité sociale, s'applique sur la fraction d'indemnité exemptée de cotisations sociales pour les ruptures conventionnelles individuelles et les mises à la retraite.

L'exemption de cotisations a pour contrepartie de ne pas ouvrir de droit au titre des prestations contributives (retraite de base, retraite complémentaire). Concernant l'assurance chômage, qu'il y ait ou non cotisation, le montant des indemnités de licenciement n'est pas pris en compte pour le calcul des droits¹⁷.

¹⁷ Règlement général annexé à la convention du 15 novembre 2024 relative à l'assurance chômage - article 12.

Rapport

Tableau 1 : Synthèse des régimes d'exemptions fiscale et sociales et seuils applicables aux indemnités de rupture du contrat de travail et à la cessation des fonctions de dirigeant ou mandataire social et conditions d'application de la cotisation spécifique

Personne et situation de rupture concernée			Exemption fiscale		Exemption de cotisations sociales		Exemption de CSG et CRDS		Contribution spécifique de 30 % sur l'assiette exonérée de cotisations sociales		
			Montant	Plafond	Montant	Plafond et seuil de CPE	Montant	Plafond et seuil de CPE			
Salarié	Licenciement	PSE	Totalité	Aucun	Totalité	2 PASS > 10 PASS = CPE	ILC	2 PASS > 10 PASS = CPE	N		
		Hors PSE							N		
	Rupture conventionnelle individuelle	Ne peut pas bénéficier d'une pension	max(ILC ; 2 RAB ; 50 % de l'indemnité)	6 PASS ¹⁸	max(ILC ; 2 RAB ; 50 % de l'indemnité)						O
		Peut bénéficier d'une pension	0	-							
	Rupture conventionnelle collective		Totalité	Aucun	Totalité						N
	Mise à la retraite		max(ILC ; 2 RAB ; 50 % de l'indemnité)	5 PASS ¹⁹	max(ILC ; 2 RAB ; 50 % de l'indemnité)						O
	Démission ou départ à la retraite		0	-	0				-	0	-
Dirigeant ou mandataire	Cessation forcée		3 PASS	3 PASS	2 PASS	2 PASS > 5 PASS = CPE	2 PASS > 5 PASS = CPE	N			
	Cessation volontaire		0	-	0	-	0	-	N		

Source : mission. Notes de lecture : PASS : plafond annuel de la sécurité sociale ; CPE : contribution au premier euro ; PSE : plan de sauvegarde de l'emploi ; ILC : indemnité légale ou conventionnelle ; RAB : rémunération annuelle brute. N.B. : l'annexe I présente des cas types pour illustrer les régimes applicables.

¹⁸ Sauf dans le cas où l'ILC dépasse 6 PASS, auquel cas elle est entièrement exemptée.

¹⁹ Sauf dans le cas où l'ILC dépasse 5 PASS, auquel cas elle est entièrement exemptée.

1.3. Le régime est complexe et comporte plusieurs incohérences

1.3.1. La complexité du régime rend son application et son pilotage difficiles

La complexité du régime est un constat partagé par les parties prenantes : à l'exception des avocats spécialisés, aucun des interlocuteurs rencontrés par la mission n'a prétendu connaître l'ensemble des dispositions applicables sans l'aide d'un tableau récapitulatif.

Cette complexité tient aux règles de détermination des assiettes elles-mêmes et aux modifications successives du régime, qui en ont réduit la cohérence au fil du temps. Elle est source d'illisibilité pour les salariés et de difficulté potentielle dans le juste calcul des indemnités pour les entreprises. Ces règles sont également difficiles à mettre en œuvre parce que des indemnités relevant de différentes natures peuvent être versées en plusieurs temps²⁰ et que les plafonds ne s'appliquent pas tous à la même assiette²¹.

Cette complexité est aussi éprouvée par les administrations en charge de gérer le cadre des exemptions : la mission a relevé diverses erreurs matérielles dans la présentation du régime telle qu'elle figure à l'annexe au projet de loi d'approbation des comptes de la Sécurité sociale pour 2024 consacrée aux niches sociales²².

Elle explique enfin pour partie les difficultés à évaluer le coût du régime socio-fiscal et les conséquences, en particulier budgétaires, attendues d'évolutions de ce régime (cf. annexe IV), ce qui rend le régime peu pilotable.

Cette complexité empêche l'automatisation des contrôles d'assiette *a priori*. Le contrôle de la bonne mise en œuvre du régime est réalisé *a posteriori* sur pièces et sur place par le réseau des URSSAF et par la DGFIP (cf. encadré 1, annexe II).

Encadré 1 : Les contrôles administratifs réalisés sur les indemnités de rupture

Le contrôle de la bonne application des règles d'exemption des indemnités ne fait pas l'objet d'alerte particulière de la part de l'ACOSS et de la DGFIP, eu égard à la relative faiblesse des montants redressés à l'occasion des contrôles.

En matière sociale, les règles afférentes aux indemnités de rupture font partie des points de vérification obligatoire dans le cadre d'un contrôle complet de la situation d'une entreprise. Le contrôle porte alors sur toute la réglementation propre aux cotisations et contributions ainsi que sur la régularité des procédures de rupture, condition du bénéfice des dispositions d'exemption. Les montants en régularisation pour ce chef de redressement sont modestes : 4 % des contrôles ont conduit à détecter des irrégularités, avec un montant redressé de l'ordre de 20 M€ par an, soit 1 % du coût de la niche sociale.

²⁰ À titre d'exemple, un salarié peut recevoir certaines indemnités liées à l'exécution du contrat de travail (indemnité compensatrice de congés payés par exemple) lors de la perception de son dernier salaire, puis son indemnité de licenciement *stricto sensu* par un virement distinct le même mois, puis recevoir une indemnité supplémentaire plusieurs mois ou années plus tard en cas de transaction, de ²on ou de décision de justice.

²¹ Dans l'exemple présenté dans la note précédente, certaines indemnités sont exemptées totalement, d'autres partiellement, et le plafond d'exemption social est appliqué à la masse de toutes les indemnités.

²² Ainsi, dans le tableau de synthèse de la fiche n° 75 consacrée à ce régime, la formule de calcul relative à l'exonération d'IR ne mentionne pas l'indemnité légale ou conventionnelle ; par ailleurs, il n'est pas fait mention que les règles mentionnées pour les salariés pouvant bénéficier d'une pension ne sont applicables qu'aux ruptures conventionnelles. Enfin, les règles applicables en matière d'IR et de cotisations sociales pour les licenciements hors PSE et les mises à la retraite sont présentées comme s'appliquant aux seules indemnités légales ou conventionnelles, alors qu'elles s'appliquent à l'ensemble des indemnités de licenciement (y compris les indemnités supra-conventionnelles).

Rapport

En matière fiscale en revanche, peu de contrôles sont réalisés sur les indemnités de rupture de contrat de travail. Si la correcte mise en œuvre du régime est vérifiée dans le cadre des contrôles d'entreprises par la DVNI, elle ne donne lieu qu'à un faible nombre de redressements (73 notifications représentant 13,4 M€ redressés en 2024).

Source : Mission.

1.3.2. Le régime comporte plusieurs incohérences au regard de son objectif initial de distinguer la part des indemnités réparant un préjudice

Le régime socio-fiscal des indemnités de rupture vise à prendre en compte deux objectifs principaux :

- ◆ exempter de prélèvements la part de ces indemnités qui représente le préjudice subi par le salarié du fait de la rupture ;
- ◆ faire reposer le calcul de la part exemptée sur des critères plus prévisibles et laissant moins de marge d'appréciation au juge.

Le régime actuel pâtit toutefois d'incohérences (*cf.* section 3.2 de l'annexe I).

L'incohérence la plus manifeste est la différence qui existe entre les règles de détermination des assiettes de l'IR, des cotisations sociales et de la CSG-CRDS fondant les exemptions de prélèvement sur les indemnités de rupture.

Ainsi, dès 1999, le législateur a établi des règles d'exemption plus restrictives pour l'assiette de la CSG-CRDS que pour celles, identiques, de l'impôt sur le revenu et des cotisations sociales : l'exemption de CSG-CRDS était en effet dès l'origine limitée au montant des indemnités légales ou conventionnelles, alors que les exemptions d'impôt sur le revenu et de cotisations sociales pouvaient aller au-delà. Or, la justification de ces exemptions est en principe identique, à savoir prendre en compte la part des indemnités réparant un préjudice, ce qui devrait se traduire par une assiette identique.

Par la suite, les règles applicables aux régimes fiscal et social ont divergé, par l'introduction de plafonds distincts et de seuils d'assujettissement au premier euro pour les cotisations sociales et la CSG-CRDS. Si l'existence de plafonds répond à la volonté d'éviter des optimisations abusives (substitution des indemnités de licenciement à des salaires ou à des primes assujetties comme des salaires), la différence de plafonds entre les sphères fiscale et sociale ne trouve pas de justification.

Certaines modalités de rupture qui nécessitent l'accord du salarié et de l'employeur donnent lieu par ailleurs à des exemptions supplémentaires, alors même que l'existence d'un préjudice est contestable s'agissant de procédures amiables. De plus, parmi ces ruptures d'un commun accord, le traitement socio-fiscal n'est pas homogène :

- ◆ la rupture conventionnelle individuelle donne lieu à une exemption sociale et fiscale partielle et cette exemption est considérée comme une niche sociale et une dépense fiscale (*cf.* partie 3.2 de l'annexe I) ;
- ◆ la mise à la retraite, qui nécessite l'aval du salarié avant 70 ans, fait également l'objet d'une exemption sociale et fiscale partielle. Toutefois, si l'exemption sociale est considérée comme une niche sociale, l'exemption fiscale n'est pas considérée comme une dépense fiscale ;
- ◆ les ruptures conventionnelles collectives font l'objet d'une exemption fiscale totale et d'une exemption sociale partielle. L'exemption sociale est considérée comme une niche sociale, mais l'exemption fiscale n'est pas considérée comme une dépense fiscale.

Enfin, plusieurs cas d'exemption totale apparaissent difficiles à justifier au regard des principes, dans la mesure où il n'est pas établi que les indemnités ont intégralement vocation à réparer un préjudice. C'est le cas :

- ◆ pour les indemnités versées au cours de procédures de rupture de contrat collectives concernant plus de 10 salariés sur 30 jours (notamment en cas de PSE et de rupture conventionnelle collective), qui bénéficient d'une exemption fiscale totale, alors que les licenciements économiques de moins de 10 personnes ne donnent lieu qu'à une exemption partielle ;
- ◆ pour les indemnités transactionnelles²³, qui peuvent bénéficier dans certains cas, au bénéfice d'évolutions jurisprudentielles récentes, d'une exemption sociale totale, probablement non conforme à l'intention du législateur (cf. section 2.1 de l'annexe II) ;
- ◆ pour les indemnités forfaitaires versées en cas de conciliation constatée par le bureau du conseil de prud'hommes, qui peuvent représenter jusqu'à 24 mois de salaire et sont totalement exonérées fiscalement (sans plafond), alors que leur nature n'est pas très différente de celles des indemnités de licenciement.

Ces régimes particuliers peuvent alimenter des comportements d'optimisation voire d'évitement fiscal (cf. 3.3.2 ci-dessous).

1.3.3. Le traitement retenu pour les indemnités de rupture conventionnelle répond à des objectifs devenus contradictoires au fil du temps

La rupture conventionnelle individuelle, telle qu'issue de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 transcrite dans la loi n° 2008-596 du 25 juin 2008, a été conçue pour être un dispositif attractif, tant pour l'employeur que le salarié. La rupture conventionnelle bénéficie d'un régime socio-fiscal identique aux licenciements individuels, alors que l'accord du salarié rend moins évidente l'existence d'un préjudice lié à la rupture du contrat de travail par rapport à une rupture unilatérale par l'employeur. En outre, elle ouvre droit à l'assurance chômage pour le salarié alors même que l'allocation de retour à l'emploi prévue à l'article L. 5422-1 du code du travail s'applique par principe aux privations d'emploi « involontaire[s] ».

Cette modalité de rupture d'un commun accord s'est progressivement développée jusqu'à, en 2024 :

- ◆ devenir le plus important mode de rupture ouvrant droit à indemnités (cf. graphique 1) ;
- ◆ représenter, d'après l'UNEDIC, 26 % des dépenses totales d'assurance chômage.

Aussi, le législateur a-t-il instauré puis augmenté des prélèvements sur les indemnités de rupture conventionnelle pour en réguler la croissance et dans un objectif de rendement budgétaire. À partir de 2013, l'assiette exemptée de cotisations sociales a été assujettie au forfait social à la charge de l'employeur au taux de 20 %²⁴ ; puis en 2023 le forfait social a été remplacé par un prélèvement spécifique de 30 %, toujours à la charge de l'employeur, portant sur cette même assiette²⁵.

²³ Indemnités versées au titre d'une transaction passée entre l'employeur et le salarié et destinée à prévenir ou éteindre un litige.

²⁴ Sur une base dérogatoire à celle habituelle du forfait social, puisqu'incluant également les cotisations exemptées de CSG-CRDS – art. L. 137-15 du code de la sécurité sociale.

²⁵ Prélèvement également applicable à la mise à la retraite d'office.

Aussi, en 2025, coexistent :

- ◆ une exemption fiscale et sociale partielle des indemnités de rupture conventionnelle, justifiée par l'objectif de soutenir ce mode de rupture²⁶ ;
- ◆ un prélèvement spécifique de 30 % sur l'assiette exemptée de cotisations sociales, en partie justifié par une volonté de tempérer un recours jugé excessif à ce mode de rupture.

1.4. Le régime d'exemption est parmi les plus favorables au sein de l'OCDE

Le traitement fiscal ou social des indemnités de rupture diffère sensiblement selon les pays, mais **le dispositif français compte parmi les plus favorables de l'OCDE**. Le rapport du comité d'évaluation des dépenses fiscales et des niches sociales²⁷ indiquait, en 2011, que sur dix pays comparables²⁸, seuls trois (Espagne, Italie, Royaume-Uni) disposaient d'un régime spécifique d'imposition. La Cour des comptes constatait également dans son référé de 2016²⁹, que le régime d'exemption apparaissait « *comme l'un des plus favorables parmi les pays membres de l'OCDE pour ses bénéficiaires* ».

Les données exploitées par l'OCDE sur la base d'un questionnaire annuel auprès de ses membres confirment ces constats. Comme en 2011, **seuls trois autres pays disposent d'un régime socio-fiscal particulier en 2025** :

- ◆ en Espagne, les indemnités bénéficient d'une exonération d'impôt sur le revenu à hauteur de 180 000 € ;
- ◆ en Italie, les indemnités se voient appliquer un régime particulier : elles supportent une imposition au taux moyen constaté sur la période d'emploi au lieu du taux marginal de l'année du versement ;
- ◆ au Royaume-Uni, les indemnités sont exonérées à hauteur de 30 000 £.

Les autres pays de l'OCDE appliquent aux indemnités de rupture de contrat de travail les dispositions fiscales et sociales de droit commun s'appliquant aux revenus d'activité.

2. L'information sur l'effet financier du régime socio-fiscal est aujourd'hui partielle et la méthodologie de chiffrage employée peut être améliorée

2.1. Les annexes aux PLF et PLFSS estiment le coût du régime socio-fiscal à 1,3 Md€, mais les méthodes d'évaluation souffrent de limites

Les évaluations du coût du régime socio-fiscal dérogatoire applicable aux indemnités de rupture de contrat de travail sont aujourd'hui incomplètes et partielles.

Les définitions d'une dépense fiscale et d'une niche sociale, les données employées pour leur calcul et la méthodologie diffèrent.

²⁶ Rapport *Voies et moyens* annexé au projet de loi de finances pour 2025, tome II, fiche sur la mesure n° 120138.

²⁷ Inspection générale des finances (2011), *Rapport du comité d'évaluation des dépenses fiscales et des niches sociales*, fiche relative aux dépenses fiscales n° 120135, 120138, DF Inactivité NR 1 et DF Inactivité NR 2 et aux niches sociales 60, 61 et 62.

²⁸ Allemagne, Belgique, Espagne, Italie, Pays Bas, Suède, Royaume Uni, Canada, États Unis, Japon.

²⁹ Cour des comptes, 2016, *op. cit.*

Du point de vue fiscal, seul le régime applicable à la rupture conventionnelle est considéré comme une dépense fiscale. La direction de la législation fiscale (DLF) justifie cette position par le fait que les autres modes de rupture ne constituent pas une exception à la norme fiscale — dont le principe est d'exempter la part des indemnités réparant un préjudice. En revanche, elle considère qu'il n'existe pas de préjudice à la rupture conventionnelle — celle-ci devant être acceptée par le salarié — de sorte que l'exemption partielle constitue une dépense fiscale.

Dans le tome II du rapport *Voies et moyens* annexé aux projets de loi de finances, la DLF établit un chiffrage de cette dépense fiscale, tout en précisant qu'il s'agit d'un ordre de grandeur. Pour l'établir, la DLF collecte auprès de la DARES une estimation de l'assiette exemptée, issue du système d'information permettant aux services déconcentrés de la direction générale du travail (SIRC) d'homologuer les ruptures conventionnelles. Ces données n'incluent pas les ruptures conventionnelles collectives (donnant lieu en 2024 à 17 % du montant total des indemnités versées au titre de l'ensemble des ruptures conventionnelles). À cette assiette, la DLF applique un taux marginal moyen d'imposition de 10 % et estime dès lors le montant de la dépense fiscale associée à 279 M€ en 2024.

Du point de vue social, l'ensemble des exemptions de cotisations sociales et de CSG-CRDS sont considérées comme des niches sociales. Les critères d'identification des niches sociales sont en effet plus larges que ceux des dépenses fiscales³⁰. La niche est présentée dans l'annexe II au projet de loi d'approbation des comptes de la Sécurité sociale (PLACSS). En la matière, les exemptions relevant du champ de la Sécurité sociale ne sont pas compensées par le budget de l'État.

Contrairement à la DLF, la direction de la Sécurité sociale (DSS) s'appuie sur les données transmises par l'ACOSS issues de la déclaration sociale nominative (DSN). Celles-ci sont plus complètes car elles portent sur l'ensemble des modes de ruptures et sur l'ensemble des indemnités.

Pour estimer l'assiette N-1, les données d'indemnités de rupture N-2 sont vieillies de l'évolution de la masse salariale constatée en N-2. À l'assiette totale de chaque type d'indemnité est retranchée la part sous 2 PASS afin de calculer l'assiette exemptée. Sur cette assiette, sont appliqués les taux de contribution et cotisation dus en l'absence d'exemptions, en tenant compte des allègements généraux de cotisations sociales (les taux retenus sont donc modulés en fonction de la distribution des revenus des salariés concernés). Le coût des exemptions ainsi calculé est de 1,7 Md€.

À ce montant, est soustrait le montant de la contribution patronale spécifique de 30 % sur la part exemptée de cotisations pour la rupture conventionnelle et la mise à la retraite.

Le montant de la niche sociale, net de la contribution patronale spécifique, annexé au PLACSS est ainsi en 2024 de 1,1 Md€, décomposé comme suit (compte tenu d'arrondis) :

- ◆ 0,9 Md€ pour les indemnités de licenciement ;
- ◆ 0,1 Md€ pour les ruptures conventionnelles ;
- ◆ 0,01 Md€ pour les mises à la retraite.

En l'état des méthodologies retenues pour leur évaluation, le coût agrégé des exemptions sociales et fiscales portant sur les indemnités de rupture de contrat de travail est donc estimé à 1,3 Md€ en 2024 et retracé comme tel dans les projets de lois de finances et de financement de la sécurité sociale.

Soumis à différentes limites méthodologiques et calculatoires, ces chiffrages peuvent gagner en précision et en sincérité.

³⁰ IGF-IGAS, Évaluation de l'efficacité des mesures de réduction ou d'exonération de cotisations ou de contributions de sécurité sociale, mars 2023.

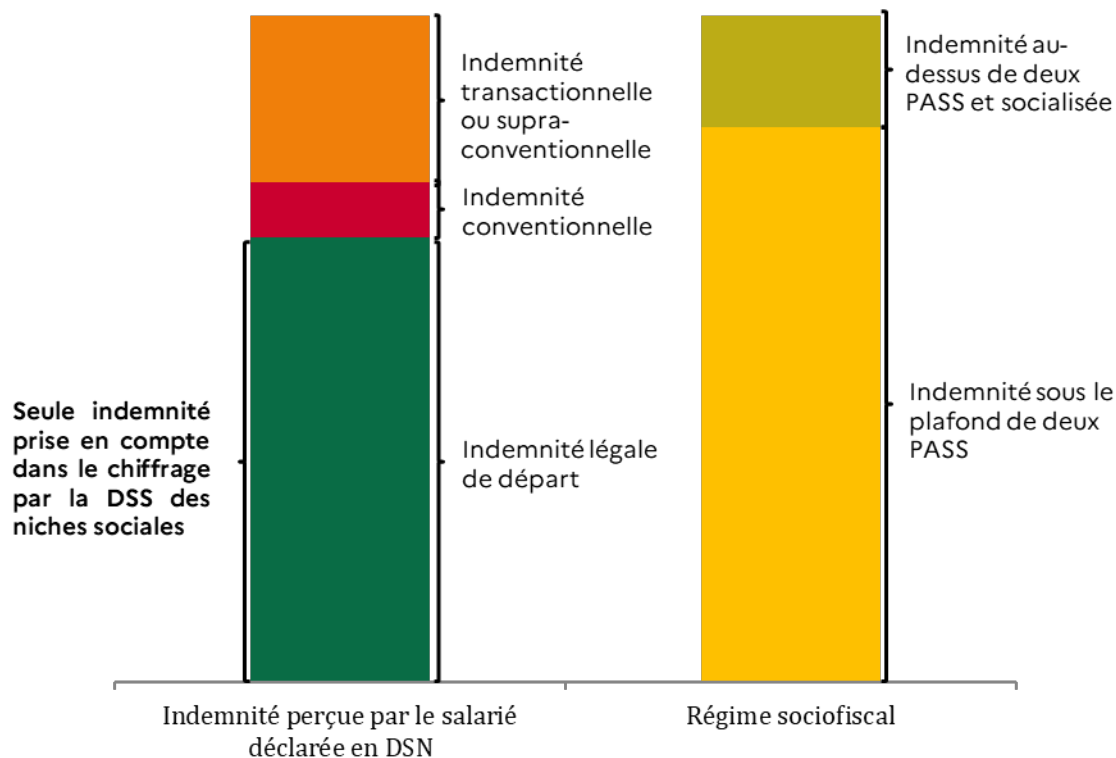
Rapport

Du point de vue fiscal, l'assiette exemptée n'intègre pas les montants exemptés au titre des mises à la retraite et de la rupture conventionnelle collective. De surcroît, l'application du taux marginal moyen de 10 %, qui est celui de l'ensemble de la population, constitue un minorant car les indemnités de rupture bénéficient plus particulièrement aux cadres et aux salariés avec une grande ancienneté (cf. section 4.1), dont le taux marginal d'imposition sur le revenu est plus élevé. De ce point de vue, la dépense fiscale est sous-estimée.

Néanmoins, l'assiette retenue est brute, non déduite des cotisations salariales et de la fraction de CSG exonérée d'impôt sur le revenu et de l'exonération de 10 % relative aux frais professionnels. L'assiette est donc de ce point de vue surestimée.

Du point de vue social, les chiffrages opérés reposent sur une assiette sous-estimée en raison d'une prise en compte imparfaite des données de la DSN. En effet, les indemnités perçues par le salarié sont scindées dans la DSN entre l'indemnité légale de départ, l'indemnité conventionnelle et l'indemnité transactionnelle ou supra-conventionnelle. Or, la DSS ne prend en compte dans les chiffrages que l'indemnité légale de départ, sans faire masse de l'ensemble des indemnités pouvant être perçues à l'occasion de la rupture d'un contrat de travail, ce qui, comme l'illustre le graphique 2 ci-dessous, conduit à une sous-estimation des montants des indemnités, des montants socialisés et des montants exemptés. De même, s'agissant des indemnités de rupture conventionnelle, seule l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle est prise en compte, alors qu'elle peut être complétée par des indemnités prévues par les conventions collectives ou par des indemnités supra-conventionnelles.

Graphique 2 : Déclaration de l'indemnité de rupture en DSN, régime socio-fiscal associé à ces indemnités de rupture et part de l'indemnité prise en compte par la DSS dans le chiffrage des dépenses sociales



Source : Mission. N.B. : La taille des blocs du graphique est fictive et ne reflète pas la part respective des différents éléments. Note de lecture : L'indemnité perçue par le salarié à l'occasion d'une rupture est décomposée dans la DSN entre l'indemnité légale de départ, l'indemnité conventionnelle supplémentaire par rapport à l'indemnité légale et l'indemnité transactionnelle ou supra-conventionnelle supplémentaire par rapport à l'indemnité conventionnelle.

2.2. L'évaluation redressée de la dépense fiscale et de la niche sociale sur les indemnités de rupture est de 1,9 Md€, soit près de 50 % de plus que l'estimation actuelle

La mission a établi, de manière alternative aux évaluations actuelles en s'appuyant sur des corrections de périmètres des indemnités prises en compte et des taux applicables, les chiffrages des dépenses fiscales et sociales (*cf. infra*, annexe IV). **En revanche et comme le font les estimations actuelles, l'ensemble des évaluations de la mission sont également réalisées en supposant les comportements des acteurs inchangés.**

Du point de vue fiscal, la mission a procédé aux ajustements de méthode et de calcul suivants :

- ◆ extension du périmètre des indemnités prises en compte au titre de l'assiette à l'ensemble des indemnités de rupture non constitutives d'un préjudice (mise en retraite et rupture conventionnelle incluses). De plus, elle a utilisé les données issues de la DSN, ce qui permet de tenir compte des ruptures conventionnelles collectives ;
- ◆ application de taux marginaux d'imposition différenciés suivant la catégorie socioprofessionnelle d'appartenance à partir de l'enquête sur les revenus fiscaux et sociaux (20 % pour les cadres et mandataires, 10 % pour les professions intermédiaires, 5 % pour les employés et ouvriers), soit en moyenne un taux marginal de 14 %.

Du point de vue social, la mission a :

- ◆ élargi l'assiette des indemnités en tenant compte de l'ensemble des indemnités reçues à l'occasion de la rupture d'un contrat de travail quelle qu'en soit la dénomination (*cf. supra*) ;
- ◆ présenté, sans contraction entre les montants entre les cotisations qui auraient dues être perçues et la contribution patronale spécifique, les moindres recettes sur les ruptures conventionnelles et les mises à la retraite.

Les dépenses fiscale et niche sociale sont estimées à 1 916 M€ par la mission, réparties entre 1 493 M€ de niche sociale et 423 M€ de dépense fiscale (*cf. tableau 2*).

Tableau 2 : Chiffrage de la niche sociale et de la dépense fiscale applicable aux ruptures de contrat de travail en 2024 selon la mission et selon les administrations (en M€)

Mode de rupture	Estimations des administrations			Estimations de la mission		
	Niche sociale	Coût fiscal	Total	Niche sociale	Coût fiscal	Total
Licenciement	900	N.A.	900	1 324	N.A. ³¹	1 324
Rupture conv.	100	279	379	985	416	1 401
<i>Contribution patronale sur la rupture conv.</i>		N.A.		-821	N.A.	-821
Mise à la retraite	10	N.A.	10	19	8	27
<i>Contribution patronale sur la mise à la retraite</i>		N.A.		-15	N.A.	-15
Total	1 100	279	1 379	1 493	423	1 916

Source : ACOSS, sur la base des données DSN et d'un cahier des charges établi par la mission.

³¹ L'absence de prélèvement au premier euro sur les indemnités de licenciement n'est pas considérée comme une dépense fiscale par la DLF car elle répare, au moins pour partie, un préjudice. Les recettes qui pourraient être attendues d'une fiscalisation au premier euro des indemnités de licenciement ont néanmoins été estimées par la mission à 478 M€.

Proposition n° 1 [DLF, DSS, ACOSS] : Améliorer le chiffrage de la dépense fiscale et de la niche sociale. À cette fin : 1° inclure dans le coût de la dépense fiscale n° 120138 les ruptures conventionnelles collectives et les mises à la retraite ; 2° affiner le taux d'impôt sur le revenu pris en compte (en exploitant les données individuelles contenues dans la DSN) ; 3° pour le calcul du coût de la niche sociale, tenir compte de l'ensemble des indemnités versées ; 4° afficher, sans contraction des montants, les moindres recettes sur les ruptures conventionnelles et les recettes de la cotisation patronale spécifique.

La mission a également jugé utile que le Parlement puisse être informé du manque à gagner théorique, toutes administrations publiques confondues, que représente le traitement socio-fiscal constitutif de la réparation d'un préjudice associé à l'ensemble des indemnités de rupture et d'en suivre l'évolution. Pour ce faire, elle a réalisé un chiffrage du manque de recettes par rapport à un assujettissement de toutes les indemnités au premier euro, comme les revenus d'activité. De manière complémentaire, elle a évalué les pertes de recettes de cotisations sociales sur un périmètre plus large que les régimes de base, en raisonnant toutes administrations de sécurité sociale et en intégrant la retraite complémentaire et le chômage. Cette vision élargie du manque à gagner théorique est une information pertinente à faire figurer dans les documents budgétaires.

Proposition n° 2 [DLF, DSS, ACOSS] : Compléter l'information du Parlement sur le pilotage de ces dispositifs d'exemption en publiant à intervalles réguliers le manque à gagner pour les finances publiques, toutes administrations publiques confondues (incluant la retraite complémentaire et l'assurance chômage), résultant du traitement socio-fiscal spécifique, par rapport à un assujettissement intégral.

2.3. Les données relatives aux indemnités de rupture dans la DSN sont d'une qualité imparfaite et la structure de leur déclaration devrait être simplifiée

Dans le cadre de la déclaration sociale nominative (DSN), les indemnités de rupture sont déclarées par les employeurs. Elles sont regroupées dans une partie de la déclaration appelée « bloc 52 », qui permet de déclarer pour chaque salarié le montant versé au titre de certaines primes, gratifications et indemnités. Ces dernières font l'objet d'une nomenclature en 65 catégories (« codes-type indemnités »), dont 25 relèvent des indemnités de rupture de contrat et 14 donnent lieu à des exemptions partielles ou totales (voir annexe II). **Les données du « bloc 52 » sont les seules données disponibles pour chiffrer les assiettes exemptées fiscalement et socialement³².**

Cependant, ces données présentent deux types de limites.

À titre principal, la qualité déclarative des données n'est pas garantie s'agissant de la ventilation entre les différents codes d'indemnités. Cette faible qualité s'explique par :

- ◆ la nécessité de déclarer des données non nécessaires à l'édition des feuilles de paye³³, ce qui va à l'encontre des principes de la DSN et est en conséquence générateur d'erreurs ;
- ◆ la complexité de la nomenclature qui comporte des incohérences et des redondances compliquant son appropriation. Les règles à suivre font en outre l'objet, sur certains points, d'interprétations différentes entre les administrations concernées rencontrées par la mission ;

³² Exception faite du système d'information sur les ruptures conventionnelles (SIRC), dont le champ est cependant limité à ce mode de rupture.

³³ Par exemple, une entreprise qui applique une seule convention collective peut programmer son logiciel de paye pour qu'il applique systématiquement le montant de l'indemnité conventionnelle, sans avoir besoin d'identifier le montant de l'indemnité légale.

Rapport

- ◆ leur faible utilisation en raison du manque de fiabilité constaté. Si quelques données sont utilisées à des fins de gestion courante par France Travail³⁴, le réseau des URSSAF ne les exploite pas à des fins de calcul des droits à sécurité sociale ni de contrôles automatisés. Aussi, il est compréhensible qu'aucune administration n'ait consacré de moyens significatifs à la fiabilisation de ces données.

Par ailleurs, la nomenclature ne reflète pas la diversité des situations juridiques des indemnités de fin de contrat. À titre d'exemple, elle ne distingue pas les indemnités versées dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi, ouvrant pourtant droit à un traitement fiscal plus favorable. Cette situation complique la réalisation de chiffrages et impose de formuler des hypothèses quant à la part d'assiette exemptée.

Ces codes types d'indemnité n'ont donc pas été exploités par la mission, qui a choisi de rattacher à chaque rupture l'ensemble des indemnités perçues faisant l'objet d'un traitement socio-fiscal dérogatoire. Le mode de rupture du contrat (par exemple, rupture conventionnelle) est en effet plus fiable que le code type d'indemnité (par exemple, indemnité légale de rupture conventionnelle).

La fragilité des données du bloc 52 est un constat ancien³⁵, partagé à la fois par l'ACOSS, par France Travail et par le groupement d'intérêt public « modernisation des données sociales » (GIP-MDS) qui assure la maîtrise d'ouvrage opérationnelle de la DSN. En conséquence, ce dernier porte un projet de refonte à horizon 2028 dans le sens d'une simplification (moins de codes d'indemnités), objectif que partage la mission dans la mesure où la profusion de codes nuit à la fiabilité des déclarations. Cette réforme fait cependant encore l'objet de réserves de la part de France Travail, principal utilisateur de ces données. En outre, elle n'associe pas la DGFIP, qui pourrait utiliser les données de ce bloc à des fins de contrôle.

Proposition n° 3 [GIP MDS, mission interministérielle « données sociales », France Travail, ACOSS, DGFIP] : Mettre en œuvre d'ici 2028 la simplification programmée du bloc 52 de la DSN afin d'en faciliter la déclaration par les entreprises, améliorer la qualité de données et fiabiliser l'exploitation opérationnelle notamment avec France Travail. Étendre à la DGFIP l'accès au bloc 52.

2.4. La contribution patronale spécifique compense presque intégralement l'exemption de cotisations sociales, de CSG et de CRDS sur les ruptures conventionnelles

En 2024, le coût de l'exemption des cotisations et contributions sociales relatives aux indemnités de rupture conventionnelle et de mise à la retraite est presque intégralement compensé par le rendement de la contribution spécifique de 30 % assise sur la partie exemptée de cotisations sociales. En effet, selon les méthodes de chiffrage de la mission :

- ◆ pour les ruptures conventionnelles, les cotisations qui auraient dû être perçues nettes d'allègements généraux sont de 985 M€ ; le produit de la contribution est de 821 M€³⁶, ce qui conduit à estimer la niche à 164 M€ ;

³⁴ Indemnités supra-légales dans le cadre du calcul du différé d'indemnisation au chômage par France Travail, cf. 3.2.1.

³⁵ Voir *Normalisation en DSN, point de situation et perspectives*, rapport du GIP-MDS en janvier 2020, ou encore rapport de l'inspection générale des affaires sociales (IGAS), *La gouvernance du GIP MDS et des dispositifs de déclaration sociale*, 2022, n° 2022-021.

³⁶ Ce chiffrage est proche du montant de la contribution spécifique révisé à la hausse dans le cadre du rapport de la commission des comptes de la sécurité sociale – juin 2025 (814M€).

Rapport

- ◆ pour les mises à la retraite, les cotisations qui auraient dû être perçues nettes d'allègements généraux sont de 19 M€ ; le produit de la contribution est de 15 M€, ce qui conduit à estimer la niche à 4 M€.

De surcroît, **les cotisations sociales exemptées auraient ouvert des droits sociaux aux salariés (chômage et retraite), ce qui n'est pas le cas de la contribution spécifique de 30 %, qui n'est pas une cotisation sociale mais est retenue en comptabilité nationale au titre des « autres impôts sur la production » et est considérée à ce titre comme un impôt de production.**

L'application simultanée aux indemnités de rupture conventionnelle d'une exemption partielle de cotisations et contributions sociales et d'un prélèvement spécifique entraîne donc :

- ◆ une contradiction interne du traitement socio-fiscal (*cf.* 1.3.3) ;
- ◆ une hausse à la fois du montant des dépenses fiscales et niches sociales d'une part, des impôts de production d'autre part ;
- ◆ un surcroît de complexité administrative ;
- ◆ pour un effet net sur la dépense publique faible.

Une fiche mesure préparatoire au PLFSS, prévoyant le passage de ce forfait à 40 %, a été transmise à la mission. Si cette mesure était adoptée, elle annulerait *de facto* l'impact du régime social d'exemption. Le coût de la niche sociale deviendrait négatif sur le périmètre des régimes de base de la sécurité sociale, sans ouverture de droit pour le salarié, ce qui serait difficilement justifiable :

- ◆ pour les ruptures conventionnelles, la contribution, appliquée sur l'assiette de 2024 recalculée par la mission, aurait représenté 1 090 M€, la niche sociale aurait donc été négative, à -109M€ ;
- ◆ pour les mises à la retraite, la contribution aurait représenté 19 M€, la niche sociale aurait donc été négative, à 0,5 M€.

Enfin, la contribution patronale spécifique génère des effets redistributifs entre salariés et employeurs. En effet, les 821 M€ de contribution patronale spécifique en 2024 sont intégralement à la charge de l'employeur, alors que les cotisations et contributions sociales auraient été de 1 004 M€, dont 570 M€ à la charge du salarié et 434 M€ à la charge de l'employeur. Par ailleurs, en 2024, 59 % des indemnités versées étaient au niveau de l'indemnité légale ou conventionnelle, qui représente un montant plancher. Il en résulte que, dans ces cas, l'incidence du prélèvement porte uniquement sur l'employeur, qui ne peut pas répercuter même partiellement, par une baisse de l'indemnité, le coût de la contribution.

3. Bénéficiant à un nombre restreint de salariés, le régime d'exemption est un déterminant de second ordre des comportements à l'occasion des ruptures de CDI par rapport, pour les salariés, au droit au chômage et, pour les employeurs, à la gestion du risque contentieux

3.1. La substituabilité des différents modes de rupture s'est accrue, ce qui fragilise dans leur principe les différences de traitement social et fiscal qui existent entre les modes de rupture

Les modes de rupture du contrat de travail ont été diversifiés depuis 2000, notamment par :

- ◆ la mise en place de la rupture conventionnelle individuelle en 2008 ;

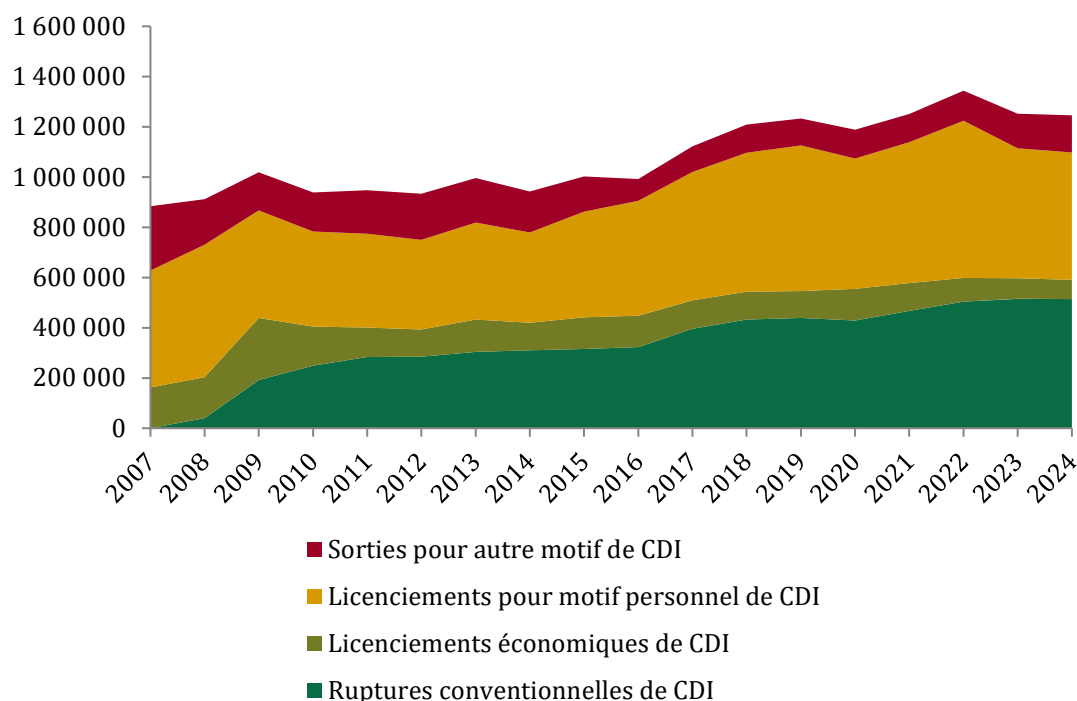
Rapport

- ◆ la **barémisation des indemnités légales de licenciement** sans cause réelle et sérieuse prévue à l'article L. 1235-3 du code du travail³⁷, qui a consisté à encadrer l'indemnité décidée par le juge entre des montants plancher et plafond exprimés en mois de salaire brut du salarié selon l'ancienneté dans l'entreprise.
- ◆ la création de la rupture conventionnelle collective à la suite de l'ordonnance du 22 septembre 2017 relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail.

Dans un contexte où le nombre de fins de contrat s'est accru de 41 % entre 2007 et 2024, la rupture conventionnelle représente désormais 41 % des ruptures de contrat de travail hors démission et départs en retraite en 2024, soit 515 000 ruptures, autant que les licenciements pour motif personnel (cf. graphique 3).

Le développement de la rupture conventionnelle a probablement contribué à la pacification des relations de travail et à la fluidification du marché du travail (cf. encadré 2).

Graphique 3 : Sorties d'emplois à durée indéterminée dans le secteur privé entre 2007 et 2024 (hors démission et départs en retraite)



Source : DARES, « mouvements de main-d'œuvre ».

Encadré 2 : Revue de littérature sur les effets de la rupture conventionnelle sur le marché du travail

L'évaluation de l'effet de la rupture conventionnelle sur le marché du travail est délicate :

- il n'y a pas « d'expérience naturelle » qui permettrait d'évaluer simplement et directement l'effet de l'introduction de ce mode de rupture, puisqu'il a été ouvert sur tout le territoire, pour toutes les entreprises et tous les salariés au même moment, et de ce fait les articles de recherche académique sont peu nombreux en raison de l'absence de contrefactuel. Batut, Maurin (2019) ont étudié la dynamique de l'emploi dans les entreprises qui ont été les premières à adopter la rupture conventionnelle, Carry, Schoefer exploitent la variance liée à l'essor variable de la rupture conventionnelle selon le secteur, le diplôme etc. ;

³⁷ Cette indemnité est distincte de l'indemnité de licenciement du salarié en CDI présentée *supra* et est cumulable avec celle-ci.

Rapport

- la création de la rupture conventionnelle n'est naturellement pas le seul évènement susceptible d'avoir modifié les mouvements sur le marché du travail dans les années récentes ; on peut citer à titre d'exemple l'instauration d'un barème pour les prud'hommes ou l'accompagnement accru (sous forme d'aides subventionnelles) de l'apprentissage ;
- les enquêtes auprès des entreprises et des salariés sur la rupture conventionnelle sont rares. La DARES a conduit en 2011 une enquête auprès de 4 502 bénéficiaires de rupture conventionnelle, qui a fait l'objet d'une publication instructive en 2013 (DARES analyses n°64, octobre 2013) mais n'a malheureusement pas été renouvelée ; seule une enquête *ad hoc* a été réalisée auprès des entreprises par Carry, Schoefer (2024) qui souffre d'un taux de réponse assez modeste (cf. infra) ;
- les données administratives (SI-RC et DSN) ne sont pas faciles à exploiter aux fins d'évaluation des régimes de rupture des contrats, et il n'existe du reste pas de publication régulière de l'ACOSS ou de la DARES en la matière.

Pour autant, il ressort sans ambiguïté que l'apparition de la rupture conventionnelle s'est accompagnée d'un **accroissement de la mobilité** (*i.e.* des flux d'entrée et de sortie des salariés dans les entreprises) et d'une **diminution des contentieux** afférents à la rupture du contrat de travail. **Il est plus difficile de savoir si elle a accru l'emploi, et dans quelle mesure elle s'est développée aux dépens du licenciement ou de la démission.**

En ce qui concerne l'effet net sur l'emploi, l'intuition pourrait être qu'en réduisant les coûts de séparation, les ruptures sont facilitées et les destructions d'emploi sont plus nombreuses. Mais ceci conduirait à la fois à une baisse des taux d'emploi et à une hausse de la productivité des salariés en place, alors que la période récente témoigne plutôt des phénomènes inverses : hausse du taux d'emploi (y compris en CDI, passée de 50,5 % en 2008 à 51,2 % en 2024³⁸), affaiblissement des gains de productivité. Il convient donc, aux yeux des économistes rencontrés par la mission, de privilégier un raisonnement plus favorable : en réduisant effectivement les contentieux, en diminuant les coûts de séparation anticipés par les entreprises, le développement de la rupture conventionnelle a réduit toutes choses égales d'ailleurs les coûts globaux du travail perçus par les entreprises, et a, ce faisant contribué aux créations d'emplois, y compris en CDI au cours des 15 dernières années. Néanmoins, aucune quantification sérieuse de cet impact n'a été menée à date.

En ce qui concerne la seconde question, il existe un faisceau d'indices tendant à montrer que la rupture conventionnelle s'est davantage substituée aux démissions qu'aux licenciements. Dans l'enquête de la DARES précitée, les salariés ayant vécu une rupture conventionnelle déclarent plus souvent qu'en l'absence de ce dispositif, ils auraient démissionné plutôt qu'ils auraient été licenciés. Un modèle économétrique développé par la DARES (DARES analyses n°26, juin 2018) laisse penser que « les ruptures conventionnelles se seraient avant tout substituées à des démissions de CDI (environ 75 % entre 2012 et 2017) et, dans une moindre mesure, à des licenciements économiques (entre 10 et 20 %) ». Toutefois, ces travaux sont anciens et ne font pas l'unanimité.

Des économistes rencontrés par la mission relativisent par ailleurs l'intérêt de cette question. Pour eux, que les ruptures se substituent à des licenciements ou à des démissions, elles soldent une situation de conflit, mal-être, ou désajustement entre l'emploi et les aspirations du salarié. Dans cette optique, la rupture conventionnelle offre l'opportunité d'améliorer l'appariement entre offreurs et demandeurs de travail et conduit *ipso facto* à une amélioration de la qualité de l'emploi et de la productivité dans l'économie. Il n'y a évidemment aucun moyen de valider ou invalider l'existence d'un tel effet, qui ne peut du reste porter ses fruits qu'à très long terme.

À la connaissance de la mission, aucune évaluation ne met en regard les effets de la rupture conventionnelle avec son coût pour les finances publiques ; la littérature citée ci-dessus ne vaut donc pas analyse coût-bénéfice.

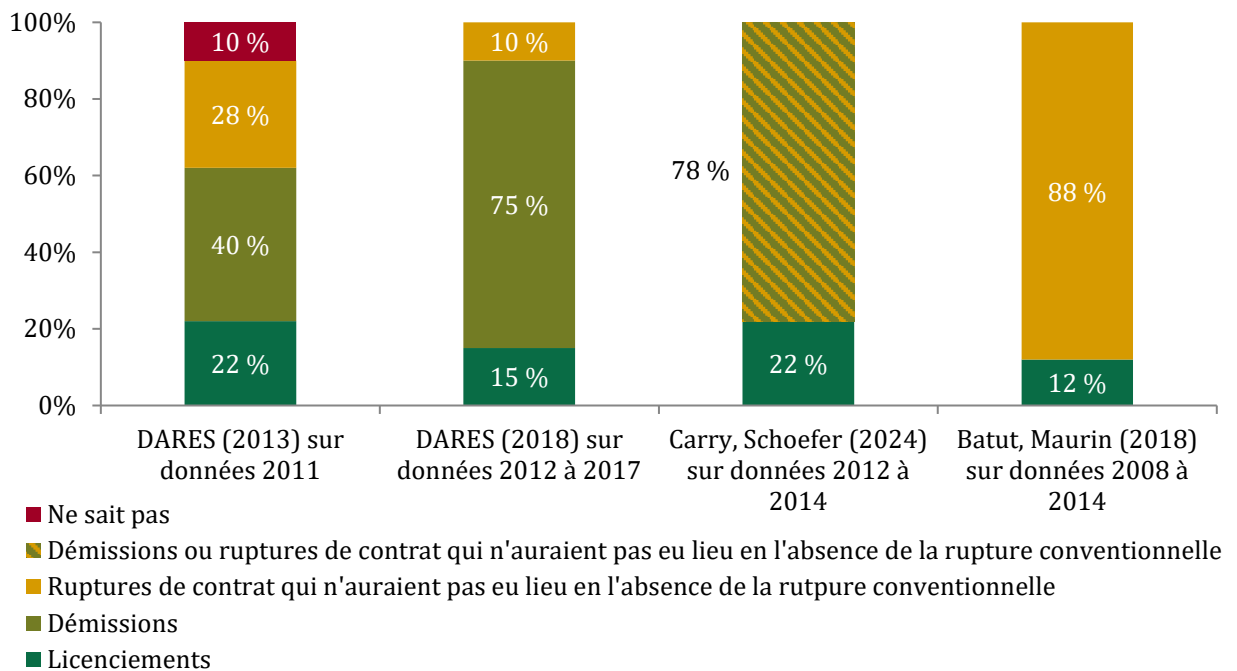
Source : Mission. Les articles sur lesquels s'appuie la mission sont cités en annexe III.

³⁸ Selon les données de l'enquête emploi, Insee.

3.1.1. La rupture conventionnelle, notamment parce qu'elle s'est pour partie substituée à des démissions, a un coût pour les finances publiques et ses effets doivent être documentés

Les études qui visent à estimer la part des ruptures conventionnelles qui se sont substituées à des démissions, des licenciements et à de nouvelles ruptures tendent à évaluer **entre 12 % et 22 % la part des ruptures conventionnelles qui ont remplacé des licenciements. Les autres ruptures conventionnelles (de l'ordre de 80 %) se substituent soit à des démissions, soit à des ruptures qui n'auraient pas eu lieu en l'absence du dispositif** (cf. encadré 2).

Graphique 4 : Motifs de rupture auxquels se sont substituées les ruptures conventionnelles d'après les évaluations menées



Source : Voir annexe III. Note de lecture : Les données de Carry, Schoefer (2024) ne permettent pas de distinguer les démissions et les ruptures qui n'auraient pas eu lieu en l'absence de la rupture conventionnelle.

Cette substituabilité n'est pas neutre pour les finances publiques. En effet, le recours à la rupture conventionnelle plutôt qu'à la démission permet le versement de sommes exemptées d'impôt sur le revenu jusqu'à deux années de rémunération annuelle brute, dans la limite de 6 PASS (282 600 €) en toutes circonstances, et assujetties à un régime comparable à celui de la rémunération principale. Il ouvre également des droits à l'assurance chômage, à la différence de la démission.

Au regard des effets mal connus sur le marché du travail comme sur la dynamique induite pour les finances publiques, il apparaît nécessaire de mieux connaître les profils des bénéficiaires de la rupture conventionnelle comme leurs trajectoires, mais également les cas et motifs d'usage de ce mode de rupture.

La mission n'ignore pas que la production statistique est soumise à des contraintes de moyens, elle estime néanmoins que, compte-tenu de l'importance prise par la rupture conventionnelle, il est pertinent de prioriser davantage cette thématique dans les plans de charge de la DARES et de l'ACOSS.

Proposition n° 4 [DARES, ACOSS] : Pour la DARES, mener une enquête statistique sur le recours aux ruptures conventionnelles, sur le modèle de celle de 2011. Pour l'ACOSS et la DARES, réaliser des publications régulières sur les modes de rupture de contrat de travail et les indemnités associées à partir des données du bloc 52 de la DSN.

3.1.2. Plus globalement, la plus grande porosité entre les modes de rupture accroît un risque de comportements optimisateurs de la part des salariés et employeurs pour les plus hautes indemnités

Compte-tenu de la substituabilité des motifs de rupture, les différences de traitement prévues par le régime socio-fiscal dérogatoire applicable aux indemnités versées aux salariés laissent la possibilité aux acteurs d'adopter des comportements optimisateurs, confinant dans certains cas à l'abus de droit. Ainsi :

- ◆ au bénéfice de l'entreprise : le recours à un licenciement négocié plutôt qu'à une rupture conventionnelle peut permettre d'éviter le paiement du prélèvement spécifique de 30 % sur les sommes exemptées d'impôt sur le revenu (soit un avantage net de 18 000 € au maximum) ;
- ◆ au bénéfice du salarié :
 - en cas de saisine du conseil de prud'hommes et de conciliation constatée par celui-ci, l'indemnité de conciliation, qui peut atteindre jusqu'à 24 mois de salaire, est entièrement exemptée au titre de l'impôt sur le revenu, alors que la même indemnité sera soumise au régime fiscal des indemnités de licenciement (exemptions sous 6 PASS) si elle est décidée et versée au moment du licenciement hors du cadre contentieux ;
 - en cas de licenciement, un salarié en âge de partir en retraite peut bénéficier d'indemnités partiellement exemptées de cotisations et d'impôt, alors qu'une indemnité de départ volontaire en retraite sera imposée et assujettie au premier euro ;
 - en cas de rupture conventionnelle collective, l'ensemble des sommes versées sont exemptées d'impôt sur le revenu (intégralement), créant potentiellement une incitation à utiliser ce type d'outil pour bénéficier de ce cadre.
- ◆ au bénéfice du salarié comme de l'entreprise :
 - le versement d'indemnités de conciliation destinées à éteindre un litige permet de bénéficier d'une exemption fiscale totale et sociale dans la limite de deux PASS, tant que le montant de l'indemnité est celui prévu par le barème ;
 - le versement d'indemnités dans le cadre d'une transaction destinée à éteindre ou prévenir un litige permet quant à lui de bénéficier d'une exemption sociale qui se cumule avec celle appliquée aux indemnités de licenciement dès lors que la convention de transaction établit explicitement que l'indemnité vise en tout ou partie à réparer un préjudice.

Rapport

Lorsque la rupture présente un caractère fictif et destiné exclusivement à bénéficier de l'avantage fiscal, elle est constitutive d'un abus de droit : elle n'est alors pas opposable à l'administration, qui peut par ailleurs appliquer une pénalité de 80 % à l'occasion du redressement³⁹. Cependant, la charge de la preuve lui incombe et est difficile à apporter en pratique⁴⁰. De la même façon, lorsque le contribuable oppose à l'administration l'objet réparable (du préjudice subi au titre de la rupture) des indemnités de rupture transactionnelle qu'il perçoit, il incombe à l'administration d'apporter la preuve que cet objet est inexact⁴¹ et l'évolution jurisprudentielle tend à faciliter ce type d'accord.

Les échanges de la mission avec des praticiens (avocats spécialisés, responsables de ressources humaines) et avec les administrations fiscale et sociale font ressortir le caractère notoire, même s'il est impossible à quantifier, de ces montages, lorsqu'est en cause la rupture du contrat de cadres supérieurs ou dirigeants.

3.2. L'effet du régime socio-fiscal sur le marché de l'emploi est secondaire par rapport à celui de la politique d'indemnisation du chômage pour les salariés et de la gestion du risque contentieux pour les employeurs

Bien qu'il ne s'agisse pas de sa finalité principale, le régime socio-fiscal des indemnités de rupture du contrat de travail concourt à des objectifs en matière de politique de l'emploi. Peuvent notamment être cités le soutien à la fluidité du marché du travail, la limitation des effets de substitution des ruptures conventionnelles aux démissions, le maintien des seniors en emploi ou encore l'incitation au recours aux procédures de rupture de contrat collectives *via* une exemption plus élevées des impôts et contributions (*cf.* section 3 de l'annexe I).

Les effets de ce régime au regard de ces objectifs n'ont pas fait l'objet d'évaluations. Néanmoins, plusieurs études montrent que les indemnités de rupture et les prélèvements obligatoires qui s'y appliquent constituent des incitations de second ordre pour les salariés et employeurs.

Pour les salariés, l'indemnité est moins importante que la possibilité de bénéficier de l'allocation de retour à l'emploi (ARE). Ainsi, d'après l'enquête de la DARES menée en 2011⁴², les raisons qui ont conduit le salarié à choisir la rupture conventionnelle plutôt qu'un autre mode de rupture sont :

- ◆ le droit de bénéficier des allocations chômage, cité par 69 % des salariés et par 50 % comme raison principale ;
- ◆ l'existence d'indemnités de départ, cité par 37 % des salariés et par 15 % comme raison principale.

Ce constat ancien reste consensuel parmi les partenaires sociaux et les professionnels des ressources humaines rencontrés par la mission.

³⁹ Livre des procédures fiscales, art. L. 64 et code général des impôts, art. 1729.

⁴⁰ Pour des exemples de faisceaux de preuves acceptés par le juge du fond, voir CAA Nantes, 1^{re} chambre, 10 septembre 2020, n° 18NT04344 ; CAA Versailles, 1^{re} chambre, 9 novembre 2021, n° 19VE02057.

⁴¹ Voir par exemple : cour d'appel de Montpellier, 20 mars 2025, n° 20/02844.

⁴² DARES (2013). « Les salariés ayant signé une rupture conventionnelle : une pluralité de motifs conduit à la rupture de contrat ». DARES Analyses n° 064.

Rapport

Pour les employeurs, le régime socio-fiscal de l'indemnité perçue est secondaire par rapport à la réduction de la conflictualité que permet la rupture conventionnelle et qu'illustre la réduction de 38 % du nombre d'affaires introduites aux prud'hommes entre 2008 et 2023⁴³. **Aussi, l'assujettissement des indemnités de rupture conventionnelle au forfait social de 20 %, puis au prélèvement spécifique de 30 %, n'a pas été corrélé à une diminution du recours aux ruptures conventionnelles.** Leur nombre a continué à croître sur la période (tant en valeur absolue qu'en part relative dans le nombre total de ruptures de contrat de travail)⁴⁴. Selon l'enquête menée par Carry et Schoefer (2024) auprès de 210 directeurs des ressources humaines, 35 % jugeaient que le forfait social appliqué à la rupture conventionnelle avait joué un rôle dans le recours à un licenciement et seulement 10 % un rôle important.

Ces constats doivent toutefois être nuancées par trois observations concernant les ruptures conventionnelles qui pourraient pour partie être une résultante de ce prélèvement croissant :

- ◆ entre 2020 et 2024 le montant moyen des indemnités de rupture conventionnelle a diminué de 15 % ;
- ◆ entre 2021 et 2024, la proportion d'indemnités supérieures au minimum légal s'est réduite, passant de 65 % à 59 % ;
- ◆ le nombre de ruptures conventionnelles a cessé de croître sur la période récente.

Encadré 3 : Le traitement socio-fiscal associé aux ruptures conventionnelles et aux ruptures de contrat de travail en général vu par les organisations syndicales (OS) et patronales (OP)

Le régime d'exemption socio-fiscal, au regard de son objectif de réparation du préjudice, apparaît justifié à l'ensemble des organisations représentatives rencontrées par la mission.

Si son caractère peu lisible et sa complexité sont relevés par la plupart d'entre elles, les incohérences du cadre juridique relevées par la mission (voir annexe I) comme les sources d'optimisation potentielle ne font pas l'objet de préoccupations majeures.

Concernant les ruptures conventionnelles, toutes les OS soulignent ses effets bénéfiques sur la pacification des relations au travail et sont favorables à son maintien à l'exception d'une, qui n'était pas signataire de l'ANI. En revanche il n'y a pas de consensus sur une substitution déséquilibrée aux démissions (certaines OS sont très attachées à faciliter les départs à l'initiative des salariés, mais beaucoup d'OP et d'entreprises reconnaissent être confrontées à une forte demande de ruptures conventionnelles de la part de salariés qui veulent de toutes façons quitter l'entreprise). Toutes les OP pensent que la barémisation des indemnités prud'hommales pour licenciement abusif a concouru à réduire le coût de séparation mais n'annihile pas l'intérêt de la RC. L'ensemble des organisations, patronales et syndicales, convergent sur la nécessité de préserver le traitement afférent à la rupture conventionnelle, l'outil ayant joué un rôle majeur dans la pacification du marché du travail. À cet égard, la contribution patronale spécifique fait l'objet de points de vue divergents :

- les organisations patronales sont vigilantes sur son taux avec deux arguments : i) elles ne souhaitent pas alourdir trop le coût de la RC au risque de revenir massivement à la situation antérieure 2008 (licenciements et transactions) ii) elles ont la conviction que s'il faut tempérer l'attractivité pour les salariés, la contribution patronale n'est pas le bon instrument, contrairement aux modalités d'accès à l'assurance chômage ;
- les organisations syndicales estiment que cette contribution est justifiée, même si son relèvement peut constituer un point de vigilance pour certaines d'entre elles.

Par ailleurs, les OS-OP divergent sur le traitement qui doit accompagner les ruptures qui interviennent dans un cadre collectif. Pour les OS, il est légitime qu'il soit plus favorable car il concerne un plus grand nombre de personnes. Pour la majorité des OP, cette différence de traitement par rapport au licenciement économique individuel ne se justifie pas.

Source : Mission.

⁴³ Voir références statistiques du ministère de la justice, annexe III.

⁴⁴ DARES, « mouvements de main-d'œuvre ».

3.3. Le bénéfice du régime socio-fiscal est concentré sur des profils spécifiques

3.3.1. Le montant des indemnités varie fortement selon le mode de rupture, la taille des entreprises, la catégorie socio professionnelle, l'âge et le genre

Le montant moyen des indemnités perçues à l'occasion d'une rupture du contrat de travail en 2024 est de 11 053 €, mais varie fortement selon le mode de rupture, la taille de l'entreprise, la catégorie socioprofessionnelle, l'âge et le sexe (cf. tableau 3) :

- ◆ **le montant moyen perçu en cas de rupture conventionnelle est de 6 393 €, inférieur de 62 % au montant moyen de l'indemnité de licenciement pour motif personnel** ; les ruptures conventionnelles concernent davantage des **salariés à faible ancienneté** que les autres modes de rupture (46 % ont une ancienneté inférieure à cinq ans contre 27 % pour les licenciements) **et concernent des salariés plus jeunes** (83 % bénéficient à des salariés de moins de 50 ans contre 60 % pour les licenciements pour motif personnel) ;
- ◆ le montant moyen perçu en cas de rupture conventionnelle collective (seule forme de rupture collective qui peut être identifiée au travers les données de la DSN) est plus de quatre fois supérieur au montant des indemnités en cas de licenciement économique ;
- ◆ le montant moyen d'indemnité dans les microentreprises (-10 salariés) est cinq fois inférieur aux indemnités moyennes dans les entreprises de taille intermédiaire (ETI) et grandes entreprises (4 357 € contre 22 718 €) ;
- ◆ **le montant moyen des indemnités perçues par les cadres est plus de six fois supérieur à celui perçu par les ouvriers ou employés, alors que leur salaire brut est en moyenne 2,4 fois plus élevé**. Ce constat est cohérent avec le fait que ce sont surtout les cadres qui bénéficient d'indemnités sont supérieures au minimum légal et conventionnel (cf. annexe III) ;
- ◆ le montant moyen perçu entre 50 et 64 ans est 2,6 fois supérieur au montant perçu entre 30 et 49 ans (23 666 € contre 8 934 €), ce qui peut être relié à une ancienneté fortement corrélée à l'âge ;
- ◆ le montant moyen perçu par les femmes est inférieur de 30 % au montant moyen perçu par les hommes (9 073 € contre 12 905 €), alors que le salaire brut des femmes est inférieur de 14 % à celui des hommes.

Rapport

Tableau 3 : Montants moyens des indemnités perçues en 2024 (en €)

Indicateur	Licenciement pour motif personnel	Rupture conventionnelle individuelle	Licenciement économique	Rupture conventionnelle collective	Mise à la retraite	Total
Moins de 10 salariés	9 237	2 928	7 850	3 964	22 047	4 357
Entre 10 et 249 salariés	13 863	6 637	18 388	24 377	33 238	9 983
250 salariés ou plus	21 910	15 066	30 978	100 477	42 817	22 718
Employés ou ouvriers	7 364	2 805	8 236	17 998	12 202	4 912
Cadre	55 982	16 969	38 750	124 794	73 182	30 650
30 à 49 ans	11 087	6 087	13 714	57 731	N.A.	8 934
50 à 64 ans	27 821	15 192	28 308	112 029	N.A.	23 666
Femme	12 443	5 570	15 098	59 630	24 251	9 073
Homme	20 572	7 181	18 082	80 877	42 956	12 905
Total	16 595	6 393	16 640	71 572	34 696	11 053

Source : Extractions du bloc 52 de la DSN opérée par la direction des statistiques, des études et de la prévision de l'ACOSS.

Du point de vue de l'employeur, la rupture conventionnelle est désormais un mode de rupture commun et il s'accompagne d'indemnités plus faibles. Alors que 61 % des ruptures de contrat de travail donnant lieu à exemption sont des ruptures conventionnelles, elles ne représentent que 35 % des indemnités versées dans ce cadre.

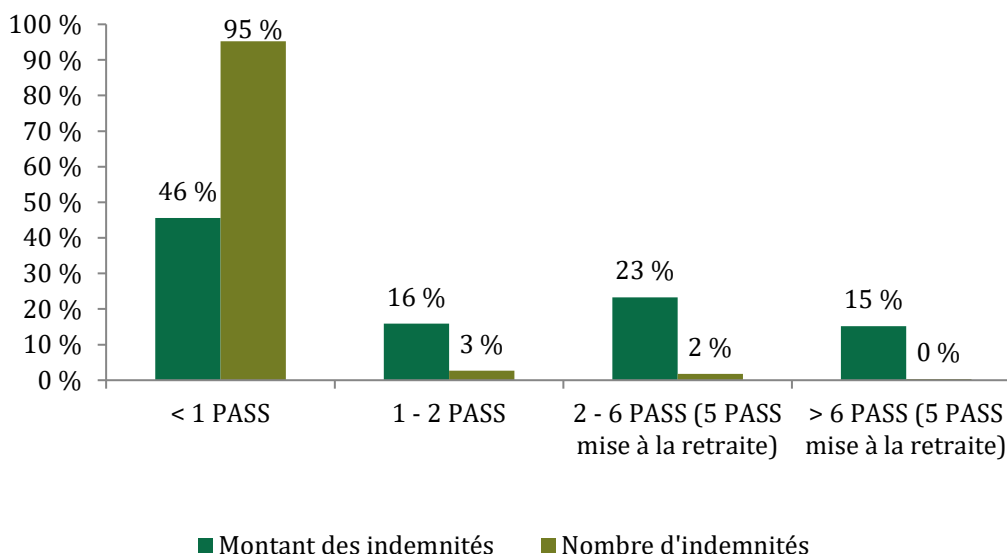
Le recours à la rupture conventionnelle est plus important dans les microentreprises (il correspond à 74 % des ruptures donnant lieu à indemnité dont le régime socio-fiscal est dérogatoire), alors qu'il est plus contenu dans les ETI et grandes entreprises (40 % des ruptures, contre 46 % pour les licenciements pour faute grave ou lourde).

3.3.2. Les plafonds du régime socio fiscal des exemptions ne concernent pas 98 % des salariés et les indemnités nettes sont dès lors plus inégalement réparties que le salaire brut

La concentration de la distribution des indemnités versées est très supérieure à la concentration des revenus et même supérieure à la distribution du patrimoine en France (cf. graphique 5). Ainsi, 10 % des salariés ayant connu une rupture perçoivent 79 % des indemnités.

Rapport

**Graphique 5 : Répartition des indemnités perçues en 2024 selon leur montant
(1 PASS = 46 368 € en 2024)**



Source : Extractions du bloc 52 de la DSN opérée par la direction des statistiques, des études et de la prévision de l'ACOSS.

En prenant pour référence les seuils qui servent de référence au régime d'exemption socio-fiscal, la répartition des indemnités de rupture versées indique :

- ◆ s'agissant des exemptions de cotisations et contributions sociales que :
 - 98 % des salariés concernés en 2024 (correspondant à 794 000 personnes), totalisant 61 % des indemnités versées, ont une indemnité inférieure à 2 PASS et bénéficient a priori pleinement du régime d'exemption fiscale, sans atteindre le plafond ;
 - les 2 % restants, soit 17 000 personnes totalisant 39 % des indemnités, bénéficient de l'exonération sociale à son montant maximal, mais voient une partie de leur indemnité assujettie ;
 - 0,1 % des salariés (soit 800 personnes), totalisant 8 % des indemnités, se voient toutefois assujettis au premier euro (indemnités au-delà de 10 PASS) et ne bénéficient donc d'aucune exemption ;
- ◆ s'agissant de l'exemption fiscale que :
 - 99,7 % des salariés (soit 807 000 personnes) bénéficient de l'exemption totale de 6 PASS pour les licenciements et ruptures conventionnelles et 5 PASS pour les mises à la retraite ;
 - les 0,3 % restants (2 600 personnes) sont fiscalisés sur le montant qui dépasse les plafonds de 5 ou 6 PASS.

En synthèse, les plafonds n'affectent pas 66 % des indemnités versées et 98 % des salariés. Ils concernent en revanche, pour les plafonds de :

- ◆ 2 PASS : 2,1 % des salariés, percevant 39 % des indemnités ;
- ◆ 6 PASS : 0,3 % des salariés, percevant 15 % des indemnités ;
- ◆ 10 PASS : 0,1 % des salariés, percevant 8 % des indemnités.

4. La hausse de la contribution patronale ne présente pas de risque majeur, mais un rendement au moins similaire et mieux ciblé peut être atteint en donnant de la cohérence aux différents prélèvements

4.1. Le projet du Gouvernement d'augmenter le taux du prélèvement spécifique sur les indemnités de rupture conventionnelle de 30 % à 40 % comporte plusieurs limites

À la date de la mission, **le projet de loi de financement de la sécurité sociale pour 2025 prévoit une hausse du prélèvement spécifique à la charge de l'employeur** appliqué aux indemnités au titre des seules ruptures conventionnelles dès lors qu'elles sont exemptées de cotisations sociales. Son taux passerait de 30 à 40 %. **La direction de la Sécurité sociale (DSS) estime le rendement de cette mesure à 260 M€ par an à comportements inchangés des redevables et contribuables.**

La mesure envisagée apparaît adéquate dans un objectif de rendement. Les estimations réalisées par l'ACOSS à la demande de la mission, selon une méthodologie différente de celle retenue par la DSS, conduisent à un gain de 279 M€ à comportements inchangés, ce qui est proche de l'estimation réalisée par la DSS.

Les effets attendus de la mesure sur les comportements des travailleurs et des employeurs devraient être limités (cf. 3.2.1) même si certains interlocuteurs (entreprises, avocats, organisations représentatives) rencontrés par la mission ont souligné le risque que cette augmentation accroisse le recours aux licenciements, assortis ou non de transaction.

Cependant, si l'objectif est de réduire l'attractivité des ruptures conventionnelles pour les salariés⁴⁵, alors une modification des règles d'indemnisation de l'assurance chômage (durée, différé d'indemnisation, modulation des taux de cotisation pour les employeurs en fonction du volume de sorties, etc.) **constitue un outil plus adapté⁴⁶.**

Par ailleurs, les caractéristiques du prélèvement spécifique à la charge de l'employeur limitent sa pertinence. En effet, l'assiette de ce prélèvement est constituée des indemnités exemptées de cotisations sociales. Or, les exemptions de cotisations sociales sont en proportion plus importantes sur les indemnités les plus faibles, en sorte que le prélèvement spécifique à la charge de l'employeur est dégressif en fonction du montant de l'indemnité de rupture. Il suit qu'une nouvelle augmentation du taux du prélèvement ciblerait davantage, en proportion, les indemnités de rupture les plus faibles, celles versées aux salariés les plus jeunes et avec la plus faible ancienneté.

Enfin, outre les inconvénients mentionnés *supra* (2.4), la mesure envisagée manquerait les autres objectifs initialement poursuivis par le Gouvernement (mise en cohérence du régime, simplification, réduction des distorsions) et augmenterait les impôts de production.

Proposition n° 5 [DSS, DLF] : Privilégier une mesure d'élargissement de l'assiette de l'impôt sur le revenu et des prélèvements sociaux par l'harmonisation du régime socio-fiscal à une mesure paramétrique sur les seules ruptures conventionnelles individuelles. À cet effet, la mission propose trois scénarios dont le rendement toutes administrations publiques s'échelonne entre 100 M€ et 700 M€.

⁴⁵ Comme il y est fait référence dans l'exposé des motifs de l'article 8 du PLFSS pour 2026.

⁴⁶ Certes, il peut être argué qu'en augmentant la contribution patronale de 30 % à 40 %, les entreprises sont incitées à réduire le montant d'indemnité au bénéfice du salarié, mais ce raisonnement ne vaut que pour la partie de l'indemnité supérieure au minimum légal et conventionnel, qui constitue un montant plancher.

4.2. Une réduction de l'assiette exemptée fiscalement permettrait d'atteindre le même rendement tout en concentrant les effets sur les indemnités les plus élevées et en simplifiant le dispositif

La mission a étudié des scénarios alternatifs à la disposition du PLFSS pour 2026 consistant à réduire les exemptions d'impôt sur le revenu, de cotisations sociales, de CSG et de CRDS. Une telle orientation permet, tout en concourant à un objectif de hausse du rendement des prélèvements obligatoires, de :

- ◆ rendre le régime fiscal et social plus neutre vis-à-vis des modes de rupture et choix d'indemnité, compte tenu de l'objectif premier d'apprécier le préjudice subi ; recentrer la charge fiscale et sociale sur les indemnités les plus élevées, du fait du caractère progressif de l'impôt sur le revenu et du caractère dégressif des allègements de cotisations sociales ;
- ◆ réduire la complexité des règles.

Les scénarios étudiés par la mission, qui reposent comme celui du PLFSS sur des comportements inchangés, sont les suivants (cf. annexe V) :

- ◆ **scénario 1 : réduction** des exemptions sur les indemnités de licenciement, rupture conventionnelle et mise à la retraite **au niveau des indemnités légales ou conventionnelles** ;
- ◆ **scénario 2 : plafonnement à 1 PASS** des exemptions fiscales et sociales sur les indemnités de licenciement, rupture conventionnelle et mise à la retraite ;
- ◆ **scénario 3 : plafonnement à 2 PASS** des exemptions fiscales sur les indemnités de licenciement, rupture conventionnelle et mise à la retraite.

Dans chacun de ces scénarios, les dérogations relatives aux PSE (exemption de l'ensemble des indemnités), aux indemnités exemptées par nature et aux ruptures conventionnelles de salariés en droit de bénéficier d'une pension de retraite restent inchangés. Par ailleurs, l'assiette assujettie aux cotisations sociales, à la CSG, à la CRDS et aux prélèvements spécifiques évolue en fonction de l'assiette fiscale dans chacun des scénarios⁴⁷.

Ces scénarios ont été comparés au scénario de référence du Gouvernement, consistant à maintenir les règles d'assiette à l'identique et à accroître le taux du prélèvement spécifique sur les ruptures conventionnelles de dix points.

Les effets détaillés de chacun de ces scénarios sont présentés en annexe V. Les chiffrages ont été réalisés par l'ACOSS sur le fondement des données de la DSN, sous les réserves méthodologiques tenant à la qualité des données déclaratives exposées plus haut, et **en faisant l'hypothèse de comportements inchangés**. Ils fournissent cependant des ordres de grandeur utiles au décideur.

Le calcul a été réalisé en tenant compte de l'ensemble des recettes supplémentaires perçues pour les finances publiques en distinguant celles perçues :

- ◆ par l'État ;
- ◆ par les administrations de sécurité sociale (ASSO) sur le périmètre du PLFSS (hors chômage et retraite complémentaire) ;
- ◆ par les ASSO hors périmètre du PLFSS (ce qui correspond aux cotisations chômage et retraite complémentaire).

⁴⁷ Autrement dit : l'assiette exemptée de cotisations sociales reste l'assiette exemptée fiscalement dans la limite de 2 PASS ; l'assiette exemptée de CSG et CRDS reste l'assiette exemptée de cotisations sociales dans la limite des indemnités légales et conventionnelles ; l'assiette assujettie au prélèvement spécifique reste l'assiette exemptée de cotisations sociales.

Rapport

Il en résulte que les rendements associés aux différents scénarios sont de :

- ◆ 470 M€ pour le scénario 1 (indemnité légale ou conventionnelle) ;
- ◆ 684 M€ pour le scénario 2 (1 PASS) ;
- ◆ 99 M€ pour le scénario 3 (2 PASS) ;
- ◆ 279 M€ pour le scénario de référence envisagé par le Gouvernement (augmentation de 10 points du taux de la contribution patronale).

Le tableau 4 présente la répartition des montants par scénario entre la Sécurité sociale et le budget de l'État. Les scénarios 1 et 2 présentent, sur le champ du PLFSS, des rendements proche ou supérieur à celui du relèvement de la contribution patronale.

Tableau 4 : Recettes supplémentaires pour les administrations publiques selon les scénarios étudiés (en M€)

Type de prélèvement	Indemnité conventionnelle	1 PASS	2 PASS	Relèvement de la contribution
État	152	189	99	0
Sécurité sociale (PLFSS)	230	358	0	279
ASSO (hors PLFSS)	88	136	0	0
Total sphère sociale	318	495	0	279
Total	470	684	99	279

Source : Mission ; extractions du bloc 52 de la DSN de l'année 2024 opérée par la direction des statistiques, des études et de la prévision de l'ACOSS. Note : Le chiffrage des prélèvements sociaux inclut les cotisations chômage et retraites complémentaires, qui ne sont pas dans le périmètre du PLFSS. Les chiffrages sont réalisés à comportements inchangés.

4.3. Les prélèvements supplémentaires simulés dans les scénarios affectent des catégories différentes de salariés et d'entreprises

L'effet des scénarios sur les salariés selon la taille de leur entreprise, la catégorie socioprofessionnelle, l'âge et le sexe est similaire pour les trois premiers scénarios estimés par la mission, mais diffère pour le scénario d'augmentation de la contribution patronale spécifique (cf. tableau 5) :

- ◆ les trois premiers scénarios affectent principalement les ruptures des salariés hommes de plus grandes entreprises, cadres, âgés ;
- ◆ le scénario de relèvement de la contribution patronale spécifique affecte principalement les ruptures des salariés femmes, de plus petites entreprises, employés ou ouvriers, et jeunes.

Rapport

Tableau 5 : Prélèvement supplémentaire pesant sur la catégorie selon le scénario évalué par la mission, en pourcentage des indemnités brutes reçues en 2024

Catégorie	Montant des indemnités brutes perçues en 2024 (en M€)	Prélèvement supplémentaire pesant sur la catégorie, en pourcentage des indemnités brutes reçues en 2024			
		Indemnité conventionnelle	1 PASS	2 PASS	Contribution patronale
Microentreprises (0-9 salariés)	1 192	3,3 %	3,1 %	0,5 %	4,8 %
PME (10-249 salariés)	3 470	5,9 %	6,4 %	1,0 %	3,7 %
ETI et grandes entreprises (250 salariés et plus)	4 293	5,5 %	10,4 %	1,6 %	2,2 %
Cadres	4 888	7,9 %	12,2 %	2,8 %	2,9 %
Professions intermédiaires	2 285	2,1 %	3,5 %	0,2 %	2,1 %
Employés ou ouvriers	1 335	3,7 %	3,9 %	0,0 %	5,6 %
Moins de 29 ans	434	4,9 %	0,6 %	0,1 %	6,0 %
30 à 49 ans	3 527	6,8 %	5,9 %	0,7 %	4,1 %
50 ans et plus	4 994	4,4 %	9,9 %	1,7 %	2,1 %
Femmes	3 419	5,0 %	6,7 %	0,8 %	3,5 %
Hommes	5 511	5,6 %	8,6 %	1,5 %	2,9 %
Total	8 955	5,4 %	7,9 %	1,2 %	3,1 %

Source : Extractions du bloc 52 de la DSN opérée par la direction des statistiques, des études et de la prévision de l'ACOSS.

Le prélèvement est aussi différemment réparti entre employeur et salarié suivant les scénarios (cf. tableau 6, tableau 7) :

- ◆ **les trois premiers scénarios portent majoritairement, voire intégralement pour le scénario d'harmonisation du plafond à 2 PASS, sur les salariés**, qui supportent les cotisations sociales salariales, la CSG-CRDS et l'impôt sur le revenu ;
- ◆ **le scénario de relèvement de la contribution patronale spécifique porte exclusivement sur l'employeur**, qui supporte les cotisations sociales patronales et la contribution patronale spécifique au taux de 30 %.

Le coût des prélèvements supplémentaires peut néanmoins être effectivement supporté par une personne différente de celle qui est légalement assujettie :

- ◆ en cas de prélèvement pesant principalement sur les salariés, ceux-ci peuvent négocier un montant supplémentaire d'indemnité aux employeurs pour compenser la perte liée au régime socio-fiscal. Inversement, si le prélèvement affecte davantage l'employeur, celui-ci peut négocier une indemnité de départ plus faible pour le salarié, dans la limite de l'indemnité légale ou conventionnelle ;
- ◆ dans le cas où le prélèvement affecte l'employeur et où l'indemnité de départ aurait été l'indemnité légale ou conventionnelle, l'employeur peut refuser une rupture conventionnelle qu'il aurait accepté si le régime socio-fiscal n'avait pas évolué.

Rapport

Tableau 6 : Répartition des prélèvements supplémentaires entre salariés et employeurs (en M€)

Sujet du prélèvement	Indemnité conventionnelle	1 PASS	2 PASS	Contribution patronale
Salarié	350	484	99	0
Employeur	119	201	0	279
Total	470	684	99	279

Source : Extractions du bloc 52 de la DSN opérée par la direction des statistiques, des études et de la prévision de l'ACOSS.

Tableau 7 : Répartition des prélèvements supplémentaires entre salariés et employeurs (en %)

Sujet du prélèvement	Indemnité conventionnelle	1 PASS	2 PASS	Contribution patronale
Salarié	75 %	71 %	100 %	0 %
Employeur	25 %	29 %	0 %	100 %

Source : Extractions du bloc 52 de la DSN opérée par la direction des statistiques, des études et de la prévision de l'ACOSS.

4.4. Des pistes complémentaires visent à lutter contre certaines stratégies d'optimisation fiscale et à remettre en cause les avantages spécifiques à certaines formes de rupture

En complément du scénario retenu, la mission identifie plusieurs pistes d'évolution du régime socio-fiscal visant à en renforcer la cohérence et la progressivité.

4.4.1. Les exemptions spécifiques dont bénéficient les indemnités transactionnelles et les indemnités de conciliation devraient être supprimées

Le versement d'indemnités dans le cadre de résolutions de litiges constitue un point de fuite du régime fiscal et social.

Ainsi, le versement d'indemnités de conciliation (indemnités versées en cas de conciliation constatée après la saisine du conseil de prud'hommes) conduit à une assiette de 262 M€ exemptée d'impôt sur le revenu sans limite, et de cotisations et contributions sociales dans la limite de 2 PASS. Pourtant, ces indemnités, qui ont pour objet de mettre fin au litige, n'ont pas pour objet exclusif de compenser un préjudice extrapatrimonial.

Par ailleurs, l'interprétation que retient la Cour de cassation de la loi conduit à ce que, en cas de versement d'une indemnité dans le cadre d'un protocole transactionnel, une exemption particulière, tenant à la nature du dommage que répare la transaction, peut s'ajouter à l'exemption générale résultant du régime applicable aux indemnités de licenciement alors que ces deux exemptions ont le même objet. En l'absence de suivi par le biais de la DSN des montants versés dans le cadre d'accords transactionnels, l'effet financier de ce point de fuite ne peut être estimé.

Les traitements favorables réservés à ces indemnités n'apparaissent par ailleurs justifiés par aucun autre objectif de politique publique. Aussi, il pourrait être supprimé.

À cette fin :

- ♦ les indemnités de conciliation pourraient être supprimées de la liste des indemnités exemptées par nature listées au 1° du 1 de l'article 80 duodecies du CGI ;

Rapport

- ♦ il pourrait être précisé dans le même article que pour le calcul des exemptions applicables en cas de licenciement, de mise à la retraite ou de rupture conventionnelle, les indemnités versées dans le cadre d'une conciliation, d'une transaction ou d'un arbitrage s'ajoutent aux indemnités de licenciement, mise à la retraite ou rupture conventionnelle *stricto sensu*. La rédaction retenue gagnerait à prévoir que le fait que la transaction porte sur l'exécution ou la rupture du contrat de travail et le chef de préjudice visé par l'indemnité sont indifférents.

Proposition n° 6 [DLF, DSS] : Supprimer le régime fiscal de faveur prévu pour les indemnités de conciliation. Mieux encadrer le régime social applicable aux indemnités transactionnelles. À cette fin, inclure les indemnités transactionnelles parmi les indemnités citées au 3° du 1 de l'article 80 *duodecies* du CGI.

Comme l'article 80 *duodecies* du CGI est cité par les articles L. 136-1-1 et L. 242-1, la modification du régime fiscal emporterait également modification du régime social.

4.4.2. Les niches relatives aux mises à la retraite amiables et aux procédures de rupture de contrat collectives peuvent être remises en question

Les régimes applicables aux salariés en âge de prendre leur retraite sont hétérogènes, selon la modalité de rupture :

- cotisation au premier euro en cas de départ volontaire ou de rupture conventionnelle ;
- exemption partielle en cas de mise à la retraite (avec ou sans l'accord du salarié) ou de licenciement.

S'agissant en particulier de la mise en retraite, lorsqu'elle intervient avec l'accord du salarié, la différence de traitement avec le droit commun se justifie difficilement. Il pourrait être envisagé a minima d'harmoniser cette situation sur le droit commun, a maxima une harmonisation complète des régimes de rupture pour ces salariés. Le risque de renforcer l'incitation, déjà existante aujourd'hui, à rompre un contrat avant de pouvoir bénéficier de la retraite pour profiter d'un régime socio-fiscal avantageux, doit être considéré.

L'exemption totale des indemnités de licenciement versées dans le cadre des procédures de rupture de contrat collectives (plus de dix licenciements en trente jours et procédures assimilées) ne se justifie pas. En effet, si les chances de retrouver un emploi peuvent, lorsque l'impact est concentré sur un bassin d'emploi, être plus faibles pour les salariés licenciés que pour un licenciement individuel, cette considération ne peut justifier à elle seule une exemption totale d'impôt, qui s'explique davantage par des considérations de politique de l'emploi : incitation à l'octroi d'indemnités supra-légales négociées, encouragement donné aux procédures de rupture de contrat collectives, plus protectrices des salariés⁴⁸. Les données de la DSN ne permettent pas d'identifier les procédures de rupture de contrat collectives en dehors de la rupture conventionnelle collective, mais pour cette dernière, il apparaît que les montants moyens sont plus de quatre fois ceux octroyés en cas de licenciement économique : il semble peu équitable que ces montants, sensiblement plus élevés, bénéficient d'une exonération totale d'impôt sur le revenu. Il est donc proposé de les plafonner. S'agissant de la rupture conventionnelle collective, une évaluation au fond de cet instrument devrait analyser la pertinence de conserver des modalités d'exemption dérogatoires de celles appliquées aux licenciements ou aux ruptures conventionnelles individuelles.

⁴⁸ Voir à cet égard la réponse de la ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social du 12 décembre 2016 en réponse au référé de la Cour des comptes du 11 octobre 2016, *le régime fiscal et social des indemnités de licenciement et de rupture conventionnelle du contrat de travail*, n° S2016-2876.

Rapport

Proposition n° 7 [DLF, DSS] : Harmoniser le traitement fiscal et social des indemnités de rupture pour les salariés en âge de bénéficier d'une pension de retraite selon que la rupture est une rupture conventionnelle, un départ à la retraite ou une mise à la retraite.

Proposition n° 8 [DLF, DSS] : Introduire un plafond d'exemption fiscale pour les licenciements en cas de plan de sauvegarde de l'emploi ou de rupture conventionnelle collective. Pour ces dernières, réexaminer aux termes d'une évaluation spécifique la pertinence de l'exemption.

La mise en œuvre de ces propositions serait source de recettes pour les administrations publiques qui s'ajoutent à celles estimées en section 4.2.

À Paris, le 24 octobre 2025

Les membres de la mission,

L'inspecteur général des
finances,



Jean-Luc Tavernier

L'inspecteur général des
affaires sociales,



Laurent Habert

L'inspecteur des
finances,



Valentin Melot

L'inspectrice des affaires
sociales,



Sarah Bartoli

L'inspecteur des
finances,



Axel Gillot

LISTE DES SIGLES ET ACRONYMES

Acronyme ou sigle	Signification
ACOSS	Agence centrale des organismes de sécurité sociale
ARE	Allocation pour le retour à l'emploi
CDI	Contrat de travail à durée déterminée
CEHR	Contribution exceptionnelle sur les hauts revenus
CGI	Code général des impôts
CPH	Conseil de prud'hommes
CPE	Contribution au premier euro
CPO	Conseil des prélèvements obligatoires
CRDS	Contribution au remboursement de la dette sociale
CSG	Contribution sociale généralisée
CSS	Code de la sécurité sociale
C. Trav.	Code du travail
DARES	Direction de l'animation de la recherche et des études statistiques du ministère du travail
DGFIP	Direction générale des finances publiques
DGT	Direction générale du travail
DGT	Direction générale du Trésor
DLF	Direction de la législation fiscale
DREETS	Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités
DSN	Déclaration sociale nominative
DSS	Direction de la sécurité sociale
DVNI	Direction des vérifications nationales et internationales
GIP MDS	Groupement d'intérêt public pour la modernisation des données sociales
IFC	Indemnité forfaitaire de conciliation
IGAS	Inspection générale des affaires sociales
IGF	Inspection générale des finances
ILC	Indemnités légales et conventionnelles
IR	Impôt sur le revenu
LFSS	Loi de financement de la sécurité sociale
OCDE	Organisation pour la coopération et le développement économique
PASS	Plafond annuel de la sécurité sociale
PLFSS	Projet de loi de financement de la sécurité sociale
PSE	Plan de sauvegarde de l'emploi
RAB	Rémunération annuelle brute
RCC	Rupture conventionnelle collective
RCI	Rupture conventionnelle individuelle
URSSAF	Unions pour le recouvrement de la Sécurité sociale et des allocations familiales

ANNEXES ET PIÈCES JOINTES

LISTE DES ANNEXES ET DES PIÈCES JOINTES

- ANNEXE I : CADRE JURIDIQUE DU RÉGIME D'EXONÉRATION FISCAL ET SOCIAL**
- ANNEXE II : MODALITÉS DE DÉCLARATION DES INDEMNITÉS DE RUPTURE ET DE CONTRÔLE DES EXEMPTIONS**
- ANNEXE III : EFFETS DU RÉGIME SOCIO-FISCAL DES INDEMNITÉS DE RUPTURE SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL**
- ANNEXE IV : CHIFFRAGE DU COÛT POUR LES ADMINISTRATIONS PUBLIQUES DU RÉGIME SOCIO-FISCAL SPÉCIFIQUE DES INDEMNITÉS DE RUPTURE DE CONTRAT DE TRAVAIL**
- ANNEXE V : BÉNÉFICIAIRES DU RÉGIME SOCIO-FISCAL ET ESTIMATION DE SCÉNARIOS D'ÉVOLUTION**
- PIÈCE JOINTE 1 : LISTE DES PERSONNES RENCONTRÉES**
- PIÈCE JOINTE 2 : LETTRE DE MISSION**

ANNEXE I

Cadre juridique du régime d'exonération fiscal et social

SOMMAIRE

1. LES MODALITÉS DE RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL SE SONT DIVERSIFIÉES, DANS UN CADRE LÉGISLATIF INCITATIF AUX RUPTURES D'UN COMMUN ACCORD.....	1
1.1. De nouvelles modalités de rupture ont été introduites dans le code du travail au cours des 25 dernières années, aboutissant à une large variété de procédures ...1	
1.1.1. <i>La rupture à l'initiative du salarié demeure la modalité de rupture de CDI la plus fréquente.....</i>	<i>2</i>
1.1.2. <i>La rupture à l'initiative de l'employeur bénéficie de garanties procédurales, renforcées en cas de licenciements ou ruptures collectifs.....</i>	<i>2</i>
1.1.3. <i>La rupture d'un commun accord a été facilitée par les novations du cadre juridique encadrant la rupture du contrat de travail.....</i>	<i>6</i>
1.1.4. <i>La contestation d'une rupture de contrat de travail devant le juge des prud'hommes peut également ouvrir droit à une indemnisation forfaitisée en cas de conciliation.....</i>	<i>7</i>
1.1.5. <i>Les parties peuvent également conclure une transaction pour régler les litiges relatifs à la rupture du contrat de travail ou à l'exécution du contrat.....</i>	<i>7</i>
1.2. Tant le volume que la part relative des différentes modalités des ruptures ont sensiblement évolué au cours des 20 dernières années.....8	
1.2.1. <i>Le nombre annuel des ruptures a fortement crû depuis 10 ans et la part des licenciements a diminué au profit des démissions et des ruptures conventionnelles.....</i>	<i>8</i>
1.2.2. <i>Les procédures collectives, en baisse jusqu' à une période récente, incluent dans un peu plus d'un tiers des cas des dispositifs de départs négociés.....</i>	<i>10</i>
2. POUR APPORTER DE LA SÉCURITÉ JURIDIQUE AU TRAITEMENT FISCAL ET SOCIAL DES INDEMNITÉS DE RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL, LE LÉGISLATEUR A FIXÉ DES RÈGLES AD HOC ENTRÉES EN VIGUEUR EN 2000, QUI ONT DEPUIS ÉTÉ PROGRESSIVEMENT COMPLEXIFIÉES.....	12
2.1. Avant 2000, les principes applicables aux prélèvements fiscaux et sociaux conduisaient à imposer les indemnités de rupture en fonction de leur finalité, ce qui était source d'insécurité juridique	12
2.1.1. <i>La fin du contrat de travail ou du mandat social donne lieu, dans plusieurs temporalités, à des indemnités qui peuvent se rapporter à l'exécution du contrat ou à sa rupture.....</i>	<i>12</i>
2.1.2. <i>Les sommes versées à l'occasion de la rupture du contrat de travail peuvent couvrir des éléments de rémunération, actuelle ou future, ou indemniser un préjudice extrapatrimonial.....</i>	<i>13</i>
2.1.3. <i>L'identification de la finalité associée aux indemnités versées peut être source de difficultés.....</i>	<i>14</i>
2.1.4. <i>Jusqu'en 1999, les règles d'assujettissement de ces sommes découlaient de leur finalité, avec en matière d'impôt sur le revenu une incertitude quant au périmètre de l'assiette assujettie.....</i>	<i>14</i>

2.2.	Depuis 2000, la loi fixe des règles de détermination des assiettes fiscales et sociales, qui dépendent de la qualification de l'indemnité et du mode de rupture..	16
2.2.1.	<i>En fonction de leur nature et du mode de rupture, les indemnités peuvent être entièrement assujetties, entièrement exemptées ou partiellement assujetties selon des règles de calcul objectives.....</i>	16
2.2.2.	<i>Le cadre constitutionnel donne au législateur une importante latitude pour définir l'assiette taxable</i>	18
2.2.3.	<i>Si les principes fixés en 2000 sont restés inchangés, les régimes fiscal et social ont divergé et les règles se sont compliquées.....</i>	19
2.3.	Le dispositif résultant de ces évolutions conduit à des divergences des assiettes fiscale et sociale et à des différences de traitement en fonction du mode de rupture.....	24
3.	LE RÉGIME EN VIGUEUR EST COMPLEXE, AFFECTÉ PAR PLUSIEURS INCOHÉRENCES ET PEUT COMPORTER DES EFFETS INCITATIFS QUI NE SONT PAS RECHERCHÉS PAR LE LÉGISLATEUR.....	29
3.1.	La conciliation entre les différents objectifs conduit à un régime socio-fiscal d'une particulière complexité.....	31
3.2.	Le régime comporte plusieurs incohérences.....	32
3.3.	Le régime permet des comportements d'évitement fiscal, dont certains sont légaux mais indésirables	33

1. Les modalités de rupture du contrat de travail se sont diversifiées, dans un cadre législatif incitatif aux ruptures d'un commun accord

1.1. De nouvelles modalités de rupture ont été introduites dans le code du travail au cours des 25 dernières années, aboutissant à une large variété de procédures

La rupture du contrat de travail peut s'exercer à l'initiative du salarié, de l'employeur ou par accord entre les deux ; elle peut également résulter d'une décision juridictionnelle. Le cadre juridique applicable à la rupture dépend de ses motifs (personnels ou économiques) mais aussi du nombre de suppressions d'emploi (cadre collectif ou rupture individuelle).

Les éléments qui suivent ont vocation à rappeler brièvement le cadre juridique des principales formes de rupture du contrat de travail¹, dont dépend le régime d'exonération fiscale et sociale applicable. L'évolution intervenue au cours des 25 dernières années a conduit à diversifier les modalités de rupture, avec pour objectif de faciliter les ruptures d'un commun accord. Cette diversification aboutit à un *continuum* de procédures parfois très proches dans leurs objectifs ou leur cadre juridique.

L'on retient ci-après une présentation selon l'initiative de la rupture ; mais certaines des modalités de rupture s'affranchissent de la classification retenue et peuvent résulter, selon les circonstances, soit de l'initiative d'une des parties, soit d'un commun accord (mise en retraite par exemple).

Ces éléments traitent par ailleurs exclusivement des ruptures de contrat de travail à durée indéterminée. Les contrats de travail à durée déterminée ou les missions de travail temporaire ont en effet un terme programmé qui n'est pas assimilable à une rupture ; les deux parties sont en principe tenues d'exécuter le contrat jusqu'à son échéance. Les contentieux qui peuvent naître de la rupture d'un contrat² peuvent donner lieu à des indemnités caractérisées pour l'essentiel comme des éléments de rémunération, imposées et assujetties dans des conditions de droit commun.

Enfin, n'est pas évoquée la situation des mandataires sociaux que la loi (code du commerce ou code civil) soumet, dans des conditions légèrement différentes selon la forme de la société³, au principe de libre révocation.

¹ Ne sont pas évoqués des cas particuliers où l'initiative de la rupture ne résulte de la volonté d'aucune des parties, comme le cas de force majeure, qui conduit à la rupture du contrat de travail ou le décès de l'employeur, qui entraîne également la rupture du contrat de travail au jour du décès si l'employeur est un particulier.

² Il existe des possibilités de rupture anticipée d'un CDD, en particulier par accord entre les deux parties, pour faute grave ou encore pour inaptitude. Dans le cas toutefois où la rupture anticipée par l'employeur d'un contrat à durée déterminée serait considérée comme irrégulière, l'employeur devra au salarié des dommages et intérêts d'un montant au moins égal aux rémunérations que le salarié aurait perçues jusqu'au terme du contrat (L. 1243-4 du code du travail). La rupture avant son terme d'un contrat de mission avec une entreprise de travail temporaire oblige cette dernière à proposer un nouveau contrat ou à défaut à assurer au salarié sa rémunération jusqu'au terme prévu, sauf faute grave de l'assuré.

³ Dans une SARL, la révocation doit être justifiée par un « juste motif » ; il en est de même pour la révocation du directeur général d'une SA.

1.1.1. La rupture à l'initiative du salarié demeure la modalité de rupture de CDI la plus fréquente

Lorsqu'elle est à l'initiative du salarié, la rupture du CDI prend le plus fréquemment la forme de la **démission**, qui constitue le premier motif de rupture du contrat de travail. Elle s'effectue sans formalité autre que le respect d'un préavis, sauf dispense par l'employeur ou prévue par la loi, la convention collective ou le contrat de travail. Le code du travail et les conventions collectives ne prévoient pas qu'elle ouvre droit à des indemnités⁴, mais de telles indemnités peuvent être prévues par le contrat de travail.

Une autre modalité fréquente de rupture à l'initiative du salarié concerne le **départ volontaire en retraite**. Il s'effectue également sans formalité particulière autre que le respect d'un préavis, légal, conventionnel ou résultant d'un contrat de travail. Elle donne lieu à indemnité⁵.

La rupture à l'initiative du salarié peut prendre également une forme contentieuse, selon deux modalités :

- ♦ le salarié démissionnaire qui considère que sa décision de rompre le contrat de travail est due, même pour partie, à des manquements de l'employeur à ses propres obligations, peut saisir le conseil de prud'hommes⁶ d'une demande en requalification en « **prise d'acte** » de la rupture. Si cette demande est acceptée, la rupture du contrat de travail produira les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse (cf. 1.1.2.1). Dans le cas contraire, elle sera considérée comme une démission ;
- ♦ la rupture du contrat de travail peut résulter également d'une **résiliation par le juge**, saisi par le salarié, toujours en emploi, qui estime que l'employeur manque à ses obligations. Dès lors que le juge fait droit à la demande du salarié, la résiliation est assimilable dans ses effets à un licenciement sans cause réelle ou sérieuse (ou dans certains cas à un licenciement nul – cf. 1.1.2.1.3).

1.1.2. La rupture à l'initiative de l'employeur bénéficie de garanties procédurales, renforcées en cas de licenciements ou ruptures collectifs

Elle prend le plus souvent la forme du licenciement. La mise à la retraite, à l'initiative de l'employeur, nécessite pour sa part l'accord du salarié avant 70 ans mais peut être réalisée d'office à compter de cet âge.

1.1.2.1. Le licenciement est entouré de garanties visant à protéger le salarié

Le licenciement peut être justifié par un motif personnel ou par un motif économique.

⁴ Une telle stipulation n'est présente dans aucune des conventions collectives étudiées par la mission.

⁵ Code du travail L.1237-9.

⁶ Code du travail, L. 1451-1.

1.1.2.1.1. *Le licenciement pour motif personnel est la principale forme de licenciement*

Le **licenciement pour motif personnel** est la modalité de licenciement la plus fréquente, représentant près de 87% de l'ensemble des licenciements en 2024 (cf. 1.2.1). Il doit, pour être valable, avoir une cause réelle et sérieuse : il peut s'agir d'une faute, d'une insuffisance professionnelle, ou encore par exemple d'absences répétées non justifiées perturbant le bon fonctionnement de l'entreprise. Le licenciement est entouré de garanties procédurales (entretien préalable et préavis notamment) et donne lieu au versement d'une indemnité. L'invocation d'une faute grave, rendant impossible le maintien du salarié dans l'entreprise, ou d'une faute lourde (caractérisant en sus une intention de nuire) prive toutefois le salarié de préavis et des indemnités dues⁷.

Le montant minimal de l'indemnité légale de licenciement est fixé par voie réglementaire⁸. Revalorisé en 2017, il est égal à un quart du salaire mensuel pour chacune des dix premières années d'ancienneté et un tiers pour les années suivantes. Ce montant sert de référence à la fixation du plancher d'indemnités pour les autres modalités de rupture. Les conventions collectives peuvent prévoir des dispositions plus favorables. L'analyse par la mission des 57 principales conventions collectives, couvrant plus de 11 millions de salariés, montre toutefois que 63 % des conventions fixent des indemnités égales ou inférieures au montant légal, faute d'actualisation (cf. annexe III). L'employeur et le salarié peuvent également prévoir des indemnités plus favorables que les indemnités légales et conventionnelles par un accord d'entreprise, dans le contrat de travail, par une négociation intervenant au moment même du licenciement ou encore le cadre d'un accord de transaction visant à prévenir ou régler un litige après que le licenciement a été prononcé.

Parmi les causes possibles de licenciement, l'inaptitude fait l'objet de garanties particulières (obligation de reclassement). Lorsqu'elle résulte d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, le régime indemnitaire est plus favorable (l'indemnité spéciale de licenciement dans cette situation est au moins égale au double du montant minimal de l'indemnité de licenciement)⁹.

1.1.2.1.2. *Le licenciement pour motif économique est pourvu de garanties procédurales et de fond renforcées en cas de licenciement collectif, notamment par l'obligation d'élaborer un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE)*

Le **licenciement pour motif économique** trouve son origine dans la situation de l'entreprise. Constitue un licenciement pour motif économique « *le licenciement effectué par un employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne du salarié résultant d'une suppression ou transformation d'emploi ou d'une modification, refusée par le salarié d'un élément essentiel du contrat de travail, consécutives notamment à des difficultés économiques (...), à des mutations technologiques, à une réorganisation de l'entreprise nécessaire à la sauvegarde de sa compétitivité ou à la cessation d'activité de l'entreprise*¹⁰ ». Comme tout licenciement, le licenciement pour motif économique doit être pourvu d'une cause réelle et sérieuse. : la loi encadre les critères pouvant être pris en compte pour l'apprécier¹¹.

⁷ Compensatrice de préavis et de licenciement à titre principal.

⁸ Code du travail, R. 1234-2.

⁹ Code du travail, L. 1226-14.

¹⁰ Code du travail, L. 1233-3.

¹¹ Code du travail, L. 1233-3.

Annexe I

Le régime du licenciement, structuré notamment par la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi, comporte des garanties de procédure et de fond dont le contenu varie selon la taille de l'entreprise et le nombre de personnes licenciées.

Le **licenciement individuel** pour motif économique se voit appliquer les mêmes garanties procédurales (entretien préalable, préavis) que le licenciement pour motif personnel. S'applique en sus une obligation de reclassement du salarié au sein de l'entreprise ou du groupe d'entreprises et l'obligation de proposer, en fonction de la taille des entreprises, soit un contrat de sécurisation professionnelle¹² soit un congé de reclassement¹³. Les services déconcentrés du ministère du travail (direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités — DREETS) sont par ailleurs informés *ex post* du licenciement.

Le licenciement collectif (soit à compter de deux personnes¹⁴) pour motif économique se voit, quant à lui, appliquer des garanties procédurales renforcées. Les entreprises de plus de dix salariés doivent organiser la consultation du comité social et économique (CSE), dans des conditions variables selon que les licenciements concernent plus ou moins de neuf personnes. Les conditions d'information de la DREETS, renforcées par rapport au licenciement individuel, varient également (contenu et calendrier de l'information) selon ce critère.

En particulier, dans les entreprises d'au moins 50 salariés, **l'employeur qui envisage un licenciement collectif de 10 salariés et plus est tenu d'élaborer et de mettre en œuvre un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE)¹⁵.** Un tel plan comporte des mesures visant à éviter les licenciements, à en limiter le nombre, à réduire les conséquences des suppressions d'emploi et à favoriser le reclassement des salariés dont le licenciement ne pourrait être évité. Il est soumis à homologation ou validation de la DREETS selon que le plan résulte d'un acte unilatéral de l'employeur ou d'un accord majoritaire avec les représentants du personnel.

Le contenu des PSE peut inclure un volet d'incitation au départ volontaire. Création jurisprudentielle, non encadrée par le code du travail, le **plan de départ volontaire** peut être proposé par l'employeur en dehors de tout PSE. Mais dès lors qu'il répond aux critères du PSE quant au nombre de suppression d'emplois envisagées et à la taille de l'entreprise, il a vocation à être intégré à un PSE, soit en ne prévoyant que des départs volontaires (plans de départ volontaire autonome), soit en constituant l'un des volets d'un plan plus large prévoyant des licenciements en cas d'insuffisance du nombre des départs volontaires (PSE mixte). Dans le cadre d'un départ volontaire, la rupture du contrat de travail est réalisée d'un commun accord par la voie d'une convention de rupture.

Dans tous ces cas de figure, le salarié bénéficie d'une indemnité dont le montant est au moins égal au montant de l'indemnité légale ou conventionnelle prévue pour licenciement pour motif personnel.

1.1.2.1.3. *Le licenciement est réalisé sous le contrôle du juge*

Le licenciement peut être contesté devant le juge.

¹² Code du travail, L. 1233-65. Le contrat de sécurisation professionnelle est obligatoirement proposé dans les entreprises de moins de 1 000 salariés lorsqu'un licenciement économique est envisagé. L'adhésion à ce contrat emporte alors rupture du contrat de travail d'un commun accord. Il donne droit à l'assurance chômage et dispense du différé d'indemnisation. À la suite de l'adhésion à un CSP, un ensemble de mesures destinées à faciliter le reclassement est proposé par France Travail.

¹³ Code du travail L. 1233-71 Le congé de reclassement, d'une durée maximale de 12 mois, est proposé en cas de licenciement économique par les entreprises de 1 000 salariés et plus. Il suspend le contrat de travail et se clôt par un licenciement. Le salarié bénéficie de l'aide d'une cellule de reclassement, ainsi que d'actions d'orientation et de formation, à la charge de l'employeur.

¹⁴ Sur une période de 30 jours.

¹⁵ Code du travail, L. 1233-61.

Annexe I

En l'absence d'une cause réelle et sérieuse, le licenciement est considéré comme abusif. Le juge peut ordonner la réintégration ou, dans le cas où celle-ci est refusée par l'une des deux parties, octroyer une indemnité au salarié. Depuis l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 relative à la prévisibilité et à la sécurisation des relations de travail, le montant de l'indemnité est encadré (plafond et plancher) en fonction de la durée d'emploi du salarié. Elle ne peut en aucun cas dépasser vingt mois de salaire¹⁶. Ces limites s'appliquent également en cas de prise d'acte justifiée ou de résiliation judiciaire aux torts de l'employeur (cf. 1.1.1 ci-dessus).

De plus, lorsque le licenciement est intervenu dans certaines circonstances d'une particulière gravité, énumérées par la loi (par exemple, en cas de harcèlement moral ou sexuel, de licenciement pour motif discriminatoire, ou en cas de licenciement d'un salarié protégé en raison de l'exercice de son mandat), il est considéré comme nul et ouvre droit à des indemnités en réparation en sus des indemnités légale et conventionnelle. Le barème susmentionné ne s'applique pas : ces indemnités sont équivalentes au minimum à 6 mois de salaire et ne sont pas plafonnées par la loi¹⁷.

Le non-respect des règles et garanties spécifiques applicables en cas de licenciement économique peut également donner lieu à des indemnités décidées par le juge¹⁸.

1.1.2.1.4. Le montant des indemnités de licenciement a une incidence sur l'accès à l'assurance chômage

L'accès à l'assurance chômage est systématiquement précédé d'un différé d'indemnisation de 7 jours. A ce différé, peut s'ajouter un deuxième différé prenant en compte l'indemnité compensatrice de préavis éventuellement perçue par le salarié¹⁹. Peut également s'y ajouter un troisième différé prenant en compte le montant des indemnités perçues par le salarié dépassant le montant des indemnités légales ou prononcées par le juge prud'hommal. Le nombre de jours de différé est égal au montant en excédent divisé par une valeur²⁰ revalorisée chaque année comme l'évolution du plafond de la sécurité sociale. Le différé ne peut excéder 150 jours, ramenés à 75 jours dans le cadre d'un licenciement économique.

1.1.2.2. La mise à la retraite peut être réalisée d'un commun accord ou imposée par l'employeur

Dès lors que le salarié est âgé d'au moins 67 ans, l'employeur peut interroger, par écrit, le salarié sur son intention de prendre sa retraite dans l'année. Si le salarié en est d'accord, l'employeur peut procéder à la mise en retraite du salarié²¹. En cas de réponse négative du salarié, l'employeur peut renouveler la demande chaque année jusqu'aux 70 ans du salarié. La mise à la retraite hors de ce cadre constitue un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Dès lors qu'un salarié a atteint l'âge de 70 ans, l'employeur peut le mettre en **retraite d'office**.

¹⁶ Code du travail, L.1235-3.

¹⁷ Code du travail L. 1235-3-1

¹⁸ Code du travail L. 1235-10 et suivants. Il s'agit notamment de sanctionner l'absence d'homologation ou de validation d'un PSE, l'absence de consultation des représentants du personnel ou encore l'absence de respect de la priorité de réembauche

¹⁹ Le nombre de jours de différé est égal au montant de l'indemnité divisé par le salaire journalier de référence du salarié

²⁰ 109,6 en 2025

²¹ Code du travail, L. 1237-5.

Annexe I

Dans les deux cas, l'employeur est tenu de respecter un préavis et le salarié a droit à une indemnité au moins égale à l'indemnité légale de licenciement.

Le projet de loi portant transposition des accords nationaux interprofessionnels en faveur de l'emploi des salariés expérimentés et relatif à l'évolution du dialogue social, en cours d'examen par le Parlement²², prévoit la possibilité d'une mise à la retraite par l'employeur avant 67 ans pour les bénéficiaires d'un contrat dit de valorisation de l'expérience, ouvert à des salariés répondant à certains critères (âgés de plus de 60 ans, ou de plus de 57 ans si une convention collective ou d'un accord de branche le prévoit, demandeurs d'emploi depuis plus de six mois).

1.1.3. La rupture d'un commun accord a été facilitée par les novations du cadre juridique encadrant la rupture du contrat de travail

Ces modalités de rupture se sont considérablement développées depuis l'introduction dans le code du travail de la rupture conventionnelle en 2008.

1.1.3.1. La rupture conventionnelle individuelle

Transposant l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 relatif à la modernisation du marché du travail, la loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 portant modernisation du marché du travail a créé la rupture conventionnelle individuelle²³. Celle-ci permet au salarié et à l'employeur de mettre fin d'un commun accord au contrat de travail, moyennant des garanties procédurales allégées par rapport au licenciement (pas d'obligation de préavis mais un entretien préalable, une convention et un délai de rétractation). La rupture conventionnelle est soumise à homologation par les services de la DREETS. Elle s'accompagne du versement d'une indemnité spécifique qui ne peut être inférieure au montant de l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement²⁴.

Le cadre juridique de la rupture conventionnelle est exclusif en revanche des règles applicables en cas de suppression collective d'emplois : accords collectifs de gestion prévisionnels des emplois et des compétences, plans de sauvegarde de l'emploi et accords collectifs portant rupture conventionnelle collective²⁵.

1.1.3.2. La rupture conventionnelle collective

La rupture conventionnelle collective²⁶ a été introduite dans le droit par l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail, dans un objectif de sécurisation du cadre applicable aux plans de départ volontaires.

²² Texte élaboré par une commission mixte paritaire le 8 juillet 2025.

²³ Code du travail, L. 1237-11.

²⁴ L'article 12.a de l'accord national interprofessionnel du 11 juin 2008 relatif à la modernisation du marché du travail, portant sur les ruptures conventionnelles, stipulait le « versement d'une indemnité spécifique non assujettie aux prélèvements sociaux et fiscaux et dont le montant ne peut être inférieur à celui de l'indemnité de rupture prévue à l'article 11 ci-dessus ».

²⁵ Code du travail, L. 1237-16.

²⁶ Code du travail, L. 1237-19.

Annexe I

Elle s'inscrit obligatoirement dans le cadre d'un accord collectif, soumis à validation de l'administration. Sa mise en œuvre passe par la conclusion d'une convention individuelle de rupture avec chacun des salariés concernés, qui emporte rupture d'un commun accord du contrat de travail. Les salariés bénéficient alors d'une indemnité de rupture calculée dans les conditions prévues par l'accord collectif.

La rupture conventionnelle collective est proche dans ses objectifs et son cadre (excluant les licenciements) du plan de départ volontaire. Elle s'en distingue toutefois à plusieurs titres : la rupture conventionnelle collective peut être opérée hors d'un contexte de difficultés économiques et n'est pas tenue de respecter les règles de fond et de procédures applicables en cas de licenciement économique. Le plan de départ volontaire peut être établi pour sa part par une décision unilatérale, ce qui n'est pas possible pour une rupture conventionnelle collective.

1.1.3.3. La rupture d'un commun accord dans le cadre d'un accord de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences

Un congé de mobilité²⁷ peut être proposé par un employeur, soit dans le cadre d'une rupture conventionnelle collective, soit dans le cadre d'un accord collectif portant sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences²⁸. L'acceptation par le salarié de la proposition de congé de mobilité entraîne la rupture du contrat de travail d'un commun accord à l'issue du congé²⁹.

1.1.4. La contestation d'une rupture de contrat de travail devant le juge des prud'hommes peut également ouvrir droit à une indemnisation forfaitisée en cas de conciliation

Dans le cadre d'un recours devant le conseil des prud'hommes, l'employeur, le salarié ou le bureau de conciliation conseil lui-même peuvent proposer un accord de conciliation. L'accord de conciliation donne lieu au versement d'une indemnité forfaitaire de conciliation (IFC), variable selon l'ancienneté en application d'un barème fixé par décret³⁰, fortement revalorisé en 2016³¹. Le montant ne peut dépasser 24 mois de salaire.

1.1.5. Les parties peuvent également conclure une transaction pour régler les litiges relatifs à la rupture du contrat de travail ou à l'exécution du contrat

En cas de litige nés de l'exécution du contrat de travail (rémunération des heures supplémentaires, condition d'application du forfait jour par exemple, mais aussi harcèlement) ou de la rupture du contrat (portant sur la validité du licenciement ou le montant de l'indemnité), salarié et employeur peuvent, indépendamment de la saisine du juge des prud'hommes, conclure une transaction mettant fin au litige. L'accord de transaction prévoit le versement d'une indemnité complémentaire, en contrepartie, en général, de l'abandon d'une procédure contentieuse.

²⁷ Code du travail, L. 1237-18 : Le congé de mobilité a pour objet d'aider le salarié à préparer une reconversion professionnelle. Le salarié peut bénéficier pendant la période du congé d'actions d'accompagnement, de formation et de périodes de travail y compris hors de l'entreprise qui propose le congé.

²⁸ Code du travail, L. 1237-18 et suivants.

²⁹ Code du travail, L. 1233-3.

³⁰ Décret n°2016-1582 du 23 novembre 2016 - code du travail, D. 1235-21.

³¹ La revalorisation a concerné l'ensemble du barème, quelle que soit la durée d'ancienneté. Le montant maximum a été porté de 14 à 24 mois.

La transaction n'est pas une modalité de rupture du contrat de travail, elle intervient nécessairement après la rupture. En pratique, même si une transaction peut être conclue quel que soit le mode de rupture du contrat de travail, la transaction intervient essentiellement après un licenciement, plus rarement après une rupture conventionnelle.

1.2. Tant le volume que la part relative des différentes modalités des ruptures ont sensiblement évolué au cours des 20 dernières années

Les données relatives à l'évolution des modalités de rupture sont principalement issues du traitement de la déclaration sociale nominative (DSN) par la direction de l'animation de la recherche et des études statistiques (DARES) du ministère chargé du travail et de l'emploi, qui publie trimestriellement des statistiques sur les mouvements de main d'œuvre. La DARES exploite également l'autre source de données que sont les systèmes d'information des services du ministère du travail dédiés aux échanges entre les entreprises et les DREETS, pour l'homologation des ruptures conventionnelles individuelles (TéléRC) ou l'homologation ou la validation des procédures de licenciement ou rupture collectifs (RUPCO).

1.2.1. Le nombre annuel des ruptures a fortement crû depuis 10 ans et la part des licenciements a diminué au profit des démissions et des ruptures conventionnelles

En 2024, 3,32 millions de contrats à durée indéterminée (CDI) ont été rompus, soit 57 % de plus qu'en 2014, année avec le volume de ruptures le plus bas sur la période (cf. tableau 1 et graphique 1).

Les démissions sont, sur la période étudiée, entre 2007 et 2024, le premier type de rupture de contrat de travail en CDI. Elles représentaient 1,85 million de ruptures en 2024, soit 56 % du total, une part identique à celle de 2007 (cf. tableau 2) mais bien plus élevée qu'en 2014 et 2015 où elles représentaient respectivement 45 et 43 % du total des ruptures. **L'augmentation du nombre des démissions explique à lui seul trois-quarts de l'augmentation du nombre des ruptures entre 2014 et 2024.**

Les licenciements constituent le deuxième type de rupture de contrat de travail en CDI le plus fréquent, mais leur part a diminué depuis l'introduction de la rupture conventionnelle. En 2024, 17 % des ruptures de CDI ont été la conséquence d'un licenciement, contre 24 % en 2007 :

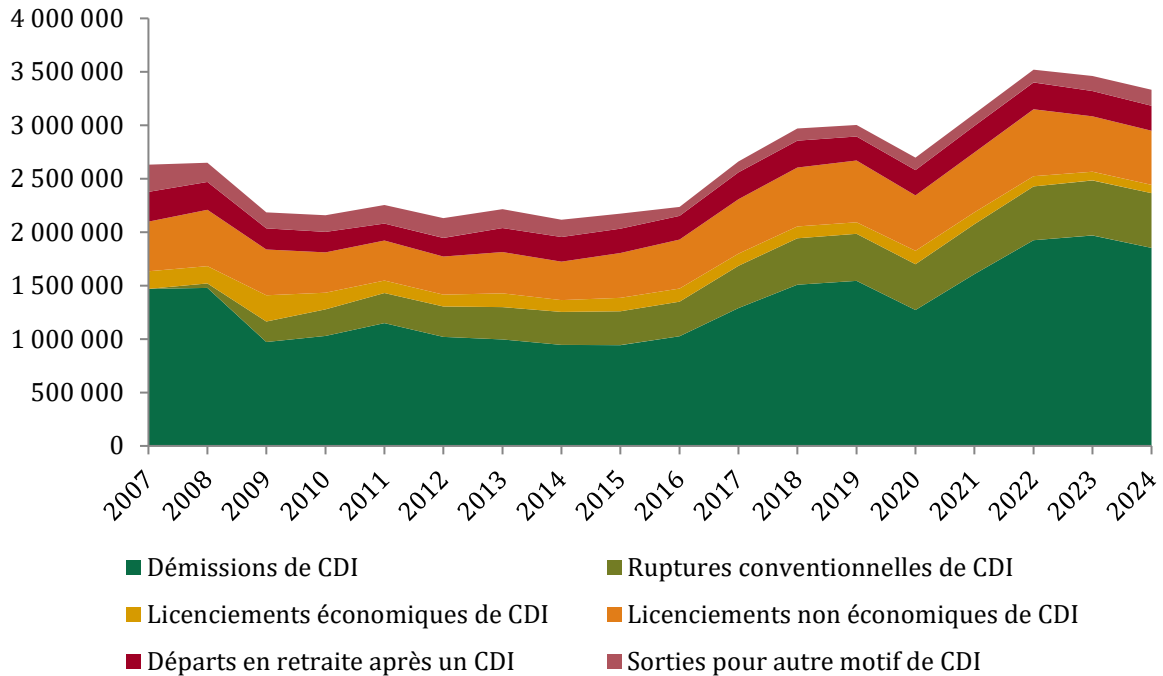
- ◆ **Le recours au licenciement économique a diminué de moitié entre 2007 et 2024** (- 53 %, soit une diminution de 4 % par an en moyenne), passant de 162 000 à 76 000. Leur part dans les ruptures de CDI a été divisée par trois, passant de 6 % à 2 % ;
- ◆ **Le recours aux licenciements non économiques (principalement licenciements pour motif personnel) est fluctuant** : après une baisse de 24 % entre 2007 et 2012, leur nombre croît de 75 % entre 2012 et 2022 avant de diminuer à nouveau de 19 % entre 2022 et 2024. Leur part dans les ruptures de CDI a légèrement diminué, passant de 18 % à 15 %.

Les ruptures conventionnelles sont le troisième type de rupture de contrat de travail en nombre, en augmentation constante depuis 2008, année de la création du dispositif. Elles sont sur la période passées de 40 000 à 515 000. **L'augmentation du nombre des ruptures conventionnelles explique 17 % de l'augmentation du nombre des ruptures entre 2014 et 2024.** Leur part dans le total des ruptures est stable depuis 10 ans, elles représentent 15 % des ruptures de CDI.

Annexe I

Les départs en retraite constituent le quatrième type de rupture de contrat de travail le plus fréquent. Ils sont stables en nombre depuis 2008 (258 000 contre 235 000 en 2024), mais leur part dans le total des ruptures diminue (passant de 10 % en 2008 à 7 % en 2024).

Graphique 1 : Sorties d'emplois à durée indéterminée dans le secteur privé



Source : DARES, base « mouvements de main-d'œuvre », consultée le 25 juillet 2025.

Tableau 1 : Évolution des sorties d'emplois à durée indéterminée dans le secteur privé

Année	Démissions de CDI	Ruptures conventionnelles de CDI	Licenciements économiques de CDI	Licenciements non économiques de CDI	Départs en retraite après un CDI	Sorties pour autre motif de CDI
2007	1 470 812	0	162 407	465 259	277 699	256 081
2008	1 479 455	40 363	163 464	527 110	258 409	180 447
2009	971 631	192 278	247 078	427 755	195 974	151 686
2010	1 028 725	249 664	155 352	377 933	190 672	155 784
2011	1 148 173	283 600	116 839	374 267	158 527	173 289
2012	1 020 698	284 234	109 101	356 936	175 459	183 391
2013	994 879	304 308	128 461	385 389	224 980	177 423
2014	944 655	310 477	109 114	359 773	230 327	163 150
2015	943 395	315 203	126 374	420 761	226 334	140 451
2016	1 025 144	323 332	124 375	458 045	220 005	85 712
2017	1 289 267	395 151	113 328	511 331	249 851	102 289
2018	1 508 698	432 937	110 514	552 632	252 686	113 208
2019	1 545 641	439 464	106 810	579 625	223 110	107 204
2020	1 270 273	428 296	126 123	519 650	237 429	114 310
2021	1 606 344	467 503	110 372	561 332	249 677	111 383
2022	1 925 185	503 465	94 833	625 665	251 216	119 776
2023	1 968 564	514 854	81 921	517 779	238 547	138 074
2024	1 851 333	514 627	75 893	507 011	235 170	148 618

Source : DARES, base « mouvements de main-d'œuvre », consultée le 25 juillet 2025.

Annexe I

Tableau 2 : Part des types de rupture de contrat de travail dans le secteur privé dans le total des sorties d'emplois à durée indéterminée

Année	Démissions de CDI	Ruptures conventionnelles de CDI	Licenciements économiques de CDI	Licenciements non économiques de CDI	Départs en retraite après un CDI	Sorties pour autre motif de CDI
2007	56 %	0 %	6 %	18 %	11 %	10 %
2008	56 %	2 %	6 %	20 %	10 %	7 %
2009	44 %	9 %	11 %	20 %	9 %	7 %
2010	48 %	12 %	7 %	18 %	9 %	7 %
2011	51 %	13 %	5 %	17 %	7 %	8 %
2012	48 %	13 %	5 %	17 %	8 %	9 %
2013	45 %	14 %	6 %	17 %	10 %	8 %
2014	45 %	15 %	5 %	17 %	11 %	8 %
2015	43 %	15 %	6 %	19 %	10 %	6 %
2016	46 %	14 %	6 %	20 %	10 %	4 %
2017	48 %	15 %	4 %	19 %	9 %	4 %
2018	51 %	15 %	4 %	19 %	9 %	4 %
2019	51 %	15 %	4 %	19 %	7 %	4 %
2020	47 %	16 %	5 %	19 %	9 %	4 %
2021	52 %	15 %	4 %	18 %	8 %	4 %
2022	55 %	14 %	3 %	18 %	7 %	3 %
2023	57 %	15 %	2 %	15 %	7 %	4 %
2024	56 %	15 %	2 %	15 %	7 %	4 %

Source : DARES, base « mouvements de main-d'œuvre », consultée le 25 juillet 2025.

1.2.2. Les procédures collectives, en baisse jusqu' à une période récente, incluent dans un peu plus d'un tiers des cas des dispositifs de départs négociés

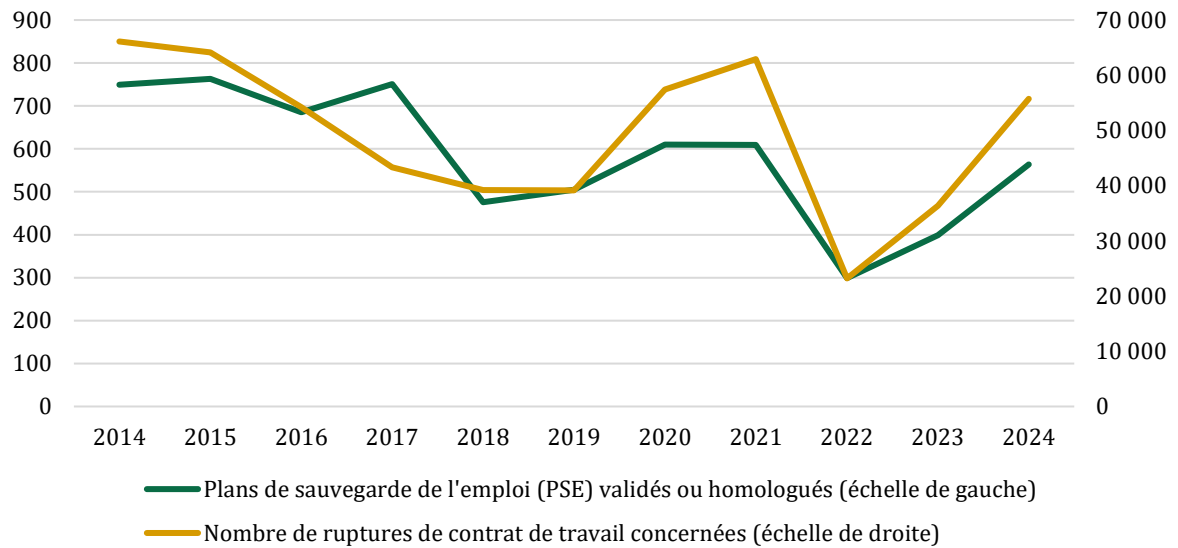
Les données relatives aux mouvements de main d'œuvre, issues de la DSN, ne permettent pas d'identifier au sein des licenciements économiques la part des licenciements collectifs. Les données du système d'information RUPCO, vecteur des échanges d'information entre les entreprises et les DREETS pour les licenciements et ruptures collectifs, retracent l'évolution du nombre des plans de sauvegarde de l'emploi (PSE) homologués et approuvés et le nombre des emplois concernés par ces plans. Si l'on excepte la période de la crise du Covid, la baisse est forte : le nombre des emplois concernés par un PSE diminue de 65% entre 2014 et 2022, avant de croître à nouveau.

Le même système d'information RUPCO permet de connaître, parmi les suppressions d'emplois prévues dans les plans de sauvegarde de l'emploi, la part de celles qui entrent dans le cadre de PSE prévoyant des **départs volontaires**. Nettement plus élevée (65 %) en 2021, année de recours plus important aux PSE, cette part était stable à 35% au cours des trois dernières années.

Le dispositif de **rupture conventionnelle collective** (RCC) ne concerne pour sa part qu'un nombre relativement réduit de suppressions d'emploi : après une hausse dans les deux années suivant la création du dispositif (près de 15 000 emplois concernés en 2020), le nombre annuel d'emplois concernés par des accords de rupture conventionnelles collectives, comme le nombre des emplois concernés, s'est réduit de près de moitié, à moins de 8 000 en 2023 (7 261) et 2024 (7 581).

Annexe I

Graphique 2 : Évolution du nombre des PSE et du nombre des suppressions d'emplois prévues par les PSE



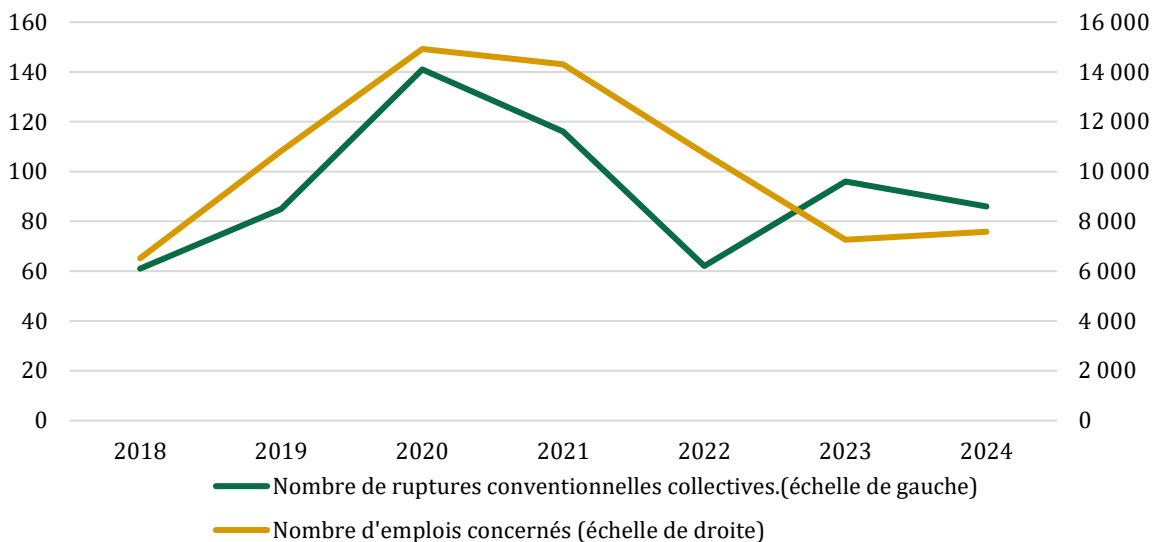
Source : DARES, « dispositifs publics d'accompagnement des restructurations ». SI RUPCO. Note : compte tenu de l'évolution de la méthode de dénombrement des PSE, en lien avec l'évolution du cadre juridique des PSE, les séries ne sont pas disponibles avant 2013

Tableau 3 : Nombre de suppressions d'emplois prévues dans le cadre d'un PSE, selon que le PSE prévoit uniquement des licenciements, uniquement des départs volontaires ou les deux modalités

Nature du plan	2021	2022	2023	2024
Licenciements uniquement	22 453	15 097	23 706	35 391
Départs volontaires uniquement	4 345	1 335	1 317	1 626
Mixte	36 513	6 672	11 551	18 067
Total	63 311	23 104	36 574	55 084

Source : DARES/ DGEFP - SI RUPCO. Les données ne sont pas disponibles avant 2021.

Graphique 3 : Évolution du nombre des RCC et du nombre des suppressions d'emplois prévues par les accords de RCC



Source : DARES, « dispositifs publics d'accompagnement des restructurations » ; SI RUPCO.

2. Pour apporter de la sécurité juridique au traitement fiscal et social des indemnités de rupture du contrat de travail, le législateur a fixé des règles *ad hoc* entrées en vigueur en 2000, qui ont depuis été progressivement complexifiées

2.1. Avant 2000, les principes applicables aux prélèvements fiscaux et sociaux conduisaient à imposer les indemnités de rupture en fonction de leur finalité, ce qui était source d'insécurité juridique

2.1.1. La fin du contrat de travail ou du mandat social donne lieu, dans plusieurs temporalités, à des indemnités qui peuvent se rapporter à l'exécution du contrat ou à sa rupture

À l'occasion de la fin du contrat de travail ou du mandat social, les indemnités peuvent avoir pour objet :

- ◆ soit l'indemnisation de la *rupture* du contrat en elle-même. Tel est le cas par exemple des indemnités de licenciement, de rupture de mandat ou de départ à la retraite (indemnisation de la rupture);
- ◆ soit l'indemnisation d'éléments relatifs à l'*exécution* du contrat. Tel est par exemple le cas d'une indemnité compensatrice de congés payés (dédommagement des droits acquis en cours d'exécution du contrat), d'une somme indemnisant le salarié victime d'un accident du travail, ou d'une indemnité prononcée par le juge et indemnisant un salarié victime de discriminations ou de harcèlement au travail.

Les indemnités peuvent être versées selon plusieurs temporalités :

- ◆ au moment du versement de la dernière rémunération ou immédiatement après celui-ci, dans le cadre du solde tout compte par l'employeur;
- ◆ ultérieurement, dans le cadre d'une transaction entre l'employeur et le salarié ou le mandataire (protocole transactionnel prévoyant le versement d'une indemnité), d'une conciliation ou d'un règlement contentieux par le conseil de prud'hommes ou le tribunal de commerce.

2.1.2. Les sommes versées à l'occasion de la rupture du contrat de travail peuvent couvrir des éléments de rémunération, actuelle ou future, ou indemniser un préjudice extrapatrimonial

Le versement d'indemnités liées à la rupture du contrat de travail à durée indéterminée ou de mandat peut répondre à deux grandes catégories d'objectifs. Ces deux finalités peuvent concerner aussi bien les indemnités *de rupture* que les éventuelles indemnités liées à l'exécution du contrat de travail et versées au moment de la rupture, ou que les indemnités versées après la rupture (indemnités transactionnelles ou judiciaires).

1° D'une part, les indemnités peuvent constituer un élément de rémunération du salarié ou mandataire ou compenser la perte de rémunération (préjudice patrimonial). Cette grande catégorie inclut de nombreux cas de figure, qui peuvent pour partie se recouper :

- ◆ l'indemnité peut constituer **une forme de rémunération différée** ou une **prime de fin de contrat** acquise par le salarié ou le mandataire au cours du déroulement de son contrat de travail, touchée en fin de contrat et participant à l'économie générale de la relation contractuelle ;
- ◆ elle peut être vue comme une **compensation du préjudice qui résulte de la perte des salaires ou rémunérations futurs probables** ;
- ◆ elle peut constituer la **contrepartie de sommes que le salarié ou mandataire avait l'assurance de toucher**. Tel est le cas en particulier de l'indemnité compensatrice de préavis, c'est-à-dire des salaires qu'aurait touché le salarié dispensé de préavis par décision de son employeur pendant la période du préavis ;
- ◆ elle peut de la même façon être la **contrepartie de droits ou avantages en nature que le salarié ou mandataire ne pourra plus exercer du fait de la rupture** : indemnité compensatrice de congés payés, de compte épargne temps, *etc.* ;
- ◆ dans certains cas, elle peut être la **contrepartie de nouvelles obligations pour le salarié ou mandataire**, telles qu'une clause de non concurrence.

Cette première catégorie de motivations inclut donc la réparation des **préjudices patrimoniaux**³² subis par le salarié ou mandataire du fait de la perte de son contrat : perte de rémunération certaine ou probable, perte de droits acquis, interdiction d'avoir certains comportements économiques.

³² Les préjudices patrimoniaux sont les préjudices portant atteinte au patrimoine d'une personne. Il peut s'agir des pertes directes d'une personne, comme la destruction d'un bien ou la perte d'un droit dont la valeur financière est certaine, ou de pertes indirectes telles qu'un manque à gagner. La perte de chance d'obtenir un gain peut également dans certaines situations être reconnue comme un préjudice patrimonial.

2° D'autre part, les indemnités peuvent avoir pour objet de compenser un préjudice extrapatrimonial³³ subi par le salarié ou mandataire. Ce préjudice peut être consubstantiel à la rupture du contrat : angoisse consécutive à la perte d'emploi, perte de chance et incertitude quant au fait de disposer à nouveau d'une rémunération à l'avenir³⁴, perte de statut social qu'entraîne le chômage, *etc.* Il peut également être lié aux conditions mêmes de la rupture : tel est le cas par exemple des indemnités versées en cas de non-respect des procédures de licenciement, en cas de licenciement sans cause réelle ni sérieuse, *etc.*

2.1.3. L'identification de la finalité associée aux indemnités versées peut être source de difficultés

Certaines catégories d'indemnités définies par le code du travail se rapportent sans ambiguïté à l'une ou l'autre des finalités. À titre d'exemple, les indemnités compensatrices de préavis et les indemnités de non-concurrence relèvent de la première catégorie, les dommages-intérêts accordés par le juge en réparation d'un licenciement vexatoire subi par le salarié de la seconde.

En revanche, plusieurs indemnités prévues par le code du travail présentent une nature mixte : c'est le cas en particulier de l'indemnité de licenciement et de l'indemnité de mise à la retraite, qui ont à la fois une dimension de rémunération, de couverture d'un préjudice patrimonial et d'indemnisation du préjudice extrapatrimonial que constitue la rupture en elle-même. Il en va de même de certains versements non explicitement prévus par la loi, en particulier les indemnités versées lors de transactions conclues entre l'employeur et le salarié pour prévenir ou éteindre un contentieux³⁵.

De même, les indemnités versées à l'occasion de la rupture du mandat social, non cadrées par le code du travail ni par le code de commerce (« parachutes dorés », primes de départ, indemnités transactionnelles), peuvent aussi se rapporter à différentes finalités. Dans ce cas, l'identification de la finalité des différentes indemnités est compliquée par le fait que la loi ne prévoit pas de nomenclatures des indemnités comme c'est le cas en matière de rupture du contrat de travail.

2.1.4. Jusqu'en 1999, les règles d'assujettissement de ces sommes découlaient de leur finalité, avec en matière d'impôt sur le revenu une incertitude quant au périmètre de l'assiette assujettie

Les principes généraux d'assujettissement à l'impôt sur le revenu, aux cotisations sociales et aux prélèvements sociaux (contribution sociale généralisée – CSG – et contribution au remboursement de la dette sociale – CRDS) conduisaient jusqu'en 1999 à distinguer les indemnités selon qu'elles réparaient un préjudice extrapatrimonial ou non.

³³ Les préjudices extrapatrimoniaux sont les dommages qui ne peuvent pas être évalués financièrement de manière directe, en ce qu'ils portent atteinte à des aspects non matériels de la vie d'une personne. Les préjudices extrapatrimoniaux incluent les préjudices moraux (préjudice d'anxiété, de souffrances endurées, *etc.*) mais aussi des préjudices physiques (déficit fonctionnel, préjudice esthétique, *etc.*). En pratique, en matière de réparation des préjudices relatifs à la rupture du contrat de travail, les notions de préjudice moral et préjudice extrapatrimonial sont souvent confondues.

³⁴ À ne pas confondre avec la perte de chance de toucher des salaires à l'avenir, qui constitue un préjudice patrimonial incertain.

³⁵ L'acceptation par le salarié de la rupture assortie de cette indemnité peut en effet refléter son pouvoir de négociation économique ou traduire l'existence pour celui-ci d'un préjudice, qu'il soit patrimonial ou extrapatrimonial.

En matière fiscale, selon la jurisprudence constante du Conseil d'État, « toute somme perçue d'un employeur à l'occasion de la rupture du contrat de travail constitu[ait] une rémunération imposable, à l'exception de la partie de l'indemnité versée pour réparer des préjudices autres que la perte de salaire³⁶ ». Étaient donc assujettis aux différentes catégories de prélèvements obligatoires l'ensemble des versements constituant un élément de la rémunération ou la compensation d'une perte de rémunération ou de droits. En revanche, les indemnités réparant un préjudice extrapatrimonial n'étaient pas assujetties.

L'application de ces principes permettait d'assujettir ou d'exclure certaines indemnités définies par le code du travail sur la base de la qualification qui en était donnée en droit du travail au moment de la rupture. Ainsi, les indemnités de non-concurrence et les indemnités de départ en retraite volontaire³⁷ pouvaient être assujetties, tandis que des dommages-intérêts prononcés par décision de justice au titre d'un préjudice extrapatrimonial étaient exemptées.

Cependant, ces principes étaient source d'insécurité juridique pour les indemnités dont la finalité était mixte, telles que les indemnités de licenciement et de mise à la retraite *stricto sensu* et les indemnités transactionnelles conclues entre le salarié et l'employeur pour prévenir ou éteindre un litige. Pour celles-ci, il appartenait à l'administration, sous le contrôle du juge, d'identifier en fonction des circonstances de la rupture la fraction de l'indemnité ayant le caractère d'un élément de rémunération afin de l'inclure dans l'assiette, le solde en étant exclu. Cette jurisprudence conduisait à des solutions dépendant essentiellement du cas d'espèce et donc peu prévisible pour le contribuable³⁸. Dans certains cas, le juge avait par ailleurs pu admettre que soient requalifiées des indemnités dont l'intitulé ne correspondaient pas à la réalité, conduisant par exemple à exempter partiellement une indemnité dite de non-concurrence dissimulant en réalité des dommages-intérêts versés au salarié.

Les seuls principes constants étaient :

- ◆ l'exclusion systématique des indemnités prévues par la loi ou la convention collective³⁹ ;
- ◆ l'exclusion des indemnités, y compris supra conventionnelles, perçues par des salariés considérés comme âgés, au vu de leurs faibles chances de retrouver du travail⁴⁰ ;
- ◆ l'exclusion des sommes allouées par le juge au titre de dommages-intérêts

En revanche, la jurisprudence de la Cour de cassation en matière de cotisations sociales et prélèvements sociaux (contribution sociale généralisée – CSG – et contribution au remboursement de la dette sociale – CRDS) **ne recoupaient pas exactement les principes dégagés par le Conseil d'État en matière fiscale**. Le champ des exemptions était plus large, puis que **la Cour tendait à reconnaître à l'ensemble des indemnités de licenciement le caractère de dommages-intérêts, de ce fait exemptés de cotisations sociales, y compris pour les indemnités supraconventionnelles⁴¹**.

³⁶ Bulletin officiel des impôts, documentation 5F1144 (impôt sur les salaires et assimilés, champ d'application, indemnités de licenciement), publié le 10 février 1999, paragraphe 14.

³⁷ À noter toutefois qu'il existait à l'époque une exemption partielle pour les indemnités de départ en retraite volontaire

³⁸ Voir bulletin officiel des impôts, documentation 5F1144 (impôt sur les salaires et assimilés, champ d'application, indemnités de licenciement), publié le 10 février 1999, présentant de nombreux exemples.

³⁹ Document précité, paragraphes 14 à 16.

⁴⁰ Document précité, paragraphe 20.

⁴¹ Cour de cassation, 2^e chambre civile, 9 juin 1966, *Directeur régional de la Sécurité sociale de Bordeaux c. Piquero et autres* : « une indemnité de licenciement, bien qu'elle ait pour origine le contrat, constitue non un revenu mais des dommages et intérêts, c'est-à-dire la réparation d'un préjudice, ce qui ne saurait être assimilé à un revenu quel qu'il soit ».

2.2. Depuis 2000, la loi fixe des règles de détermination des assiettes fiscales et sociales, qui dépendent de la qualification de l'indemnité et du mode de rupture

Afin d'accroître la prévisibilité du traitement fiscal des indemnités de rupture de contrat de travail et de mandat social et élargir les bases d'imposition et d'assujettissement aux cotisations de sécurité sociale⁴², le législateur a entendu fixer, par les lois de finances (n° 99-1172 du 30 décembre 1999, art. 3) et de financement de la Sécurité sociale (n° 99-1140 du 29 décembre 1999, art. 2) pour 2000, les règles applicables en matière de détermination de l'assiette de l'impôt sur le revenu, des cotisations sociales et des prélèvements sociaux. Il a, ce faisant, substitué des règles particulières aux principes généraux ci-avant rappelés.

2.2.1. En fonction de leur nature et du mode de rupture, les indemnités peuvent être entièrement assujetties, entièrement exemptées ou partiellement assujetties selon des règles de calcul objectives

Les lois de finances et de financement de la Sécurité sociale pour 2000 ont établi les principes suivants, qui n'ont pas été remis en cause depuis :

En matière d'impôt sur le revenu et de cotisations sociales (art. 80 *duodecies* du code général des impôts – CGI – et L. 242-1 du code de la sécurité sociale – CSS) :

- ◆ assujettissement de principe de « toute indemnité versée à l'occasion de la rupture du contrat de travail » et « toute indemnité versée à l'occasion de la cessation de leurs fonctions » aux dirigeants et mandataires sociaux ;
- ◆ mais assorti de nombreuses exemptions :
 - exemption totale de certaines indemnités prononcées par les tribunaux : celles versées en cas de non-respect des règles de forme de la rupture et celles versées en cas de licenciement sans cause réelle ni sérieuse. Ces exemptions s'expliquent par la nature présumée réparatrice de ces indemnités ;
 - exemptions totales ou partielles de certaines indemnités en fonction du mode de rupture du contrat de travail, selon des règles qui ne dépendent que de paramètres objectifs. Ces règles ont pour objectif d'estimer forfaitairement la part réparant un préjudice extrapatrimonial.

⁴² Ce pour partie en réaction à une controverse médiatique sur les indemnités perçues par M. Philippe Jaffré, président-directeur général d'Elf Aquitaine, qui étaient exemptées d'impôts et de cotisations sociales.

Annexe I

À cette occasion, les régimes d'exemption d'impôt sur le revenu et de cotisations sociales prévus en fonction du mode de rupture ont ainsi été fixés :

- ◆ en cas de PSE ou licenciement collectif de plus de dix personnes sur 30 jours pour motif économique ou départ pour motif assimilé⁴³ : exemption totale des indemnités de licenciement ou de départ volontaire *stricto sensu*⁴⁴ ;
- ◆ dans les autres cas de licenciement, en cas de mise à la retraite, ou en cas de cessation forcée du mandat social, les indemnités de licenciement, de mise à la retraite ou de cessation forfait du mandat social *stricto sensu*⁴⁵ sont exemptées dans la limite du plus élevé des trois montants suivants :
 - le montant des indemnités prévues par la loi, l'accord national professionnel ou interprofessionnel, ou la convention collective de branche ;
 - deux années de rémunération annuelle brute du salarié ou du mandataire social, dans la limite d'un plafond (initialement établi en fonction du barème de l'impôt de solidarité sur la fortune et correspondant à 2 350 000 francs) ;
 - la moitié des indemnités, dans la limite du même plafond ;
- ◆ en cas de départ à la retraite volontaire : exemption de l'indemnité de départ dans la limite de 20 000 francs.

En revanche, aucune exemption n'était prévue en cas de démission ou de cessation non forcée du mandat social.

Pour l'application de ces règles, il est fait masse de l'ensemble des indemnités de licenciement, de mise à la retraite ou de cessation forcée du mandat social *stricto sensu* versées à l'occasion d'une même rupture⁴⁶.

En matière de CSG et de CRDS (art. L. 136-2 du code de la sécurité sociale – CSS –, déplacé à l'art. L. 136-1-1 en 2018) : inclusion dans l'assiette de l'ensemble des indemnités versées à l'occasion de la rupture du contrat de travail ou du mandat social qui, soit sont imposées, soit dont le versement ne résulte pas d'une obligation issue de la loi ou d'une convention collective. Autrement dit, seules sont exclues les indemnités non imposées *et* dont le versement correspond à une obligation légale ou conventionnelle.

⁴³ La lettre de l'article 80 *duodecies* du CGI comporte une ambiguïté apparente, puisque le 2° du 1 de l'article mentionne le « *plan de sauvegarde de l'emploi* » (PSE), mais renvoie aux dispositions du code du travail relatives aux PSE (obligatoire en cas de licenciement collectif dans une entreprise de plus de 50 salariés seulement) *stricto sensu* comme aux licenciements collectifs dans les entreprises de moins de 50 salariés et aux mesures connexes visant à réduire le nombre de licenciements. La doctrine fiscale lève toutefois l'ambiguïté, dans le sens d'une application large de l'exemption : « *Il résulte de ces dispositions que sont visés les départs de l'entreprise qui s'inscrivent dans le cadre de procédures de licenciement collectif pour motif économique, [...] que l'entreprise ait mis en œuvre un ensemble de mesures visées à l'article L. 1233-31 du C. trav. et à l'article L. 1233-32 du C. trav., notamment de nature sociale et économique, négociées avec les représentants du personnel ou sur lesquelles ceux-ci ont été consultés lorsque cette représentation est obligatoire, ou un plan social défini à l'article L. 1233-61 du C. trav., afin d'éviter les licenciements ou en limiter le nombre et pour faciliter le reclassement du personnel dont le licenciement ne peut être évité. / En d'autres termes, sont concernés les licenciements pour motif économique, envisagés pour une raison étrangère à la personne des salariés concernés et portant sur dix salariés au moins dans une même période de trente jours. / Dans un tel cadre, peu important les modalités du départ, c'est-à-dire sa qualification de départ volontaire ou de licenciement.* » (BOFiP-BOI-RSA-CHAMP-20-40-10-30, §440).

⁴⁴ Les indemnités de licenciement ou de départ volontaire *stricto sensu* s'entendent par différence avec les indemnités versées à l'occasion du licenciement. Autrement dit, les indemnités compensatrices de préavis, de congés payés, les indemnités de non concurrence, *etc.* ne bénéficient pas de l'exemption.

⁴⁵ *Idem.*

⁴⁶ Ainsi, à titre d'exemple, dans le cas où un salarié recevait au moment de la rupture une indemnité de 500 000 francs, puis concluait un protocole transactionnel prévoyant le versement d'une seconde indemnité de 400 000 francs, la règle d'exonération partielle était appliquée une seule fois à la somme de 900 000 francs (plutôt qu'une première fois à la somme de 500 000 francs puis une seconde fois à la somme de 400 000 francs).

Annexe I

Conformément à l'article 83 du CGI, les cotisations sociales salariales acquittées au titre des indemnités de rupture sont déductibles des revenus pour le calcul de l'impôt sur le revenu, en sus des exemptions précédemment décrites. Il en va de même, conformément à l'article 154 *quinquies* du CGI, d'une fraction de la CSG.

La vocation du régime ainsi créé était triple :

- ◆ rendre prévisible le traitement fiscal et social des indemnités ;
- ◆ éviter d'aggraver la situation fiscale de la majorité des personnes licenciées ;
- ◆ mettre à contribution les personnes touchant des indemnités d'un montant considéré comme élevé⁴⁷.

2.2.2. Le cadre constitutionnel donne au législateur une importante latitude pour définir l'assiette taxable

Cette évolution a été rendue possible par le fait qu'**il appartient au législateur de fixer les règles de détermination de l'assiette des impositions sur le revenu**. Le contrôle exercé par le juge constitutionnel à cette occasion est restreint et porte pour l'essentiel sur la vérification de quatre éléments⁴⁸ :

- ◆ si les revenus taxés sont effectivement disponibles ;
- ◆ si l'assiette retenue par le législateur est cohérente avec les objectifs qu'il poursuit ;
- ◆ si les éventuelles différences de traitement instituées ne sont pas manifestement dénuées de caractère objectif et rationnel compte tenu de l'objectif poursuivi ;
- ◆ si les règles fixées ne conduisent pas à introduire des situations dans lesquelles les prélèvements seraient manifestement confiscatoires ou, au contraire, insignifiants au regard des facultés contributives des contribuables.

Sous ces réserves, le législateur est souverain pour établir ces règles. À cet égard, le fait que les flux financiers assujettis soient qualifiés d'« indemnités » ou de « dommages-intérêts » n'exclut pas leur prise en compte dans l'assiette de l'impôt ou des cotisations sociales⁴⁹.

⁴⁷ S'agissant de la loi de finances, voir : compte-rendu de la première séance de l'Assemblée nationale du jeudi 21 octobre 1999 (session ordinaire de 1999-2000, 11^e jour de séance, 25^e séance), discussions sur l'amendement 524. S'agissant de la loi de financement de la Sécurité sociale, voir : compte rendu de la troisième séance de l'Assemblée nationale du mercredi 27 octobre 1999 (session ordinaire 1999-2000, 14^e jour de séance, 36^e séance), discussions sur les amendements 677 et 753.

⁴⁸ Voir en particulier : Lignereux (B.), 2023, *Précis de droit constitutionnel fiscal*, p. 229 sq ; Melot (V.) et Repetti-Deiana (S.), 2024, rapport particulier : *les différences de traitement entre catégories de revenus*, p. 57, in Conseil des prélèvements obligatoires (CPO), 2024, *conforter l'égalité des citoyens devant l'imposition des revenus*.

⁴⁹ Lignereux (B.), 2023, *Précis de droit constitutionnel fiscal*, p. 231.

Annexe I

Ainsi, saisi des règles d'assujettissement des indemnités de rupture du contrat de travail établies par le législateur en 2000, le Conseil constitutionnel a explicitement jugé « *qu'aucun principe ou règle de valeur constitutionnelle n'interdit de façon générale et absolue l'imposition de sommes versées à titre d'indemnités ; qu'il était loisible au législateur de prévoir l'imposition des indemnités versées à l'occasion de la cessation de fonctions, à condition de prendre en compte les capacités contributives des intéressés*⁵⁰ ». Au cours des délibérations, le rapporteur, M. Georges Abadie, exposait en particulier qu'« *il est [...] loisible au législateur — et il existe à cet égard de nombreux précédents — de prévoir l'imposition d'indemnités, dès lors que, ce faisant, il ne crée pas de rupture caractérisée de l'égalité devant les charges publiques, ne méconnaît pas le principe d'égalité devant l'impôt et se fonde sur des critères objectifs et rationnels* ». D'autres dispositions conduisent d'ailleurs à fiscaliser des produits perçus par des ménages ayant le caractère de dommages-intérêts : tel est le cas des dommages-intérêts servis sous forme de rente (art. 79 du CGI) ou des dommages-intérêts servis en capital, fixés par décision de justice et dont le montant excède 1 M€ (art. 80 du CGI).

2.2.3. Si les principes fixés en 2000 sont restés inchangés, les régimes fiscal et social ont divergé et les règles se sont compliquées

Les principes décrits précédemment n'ont pas été modifiés depuis 2000. En revanche, plusieurs évolutions sont intervenues dans le but de :

- ◆ suivre des modifications survenues dans le droit des procédures collectives et des licenciements (1°) ;
- ◆ limiter les montants exemptés en matière sociale par de nouveaux plafonds et par des seuils d'assujettissement au premier euro (2°) ;
- ◆ introduire des pénalités spécifiques à certains modes de rupture, poursuivant à la fois des objectifs de dissuasion et de rendement (3°) ;
- ◆ fixer le régime social et fiscal applicable aux ruptures conventionnelles, largement encadrées par le droit du travail depuis 2008, en répliquant celui des licenciements pour motif personnel (4°).

À noter en outre que l'exemption spécifique relative aux départs volontaires à la retraite a été supprimée par la loi de finances pour 2010.

1° S'agissant des évolutions du régime des procédures collectives et licenciements, les modifications apportées à l'article 80 *duodecies* du CGI ont consisté à :

- ◆ élargir le champ des indemnités exemptées du fait de leur nature présumée réparatrice à mesure que leur nomenclature était précisée par le code du travail. Sont ainsi désormais exemptées fiscalement — et par voie de conséquence socialement :
 - l'indemnité forfaitaire prononcée en cas de conciliation mettant terme à un litige en cours (article L. 1235-1 du code du travail) ;
 - l'indemnité pour non-respect des formes et procédures de licenciement pour motif individuel (art. L. 1235-2) ;
 - l'indemnité de licenciement sans cause réelle ni sérieuse (art. L. 1235-3) ;
 - les indemnités prononcées par le juge en cas d'infraction au droit du travail d'une particulière gravité (violation d'une liberté fondamentale, faits de harcèlement moral ou sexuel, *etc.* — art. L. 1235-3-1) ;

⁵⁰ Cons. const., n° 99-424 DC du 29 décembre 1999, *Loi de finances pour 2000*, cons. 21.

Annexe I

- l'indemnité prononcée en cas de nullité de la procédure de licenciement économique (art. L. 1235-11), de non-respect des procédures de consultation des représentants du personnel ou d'information de l'autorité administrative (art. L. 1235-12) ou des priorités de réembauche (art. L. 1235-13) ;
- l'indemnité versée à la suite de l'annulation d'une décision d'homologation ou de validation de l'accord collectif conclu dans le cadre d'un licenciement collectif (art. L. 1235-16) ;
- ◆ étendre la liste des procédures collectives donnant lieu à une exemption. Ainsi, sont désormais exemptées fiscalement — et par voie de conséquence socialement :
 - les indemnités de licenciement *stricto sensu* versées dans le cadre d'un licenciement collectif de plus de dix personnes au cours d'une même période de trente jours, que celui-ci donne lieu à l'obligation d'établir un plan de sauvegarde de l'emploi ou non, ainsi que les indemnités de départ volontaire *stricto sensu* versées dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi (L. 1233-32 et L. 1233-61 à L. 1233-64) ;
 - les indemnités de rupture des congés de mobilité *stricto sensu* (L. 1237-18-2) ;
 - les indemnités de rupture conventionnelle collective *stricto sensu* (L. 1237-19-1).

2° À partir de 2006, en matière sociale, le législateur a davantage encadré l'assiette exemptée par la création de nouveaux plafonds et de seuils d'assujettissement au premier euro absolus, puis les a diminués.

Le plafonnement partiel⁵¹ applicable à l'exemption fiscale et, par voie de conséquence, aux exemptions sociales pour les indemnités de licenciement hors plan social et de mise à la retraite, introduit par la loi de finances pour 2000, était initialement fixé à la moitié du seuil de la première tranche de l'impôt de solidarité sur la fortune (2 350 000 F). À partir de 2006, le plafond a été :

- ◆ exprimé en fonction du plafond annuel de la Sécurité sociale (PASS – 31 068 € en 2006, 47 100 € en 2025) ;
- ◆ distingué pour les licenciements et les mises à la retraite. Le plafond partiel est depuis lors de 6 PASS (282 600 € en 2025) pour les indemnités de licenciements hors PSE⁵², et de 5 PASS (235 500 € en 2025) pour les indemnités de mises à la retraite.

Alors que l'assiette exemptée de cotisations sociales était alignée sur celle exemptée d'impôt sur le revenu depuis 2000, de nouveaux plafonds ont été introduits à un niveau plus bas pour les cotisations sociales, la CSG et la CRDS : 3 PASS en 2011, puis 2 PASS en 2012, pour l'ensemble des indemnités, quelle que soit leur nature et quel que soit le mode de rupture.

En outre, pour contraindre les indemnités de rupture les plus élevées (« parachutes dorés »), a été introduit un seuil d'assujettissement au premier euro pour les cotisations sociales, la CSG et la CRDS. Initialement fixé à 30 PASS en 2009, ce plafond a été abaissé à 10 PASS en 2012 : ainsi, lorsque des indemnités de rupture du contrat de travail dépassent 10 PASS, elles sont entièrement assujetties aux prélèvements sociaux. S'agissant des mandats sociaux, un seuil d'assujettissement au premier euro identique est fixé à 5 PASS. Ces seuils s'appliquent également quelle que soit la nature et quelle que soit le mode de rupture du contrat. Dans le cas où sont simultanément rompus un contrat de travail et un mandat social, le plafond le plus bas est applicable.

⁵¹ Ces plafonnements sont partiels en ce sens que le montant des indemnités légales ou conventionnelles est exempté même s'il dépasse ce plafond.

⁵² Et licenciements collectifs de plus de 10 salariés

Annexe I

Dans les deux cas, plafond et seuil sont appréciés en faisant masse des indemnités perçues à l'occasion de la rupture du contrat de travail, y compris celles dont la finalité est d'indemniser un préjudice extrapatrimonial, et ce quelle que soit la temporalité du versement.

Enfin, pour les cessations forcées de mandats sociaux, l'exemption fiscale variable calculée selon les mêmes modalités que pour les ruptures de contrat de travail a été remplacée en 2016 par une exemption fixe de 3 PASS, quel que soit le montant de l'indemnité.

3° Des prélèvements additionnels spécifiques à la charge de l'employeur ont été introduits à partir de 2007 avec des objectifs de rendement puis de politique de l'emploi.

Ainsi, pour dissuader les mises à la retraite à l'initiative de l'employeur, une contribution spécifique à la charge de l'employeur a été instituée en 2007. Celle-ci était assise sur l'ensemble des indemnités versées à l'occasion de la mise à la retraite (indemnité de mise à la retraite *stricto sensu*, mais aussi autres indemnités versées à cette même occasion) au taux de 25 % (art. L. 137-12 du CSS). Le montant de l'indemnité a été porté à 50 % en 2008. Cette contribution spécifique affectée à la caisse nationale d'assurance vieillesse (CNAV) n'est pas créatrice de droits.

Depuis la loi de financement de la Sécurité sociale rectificative pour 2023, les régimes spécifiques de contribution applicables à la rupture conventionnelle et à la mise en retraite ont été unifiés, de façon à éviter de rendre la rupture conventionnelle plus attractive que la mise à la retraite d'office. Un même prélèvement spécifique de 30 % assis sur l'ensemble des indemnités versées à l'occasion de la mise à la retraite ou de rupture conventionnelle et exemptées de cotisations sociales a ainsi été introduit. L'augmentation du taux applicable aux indemnités de ruptures conventionnelles résulte également de la volonté de majorer le coût d'usage d'un mode de rupture réputé onéreux pour les finances publiques⁵³ (*cf.* annexe III).

À la date de rédaction du présent rapport, l'article 8 du projet de loi de financement de la Sécurité sociale pour 2026 prévoit un rehaussement du taux de dix points, motivé de la même façon. Celui-ci atteindrait donc 40 %.

4° La reconnaissance de la rupture conventionnelle dans le code du travail en 2008 a été accompagnée d'un alignement du régime fiscal et social de ses indemnités de rupture à celui des indemnités de licenciement. Cet alignement résultait des stipulations de l'accord national interprofessionnel du 11 juin 2008, qui visaient à rapprocher les régimes financiers (montant des indemnités, condition d'indemnisation du chômage, régime fiscal et social des indemnités de rupture) de la rupture conventionnelle et du licenciement pour motif personnel⁵⁴. À noter toutefois que pour éviter un contournement du régime applicable aux mises à la retraite, depuis l'origine, l'exemption ne s'applique pas si le salarié est en droit de bénéficier d'une pension d'un régime de retraite légalement obligatoire⁵⁵.

⁵³ Ainsi qu'il ressort de l'exposé des motifs de l'amendement n° 20086 (assemblée nationale, première lecture, séance publique) introduisant un article 2 *bis* au projet de loi de rectificative financement de la sécurité sociale pour 2023 (session ordinaire 2022-2023, texte n° 760) ; confirmé par un entretien avec la direction de la Sécurité sociale en date du 19 août 2025.

⁵⁴ L'article 12.a de l'accord national interprofessionnel du 11 juin 2008 relatif à la modernisation du marché du travail, portant sur les ruptures conventionnelles, stipulait le « *versement d'une indemnité spécifique non assujettie aux prélèvements sociaux et fiscaux et dont le montant ne peut être inférieur à celui de l'indemnité de rupture prévue à l'article 11 ci-dessus* ».

⁵⁵ En revanche, depuis la loi de financement de la sécurité sociale rectificative pour 2023, les effets de cette exception sont neutralisés en matière sociale. Autrement dit, depuis 2023, lorsqu'un salarié en droit de bénéficier d'une pension de retraite d'un régime légalement obligatoire conclut une rupture conventionnelle, les indemnités de rupture ne font l'objet d'aucune exemption fiscale, et les assiettes des cotisations sociales, de la CSG et de la CRDS sont calculées comme si le salarié n'avait pas été en droit de bénéficier d'une telle pension de retraite.

Annexe I

Cet alignement persiste en matière fiscale, mais a connu des aménagements en matière sociale. Ainsi, en 2013, le forfait social au taux de 20 % (art. L. 137-15 du CSS) a ainsi été appliqué à la partie exemptée de cotisations sociales des indemnités versées à l'occasion de la rupture conventionnelle⁵⁶. Cet assujettissement était motivé par des objectifs de rendement et justifié par le caractère amiable de la rupture, ne justifiant pas un traitement socio-fiscal aussi favorable que le licenciement⁵⁷.

Par ailleurs, l'extension par la loi du cadre de la rupture conventionnelle à des travailleurs à statuts particuliers (agents publics, agents des chambres de commerce et d'industrie, agents des chambres des métiers et de l'artisanat) a été suivie d'un alignement systématique du régime fiscal pour ces catégories d'agents.

⁵⁶ Cette règle de calcul d'assiette pour le forfait social constituait une dérogation par rapport au principe prévu par l'article L. 137-15 du CSS, selon lequel le forfait social s'appliquait aux sommes versées aux salariés assujetties à la CSG mais non aux cotisations sociales. Ainsi, dans le cas des indemnités de rupture conventionnelle, même la partie exemptée de CSG devenait assujettie au forfait social.

⁵⁷ Exposés des motifs de l'article 20 (devenu 21 après la promulgation) du projet de loi de financement de la sécurité sociale pour 2013.

Annexe I

Tableau 4 : Synthèse des régimes d'exemption et seuils applicables aux indemnités de rupture du contrat de travail et à la cessation forcée des fonctions de dirigeant ou mandataire social et conditions d'application de la cotisation spécifique

Personne et situation de rupture concernée			Exemption fiscale		Exemption de cotisations sociales		Exemption de CSG et CRDS		Contribution spécifique de 30 % sur l'assiette exonérée de cotisations sociales (O/N)			
			Montant	Plafond	Montant	Plafond et seuil de CPE	Montant	Plafond et seuil de CPE				
Salarié	Licenciement	PSE	Totalité	Aucun	Totalité	2 PASS > 10 PASS = CPE	ILC	2 PASS > 10 PASS = CPE	N			
		Hors PSE	max(ILC ; 2 RAB ; 50 % de l'indemnité)	6 PASS ⁵⁸	max(ILC ; 2 RAB ; 50 % de l'indemnité)				N			
	Rupture conventionnelle individuelle	Ne peut pas bénéficier d'une pension							0	-	0	0
		Peut bénéficier d'une pension	Totalité	Aucun	Totalité							
	Rupture conventionnelle collective											
	Mise à la retraite		max(ILC ; 2 RAB ; 50 % de l'indemnité)	5 PASS ⁵⁹	max(ILC ; 2 RAB ; 50 % de l'indemnité)							O
	Démission		0	-	0				-	0	-	N
Dirigeant ou mandataire	Cessation forcée		3 PASS	3 PASS	2 PASS	2 PASS > 5 PASS = CPE	2 PASS	2 PASS > 5 PASS = CPE	N			
	Cessation volontaire		0	-	0	-	0	-	N			

Source : mission. Notes de lecture : PASS : plafond annuel de la sécurité sociale ; CPE : contribution au premier euro ; PSE : plan de sauvegarde de l'emploi ; ILC : indemnité légale ou conventionnelle.

⁵⁸ Sauf dans le cas où l'ILC dépasse 6 PASS, auquel cas elle est entièrement exemptée.

⁵⁹ Sauf dans le cas où l'ILC dépasse 5 PASS, auquel cas elle est entièrement exemptée.

2.3. Le dispositif résultant de ces évolutions conduit à des divergences des assiettes fiscale et sociale et à des différences de traitement en fonction du mode de rupture

À la suite de ces évolutions, les dispositions aujourd'hui applicables sont les suivantes (cf. tableau 4 *supra*).

I / En matière fiscale (art. 80 *duodecies* du CGI)

Par principe, constituent des revenus assujettis à l'impôt sur le revenu et aux impôts associés⁶⁰ toutes les indemnités versées à l'occasion de la rupture du contrat de travail ou du mandat social.

Par exception, sont exemptées les indemnités suivantes :

- ◆ diverses indemnités explicitement prévues par le code du travail ayant pour objet unique d'indemniser un préjudice moral (indemnités de licenciement sans cause réelle ni sérieuse, indemnité de non-respect des procédures, indemnité forfaitaire de conciliation, *etc.*) ;
- ◆ les indemnités de licenciement, de départ volontaire, de rupture conventionnelle ou de rupture de congé de mobilité *stricto sensu* versées dans le cadre d'une procédure collective concernant plus de 10 licenciements sur une période de 30 jours ;
- ◆ en cas de licenciement hors procédure collective ou de rupture conventionnelle d'un salarié n'étant pas en droit de bénéficier d'une pension de retraite d'un régime légalement obligatoire, une fraction de l'indemnité de licenciement ou de rupture conventionnelle *stricto sensu*, déterminée comme le plus élevé des trois montants suivants :
 - le montant de l'indemnité de licenciement ou de rupture conventionnelle *stricto sensu* prévu par l'accord national professionnel ou interprofessionnel, par la convention collective de branche ou, à défaut, par la loi ;
 - deux années de rémunération annuelle brute du salarié, dans la limite de 6 PASS (282 600 € en 2025) ;
 - 50 % du montant de l'indemnité, dans la limite de 6 PASS ;
- ◆ en cas de mise à la retraite à l'initiative de l'employeur, une fraction de l'indemnité de mise à la retraite *stricto sensu* déterminée comme le plus élevé des trois montants suivants :
 - le montant de l'indemnité de mise à la retraite *stricto sensu* prévu par l'accord national professionnel ou interprofessionnel, par la convention collective de branche ou, à défaut, par la loi ;
 - deux années de rémunération annuelle brute du salarié, dans la limite de 5 PASS (235 500 € en 2025) ;
 - 50 % du montant de l'indemnité, dans la limite de 5 PASS ;
- ◆ en cas de cessation forcée d'activité du mandataire social (par exemple, de révocation) l'indemnité de cessation dans la limite de 3 PASS.

⁶⁰ Contribution exceptionnelle sur les hauts revenus (CEHR), contribution différentielle sur les hauts revenus (CDHR).

Annexe I

Les montants imposables correspondants sont déclarés dans la cédule des traitements et salaires en vue de leur inclusion dans le revenu net global (RNG) après déduction des frais professionnels. Ce revenu net global est imposé au barème de l'impôt sur le revenu et des prélèvements associés au taux de 0 à 49 % selon le revenu par part du foyer fiscal. Il peut bénéficier du système de quotient prévu pour les revenus exceptionnels par l'article 163-0 A du CGI.

II / En matière de cotisations sociales (art. L. 241-2, II, 7° CSS)

Comme en matière fiscale, sont en principe assujetties aux cotisations sociales l'ensemble des indemnités de rupture du contrat de travail ou du mandat social. Les cotisations sociales sont calculées selon les mêmes règles que la rémunération principale et en appliquant les mêmes plafonds. Les indemnités sont donc incluses dans le revenu d'activité frappé par des cotisations à un taux moyen compris entre 0 % et 11 % à la charge du salarié et entre 0 % et entre 4 % et 48 % à la charge de l'employeur (en tenant compte des allègements généraux) selon les situations⁶¹.

Les mêmes règles d'exemptions qu'en matière fiscale s'appliquent, dans la limite cependant de 2 PASS (94 200 € en 2025).

Par exception, si la somme des indemnités excède 10 PASS (471 000 € en 2025), alors elles sont en totalité assujetties aux cotisations sociales.

Ces deux seuils sont appréciés en faisant masse de l'ensemble des indemnités reçues à l'occasion d'un même fait générateur, quelle que soit la temporalité du versement et quel que soit le montant, y compris les indemnités dont l'objet est de compenser un préjudice extrapatrimonial subi par le salarié.

Les cotisations sociales à la charge du salarié sont déductibles de ses revenus imposables, en application de l'article 83 du CGI. Cette déduction s'applique après le calcul de l'exemption présentée *supra*.

L'assiette assujettie aux cotisations sociales est prise en compte pour le calcul des droits à retraite de base⁶² (validation de trimestres et prise en compte au titre des 25 meilleures années pour la liquidation des droits dans la limite du PASS) et à retraite complémentaire⁶³ (acquisition de points AGIRC-ARRCO pour la fraction des cotisations donnant droit à l'acquisition de tels points) dans les mêmes conditions que pour la rémunération principale. En revanche, les sommes perçues, même pour leur partie assujettie, ne sont pas prises en compte pour la liquidation des droits au chômage⁶⁴

⁶¹ Melot (V.) et Repetti-Deiana (S.), 2024, rapport particulier : *les différences de traitement entre catégories de revenus*, graphique 1 p. 35. À noter que le calcul des taux marginaux extrêmes auxquels peuvent être assujettis les revenus est peu pertinent du fait d'effets de seuils pour les cotisations à la charge de l'employeur. En ignorant ces effets de seuils, les indemnités assujetties sont frappées par des cotisations au taux marginal compris entre 0 % et 12 % à la charge du salarié, et entre 27 % et 95 % à la charge de l'employeur. Le taux de 95 %, en apparence très élevé, s'explique par le caractère dégressif des allègements généraux de charges sur les salaires inférieurs à 1,6 SMIC.

⁶² L'article R. 351-29 du CSS retient, pour la détermination du salaire de référence servant à la liquidation de la retraite de base, « le salaire annuel moyen correspondant aux cotisations », le « salaire » étant interprété de façon large comme l'ensemble des rémunérations, sans que soient prévues d'exclusion des éléments de rémunération versés à l'occasion d'une rupture du contrat de travail.

⁶³ L'article 53 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 instituant le régime AGIRC-ARCCO de retraite complémentaire prévoit une stricte proportionnalité entre le montant des cotisations versées (hors contributions d'équilibre et majorations de contributions liées à l'application d'un taux d'appel) et points acquis.

⁶⁴ Article 12, paragraphe 2 de la convention du 15 novembre 2024 relative à l'assurance chômage.

III / En matière de CSG et CRDS (art. L. 136-1-1, III, 7° du CSS)

Sont en principe assujetties à CSG et CRDS l'ensemble des indemnités de rupture du contrat de travail ou du mandat social, aux taux respectifs de 9,2 % et 0,5 %. Toutefois, la fraction des indemnités qui sont prévues par la loi, par un accord national professionnel ou interprofessionnel ou par une convention collective et qui sont exemptées fiscalement est exclue de l'assiette dans la limite de 2 PASS (94 200 € en 2025). Autrement dit, sont exemptées dans la limite de 2 PASS :

- ◆ les indemnités prévues par la loi ayant pour objet de compenser un préjudice extrapatrimonial ;
- ◆ les indemnités de licenciement, de rupture conventionnelle individuelle ou collective, de rupture de congé de mobilité ou de mise à la retraite *stricto sensu* dans la limite du minimum prévu par la loi et la convention collective — que cette rupture intervienne dans le cadre d'un PSE ou non ;
- ◆ dans cette même limite, les indemnités de départ volontaire *stricto sensu* survenues dans le cadre d'un plan de départs volontaires.

Par exception, si la somme des indemnités excède 10 PASS (471 000 € en 2025), alors elles sont en totalité assujetties à la CSG et à la CRDS.

Ces plafonds absolus sont appréciés en faisant masse de l'ensemble des indemnités reçues à l'occasion d'un même fait générateur, y compris les indemnités dont l'objet est de compenser un préjudice extrapatrimonial subi par le salarié.

En application de l'article 154 *quinquies* du CGI, une fraction de la CSG (6,8 points) payée sur les revenus imposables est déductible de l'assiette de l'impôt sur le revenu, en sus de l'exemption partielle présentée *supra* et de la déductibilité des cotisations sociales. En revanche, la CRDS n'est pas déductible.

IV / S'agissant du prélèvement spécifique (art. L. 137-12 du CSS)

Sont assujetties à un prélèvement spécifique à la charge de l'employeur, au taux de 30 %, les indemnités versées à l'occasion de la mise à la retraite ou de la rupture conventionnelle, pour la partie qui est exonérée de cotisations sociales. Ce prélèvement s'applique à l'ensemble des indemnités versées à l'occasion de ces ruptures et exemptées, et non aux seules indemnités de mise à la retraite et de rupture conventionnelle *stricto sensu*. Les indemnités dont l'objet est de compenser un préjudice extrapatrimonial ayant été exemptées de cotisations sociales en application des règles précédemment citées sont assujetties au prélèvement spécifique.

En revanche, aucune indemnité de rupture n'est plus assujettie au forfait social, dont l'assiette est fixée par l'article L. 137-15 du CSS.

Plusieurs exemples d'application de ces règles sont présentés dans les pages suivantes (encadré 1 à encadré 5). Pour l'ensemble des raisonnements suivants, en vue de simplifier les calculs, il est fait l'hypothèse selon laquelle le PASS est fixé à 50 000 €.

Encadré 1 : Procédure collective avec indemnités supraconventionnelles

M. A quitte son entreprise dans le cadre d'un plan de départ volontaire négocié comme composante d'un plan de sauvegarde de l'emploi. Il perçoit au moment de son départ, outre son dernier mois de salaire, 15 000 € ventilés comme suit :

- 2 500 € d'indemnités compensatrices de préavis ;
- 1 500 € d'indemnités compensatrices de congés payés ;
- 11 000 € d'indemnités de départ volontaire, conformément à l'accord négocié par les représentants du personnel. Parmi ces 11 000 €, 8 000 € résultent de l'application des dispositions de la convention collective applicable, et 3 000 € relèvent d'une négociation collective spécifique à ce plan de départ volontaire.

Annexe I

En matière d'IR : l'assiette assujettie brute est de 4 000 € (indemnités compensatrices de préavis et indemnités compensatrices de congés payés). Les 11 000 € d'indemnités de départ volontaire sont intégralement exemptées. De cette assiette brute seront encore déduites les cotisations sociales à la charge du salarié et une fraction de la CSG acquittés sur les revenus imposables.

En matière de cotisations sociales : de la même façon, l'assiette assujettie est de 4 000 € (indemnités compensatrices de préavis et indemnités compensatrices de congés payés). Les cotisations payées sur cette assiette sont créatrices de droits à l'assurance retraite et à la retraite complémentaire selon les mêmes règles que celles applicables à la rémunération principale. Elles ne sont pas créatrices de droits au chômage. Les 11 000€ d'indemnités de départ volontaire, étant sous le seuil de 2 PASS, sont intégralement exemptées.

En matière de CSG et CRDS : seule est exemptée la fraction exemptée de l'assiette de l'IR qui ne dépasse pas le montant prévu par la loi et la convention collective. Sont donc assujettis, outre les 4 000 € d'indemnités compensatrices de préavis et congés payés, les 3 000 € d'indemnités supraconventionnelles, soit une assiette de 7 000 €.

Encadré 2 : Licenciement avec écrêtement social

M^{me} B négocie avec son employeur une rupture conventionnelle individuelle. Précédemment à sa rupture, elle percevait une rémunération annuelle brute de 120 000 €. Elle perçoit au moment de son départ, outre son dernier mois de salaire, 360 000 € ainsi décomposés:

- 60 000 € d'indemnités compensatrices de préavis, congés payés et compte épargne temps et d'indemnités de non concurrence ;
- 300 000 € d'indemnités de rupture conventionnelle *stricto sensu*. Sur ces 300 000 €, 120 000 € résultent de l'application de la convention collective applicable, auxquels s'ajoutent 100 000 € prévus par les dispositions spécifiques de son contrat de travail ainsi que 80 000 € négociés *ad hoc* au moment du licenciement.

En matière d'IR : les 60 000 € d'indemnités compensatrices et d'indemnités de non concurrence sont imposables.

S'agissant des 300 000 € d'indemnités de rupture conventionnelle *stricto sensu*, est exempté le plus grand des trois montants suivants :

- les indemnités légales ou conventionnelles, soit 120 000 € ;
- deux années de rémunération annuelle brute, soit 240 000 €, dans la limite de 6 PASS (soit 300 000 €, limite non atteinte) ;
- la moitié du montant de l'indemnité, soit 150 000 €, dans la limite de 6 PASS (limite non atteinte).

Le montant exempté est donc de 240 000 €, soit 60 000 € restant assujettis.

In fine, est assujettie à l'IR la somme brute de 120 000 €, et exemptée la somme de 240 000 €. De l'assiette de 120 000 € seront encore déduites les cotisations salariales et une fraction de la CSG payées sur les revenus imposables.

En matière de cotisations sociales : est exemptée la somme exemptée d'IR dans la limite de 2 PASS, soit 100 000 €. La somme assujettie aux cotisations sociales est donc de 260 000 €, dans la limite des seuils spécifiques à chaque cotisation. Les cotisations payées sur cette assiette sont créatrices de droits à l'assurance retraite et à la retraite complémentaire.

En matière de CSG et CRDS : l'ensemble des indemnités sont assujetties, à l'exception de celles qui sont à la fois prévues par la loi ou la convention collective et exemptées d'IR, soit en l'espèce 120 000 €. Cette somme est cependant également écrêtée à 2 PASS, soit 100 000 €. La somme soumise à CSG et CRDS est donc de 260 000 € également.

Le prélèvement spécifique à la charge de l'employeur s'applique au taux de 30 % sur l'assiette exemptée de cotisations sociales, soit ici 100 000 €. La somme due est donc de 30 000 €.

Encadré 3 : Licenciement avec écrêtement fiscal et assujettissement au premier euro

M^{me} C est licenciée pour motif personnel. Précédemment à son licenciement, elle percevait une rémunération annuelle brute de 300 000 €. Elle perçoit au moment de son départ, outre son dernier mois de salaire, 550 000 € ainsi décomposés :

- 100 000 € d'indemnités compensatrices de préavis, congés payés, compte épargne temps et non concurrence ;
- 450 000 € d'indemnités de licenciement stricto sensu. Sur ces 450 000 €, 150 000 € résultent de l'application de la convention collective applicable, auxquels s'ajoutent 300 000 € issus du contrat de travail et de la négociation au moment de son départ.

En matière d'IR : les 100 000 € d'indemnités compensatrices de préavis, congés payés, compte épargne temps et d'indemnités de non-concurrence sont entièrement assujettis. Parmi les 450 000 € d'indemnités de licenciement *stricto sensu*, est exempté le montant le plus élevé parmi :

- le montant des indemnités légales et conventionnelles, soit 150 000 € ;
- deux années de rémunération annuelle brute, soit 600 000 €, écrêtée à 6 PASS, soit 300 000 € ;
- la moitié de l'indemnité, soit 225 000 €, dans la limite de 300 000 € (limite non atteinte).

Le montant exempté est donc de 300 000 €.

In fine, le revenu brut de M^{me} C pris en compte pour le calcul de l'IR est de 250 000 €, et celle-ci perçoit 300 000 € exemptés. De ces 250 000 € bruts devront encore être déduites les cotisations salariales et une fraction de la CSG payées sur les revenus imposables.

En matière de cotisations sociales, de CSG et de CRDS : le montant total des indemnités perçues à l'occasion de la rupture du contrat de travail atteint 550 000 €, ce qui excède le seuil d'assujettissement au premier euro fixé à 10 PASS (500 000 €). Les indemnités sont donc intégralement assujetties.

Encadré 4 : Mise à la retraite suivie d'un contentieux

M. D est mis à la retraite par son employeur. Avant cette mise à la retraite, il percevait une rémunération annuelle brute de 30 000 € par an. Il perçoit au moment de son départ une indemnité de mise à la retraite de 15 000 €, correspondant exactement aux prévisions de la convention collective applicable.

À la suite de cette mise à la retraite, M. D conteste cette décision de son employeur devant le conseil de prud'hommes. Le conseil de prud'hommes requalifie cette mise à la retraite de licenciement sans cause réelle ni sérieuse pour motif discriminatoire lié à l'âge. Il juge par ailleurs que M. D a été victime de harcèlement moral et de traitements constituant une discrimination au cours de l'exécution de son contrat de travail. Outre les indemnités de mise à la retraite perçues par M. D, le juge lui alloue :

- 5 000 € au titre des vices de motivation et procédure dans son licenciement (art. L. 1235-1 C. trav.) ;
- 100 000 € pour licenciement sans cause réelle ni sérieuse et entaché d'une nullité prévue par l'article L. 1235-3-1 du code du travail ;
- 50 000 € de dommages-intérêts au titre des préjudices subis pendant l'exécution du contrat de travail ;
- 5 000 € correspondant aux salaires qui auraient dû être perçus par M. C pendant le préavis prévu en cas de licenciement, qui n'a pas été respecté (indemnité compensatrice de préavis).

M. C perçoit donc au total 160 000 € à la suite de la décision de justice.

En matière d'IR : est assujettie la somme de 5 000 € correspondant aux salaires non perçus, et sont exemptées :

- les indemnités de mise à la retraite de 15 000 €, en ce qu'elles correspondent au montant minimum prévu par la convention collective ;
- les 105 000 € d'indemnités perçus au titre des articles L. 1235-1 et L. 1235-3-1 du code du travail.

Est également exemptée la somme de 50 000 € de dommages-intérêts perçue au titre des préjudices subis pendant l'exécution du contrat de travail, qui ne relève pas du régime de l'article 80 *duodecies*.

L'assiette assujettie brute est donc de 5 000 €, et l'assiette exemptée de 170 000 €.

Parmi ces 170 000 €, 50 000 € se rapportent à l'exécution du contrat de travail et 120 000 € à sa rupture.

Annexe I

En matière de cotisations sociales : les 5 000 € assujettis à l'IR sont également assujettis aux cotisations sociales. Parmi les 170 000 € exemptés d'IR :

- 50 000 € ne relèvent pas du régime prévu par les articles 80 *duodecies* du CGI et L. 242-1 du CSS, mais sont des dommages-intérêts. Ils sont exemptés de cotisations sociales ;
- sur les 120 000 € d'indemnités se rapportant à la rupture du contrat de travail, l'écrêtement à 2 PASS trouve à s'appliquer. 100 000 € sont donc exemptés, et 20 000 € assujettis.

En conclusion, l'assiette assujettie est de 25 000 €, et l'assiette exemptée de 150 000 €.

En matière de CSG et CRDS : les 50 000 € se rapportant à l'exécution du contrat de travail sont exemptés. Parmi les 125 000 € restants, sont exemptées, dans la limite de 2 PASS, les sommes versées en application de la loi ou de la convention collective, soit l'intégralité de ces sommes dans la limite de 2 PASS, ou autrement dit 100 000 €.

Aussi, comme en matière de cotisations sociales, l'assiette assujettie est de 25 000 € et l'assiette exemptée de 150 000 €.

Prélèvement spécifique : les indemnités versées à l'occasion de la mise à la retraite et exemptées de cotisations sociales sont assujetties au prélèvement spécifique. L'assiette assujettie au prélèvement spécifique est donc de 150 000 €.

Encadré 5 : Rupture d'un mandat social avec assujettissement au premier euro

M^{me} E est présidente-directrice générale d'une société. À la suite de sa révocation par son conseil d'administration, elle perçoit une indemnité (« parachute doré ») de 5 000 000 € prévue par son mandat.

En matière d'IR : l'indemnité est exemptée à hauteur de 3 PASS, soit 150 000 €. Les 4 850 000 € restants sont assujettis à l'IR.

En matière de cotisations sociales, CSG et CRDS : le seuil de 5 PASS (250 000 €) étant dépassé, les indemnités sont assujetties au premier euro. L'assiette est donc de 5 000 000 € pour les cotisations sociales, la CSG et la CRDS.

3. Le régime en vigueur est complexe, affecté par plusieurs incohérences et peut comporter des effets incitatifs qui ne sont pas recherchés par le législateur

Les administrations fiscale et social expliquent aujourd'hui le régime d'exemption partielle applicable à certaines indemnités par l'objectif de **distinguer la fraction de ces indemnités réparant un préjudice extrapatrimonial** :

- ♦ s'agissant de l'impôt sur le revenu, **cet objectif justifie que les exemptions créées par l'article 80 *duodecies* du CGI ne soient pas considérées comme une dépense fiscale⁶⁵**. En effet, ce régime ne vise pas à déroger aux principes de calcul de l'impôt sur le revenu, rappelés en section 2.1.4, mais à en simplifier l'application⁶⁶ ;
- ♦ s'agissant des cotisations sociales, de la CSG et de la CRDS, **il s'agit de l'objectif unique présenté par la fiche d'impact du régime d'exemption** dans l'annexe II au projet de loi d'approbation des comptes de la sécurité sociale (fiche n° 75).

⁶⁵ Exception faite du cas des ruptures conventionnelles, *cf. infra*.

⁶⁶ Source : entretien avec la direction de la législation fiscale (DLF) en date du 26 août 2025.

Annexe I

Toutefois, de la lecture des travaux préparatoires des lois ayant conduit aux rédactions en vigueur et des entretiens conduits avec d'autres administrations, il ressort que le régime et ses évolutions poursuivent un grand nombre d'objectifs secondaires, qui ne sont pas tous convergents. Parmi eux, peuvent être cités les objectifs consistant à :

- ◆ préserver en pratique l'exemption de la totalité ou d'une grande partie des indemnités versées en cas de licenciement, mais pénaliser les indemnités les plus élevées (« parachutes dorés ») en atténuant ou supprimant les exemptions⁶⁷ ;
- ◆ inciter au recours aux procédures collectives⁶⁸ ;
- ◆ encourager les employeurs à maintenir les salariés âgés en emploi⁶⁹ ;
- ◆ inciter au recours à la rupture conventionnelle⁷⁰ ;
- ◆ limiter au contraire le recours à la rupture conventionnelle⁷¹ ;
- ◆ éviter un mitage excessif de l'assiette de la CSG et de la CRDS⁷².

Encadré 6 : Dépenses fiscales et niches sociales

Dans le champ fiscal comme dans le champ social, des lois organiques prévoient l'obligation pour le Gouvernement de recenser ou d'évaluer les mesures de réduction des recettes.

En matière fiscale, cette obligation découle du 4^o de l'article 51 de la loi organique n° 2021-692 du 1^{er} août 2021 relative aux lois de finances (LOLF), prévoyant que le projet de loi de finances de chaque année est accompagné d'« une annexe explicative analysant les prévisions de chaque recette budgétaire et présentant les dépenses fiscales ». L'annexe en question constitue le rapport dit *Voies et moyens*, l'étude des dépenses fiscales figurant dans le second tome.

Dans le champ social, le 4^o l'article L. O. 111-4-1 du code de la sécurité sociale (CSS) impose que soit joint au projet de loi de financement de la sécurité sociale d'une année une annexe « *présentant l'ensemble des mesures de réduction ou d'exonération de cotisations ou de contributions de sécurité sociale affectées aux régimes obligatoires de base ou aux organismes concourant à leur financement et de réduction de l'assiette ou d'abattement sur l'assiette de ces cotisations et contributions, ainsi que celles envisagées pour l'année à venir, et évaluant l'impact financier de l'ensemble de ces mesures, en précisant les modalités et le montant de la compensation financière à laquelle elles donnent lieu* ». Ces réductions et exonérations sont généralement qualifiées de « niches sociales ». Elles sont recensées annuellement dans l'annexe 4 au projet de loi de financement de la sécurité sociale et, depuis 2023, dans l'annexe 2 du projet de loi d'approbation des comptes de la sécurité sociale (PLACSS).

Dans chacune des matières, la définition des mesures visées par ces dispositions est source de difficultés théoriques. En effet, identifier une dépense fiscale ou une niche sociale suppose de définir ce qui constitue la norme de référence à laquelle il est apporté une dérogation, provoquant une baisse de recettes. Cette difficulté, d'ordre principalement juridique et politique, précède celle de l'évaluation du coût ou de l'efficacité des mesures, qui constitue un exercice économétrique.

⁶⁷ Compte-rendu de la première séance de l'Assemblée nationale du jeudi 21 octobre 1999 (session ordinaire de 1999-2000, 11^e jour de séance, 25^e séance), discussions sur l'amendement 524.

⁶⁸ Entretien avec la direction générale de l'emploi et de la formation professionnelle (DGEFP), en date du 29 août 2025.

⁶⁹ Exposé des motifs de l'article 10 du projet de loi de financement de la sécurité sociale pour 2008 (devenu article 16 de la loi n° 2007-1786 du 19 décembre 2007 de financement de la sécurité sociale pour 2008).

⁷⁰ Rapport *Évaluation des voies et moyens – annexe au projet de loi de finances pour 2025*, documentation de la dépense fiscale n° 120138 ; confirmé par un entretien la direction de la Sécurité sociale, en date du 19 août 2025.

⁷¹ Ainsi qu'il ressort clairement de l'exposé des motifs de l'amendement n° 20086 (assemblée nationale, première lecture, séance publique) introduisant un article 2 *bis* au projet de loi de rectificative financement de la sécurité sociale pour 2023 (session ordinaire 2022-2023, texte n° 760) ; confirmé par un entretien avec la direction de la Sécurité sociale, en date du 19 août 2025.

⁷² Entretien avec M. Dominique Libault, président du haut conseil au financement de la protection sociale (HCFiPS), ancien directeur de la sécurité sociale (DSS), en date du 4 septembre 2025.

En pratique, les définitions des dépenses fiscales et niches sociales comme des écarts à une norme de référence conduisent le plus souvent à ce que les mesures de fiscalité incitative relevant d'autres politiques publiques soient retenues dans le périmètre. Le choix de rattacher, en matière fiscale, les mesures à différents programmes budgétaires, illustre le fait que ces dépenses fiscales sont alors pensées comme un substitut aux dépenses budgétaires pour atteindre les objectifs des politiques publiques concernées, en veillant à en minimiser les coûts. En revanche, l'inclusion des mesures poursuivant d'autres motifs n'est pas systématique, celles-ci étant usuellement considérées comme la norme en elle-même.

Toutefois, l'obligation d'évaluation ne poursuit pas les mêmes objectifs dans le champ fiscal et dans le champ social, de sorte que la direction de la législation fiscale (DLF) et la direction de la sécurité sociale (DSS) retiennent des approches distinctes. Dans le champ social, les différences de traitement entre catégories de revenus, moins nombreuses que dans le champ fiscal, sont recensées et chiffrées de façon relativement large. Les travaux de recensement et d'évaluation des dépenses fiscales ne couvrent en revanche qu'une partie limitée des différences de traitement.

Source : Melot (V.) et Repetti-Deiana (S.), 2024, rapport particulier : les différences de traitement entre catégories de revenus, p. 64-67, in Conseil des prélèvements obligatoires (CPO), 2024, conforter l'égalité des citoyens devant l'imposition des revenus.

3.1. La conciliation entre les différents objectifs conduit à un régime socio-fiscal d'une particulière complexité

La définition des assiettes exonérées dépend à la fois de la qualification retenue pour le mode de rupture et pour l'indemnité, étant précisé que l'application de certaines règles nécessite de faire masse des indemnités versées à l'occasion d'un même événement, et ce parfois à des temporalités différentes. La détermination de l'assiette de la CSG et de la CRDS nécessite d'avoir précédemment calculé celle des cotisations sociales, qui s'appuie elle-même sur celle retenue pour l'IR. Enfin, une fraction des cotisations sociales et de la CSG doit encore être déduite du revenu imposable.

Cette complexité peut être génératrice d'erreurs, y compris de la part des administrations chargées de la conception de ces règles. Ainsi, à titre d'exemple, l'article 8 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2016 (n° 2015-1702 du 21 décembre 2015), créant un seuil d'assujettissement au premier euro pour les indemnités de fin de mandat social, a supprimé par erreur⁷³ le seuil d'assujettissement existant pour les indemnités de rupture du contrat de travail, rétabli par l'article 14 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2017 (n° 2016-1827 du 23 décembre 2016). En outre, dans l'annexe II du projet de loi d'approbation des comptes de la sécurité sociale pour 2024, la présentation du régime d'exemption des indemnités de rupture du contrat de travail (fiche n° 75) comporte plusieurs imprécisions ou erreurs matérielles⁷⁴.

Par ailleurs, la mission a constaté (cf. annexe IV) que cette complexité entravait le travail d'estimation des effets du régime mis en place. En effet, compte tenu de la variabilité des règles d'exonération selon la situation individuelle, l'évaluation de leurs conséquences financières peut difficilement être menée à partir des seules informations agrégées. L'estimation de cet impact est en outre rendue fortement tributaire de la qualité des données individuelles, qui est sujette à caution (cf. annexe II).

⁷³ Compte-rendu de la première séance de l'Assemblée nationale du mercredi 26 octobre 2016 (session ordinaire de 2016-2017), discussions sur l'amendement n° 830.

⁷⁴ Ainsi, dans le tableau de synthèse, la formule de calcul de l'exemption fiscale ne mentionne pas l'une des trois références, à savoir l'indemnité légale ou conventionnelle. Il conviendrait aussi de préciser en première colonne que le régime s'applique aussi aux indemnités supraconventionnelles. Par ailleurs, il faudrait préciser que la distinction établie selon que le salarié peut ou non bénéficier d'une pension de retraite ne s'applique qu'aux ruptures conventionnelles.

Cette complexité était déjà signalée dans un référé la Cour des comptes en 2016⁷⁵ et dans un rapport particulier adressé au Conseil des prélèvements obligatoires en 2024⁷⁶. Ces travaux proposaient en conséquence, de façon convergente, de rapprocher les régimes prévus en matière fiscale et sociale. Ces propositions n'ont toutefois pas été suivies d'effets.

3.2. Le régime comporte plusieurs incohérences

Certaines différences de traitement instituées par le régime ne peuvent pas être rattachées à l'objectif de distinction de la partie des indemnités réparant un préjudice extrapatrimonial, qui pourtant fonde ce régime :

- ◆ **le traitement des licenciements collectifs⁷⁷ est ainsi plus favorable que celui des licenciements économiques individuels** : cette différence de traitement reposerait sur un postulat implicite selon lequel le préjudice subi par un salarié licencié serait plus important dans un cadre collectif (c'est-à-dire qu'il concerne plus de dix personnes sur une période de moins de trente jours), ce qui n'est pas étayé ;
- ◆ **le traitement lorsque la rupture du contrat de travail a été consentie par le salarié n'est pas cohérent selon le mode de rupture**. Ainsi, en principe, les départs volontaires à l'initiative du salarié ne donnent lieu à aucune exemption. Pourtant, par exception :
 - les indemnités de rupture conventionnelle individuelle sont partiellement exemptées;
 - les indemnités de rupture conventionnelle collective sont intégralement exemptées ;
 - les indemnités de mise à la retraite sont partiellement exemptées, alors que la mise à la retraite ne peut intervenir sans le consentement du salarié lorsque celui-ci est âgé de moins de 70 ans ;
- ◆ **le traitement des mêmes indemnités au regard de l'IR et des cotisations sociales d'une part, de la CSG et de la CRDS d'autre part, diffère alors que les objectifs poursuivis sont identiques**. Même sans tenir compte des plafonds, il n'existe aucune explication rationnelle au fait que pour la CSG et la CRDS, seule la fraction de l'indemnité prévue par la loi ou la convention collective est exemptée alors que pour l'IR et les cotisations sociales, une partie de l'assiette supraconventionnelle l'est également ;
- ◆ le traitement diffère également de celui retenu par l'assurance chômage pour le calcul des règles de différé d'indemnité. L'assurance-chômage considère en effet comme ayant vocation à réparer un préjudice les seules indemnités prévues par la loi ou décidées par le juge, tandis que les indemnités supralégales sont intégralement traitées comme un élément de rémunération, donnant donc lieu à un différé d'indemnisation du chômage ;
- ◆ enfin, le fait d'exempter au moins 50 % des indemnités de mise à la retraite et de licenciement hors PSE sous-tend une hypothèse selon laquelle ces indemnités auraient toujours pour objet de réparer pour leur moitié au moins un préjudice extrapatrimonial, ce qu'aucun des interlocuteurs de la mission n'a pu justifier.

⁷⁵ Cour des comptes, référé du 11 octobre 2016, *le régime fiscal et social des indemnités de licenciement et de rupture conventionnelle du contrat de travail*, n° S2016-2876.

⁷⁶ Melot (V.) et Repetti-Deiana (S.), 2024, rapport particulier : *les différences de traitement entre catégories de revenus*, p. 95.

⁷⁷ Même en retenant l'interprétation formulée par le bulletin officiel des finances publiques selon laquelle relèvent de ce cadre l'ensemble des licenciements collectifs, et non les seuls licenciements intervenant dans le cadre d'un PSE.

Annexe I

Ces différences de traitement répondent à d'autres objectifs de politique publique, qui entrent donc en contradiction avec l'objectif premier du régime. Elles ne sont pourtant pas documentées comme des dépenses fiscales⁷⁸ ni des niches sociales⁷⁹ ; l'objectif précis sous-tendant chacune de ces différences de traitement n'est pas explicité ; leur coût n'est pas estimé.

Par ailleurs, le traitement des indemnités de rupture conventionnelles comporte une contradiction interne. Alors que l'exemption partielle fiscale et sociale des indemnités de rupture conventionnelle est justifiée par un objectif d'incitation du recours à ce mode de rupture, ces indemnités sont assujetties depuis 2023 à un prélèvement spécifique dont l'objet est explicitement de limiter le recours à ce mode de rupture.

3.3. Le régime permet des comportements d'évitement fiscal, dont certains sont légaux mais indésirables

Le seul fait qu'un départ soit qualifié de licenciement permet de bénéficier d'un avantage important : jusqu'à 6 PASS (soit plus de 280 000 €) exonérés d'impôt sur le revenu et jusqu'à 2 PASS (plus de 90 000 €) exonérés de cotisations sociales indépendamment de toute démonstration de l'existence d'un préjudice extrapatrimonial. Cet avantage constitue une incitation à l'optimisation, par exemple par le recours à des licenciements négociés.

Dans certaines situations, le licenciement peut être considéré comme fictif (*cf.* annexe II)⁸⁰. Si de tels montages peuvent être sanctionnés en ce qu'ils constituent un abus de droit (art. L. 64 du livre des procédures fiscales), la preuve de ces abus reste difficile à apporter.

Par ailleurs, **l'application du régime fiscal et social en cas de versement d'indemnités dans le cadre d'une transaction entre le salarié et l'employeur reste source d'insécurité juridique et permet des stratégies d'évitement.** L'état actuel de la jurisprudence et ses limites sont présentés de façon détaillée en encadré 7 pour la matière fiscale et encadré 8 pour la matière sociale.

En particulier, en matière sociale, la Cour de cassation admet qu'une fraction des indemnités transactionnelles soit qualifiées par l'employeur et le salarié comme des dommages-intérêts, à ce titre entièrement exemptée de cotisations et contributions sociales (plutôt qu'incluse dans la masse des indemnités auxquelles sont appliquées les règles présentées en section 2.3) ; le reste des sommes est quant à lui agrégé avec les indemnités versées lors de la rupture et se voit appliquer les exemptions partielles présentées en section 0. Dans une telle situation un salarié peut bénéficier d'une double exemption et réduire son assiette assujettie (*cf.* encadré 9 pour un exemple).

Encadré 7 : Application du traitement prévu par l'article 80 *duodecies* du CGI en matière fiscale dans le cas du versement d'indemnités transactionnelles

Pour apprécier le régime fiscal applicable à des indemnités versées par un employeur à son ancien salarié dans le cadre d'un protocole transactionnel destiné à prévenir ou éteindre un litige, deux cas de figure doivent être distingués.

⁷⁸ Exception faite du traitement favorable aux ruptures conventionnelles individuelles.

⁷⁹ En matière sociale, elles ne sont pas isolées au sein du régime applicable aux indemnités de rupture, ce qui conduit à ne pas les justifier, les chiffrer ni les évaluer.

⁸⁰ Voir à titre d'exemple de décisions déboutant les bénéficiaires de tels montages de leur recours contre la décision de l'administration fiscale les qualifiant d'abus de droit : CAA Nantes, 1^{re} chambre, 10 septembre 2020, n° 18NT04344 ; CAA Versailles, 1^{re} chambre, 9 novembre 2021, n° 19VE02057.

Annexe I

Si le litige se rapporte à la rupture du contrat de travail (par exemple, parce que le salarié estime avoir fait l'objet d'un licenciement abusif), alors l'article 80 *duodecies* du CGI trouve à s'appliquer. Pour sa mise en œuvre, le Conseil constitutionnel a dit pour droit « *que ces dispositions ne sauraient, sans instituer une différence de traitement sans rapport avec l'objet de la loi, conduire à ce que le bénéfice de ces exonérations varie selon que l'indemnité a été allouée en vertu d'un jugement, d'une sentence arbitrale ou d'une transaction ; qu'en particulier, en cas de transaction, il appartient à l'administration et, lorsqu'il est saisi, au juge de l'impôt de rechercher la qualification à donner aux sommes objet de la transaction* » (Cons. const., n° 2013-340 QPC du 20 septembre 2013, *M. Alain G. [Assujettissement à l'impôt sur le revenu des indemnités de licenciement ou de mise à la retraite]*). Ainsi, l'administration doit qualifier, sous le contrôle du juge de l'impôt, la rupture pour en déduire le régime fiscal applicable. Si la qualification retenue est celle d'un licenciement sans cause réelle ni sérieuse, alors l'indemnité versée est une indemnité de licenciement abusif qui doit être exemptée ; s'il s'agit d'un licenciement avec cause réelle et sérieuse, alors l'indemnité est partiellement exonérée dans les limites précédemment citées ; s'il s'agit d'une démission, alors l'indemnité est assujettie (v. p. ex., CÉ, 30 janvier 2019, n° 414136 ; CÉ, 24 janvier 2024, *Jarnoux*, n° 352,949 ; CÉ, 5 juillet 2018, n° 401157). La qualification des indemnités retenues par la transaction importe peu : l'administration n'est pas liée par le fait que l'indemnité soit présentée comme indemnisant un préjudice moral, de sorte que celle-ci peut être partiellement imposée lorsque le licenciement a une cause réelle et sérieuse (CÉ, 3 avril 2020, n° 428262).

Si le litige se rapporte à l'exécution du contrat de travail (par exemple, parce que le salarié estime avoir été harcelé moralement), alors l'article 80 *duodecies* n'est pas applicable. Le régime fiscal se définit par l'application des principes généraux applicables en matière d'impôt sur le revenu. Il appartient au contribuable d'apporter la preuve qu'une partie des indemnités ont pour vocation de compenser un préjudice extrapatrimonial pour pouvoir bénéficier d'une exemption d'impôt sur celle-ci (CÉ, 18 juillet 2023, n° 468125).

Source : Dalloz, code général des impôts, annotations sous l'article 80 *duodecies*, consulté le 22 septembre 2023 ; entretien avec la direction de la législation fiscale (DLF) en date du 26 août 2025.

Encadré 8 : Application du traitement prévu par les articles L. 136-1-1, L. 137-12 et L. 242-1 du CSS dans le cas du versement d'indemnités transactionnelles

Les indemnités transactionnelles se voient en principe appliquer le régime d'assujettissement correspondant à la nature de l'élément réparé par l'indemnité : élément de rémunération lié à l'exécution du contrat assujetti dans des conditions de droit commun, indemnisation de la rupture du contrat justifiant un régime d'exemption partielle. S'agissant des indemnités de rupture, il est fait masse des indemnités légales, conventionnelles, supra-conventionnelles et transactionnelles pour appliquer les règles d'exemption.

Dans deux arrêts du 15 mars 2018 (Cass., civ 2^e, n° 17-10.325 et n° 17-11.336), la Cour de cassation, tout en rappelant les règles d'assujettissement et d'exemption de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, a jugé que les indemnités transactionnelles pouvaient avoir en toute ou partie le caractère de dommages et intérêts, exemptés de toute cotisation et contribution, à condition que « *l'employeur rapporte la preuve qu'elles concourent, pour tout ou partie de leur montant, à l'indemnisation d'un préjudice* ». Le juge n'est pas lié par la qualification retenue par les parties et doit apprécier les faits et circonstances et se prononcer sur cette qualification.

La Cour de cassation a confirmé cette jurisprudence en 2025 en indiquant que le principe d'exclusion de l'assiette des cotisations s'appliquait aux indemnités indemnisant un préjudice, quand bien même cette exclusion ne serait pas explicitement prévue par la loi (Cass., civ. 2^e, 30 janvier 2025 n° 22-18.333). Ainsi, en matière sociale, contrairement à la matière fiscale, le fait qu'une indemnité de rupture soit qualifiée de dommages et intérêts par voie transactionnelle a des conséquences sur les prélèvements obligatoires dus. La mission n'a pas connaissance d'une question prioritaire de constitutionnalité dirigée contre cet état de fait.

Cette jurisprudence vaut aussi bien pour les transactions portant sur l'exécution du contrat de travail que pour celles portant sur la rupture du contrat de travail. Elle ouvre donc la possibilité d'une exemption de toute cotisation ou contribution dès lors que la transaction établit précisément que l'indemnité versée répare un préjudice. En pratique, la Cour de cassation, renvoie, pour l'appréciation des faits, au « *pouvoir souverain d'appréciation de la valeur et la portée de l'ensemble des éléments de fait et de preuve soumis à l'examen* » des Cours d'appel.

Annexe I

Encadré 9 : Exemple d'application de la jurisprudence de la Cour de cassation sur les indemnités transactionnelles

La société X souhaite se séparer de son salarié M. F. La loi, la convention collective et le contrat de M. F conduiraient celui-ci à percevoir une indemnité d'au minimum 100 000 €, dont 80 000 € d'indemnités légales et conventionnelles et 20 000 € d'indemnités supraconventionnelles. Par ailleurs, la société X reconnaît avoir causé à M. F divers préjudices au cours de l'exécution du contrat de travail ; elle est prête, pour éviter un procès, à transiger sur le versement de 50 000 €, ce qu'accepte M. F. Le total des indemnités de rupture versées à M. F s'élèverait à 150 000 €.

L'on fait l'hypothèse que la rémunération annuelle brute de M. F était de 50 000 € et que le plafond annuel de la sécurité sociale s'élève à 50 000 € également.

Si la société X versait à M. F une indemnité de licenciement de 150 000 €, alors en application du régime prévu par les articles 80 *duodecies* du code général des impôts et L. 242-1 et L. 136-1-1 du CSS (*cf.* annexe I), alors l'assiette assujettie serait de :

- 50 000 € pour les cotisations sociales (exemption de deux années de rémunération annuelle brute, soit 100 000 €) ;
- 70 000 € pour les contributions sociales (exemption du montant de l'indemnité légale et conventionnelle).

En revanche, si la société X verse à M. F une indemnité de licenciement de 100 000 € puis conclut avec lui un protocole transactionnel prévoyant le versement de 50 000 € indemnisant un préjudice, alors l'assiette assujettie est réduite à 0 € pour les cotisations sociales et 20 000 € pour les contributions sociales. En effet, dans cette situation, M. F cumule deux exemptions ayant des finalités similaires :

- une exemption de 50 000 € tirée du fait qu'il a apporté la preuve qu'une partie de la transaction avait vocation à indemniser un préjudice ;
- les exemptions prévues par le CSS (100 000 € pour les cotisations sociales et 80 000 € pour la CSG et la CRDS), qui visent en principe à représenter forfaitairement la part de l'indemnité de licenciement qui répare un préjudice.

ANNEXE II

Modalités de déclaration des indemnités de rupture et de contrôle des exemptions

SOMMAIRE

1. LES CONDITIONS DE DÉCLARATION ET DE FIABILISATION DES INDEMNITÉS DE RUPTURE NE PERMETTENT PAS D'ASSURER LA QUALITÉ DES DONNÉES PERMETTANT LE PILOTAGE DU RÉGIME SOCIO-FISCAL.....	1
1.1. La déclaration est effectuée par le biais de la déclaration sociale nominative (DSN), selon une nomenclature qui ne correspond pas à celle prévue par le droit.....	1
1.1.1. <i>Les indemnités de rupture sont regroupées au sein du bloc 52 de la DSN et doivent être ventilées selon une nomenclature de codes-types d'indemnités</i>	<i>1</i>
1.1.2. <i>La nomenclature des codes-types ne correspond pas aux catégories prévues par le code du travail et s'éloigne de la logique de la paye.....</i>	<i>3</i>
1.2. France Travail est l'utilisateur principal des données de la DSN relatives aux indemnités de rupture du contrat de travail	5
1.3. Les déclarations ne donnent lieu qu'à des pratiques minimales de fiabilisation, en l'absence d'enjeux perçus sur ce poste	6
1.3.1. <i>Des vérifications automatiques sont réalisées sur la cohérence entre certains éléments de la déclaration</i>	<i>6</i>
1.3.2. <i>Le contrôle des données en aval, par les organismes utilisateurs, n'est effectué que par France Travail.....</i>	<i>7</i>
1.4. Sur le fondement d'un échantillon de ruptures conventionnelles, la mission a établi des écarts entre DSN et déclarations aux DREETS sans toutefois pouvoir conclure à des anomalies significatives	8
1.5. Le maître d'ouvrage de la DSN propose une refonte du bloc 52 à l'horizon 2028 pour faciliter les déclarations, mais les incitations à la qualité déclarative resteront faibles pour les entreprises	9
2. LE CONTRÔLE DES DÉCLARATIONS DES ENTREPRISES RELATIVES AUX INDEMNITÉS DE RUPTURE EST EFFECTUÉ ESSENTIELLEMENT DANS LE CADRE DE CONTRÔLES DE SITUATION PLUS LARGES	10
2.1. Les URSSAF contrôlent la bonne application des règles à l'occasion du contrôle de la situation des entreprises, mais le montant des redressements est faible..	11
2.1.1. <i>Le contrôle de la bonne application du régime social des indemnités de rupture fait partie des points de vérification des URSSAF prévus par les trames de contrôle</i>	<i>11</i>
2.1.2. <i>Les montants en régularisation représentent de l'ordre de 20 M€ par an, soit de l'ordre de 1 % du coût de la niche sociale pour les finances publiques</i>	<i>11</i>
2.1.3. <i>Au contentieux, l'évolution de la jurisprudence de la Cour de cassation limite les moyens pour les URSSAF de s'opposer à des protocoles transactionnels visant à éviter le paiement de cotisations sociales.....</i>	<i>14</i>
2.2. Les montants déclarés au titre des indemnités de rupture donnent lieu à peu de contrôles par les services fiscaux	15
2.2.1. <i>Le régime fiscal des indemnités de rupture est vérifié dans le cadre du contrôle d'entreprises, mais ne donne lieu qu'à des montants marginaux de redressement</i>	<i>15</i>
2.2.2. <i>Les redressements opérés en matière fiscale mettent en évidence certaines risques de détournement de la réglementation.....</i>	<i>16</i>

1. Les conditions de déclaration et de fiabilisation des indemnités de rupture ne permettent pas d'assurer la qualité des données permettant le pilotage du régime socio-fiscal

1.1. La déclaration est effectuée par le biais de la déclaration sociale nominative (DSN), selon une nomenclature qui ne correspond pas à celle prévue par le droit

1.1.1. Les indemnités de rupture sont regroupées au sein du bloc 52 de la DSN et doivent être ventilées selon une nomenclature de codes-types d'indemnités

La déclaration des indemnités de rupture de contrat de travail incombe aux employeurs dans le cadre de la déclaration sociale nominative (DSN).

Encadré 1 : La déclaration sociale nominative

Déclaration sociale et fiscale instaurée par la loi du 23 mars 2012 sur la simplification du droit, la DSN s'est substituée à 21 déclarations préalables qui incombaient aux employeurs. Elle a été généralisée en 2017. Mensuelle, elle s'appuie sur les données présentes dans les logiciels de paie¹. Elle est déposée pour les salariés du régime général sur le portail www.net-entreprises.fr qui transmet ensuite les données à l'ACOSS (pour ceux du régime agricole, les données sont déposées auprès de la MSA qui les traite). Un cahier technique en décrit les attendus et une description fonctionnelle des données en présente le sens. Une charte de qualité signée en 2018 par des éditeurs de logiciels de paie prévoit que ceux-ci s'engagent sur la qualité des transmissions et des paramétrages des logiciels qu'ils fournissent à leurs clients français ; les éditeurs signataires de la charte fournissent 97 % des entreprises françaises. La structuration de la DSN obéit à une sémantique² propre et distingue des blocs, correspondant à des objets métiers et des rubriques, qui composent les blocs³.

La maîtrise d'ouvrage opérationnelle de la DSN est assurée par le groupement d'intérêt public (GIP) « modernisation des données sociales » (MDS). Ce GIP est notamment chargé de la mise à jour régulière du cahier des charges techniques DSN, qui constitue la norme des déclarations.

Source : Cour des comptes, 2018, rapport sur l'application des lois de financement de la sécurité sociale, chapitre IX : la DSN.

Les indemnités de rupture de contrat de travail sont déclarées dans une partie de la DSN appelée bloc 52, qui recense pour un mois donné les montants versés à ce titre. Le bloc 52 n'est pas propre aux indemnités de rupture puisqu'il intègre également des primes et gratifications autres, à l'instar des primes de rachat de compte épargne temps ou de certaines primes liées à l'activité portant sur une période de rattachement spécifique (comme la prime du treizième ou du quatorzième mois).

¹ Voir article 3 du décret n° 2013-266 du 28 mars 2013 relatif à la déclaration sociale nominative : « ce traitement qui, en utilisant les données issues de la gestion de la paie des salariés, se substitue aux déclarations et formalités sociales existantes à pour finalités de ... »

² Voir description fonctionnelle des données de la DSN, juillet 2024 : <https://www.net-entreprises.fr/media/documentation/description-fonctionnelle-des-donnees-dsn.pdf>.

³ Voir cahier technique de la DSN, <https://www.net-entreprises.fr/media/documentation/dsn-cahier-technique-2025.1.pdf>.

Annexe II

Au sein du bloc 52, les primes, gratifications et indemnités sont ventilées selon une nomenclature de 67 codes-types dont 25 relèvent spécifiquement des indemnités de rupture⁴. Parmi ces dernières, 14 donnent lieu à un traitement socio-fiscal spécifique (voir tableau 1 ci-dessous), lié à la compensation du préjudice subi à l'occasion d'une fin de contrat (voir annexe I). Les autres relèvent du traitement socio-fiscal de droit commun de l'activité (par exemple : indemnités compensatrices de congés payés, de compte-épargne temps ou de clause de non-concurrence).

Par ailleurs, ces données sont liées à celles relatives au motif de fin de contrat, déclaré dans un autre bloc de la DSN (bloc 62). Ce dernier est, pour sa part, composé de 64 motifs dont les principaux rentrant dans le périmètre de la mission sont la démission, la retraite, le licenciement économique, le licenciement pour motif personnel, la mise à la retraite, la rupture conventionnelle individuelle, la rupture conventionnelle collective, ou encore la rupture amiable dans le cadre d'un congé mobilité⁵.

Tableau 1 : Codes-types en DSN des indemnités de rupture donnant lieu à un traitement socio-fiscal spécifique motivé par la réparation d'un préjudice

Code type	Nom de l'indemnité	Interprétation précisée par le GIP MDS
001	Indemnité spécifique de rupture conventionnelle	Correspond aux indemnités prévues par la loi et la convention collective; les indemnités supraconventionnelles relèvent du code 22.
002	Indemnité versée à l'occasion de la cessation forcée des fonctions des mandataires sociaux	-
003	Indemnité légale de mise à la retraite par l'employeur	Prévues dans tous les cas de mise à la retraite à l'initiative de l'employeur, que celle-ci soit unilatérale ou consentie par le salarié.
004	Indemnité conventionnelle de mise à la retraite par l'employeur	
005	Indemnité légale de départ à la retraite du salarié	Prévues dans les seuls cas de départ à l'initiative du salarié.
006	Indemnité conventionnelle de départ à la retraite du salarié	
007	Indemnité légale de licenciement	Correspond aux seules indemnités versées au titre des dix premières années d'ancienneté.
008	Indemnité légale supplémentaire de licenciement	Partie de l'indemnité de licenciement versées au titre de l'ancienneté acquise à partir de la onzième année et au-delà.
009	Indemnité légale spéciale de licenciement	Augmente l'indemnité légale de licenciement dans le cas où le licenciement fait suite à une inaptitude due à un accident du travail ou à une maladie professionnelle.
010	Indemnité légale spécifique de licenciement	Indemnité due par l'employeur en cas de non-respect de la procédure de licenciement économique.
021	Indemnité conventionnelle (supplémentaire aux indemnités légales)	En cas de licenciement exclusivement.
022	Indemnité transactionnelle	Ce code type inclut l'ensemble des indemnités non prévues par la loi ou la convention collective (qu'elles interviennent au moment même de la rupture ou à l'occasion d'une transaction postérieure).
033	Indemnité forfaitaire de conciliation prud'homale	-

⁴ Voir guide d'aide au remplissage « indemnités », <https://www.net-entreprises.fr/media/documentation/grille-aide-remplissage-indemnitees.pdf>.

⁵ Ainsi que les motifs inconnus.

Annexe II

Code type	Nom de l'indemnité	Interprétation précisée par le GIP MDS
055	Indemnité transactionnelle exonérée fiscalement	Fonctionnellement lié au code 022, ce code type vise à déclarer spécifiquement la part exonérée de l'indemnité transactionnelle.

Source : cahier des charges techniques de la déclaration sociale nominative dans sa version du 22 juillet 2025 et mission. Les commentaires sont issus d'entretiens avec le groupement d'intérêt public sur la modernisation des données sociales (GIP MDS).

1.1.2. La nomenclature des codes-types ne correspond pas aux catégories prévues par le code du travail et s'éloigne de la logique de la paye

Les nomenclatures des codes-types des indemnités de rupture et des motifs de rupture ne reflètent pas la diversité des situations juridiques et créent au contraire des distinctions qui ne sont pas nécessaires à l'application de la loi. Ainsi :

- ◆ les nomenclatures ne distinguent pas, parmi les licenciements, ceux engagés sous le régime juridique des plans de sauvegarde de l'emploi, qui ouvrent droit à un traitement fiscal plus favorable (voir annexe I) ;
- ◆ un même code type peut correspondre à des réalités juridiques très différentes : ainsi le code type 022 « indemnité transactionnelle » est utilisé pour les indemnités supraconventionnelles (c'est-à-dire qui excèdent le minimum prévu pour la convention collective) au moment de la rupture, comme pour les indemnités résultant d'un accord de transaction en règlement d'un litige ;
- ◆ certains codes ne renvoient pas à une réalité juridique particulière : ainsi le code 008 renvoie-t-il à une « indemnité légale supplémentaire de licenciement » qui correspond simplement à la majoration de l'indemnité légale de licenciement à compter de onze ans d'ancienneté : il s'agit toujours de l'indemnité légale de licenciement ;
- ◆ la finesse des distinctions opérées est variable. Ainsi, en cas de licenciement individuel, les indemnités sont ventilées entre cinq codes types (007 pour l'indemnité légale en-dessous de dix années d'ancienneté, 008 pour la majoration d'indemnité légale à partir de la onzième année, 021 pour la majoration prévu par la convention collective, 022 pour les indemnités supraconventionnelles, 055 pour les indemnités supraconventionnelles exonérées fiscalement), alors qu'en cas de rupture conventionnelle, elles ne sont ventilées qu'entre trois codes types (001 pour les indemnités légales et conventionnelles, 022 pour les indemnités supraconventionnelles non exonérées, et 055 pour les indemnités supraconventionnelles exonérées fiscalement) ;
- ◆ certaines indemnités prévues par le code du travail ne sont pas répertoriées par un code-type. C'est le cas des indemnités dues en cas de licenciement individuel abusif ou nul (L. 1235-3 et L. 1235-3-1 du code du travail) et de la plupart des indemnités dues en cas de non-respect de la procédure pour licenciement collectif (art L. 1235-10 à L. 1235-17). Seule l'indemnité due pour non consultation du comité social d'entreprise est répertoriée sous la dénomination non juridiquement signifiante d'« indemnité légale spécifique de licenciement » (art. L. 1235-15, code type 010).

La compréhension de la nomenclature n'est pas homogène entre les administrations. La présentation réalisée *supra* est issue d'entretiens avec le GIP MDS, responsable de la production du cahier des charges techniques DSN, mais également des consignes adressées aux employeurs. Néanmoins, les entretiens de la mission avec d'autres administrations ont permis de mettre en évidence des écarts. À titre d'exemple, certaines administrations interprètent le code type 001 comme ayant vocation à accueillir la totalité du montant des indemnités de rupture conventionnelle (et non la seule partie prévue par la loi et la convention collective, conformément à l'interprétation du GIP MDS).

Par ailleurs, le remplissage du bloc s'éloigne pour partie de la logique de la paye. Certaines indemnités qui peuvent ne constituer qu'une seule ligne en paye, si tout est exonéré, peuvent être distinguées en quatre codes-types en DSN — à l'instar notamment des indemnités de licenciement. La réalisation de la paie nécessite que soit identifiés les montants soumis à cotisation et ceux exemptés, mais elle n'oblige pas nécessairement à distinguer indemnités par nature⁶. Si, en principe, le logiciel de paye doit être en mesure de réaliser cette ventilation, l'hétérogénéité des pratiques de paie comme celle du paramétrage des logiciels selon les besoins des entreprises⁷ rend la ventilation particulièrement fragile. La conception du bloc 52 s'éloigne donc de la philosophie générale de la DSN qui est que celle-ci devrait pouvoir être réalisée automatiquement à partir des données disponibles en paye.

Dans ce contexte, il n'est pas possible de garantir une correcte utilisation des codes-types par les entreprises, et donc une capacité à exploiter finement les données issues du bloc 52 de la DSN.

La déclaration des indemnités incombant aux employeurs, ceux-ci sont destinataires de consignes de remplissage. Un tableau est mis à leur disposition sur le site net-entreprises.fr⁸, qui donne des précisions sur les différentes indemnités susmentionnées. Le site permet en outre d'effectuer des recherches et d'obtenir des réponses type.

Encadré 2 : Consigne de remplissage pour la ventilation des indemnités de licenciement, extrait du site net.entreprises

« Un individu percevant un salaire annuel brut de 36 000 € (3 000 € mensuel) perçoit lors de son licenciement après 30 ans d'ancienneté dans l'entreprise, une indemnité de licenciement de **77 500 €** composée :

- d'une indemnité légale de 7 500 € ;
- d'une indemnité légale supplémentaire de 20 000 € ;
- d'une indemnité conventionnelle de 10 000 € ;
- d'une indemnité transactionnelle de 40 000 €. »

Le plafond exonération fiscale est égal à 72 000 €, soit le plus élevé entre le montant de l'indemnité légale et conventionnelle (37 500 €), 50 % du total de l'indemnité (38 750 €) et le double du revenu annuel brut (72 000 €). Le montant imposable sur la totalité de l'indemnité est donc de la différence entre le montant perçu et le montant exonéré (soit 77 500 – 72 000 = 5 500 €).

« Ce montant imposable ne peut correspondre qu'à l'indemnité transactionnelle puisque les indemnités légales et conventionnelles sont exonérées intégralement. La part exonérée d'indemnité transactionnelle est donc de 40 000 – 5 500 = **34 500 €** ».

En conséquence, les indemnités doivent être déclarées comme suit en DSN :

- Code 007, indemnité de licenciement = 7 500 €
- Code 008, indemnité supplémentaire de licenciement = 20 000 € ;
- Code 021, indemnité conventionnelle de licenciement = 10 000 € ;
- Code 022, indemnité transactionnelle = 40 000 € ;
- Code 055, indemnité transactionnelle exonérée fiscalement = 34 500 €.

⁶ Ainsi, une entreprise qui applique une seule convention collective programmer le logiciel de paye pour qu'il applique systématiquement le montant de l'indemnité conventionnelle, sans besoin d'identifier le montant de l'indemnité légale.

⁷ Entretien avec le GIP MDS 2 octobre

⁸ <https://www.net-entreprises.fr/media/documentation/grille-aide-remplissage-indemnitees.pdf>

Annexe II

Toutefois, le tableau n'a pas été mis à jour depuis 2017 au moins⁹. Il mentionne ainsi le montant d'indemnité légale de licenciement en vigueur avant le décret du 25 septembre 2017 qui l'a majoré. Surtout, le caractère succinct des consignes peut être source de difficultés pour les entreprises. À titre d'exemple, le cahier technique de la DSN doit être combiné avec les consignes de remplissage pour comprendre qu'il convient de ventiler l'indemnité de licenciement entre sa part légale, sa part conventionnelle et sa part transactionnelle dans trois codes types pour déclarer une même indemnité.

En outre, les entreprises peuvent être destinataires de consignes contradictoires, du fait des différentes interprétations entre les administrations exposées *supra*.

En complément des données individuelles liées au versement des indemnités de rupture, les employeurs sont tenus de déclarer les cotisations dont ils doivent s'acquitter. Cette opération relève du bloc 23, qui transmet le montant des prélèvements obligatoires dont un employeur doit s'acquitter au titre de l'ensemble de ses salariés (avec ventilation par prélèvement et agrégation par salarié). En revanche, le bloc 23 ne comporte pas d'éléments sur les étapes intermédiaires de calcul de ces prélèvements — par exemple le montant des cotisations dues au titre de chaque élément de rémunération du salarié.

1.2. France Travail est l'utilisateur principal des données de la DSN relatives aux indemnités de rupture du contrat de travail

Seules les unions pour le recouvrement de la Sécurité sociale et des allocations familiales (URSSAF), l'agence centrale des organismes de sécurité sociale (ACOSS) et France Travail reçoivent les informations du bloc 52.

Ces données sont mobilisées par les URSSAF en particulier dans le cadre de contrôles comptables d'assiette, c'est-à-dire pour vérifier *a posteriori* le correct montant des cotisations recouvrées.

Ces données sont également utilisées, quoique partiellement (voir annexe V) à des fins statistiques. L'ACOSS les transmet à la DSS qui chiffre le manque à gagner pour les finances publiques que représente le régime social des indemnités de rupture.

En revanche, des entretiens avec l'ACOSS et avec l'URSSAF d'Île-de-France, il ressort que ces données ne sont pas utilisées à des fins de gestion courante, par exemple pour la liquidation des droits à sécurité sociale ou pour des contrôles automatisés *a priori* de la correcte liquidation des cotisations.

Seule France Travail exploite les informations issues du bloc 52 au titre de ses opérations de gestion. Ces informations sont en particulier utilisées pour le calcul du différé d'indemnisation du chômage à la suite d'un licenciement, dont la durée dépend du montant des indemnités supralégales perçues¹⁰. Le bloc 52 est la principale source d'informations dont dispose France Travail pour ventiler les indemnités entre indemnités légales et indemnités supralégales.

⁹ Les métadonnées du document datent de celui-ci du 14 mars 2017.

¹⁰ L'indemnisation du chômage commence après un délai de sept jours au moins. À ce délai s'ajoute un différé dont la durée est proportionnelle au montant de l'indemnité supralégale (différé d'un jour pour 109,6 € d'indemnité en 2025, le taux étant indexé sur le plafond annuel de la sécurité sociale), plafonné à 75 jours si la rupture intervient dans le cadre d'une procédure collective et à 150 jours dans les autres cas.

Enfin, la direction générale des finances publiques (DGFIP) ne reçoit pas les données du bloc 52 relatives aux indemnités de rupture¹¹. La déclaration de revenus nécessaire à l'établissement de l'assiette de l'impôt sur le revenu et des impôts associés (formulaire CERFA 2042) ne prévoit pas que figurent les montants d'indemnités de rupture exemptés d'impôt. Seul le montant assujéti à l'impôt doit être déclaré¹². En vue de préremplir la déclaration de revenus, elle s'appuie sur les informations issues dans un autre bloc (bloc 50), parmi lesquelles figure le revenu imposable. Contrairement aux URSSAF, la DGFIP ne peut pas utiliser les données du bloc 52 à des fins de contrôle¹³, n'ayant pas demandé l'accès à ces données pour cette finalité.

1.3. Les déclarations ne donnent lieu qu'à des pratiques minimales de fiabilisation, en l'absence d'enjeux perçus sur ce poste

Les contrôles de la DSN destinés à sa fiabilisation relèvent de deux catégories :

- ◆ des contrôles *techniques*, qui visent à vérifier que certaines spécifications fonctionnelles de la DSN sont bien respectées. Ces contrôles sont réalisés dès le moment du dépôt de la DSN par l'employeur par le portail net-entreprises.fr ; une erreur peut entraîner l'impossibilité du dépôt. Le contrôle ne porte pas sur le fond des éléments déclarés ;
- ◆ des contrôles *métier* qui, à la différence des précédents, visent à vérifier que les données contenues dans la DSN respectent les règles législatives et réglementaires : correction des calculs de taux et d'assiette, cohérence avec des déclarations précédentes, etc. Ces contrôles sont réalisés à la suite du dépôt par les organismes recevant les données de la DSN (notamment l'ACOSS et les URSSAF) ; un contrôle positif n'invalide pas la DSN mais entraîne une demande de correction auprès de l'employeur qui, dans certains cas, peut être obligatoire à peine de sanctions.

1.3.1. Des vérifications automatiques sont réalisées sur la cohérence entre certains éléments de la déclaration

Les contrôles techniques portent notamment sur la structure (vérifiant l'enchaînement logique) et la syntaxe (s'appliquant à une rubrique indépendamment des autres) de la déclaration. Ils incluent également des contrôles d'existence automatisés, par exemple l'existence du numéro de l'entreprise et de l'établissement dans le système d'identification du répertoire des entreprises (SIREN).

Par ailleurs, les spécifications techniques de la DSN prévoient des règles de compatibilité entre certaines déclarations, qui toutefois ne semblent pas toujours respectées. À titre d'exemple, il n'est possible de déclarer une indemnité spécifique de rupture conventionnelle (indemnités de code-type 001) que pour le motif de fin de contrat « rupture conventionnelle » (code 043 du bloc code rupture) — cf. encadré 2. Dans la mesure où cette règle est une règle de syntaxe de la DSN, son respect est contrôlé au moment du dépôt et est bloquant. La mission a toutefois identifié 15 000 occurrences d'indemnités de rupture conventionnelle déclarées à l'occasion d'un autre motif, attestant que les spécifications du cahier des charges sont partiellement respectées.

¹¹ Des données issues du bloc 52 relatives à d'autres primes sont en revanche exploitées.

¹² Cases 1AJ à 1DJ (traitements et salaires) et OXX (si l'indemnité constitue un revenu exceptionnel).

¹³ Source : entretiens avec le GIP MDS et la direction des vérifications nationales et internationales (DVNI) de la DGFIP.

Annexe II

Le cahier des charges techniques DSN et les contrôles automatiques réalisés sur sa base ne sont en tout état de cause pas exhaustifs : par exemple, aucune règle du cahier des charges n'interdit de déclarer une indemnité de licenciement dans le cadre d'un motif de rupture conventionnelle. Les données statistiques communiquées à la mission par l'ACOSS sur la base des DSN font ainsi état, en 2024, de 4 109 ruptures de contrat pour le motif rupture conventionnelle au titre desquelles des indemnités de licenciement ont été déclarées.

Encadré 3 : Exemple de contrôle de cohérence du bloc 52 prévu par le cahier technique de la DSN

CCH-21 : Si le bloc « Fin du contrat - S21.G00.62 » est présent, alors le code indemnité « 001 - Indemnité spécifique de rupture conventionnelle » n'est autorisé que si le motif de la rupture contrat de travail est renseigné à « 043 - rupture conventionnelle », « 110 - Rupture conventionnelle collective » ou « 099 - Annulation ».

Cette règle signifie qu'il n'est pas possible de déclarer le versement d'indemnités spécifiques de rupture conventionnelle (code 001) en lorsque le contrat de travail est rompu pour un motif déclaré autre que « rupture conventionnelle » et « rupture conventionnelle collective » — le motif 099 annulation étant utilisé pour des raisons techniques.

Source : Cahier des charges techniques de la DSN dans sa version au 22 juillet 2025.

1.3.2. Le contrôle des données en aval, par les organismes utilisateurs, n'est effectué que par France Travail

Le bloc 52 de la DSN ne fait pas l'objet de contrôles métier par l'ACOSS, qui permettraient par exemple de détecter des anomalies entre les montants d'indemnités déclarés et les montants de cotisations versées. La fiabilisation des données de ce bloc ne fait pas partie non plus des priorités du plan de fiabilisation des données sociales, établi dans le cadre de la convention d'objectifs et de gestion (COG) de l'ACOSS pour 2023 à 2027¹⁴. L'ACOSS estime en tout état de cause que la complexité réglementaire de ce champ et la diversité des règles de calcul des indemnités ne permettrait pas d'établir des contrôles automatiques de cohérence des montants déclarés.

Seul France Travail assure des contrôles de cohérence¹⁵, non bloquants sur ce périmètre, dès la réception des flux de données qui permet à l'opérateur d'établir l'« attestation employeur rematérialisée » attestant les droits du salarié au chômage. Par la suite, et sur la base des incohérences repérées, s'ajoutent des contrôles métiers intégrés au système d'information de France Travail. Les conseillers indemnisation reviennent le cas échéant vers les entreprises pour fiabiliser des données individuelles.

Pour limiter les retards dans les signalements de fins de contrat et pour davantage distinguer certaines indemnités liées à la rupture de CDD, France Travail a exprimé des besoins d'évolutions du bloc 52 au GIP MDS. La demande relative aux signalements des fins de contrat vise à étendre les pénalités prévues dans le cadre de la mise en œuvre de la DSN aux retards de signalement. L'introduction de ces pénalités permettrait, selon l'opérateur, de sécuriser les données reçues. Par la suite, France travail a indiqué souhaiter renforcer les contrôles qu'il opère sur ces données à cette étape.

¹⁴ Voir *Conformité des données sociales, Feuille de route 2024-2025*, 6 mars 2024 (document signé par le directeur de la sécurité sociale par le directeur de l'ACOSS).

https://www.urssaf.org/files/Espace%20media/Communiqu%C3%A9s%20de%20presse/CP050424/Feuille_de_route_de_la_fiabilisation_Acoss_2024-2025.pdf.

¹⁵ Par exemple sur la date de fin de contrat.

1.4. Sur le fondement d'un échantillon de ruptures conventionnelles, la mission a établi des écarts entre DSN et déclarations aux DREETS sans toutefois pouvoir conclure à des anomalies significatives

Compte tenu de ces limites connues quant à la qualité des données, la mission a souhaité produire une estimation de la fréquence des anomalies dans les données du bloc 52. Pour cela, elle a croisé un échantillon de la base des données de la DSN avec une autre source de données, le système d'information sur les ruptures conventionnelles (SIRC) opéré par le ministère du travail.

Le SIRC recense les déclarations de ruptures conventionnelles individuelles obligatoirement notifiées par les employeurs aux services déconcentrés du ministère du travail en vue de leur homologation. La notification comporte l'information du montant de l'indemnité de rupture ainsi que les données permettant de calculer les indemnités légales et, dans certaines situations¹⁶, les indemnités conventionnelles. Dans la mesure où le SIRC repart directement des conventions de rupture signées par le salarié et l'employeur, il peut être présumé plus fiable que la DSN.

La mission a constitué un échantillon de 100 ruptures conventionnelles intervenues entre juillet et septembre 2025 à partir du SIRC. Sur ces 100 ruptures, il a été possible, pour 38 d'entre elles, dans les délais impartis par la mission, de ventiler les indemnités entre indemnités légales, conventionnelles et supraconventionnelles sur la base des données contenues dans le SIRC et d'apparier avec la DSN du mois correspondant au versement des indemnités.

Sur l'échantillon de 38 ruptures conventionnelles étudiées, 12 sont associées à des DSN comportant des écarts importants, soit un taux d'écart de 30 %. Sont considérées comme des écarts les incohérences entre montants inscrits en DSN et montants calculés à partir du SIRC qui ne peuvent pas être expliqués par des éléments autres que la DSN¹⁷.

L'écart le plus fréquent correspond à un **montant nul déclaré en DSN au titre de chaque code-type d'indemnité de rupture dans le bloc 52**. Cette situation correspond à 9 cas sur 12. Il n'est toutefois pas possible de conclure à des anomalies : il est possible que l'entreprise ait versé et/ou déclaré l'indemnité en DSN le mois suivant (possibilité de DSN rectificative).

Les trois autres écarts correspondent à des situations toutes différentes (cf. tableau 2), sans explication évidente pour deux d'entre elles. Peuvent être concernés le volume total des indemnités ou leur répartition par code-type.

Si cette analyse ne permet pas d'estimer une marge d'erreur sur les chiffrages réalisés à partir de la DSN, elle confirme que les données doivent être prises avec précaution.

¹⁶ Certaines conventions collectives prévoient cependant des règles qui diffèrent selon des paramètres absents de du formulaire (par exemple, une catégorie d'emploi).

¹⁷ Ainsi, plusieurs ruptures figurant dans l'échantillon donnent lieu à des écarts qui ne sont pas considérés par des anomalies dans la mesure où l'explication la plus probable est une erreur dans le SIRC.

Annexe II

Tableau 2 : Détail des anomalies identifiées, hors montants nuls en DSN

N°	Données disponibles dans le SIRC	Données disponibles en DSN	Nature et ampleur de l'écart
1	400 € d'indemnités légales, aucune autre indemnité	500 € d'indemnités légales et conventionnelles, aucune autre indemnité	20 % d'écart entre les deux déclarations, sans explication
2	3 000 € d'indemnités légales, aucune autre indemnité	3 000 € d'indemnités supraconventionnelles	Le montant total de l'indemnité est correct, mais celle-ci est déclarée comme supraconventionnelle alors qu'elle est légale
3	5 000 € d'indemnités légales, aucune autre indemnité	5 000 € d'indemnités légales, 25 000 € d'indemnités supraconventionnelles	Une indemnité supraconventionnelle est déclarée en DSN alors qu'elle n'est pas mentionnée dans la convention de rupture.

Source : Mission. Note de lecture : pour ne pas permettre l'identification des cas étudiés, tous les montants ont été arrondis à un seul chiffre significatif.

1.5. Le maître d'ouvrage de la DSN propose une refonte du bloc 52 à l'horizon 2028 pour faciliter les déclarations, mais les incitations à la qualité déclarative resteront faibles pour les entreprises

La qualité fragile des données du bloc 52 est consensuelle parmi les acteurs rencontrés. Le constat de la faible qualité est notamment partagé par l'ACOSS et le GIP MDS et expliqué par les limites de la nomenclature des codes-types (cf. 1.1.2).

En outre ce bloc 52 est peu évolutif, n'intégrant pas rapidement les évolutions réglementaires. À titre d'exemple, les ruptures conventionnelles collectives n'ont été intégrées dans la norme que deux ans après leur création.

La nécessité de rationaliser ce bloc a de longue date été identifiée¹⁸. Des préconisations en ce sens sont formulées notamment par le rapport d'activité 2012-2013 du comité de normalisation des données sociales¹⁹ et par le rapport sur la normalisation produit en 2020²⁰ par le GIP MDS.

En conséquence, le GIP MDS a initié un projet de refonte du bloc 52. Ce projet est mené avec les utilisateurs des données de ce bloc, au premier rang desquels France Travail.

L'objectif poursuivi à travers ce projet de refonte est de réduire le nombre des codes types d'indemnités (8 codes types sont envisagés contre 25 aujourd'hui) en évitant les redondances avec les rubriques « motif de fin de contrat » et « nature du contrat ». Il a vocation à se rapprocher des pratiques de paye. Les indemnités déclarées seraient ventilées selon les catégories suivantes :

- ◆ indemnités de fin de contrat *stricto sensu*, soit :
 - indemnités légales ;
 - indemnités conventionnelles ;

¹⁸ Rapport de l'inspection générale des affaires sociales (IGAS), *La gouvernance du GIP MDS et des dispositifs de déclaration sociale*, 2022, n° 2022-021.

¹⁹ Comité chargé de l'élaboration du référentiel des données sociales au cours de la première phase du projet DSN. Ce rôle est depuis exercé par le GIP MDS.

²⁰ Normalisation en DSN, point de situation et perspectives », GIP-MDS, janvier 2020. Rapport cité par le rapport IGAS de 2022, op.cit.

Annexe II

- indemnités ni légales ni conventionnelles ;
- indemnités ni légales ni conventionnelles exonérées fiscalement ;
- ◆ indemnités liées à l'exécution du contrat :
 - indemnités issues de reliquats de rémunération ;
 - indemnités compensatrices de congés payés ;
 - indemnités compensatrices de compte-épargne temps ;
- ◆ indemnités suite à clause de non concurrence.

Ce projet devrait permettre de faciliter l'appropriation du bloc 52 par les déclarants et les utilisateurs de la DSN, et donc contribuer à accroître la fiabilité.

Ce regroupement n'a pas vocation à mieux refléter la diversité des situations juridiques (cf. 1.1.2) en créant des codes types spécifiques à certaines situations. Ainsi, il n'est pas prévu que les licenciements économiques engagés sous un régime de PSE, ouvrant droit à un traitement fiscal avantageux, disposent d'un code spécifique. Il n'est pas non plus prévu un code type pour les ruptures conventionnelles engagées après l'âge légal du départ à la retraite, alors que les indemnités versées dans ce cadre sont traitées comme des éléments de rémunération (cf. annexe I).

À la date de la mission, la mise en œuvre de cette refonte est annoncée par le GIP MDS pour 2028. Le projet serait finalisé au cours de l'année 2026 en vue de son intégration aux spécifications techniques publiées fin 2026, laissant aux éditeurs de logiciels de paye l'année 2027 pour se mettre en conformité. Le GIP MDS a indiqué à la mission que la mise en œuvre de ces modifications ne suscitait pas d'opposition technique des éditeurs.

Parmi les administrations, l'ACOSS n'a pas fait part à la mission de difficultés ni de demandes spécifiques concernant ce projet. La DGFIP, qui n'est actuellement pas destinataire du bloc 52, mais qui pourrait les exploiter au titre des contrôles fiscaux, n'est pas associée au projet.

En revanche, ce dernier fait l'objet de réserves de la part de France Travail. L'opérateur met en avant le risque d'une perte d'informations préjudiciable au calcul du différé d'indemnité : il devrait en effet lui-même qualifier juridiquement les indemnités en croisant les informations du bloc 52 et d'autres blocs, plutôt que de pouvoir se fonder directement sur la déclaration de l'employeur.

L'aboutissement de la refonte du bloc 52 pour une simplification de la nomenclature est souhaitable et les discussions gagneraient à associer également la DGFIP pour vérifier que l'ensemble des besoins des utilisateurs potentiels ont été pris en compte.

En revanche, ce projet de refonte du bloc 52 ne saurait suffire à éviter l'ensemble des erreurs déclaratives. En effet, dans la mesure où les données de ce bloc ne sont pas utilisées de façon systématique pour contrôler la correcte liquidation des prélèvements obligatoires et ne sont mobilisées qu'à l'occasion de contrôles *ex post*, l'incitation qu'ont les utilisateurs à réaliser des déclarations correctes reste faible.

2. Le contrôle des déclarations des entreprises relatives aux indemnités de rupture est effectué essentiellement dans le cadre de contrôles de situation plus larges

S'agissant des URSSAF et plus encore des services fiscaux, le contrôle de la bonne application des règles d'exemption des indemnités de rupture n'est pas un point d'attention prioritaire. Il est réalisé à l'occasion d'opérations plus larges concernant la situation des entreprises et donne lieu à un montant faible de notifications de redressement. Le contentieux est lui-même limité et peu favorable aux organismes et services de recouvrement.

2.1. Les URSSAF contrôlent la bonne application des règles à l'occasion du contrôle de la situation des entreprises, mais le montant des redressements est faible

2.1.1. Le contrôle de la bonne application du régime social des indemnités de rupture fait partie des points de vérification des URSSAF prévus par les trames de contrôle

Les inspecteurs des URSSAF contrôlent le bon respect des règles relatives à l'assujettissement des indemnités de rupture à l'occasion du contrôle de la situation des entreprises. En 2023 et 2024, respectivement 58 000 et 46 000 contrôles ont été réalisés. Ces contrôles peuvent être des contrôles comptables d'assiette (CCA, réalisés sur place) ou contrôles partiels d'assiette sur pièces (CPAP, pour les entreprises de plus de 11 salariés seulement).

Le contrôle des règles d'assujettissement des indemnités de rupture fait partie des éléments attendus dans le cadre d'un contrôle complet de la situation de l'entreprise, ainsi qu'en atteste la trame de contrôle présentée à la mission par l'URSSAF d'Île-de-France. Les inspecteurs ont à leur disposition systématiquement en début de contrôle un tableau Excel extrait de la DSN détaillant par salarié les indemnités versées par l'entreprise pour la période considérée et précisant le motif de rupture.

Le contrôle porte sur l'ensemble de la réglementation propre aux cotisations et contributions (règles d'assujettissement et d'exemption) ainsi que sur la régularité des procédures de rupture, condition du bénéfice des dispositions d'exemption. Les inspecteurs chargés du contrôle sont ainsi amenés, par exemple, à demander la preuve de l'homologation d'une rupture conventionnelle individuelle ou de l'homologation ou l'approbation d'un PSE (cf. encadré 3).

Encadré 4 : Exemple du contrôle de la société X par l'URSSAF d'Île-de-France

La société X n'est pas en mesure de fournir les conventions de rupture conventionnelle et les accusés de réception de ces conventions par la DIRECCTE pour trois salariés en 2018, cinq en 2019 et deux en 2020. En l'absence de ces éléments, ce sont les règles de droit commun qui s'appliquent : les montants non soumis à cotisations sociales sont réintégrés à l'assiette de cotisations sociales et de la CSG/ CRDS. Le forfait social acquitté par l'entreprise lui est en revanche remboursé. Au total, la société est redevable, au titre des trois exercices, d'un montant en régularisation de 37 474€.

Source : URSSAF d'Île de France

2.1.2. Les montants en régularisation représentent de l'ordre de 20 M€ par an, soit de l'ordre de 1 % du coût de la niche sociale pour les finances publiques

Les montants régularisés donnent lieu à saisine dans le système d'information des URSSAF par nature d'indemnités selon une nomenclature comprenant 19 codes. Le montant des régularisations n'est toutefois connu à l'échelon national qu'à un niveau agrégé en quatre codes (cf. tableau 2).

Annexe II

Tableau 3 : Codes et typologies des agrégats relatifs aux régularisations

Code	Nature des indemnités soumis à régularisation
445	Indemnités de rupture forcée soumises à cotisation (congé payés, préavis, non concurrence).
446	Indemnités de rupture forcée avec limites d'exonération (indemnité de licenciement, mise à la retraite d'office, etc.)
448	Indemnités de rupture non forcée (rupture conventionnelle, rupture conventionnelle collective)
449	Cas particuliers (mise à la retraite, rupture dans le cadre d'un accord de gestion prévisionnelle des emplois et compétences, etc.)

Source : ACOSS.

Les montants régularisés dans le cadre de ces contrôles sont modestes. Pour l'essentiel, il s'agit de régularisations à la charge des entreprises : sur la période de 2019 à 2024, 8 158 régularisations débitrices ont été notifiées, pour un montant de 113,55 M€ (cf. tableau 3). De façon marginale, les régularisations peuvent être opérées au bénéfice des entreprises en cas de trop versé : sur la même période, 620 régularisations créditrices ont été notifiées, pour un montant de 6,26 M€.

Annexe II

Tableau 4 : Nombre et montant des régularisations débitrices

Année et code relatif aux indemnités concernées	Nombre de régularisations	Montants des régularisations
2019	2 283	23,81 M€
<i>Dont 445</i>	315	2,86 M€
<i>Dont 446</i>	541	7,74 M€
<i>Dont 448</i>	1 416	12,94 M€
<i>Dont 449</i>	11	0,27 M€
2020	1 026	18,72 M€
<i>Dont 445</i>	153	1,36 M€
<i>Dont 446</i>	234	5,86 M€
<i>Dont 448</i>	634	11,50 M€
<i>Dont 449</i>	5	0,01 M€
2021	1 047	17,98 M€
<i>Dont 445</i>	115	0,69 M€
<i>Dont 446</i>	219	3,91 M€
<i>Dont 448</i>	712	13,36 M€
<i>Dont 449</i>	1	0,02 M€
2022	1 163	13,72 M€
<i>Dont 445</i>	144	1,08 M€
<i>Dont 446</i>	258	4,96 M€
<i>Dont 448</i>	758	6,48 M€
<i>Dont 449</i>	3	1,20 M€
2023	1 276	17,79 M€
<i>Dont 445</i>	137	0,85 M€
<i>Dont 446</i>	285	7,59 M€
<i>Dont 448</i>	850	9,29 M€
<i>Dont 449</i>	4	0,05 M€
2024	1 363	21,53 M€
<i>Dont 445</i>	127	1,54 M€
<i>Dont 446</i>	337	8,21 M€
<i>Dont 448</i>	896	11,74 M€
<i>Dont 449</i>	3	0,05 M€
Ensemble	8 158	113,56 M€

Source : ACOSS.

Le nombre des régularisations est à rapprocher du nombre des contrôles opérés chaque année²¹ : en 2023, 1 276 régularisations au titre des indemnités de rupture pour 53 000 contrôles ; en 2024, 1 636 régularisations pour 46 000 contrôles.

À l'exception de l'exercice 2022, le montant des régularisations notifiées est compris entre 17 M€ et 24 M€ chaque année. Les régularisations concernent au premier chef les ruptures non forcées, qui représentent 57,5 % du total des régularisations prononcées. Les montants recouverts peuvent par ailleurs être comparés avec le coût de la niche sociale pour les finances publiques, de l'ordre de 1,2 Md€ (cf. annexe V).

L'action des URSSAF est en tout état de cause enserrée dans les délais de prescription prévus par le code de la sécurité sociale, soit trois ans à compter de la fin de l'année civile au titre de laquelle les cotisations et contributions sont dues²².

²¹ Il peut toutefois y avoir plusieurs régularisations au cours d'un même contrôle.

²² Code de la sécurité sociale (CSS), art. L. 244-3.

2.1.3. Au contentieux, l'évolution de la jurisprudence de la Cour de cassation limite les moyens pour les URSSAF de s'opposer à des protocoles transactionnels visant à éviter le paiement de cotisations sociales

Les décisions de régularisations donnent lieu à peu de contestations de la part des entreprises : en 2023, les commissions de recours amiable des URSSAF ont été saisies de 172 recours, portant sur 8,2 M€ de régularisations ; en 2024, de 206 recours, portant sur 6 M€ de régularisations. Le taux de recours représente donc 14 % des régularisations et 36 % des sommes régularisées. Les contestations portant sur les « ruptures non forcées » représentent 53,3 % du montant des sommes contestées, en ligne avec leur part dans les régularisations notifiées.

Lorsque la régularisation porte sur des indemnités versées dans le cadre d'un protocole transactionnel, l'ACOSS et l'URSSAF d'Île-de-France font état de difficultés probatoires.

En effet, la Cour de cassation a dit pour droit, par deux arrêts du 15 mars 2018²³, qu'une partie des indemnités transactionnelles pouvait être exemptée de cotisations et contributions sociales dès lors que « l'employeur rapporte la preuve qu'elles concourent, pour tout ou partie de leur montant, à l'indemnisation d'un préjudice » (cf. section 3. 3 de l'annexe I). Le restant des indemnités transactionnelles est quant à lui agrégé avec les autres indemnités de rupture en vue de l'application de l'exonération partielle. Il s'ensuit la possibilité pour l'employeur et le salarié agissant de concert d'obtenir un régime social plus avantageux en recourant à une transaction (cf. encadré 4).

Encadré 5 : Exemple d'application de la jurisprudence de la Cour de cassation sur les indemnités transactionnelles

La société X souhaite se séparer de son salarié M. A. La loi, la convention collective et le contrat de M. A conduiraient celui-ci à percevoir une indemnité d'au minimum 100 000 €, dont 80 000 € d'indemnités légales et conventionnelles et 20 000 € d'indemnités supraconventionnelles. Par ailleurs, la société X reconnaît avoir causé à M. A divers préjudices au cours de l'exécution du contrat de travail ; elle est prête, pour éviter un procès, à transiger sur le versement de 50 000 €, ce qu'accepte M. A. Le total des indemnités de rupture versées à M. A s'élèverait à 150 000 €.

L'on fait l'hypothèse que la rémunération annuelle brute de M. A était de 50 000 € et que le plafond annuel de la sécurité sociale s'élève à 50 000 € également.

Si la société X versait à M. A une indemnité de licenciement de 150 000 €, alors en application du régime prévu par les articles 80 *duodecies* du code général des impôts et L. 242-1 et L. 136-1-1 du CSS (cf. annexe I), alors l'assiette assujettie serait de :

- 50 000 € pour les cotisations sociales (exemption de deux années de revenu annuel brut, soit 100 000 €) ;
- 70 000 € pour les contributions sociales (exemption du montant de l'indemnité légale et conventionnelle).

En revanche, si la société X verse à M. A une indemnité de licenciement de 100 000 € puis conclut avec lui un protocole transactionnel prévoyant le versement de 50 000 € indemnisant un préjudice, alors l'assiette assujettie est réduite à 0 € pour les cotisations sociales et 20 000 € pour les contributions sociales. En effet, dans cette situation, M. A cumule deux exemptions ayant des finalités similaires :

- une exemption de 50 000 € tirée du fait qu'il a apporté la preuve qu'une partie de la transaction avait vocation à indemniser un préjudice ;
- les exemptions prévues par le CSS (100 000 € pour les cotisations sociales et 80 000 € pour la CSG et la CRDS), qui visent en principe à représenter forfaitairement la part de l'indemnité de licenciement qui répare un préjudice.

²³ Cour de cassation, 2^e chambre civile, 15 mars 2018, n° 17-10.325 et n°17-11.336

Annexe II

Cette interprétation du code de la sécurité sociale par la juridiction faïtière contredit la position du réseau des URSSAF²⁴ selon laquelle seule la qualification de dommages-intérêts, qui ne peut être que le fait d'une juridiction, permet à des indemnités versées à l'occasion de la rupture d'un contrat de travail d'être exemptées de cotisations sociales.

Ainsi :

- ◆ la Cour de cassation a débouté une URSSAF qui avait considéré que la conclusion d'une transaction après une faute grave faisait présumer que l'indemnité transactionnelle comportait l'indemnisation du préavis non effectué, soumise à cotisations. Pour arriver à cette conclusion, elle a considéré que la conclusion de la transaction était sans incidence sur la qualification de la faute comme faute grave (laquelle ne donne pas lieu à préavis) et que le protocole de transaction n'indemnisait en l'occurrence que le préjudice subi²⁵ ;
- ◆ de même, une cour d'appel a débouté une URSSAF qui avait considéré qu'une transaction qui suivait une saisine des prud'hommes pour non-paiement des heures supplémentaire et des congés payés comportait nécessairement le paiement de ces éléments. En effet, cette cour a considéré que le protocole limitait son objet à la compensation des préjudices subis, sans référence aux heures supplémentaires et aux congés payés²⁶.

Cette jurisprudence conduit donc en pratique à limiter les capacités des URSSAF à contester un protocole transactionnel prévoyant le versement d'indemnités exemptées, pourvu que la rédaction du protocole soit suffisamment explicite sur le fait que l'indemnité répare un préjudice causé au salarié.

2.2. Les montants déclarés au titre des indemnités de rupture donnent lieu à peu de contrôles par les services fiscaux

2.2.1. Le régime fiscal des indemnités de rupture est vérifié dans le cadre du contrôle d'entreprises, mais ne donne lieu qu'à des montants marginaux de redressement

La mission a échangé avec la direction des vérifications nationales et internationales (DVNI) de la direction générale des finances publiques (DGFIP), chargée du contrôle des entreprises les plus importantes²⁷. Le contrôle de la bonne application de la règle fiscale relative aux indemnités de rupture fait partie du contrôle d'ensemble mené sur une entreprise.

²⁴ Position présentée dans des documents d'aide-mémoire à destination des contrôleurs.

²⁵ Cour de cassation, 2^e chambre civile, 15 mars 2018, n° 17-10.325.

²⁶ Cour d'appel de Montpellier, 20 mars 2025, n° 20/02844.

²⁷ Chiffre d'affaires annuel supérieur à 75 M€ ou bilan supérieur à 400 M€, soit 10 000 entreprises.

Annexe II

Le montant des redressements est toutefois très limité. La recherche effectuée à la demande de la mission par la DVNI (en partie par consultation des pièces de procédure, du fait de l'impossibilité d'identifier les redressements au titre de l'article 80 *duodecies* dans les systèmes d'information de la DGFIP), fait état, entre 2019 et 2024, de 73 redressements notifiés, pour un montant de 13,4 M€. Ce montant est par ailleurs nettement majoré, au titre des exercices 2021 à 2023, par les redressements sanctionnant une application incorrecte, au titre des revenus 2018, du dispositif du crédit d'impôt modernisation du recouvrement (CIMR) mis en place pour le passage au prélèvement à la source²⁸. Si l'on considère les exercices 2019 et 2024, plus représentatifs du flux de redressement, le montant des redressements est en réalité anecdotique, rapporté au montant des redressements opérés chaque année par la DVNI (3,5Mds€).

La DVNI a indiqué à la mission que la réglementation applicable aux indemnités de rupture n'était pas considérée comme un point d'attention prioritaire, comparé à d'autres champs de contrôle, tel l'octroi d'actions gratuites.

Tableau 5 : Nombre et montants des recouvrements réalisés suite à contrôle de la DVNI

	2020	2021	2022	2023	2024
Nombre de dossiers	6	26	23	14	4
Montant redressés	1 87 M€	3,63 M€	3,99 M€	3,55 M€	0,41 M€

Source : DVNI.

Le service de la sécurité juridique et du contrôle fiscal (SJCF) de la DGFIP a pour sa part fait état d'un nombre très faible des contentieux (moins de cinq par an).

L'ACOSS, la DVNI et la direction nationale de la vérification des situations fiscales (DNVSF), en charge du contrôle des particuliers, sont liées par un protocole conclu le 21 novembre 2008 qui prévoit des échanges d'information bi-annuels entre ces structures et mentionne explicitement le signalement par la DVNI des sociétés ayant fait l'objet d'un rehaussement significatif concernant notamment les indemnités de licenciement (partie I2d). S'y ajoutent des échanges ponctuels au fil de l'année et des contrôles réalisés.

2.2.2. Les redressements opérés en matière fiscale mettent en évidence certaines risques de détournement de la réglementation

Les rehaussements de l'imposition correspondent en particulier à des situations où, du fait d'un régime fiscal sensiblement différent selon les modalités de rupture retenues, salarié et employeur peuvent trouver un commun intérêt à utiliser un mode de rupture à mauvais escient.

²⁸ Les indemnités de licenciement n'étaient pas éligibles au CIMR et devaient être déclarées dans la case « revenus exceptionnels ».

Annexe II

Les indemnités de départ volontaire en retraite sont ainsi imposées dans des conditions de droit commun, alors que les indemnités de licenciement donnent lieu à un régime d'exemption permettant d'exclure de l'assiette de l'imposition des indemnités jusqu'à 300 000 € environ (cf. annexe I). Des licenciements fictifs ont dès lors pu être mis en évidence²⁹, qui avaient pour but de faire échapper les indemnités versées à l'imposition sur le revenu. Ces situations sont caractéristiques d'un abus de droit et donnent lieu de surcroît à pénalité à hauteur de 80 %³⁰. Néanmoins, la preuve de l'abus est à la charge de l'administration fiscale et peut être difficile à apporter, alors même que le montage est notoire et sa mise en œuvre relativement simple³¹.

²⁹ En ce sens : CAA Nantes, 1^{re} chambre, 10 septembre 2020, n° 18NT04344 ; CAA Versailles, 1^{re} chambre, 9 novembre 2021, n° 19VE02057.

³⁰ Art. 64 du livre des procédures fiscales ; art. 1729 du CGI.

³¹ En ce sens, la DVNI a présenté à la mission, sous forme anonymisée, des exemples de dossiers incluant des échanges écrits avec les avocats de contribuables invoquant, au bénéfice de leur bonne foi, le caractère répandu de cette pratique.

ANNEXE III

Les impacts du régime socio fiscal des indemnités de rupture sur le marché du travail

SOMMAIRE

1. L'INTRODUCTION DE LA RUPTURE CONVENTIONNELLE A SANS DOUTE ACCRU LES FLUX D'ENTRÉE ET SORTIE DU MARCHÉ DU TRAVAIL ET CONTRIBUÉ À RÉDUIRE LES CONTENTIEUX RELATIFS AUX RUPTURES DE CONTRAT MAIS SON EFFET SUR L'EMPLOI EST PLUS INCERTAIN	1
1.1. Faciliter les ruptures de contrat devait permettre d'accroître les flux sur le marché du travail et de favoriser les appariements	1
1.1.1. <i>Les effets de la législation de la protection de l'emploi ne sont pas consensuels.....</i>	<i>1</i>
1.1.2. <i>L'introduction de la rupture conventionnelle de 2008 a visé à réduire les contournements du droit, la conflictualité des relations de travail et les rigidités sur le marché du travail.....</i>	<i>3</i>
1.2. Le marché du travail est effectivement devenu plus fluide, le recours au contentieux s'est réduit, mais l'effet global sur l'emploi est difficile à documenter.....	6
1.2.1. <i>La rupture conventionnelle a contribué à accroître les flux de sorties et à limiter le recours au contentieux prudhommal.....</i>	<i>6</i>
1.2.2. <i>L'effet de la facilitation des ruptures sur les créations d'emploi ou le taux d'emploi reste incertain.....</i>	<i>7</i>
1.2.3. <i>Un effet horizon a été mis en avant pour expliquer la moindre participation des Séniors au marché du travail français.....</i>	<i>9</i>
2. LE RÉGIME D'EXEMPTIONS SOCIO-FISCALES CRÉE DES POSSIBILITÉS D'OPTIMISATION PAR LES SALARIÉS COMME LES EMPLOYEURS, MAIS CES INCITATIONS SONT SECONDAIRES PAR RAPPORT À L'ACCÈS À L'ASSURANCE CHÔMAGE POUR LES PREMIERS ET LA RÉDUCTION DES CONTENTIEUX POUR LES SECONDS.....	10
2.1. Si des analyses tendent à montrer que les ruptures conventionnelles se sont davantage substituées à des démissions qu'à des licenciements, elles sont anciennes et fragmentaires.....	10
2.1.1. <i>Entre 2008 et 2014, les ruptures conventionnelles se seraient aux quatre cinquième substituées à des démissions ou à des ruptures qui n'auraient pas eu lieu en leur absence.....</i>	<i>10</i>
2.1.2. <i>Au regard de leur ancienneté, ces données sont à considérer avec précaution.....</i>	<i>16</i>
2.1.3. <i>L'existence d'indemnités de départ, et le traitement socio-fiscal qui les caractérise, n'apparaît pas déterminer la préférence des salariés pour un mode de rupture.....</i>	<i>17</i>
2.1.4. <i>Même si le traitement socio-fiscal est encore plus complexe à l'approche de la retraite, son rôle dans le comportement des acteurs est inconnu.....</i>	<i>19</i>
3. SI LES CONVENTIONS COLLECTIVES PEUVENT PRÉVOIR DES DISPOSITIONS PLUS FAVORABLES POUR LEURS SALARIÉS, LES CADRES ET LES SALARIÉS PLUS ANCIENS BÉNÉFICIENT DAVANTAGE DU RÉGIME SOCIO-FISCAL.....	20
3.1. Les conventions collectives peuvent fixer des indemnités différentes et prévoir des dispositions plus favorables pour les cadres.....	20

3.2. Les cadres et les salariés les plus anciens, dont les indemnités de départ sont plus élevées et plus souvent supérieures au minimum légal, bénéficient davantage du régime socio-fiscal	24
3.3. Employeurs et salariés peuvent arbitrer entre différentes modalités de rupture, parfois appuyés par des cabinets de conseil spécialisés en la matière.....	25
4. LES CAS-TYPES CONSTRUITS PAR LA MISSION CONFIRMENT QUE LE RÉGIME SOCIO-FISCAL BÉNÉFICIENT AUX SALARIÉS QUI TOUCHENT DES INDEMNITÉS ÉLEVÉES, MAIS QUE SON RÔLE EST SECONDAIRE DANS LE CHOIX DES MODALITÉS DE RUPTURE PAR RAPPORT AU DROIT À L'INDEMNISATION DU CHÔMAGE.....	26
4.1. Le régime socio-fiscal spécifique des indemnités de rupture bénéficie avant tout aux salariés les mieux rémunérés	26
4.2. L'espérance de revenus associée au droit à l'indemnisation du chômage est supérieure au montant perçu d'indemnités légales de rupture de contrat de travail.....	28

La mission a souhaité apprécier les effets du régime socio-fiscal des indemnités de rupture sur le marché du travail. Pour ce faire, la présente annexe cherche d'abord à évaluer l'effet des différents modes de rupture sur la fluidité du marché du travail. Elle considère plus spécifiquement les effets de la rupture conventionnelle, dont l'introduction a été motivée par des objectifs de fluidification du marché du travail et de pacification des relations de travail. À partir de la littérature existante, elle apprécie également le rôle du traitement socio fiscal sur le comportement des acteurs, notamment par rapport aux conditions d'assurance chômage. De plus, elle essaie d'approcher le profil des bénéficiaires du régime, les cadres en particulier. Enfin, la mission a souhaité caractériser ses constats dans des cas-types qui convergent avec les analyses macroéconomiques mises en évidence.

1. L'introduction de la rupture conventionnelle a sans doute accru les flux d'entrée et sortie du marché du travail et contribué à réduire les contentieux relatifs aux ruptures de contrat mais son effet sur l'emploi est plus incertain

1.1. Faciliter les ruptures de contrat devait permettre d'accroître les flux sur le marché du travail et de favoriser les appariements

1.1.1. Les effets de la législation de la protection de l'emploi ne sont pas consensuels

La littérature économique théorique met classiquement en avant un effet négatif de la protection de l'emploi sur l'activité, qui engendre :

- ◆ **un accroissement des frictions sur le marché du travail**, liés aux coûts d'ajustement, pouvant conduire les entreprises à moins recruter, y compris en phase d'expansion économique¹ ;
- ◆ **une moindre réallocation des salariés** des secteurs à faible gains de productivité vers des secteurs plus dynamiques² ;
- ◆ **une moins bonne qualité de l'appariement** entre les salariés et les entreprises³ ;
- ◆ **un accroissement de la dualisation du marché du travail**, favorisant les actifs déjà en emploi et diminuant la probabilité d'être recruté⁴.

L'augmentation du coût des licenciements est ainsi associée à une réduction des flux de main d'œuvre et un allongement de la durée de chômage⁵. Le marché du travail est alors « sclérosé, plus stagnant »⁶.

¹ John T. Addison, Paulino Teixeira (2003). « The Economics of Employment Protection ». *Journal of Labor Research*.

² Hugo Hopenhayn, Richard Rogerson (1993). « Job Turnover and Policy Evaluation : A General Equilibrium Analysis ». *Journal of Political Economy*.

³ Dale T. Mortensen, Christopher A. Pissarides (1994). « Job Creation and Job Destruction in the Theory of Unemployment ». *Review of Economics Studies*.

⁴ Edward P. Lazear (1990). « Job Security Provisions and Employment ». *Quarterly Journal of Economics*.

⁵ Olivier Blanchard et Jean Tirole (2003). *Protection de l'emploi et procédures de licenciement, Rapport du [Conseil d'analyse économique](#)*.

⁶ Ibid.

Toutefois, les travaux empiriques, assez rares sur le sujet, sont plus ambivalents. Ils soulignent d'une part la nécessité d'introduire d'autres variables dans l'analyse comme le poids de la négociation collective (qui doit être forte pour contrebalancer la flexibilité), le taux de remplacement des indemnités de chômage ou encore des politiques actives d'accompagnement des chômeurs. À cet égard, l'OCDE distingue le modèle danois (dit de flexicurité) au titre du dynamisme de son marché du travail. Ce dernier conjugue une faible protection de l'emploi, un système d'indemnisation chômage généreux et une forte activation des politiques d'accompagnement à la recherche d'emploi. **Ainsi, pour être pleinement efficace, une flexibilité accrue doit être associée à des protections renforcées en cas de choc externe et d'incitations à la formation⁷.**

De plus, concernant l'appariement entre l'offre et la demande d'emploi, les travaux établissent qu'une législation très protectrice en matière d'emploi, en freinant les ruptures de contrat de travail, peut nuire à la création d'emplois. À l'échelle d'une entreprise, les mouvements d'emplois se caractérisent par un grand nombre d'embauches et de ruptures, presque concomitantes. Selon John Abowd, Patrick Corbel et Francis Kramarz⁸ dans une étude portant sur les mouvements de main d'œuvre dans 1 669 entreprises entre 1987 et 1990, en moyenne, une entreprise qui crée un emploi embauche trois personnes et se sépare de deux autres. De plus, la perte d'un poste de travail se traduit par deux embauches et trois départs. Chaque embauche est donc le fruit d'un processus d'appariement, prenant en compte les compétences des personnes, leurs caractéristiques, les besoins ou encore la culture de l'entreprise. En conséquence, une protection trop forte freine cet ajustement et ne favorise pas une meilleure allocation des ressources sur le marché du travail.

Plus spécifiquement, les indemnités de fin de contrat à durée indéterminée tendent, lorsqu'elles dépendent de l'ancienneté des salariés, à avoir un effet négatif sur leur mobilité. Le risque de perdre les droits accumulés peut les décourager à changer d'emploi. Par exemple, en 2003, l'Autriche a remplacé l'indemnité de fin de contrat fondée sur l'ancienneté par des comptes d'épargne portables financés par les contributions des employeurs, auxquels les travailleurs peuvent accéder en cas de perte d'emploi ou de transfert lorsqu'ils passent directement à un autre poste (cf. encadré 1). Cette réforme a conduit à une augmentation des mobilités, en particulier des secteurs les moins productifs vers les plus productifs, et a réduit le chômage⁹.

⁷ Voir notamment OCDE 2004, [Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2004 \(FR\)](#)

⁸ « The Entry and Exit of Workers and the Growth of Employment », *Review of Economics and Statistics*, 81 (2), 1999, p. 170-187.

⁹ Andreas Kettemann, Francis Kramarz, Josef Zweimüller (2017). « Job Mobility and Creative Destruction : Flexicurity in the Land of Schumpeter ». *CEPR Working Paper*.

Encadré 1 : Réforme de l'indemnisation des ruptures de contrat de travail en 2003 en Autriche

Avant la réforme du 1^{er} janvier 2003, l'Autriche disposait d'une indemnisation des fins de contrat à durée indéterminée similaire à celle de la France. Elle exigeait des entreprises le paiement d'une indemnité à un salarié licencié, indemnité qui dépendait de l'ancienneté du salarié dans l'entreprise.

À partir du 1^{er} janvier 2003, l'employeur doit transférer 1,53 % du salaire actuel du salarié sur un compte de pension, qui appartient au salarié et sur lequel il perçoit des intérêts. Lorsque l'emploi prenait fin, que ce soit par un licenciement ou une démission, le salarié reste propriétaire de son compte de pension. Bien que les droits ne soient jamais perdus, l'accès aux fonds du compte de pension est réglementé. Le retrait des fonds n'est possible qu'après trois ans d'ancienneté, après un licenciement, lorsque l'entreprise et le salarié conviennent mutuellement de mettre fin au contrat de travail, ou à la fin d'un contrat temporaire. En revanche, lorsque le salarié démissionne de son entreprise (ou est licencié pour faute), il n'a aucun droit de retirer les fonds du compte de pension.

Il en résulte que l'indemnité de licenciement du salarié ne dépend plus de l'ancienneté dans l'entreprise, mais de la durée de cotisation totale.

Source : Andreas Kettemann, Francis Kramarz, Josef Zweimüller (2017). « Job Mobility and Creative Destruction : Flexicurity in the Land of Schumpeter ». CEPR Working Paper ; OECD (2025). OECD Employment Outlook 2025 : Can We Get through the Demographic Crunch ?

Ces grands principes nourrissent également le rapport de 2025, *OECD Employment Outlook*. L'OCDE estime ainsi « *qu'une protection de l'emploi trop stricte contre le licenciement des salariés en contrat à durée indéterminée réduit les réallocations d'emplois bénéfiques à l'efficacité du marché du travail. En particulier, une législation de protection de l'emploi trop rigide peut freiner ces réallocations en diminuant la création de postes pour combler les emplois vacants et, par conséquent, les opportunités de mobilité professionnelle [...]. Le défi pour les pouvoirs publics consiste donc à offrir aux entreprises une flexibilité suffisante pour permettre l'allocation des emplois vers leurs usages les plus productifs, tout en maintenant des incitations à la formation des salariés et à accroître leurs compétences sur le long terme, tout en les protégeant contre les abus, rôle pour lequel la législation sur la protection de l'emploi demeure essentielle.* ».

1.1.2. L'introduction de la rupture conventionnelle de 2008 a visé à réduire les contournements du droit, la conflictualité des relations de travail et les rigidités sur le marché du travail

1.1.2.1. Au début des années 2000, la législation française protectrice en matière d'emploi était source de contournement du droit et de conflictualité des relations de travail

Les évaluations des dispositifs et mesures de protection de l'emploi, réalisées tant par la Banque mondiale que par l'OCDE, au début des années 2000, mettaient en avant une réglementation plus contraignante en France que dans d'autres pays développés¹⁰.

¹⁰ Voir Perspectives de l'emploi, OCDE 1999, chapitre dédié à la protection de l'emploi. La France y est jugée restrictive dans sa législation, notamment au titre de l'autorisation des contrats temporaires. Ou encore, Doing business, 2004, World bank: l'indice de la France sur la flexibilité du licenciement est bas (26), comparativement à celui des pays de l'Europe du Nord (45 en Allemagne, 17 au Danemark).

Annexe III

Au-delà des coûts directs liés aux indemnités de licenciement, plutôt modestes, les procédures étaient jugées complexes et longues¹¹. Le droit rendait nécessaire la justification du licenciement, soit pour faute réelle ou sérieuse dans le cas des motifs personnels, soit pour attester la nécessité de transformer ou de supprimer des emplois dans le cas d'un licenciement économique. Les délais des contentieux étaient longs, en particulier pour les procédures collectives, en comparaison de la moyenne internationale. Les voies de contestation, nombreuses, rallongeaient les procédures (environ 200 000 nouveaux cas de saisies prudhommales par an au début des années 2000 pour les licenciements individuels selon Blanchard et Tirole, avec des issues le plus souvent en faveur des salariés au niveau des appels).

Selon Cahuc et Karmarç ¹², la protection de l'emploi avait crû en France au début des années 2000¹³ pour encadrer le licenciement et les contrats à durée limitée. Concernant les licenciements économiques et collectifs, les procédures étaient jugées encore plus lourdes et complexes, la France se singularisant par :

- ◆ le manque de recherche d'accord entre employeurs et salariés ;
- ◆ les délais de licenciement économique, en partie liés aux obligations de reclassement interne faites aux entreprises ;
- ◆ la faiblesse des indemnités perçues.

En conséquence, le rapport Cahuc et Karmarç faisait le constat d'un contournement du droit visible à la fois dans le recours au CDD et dans la montée en puissance des licenciements pour motif personnel, parfois assortis de transaction, et une réduction du recours aux licenciements économiques et collectifs. Il indiquait ainsi que les licenciements économiques ne constituaient que 2 % des départs de l'emploi, soit trois fois moins que les licenciements pour motif personnel (6 % des départs). Les licenciements économiques avaient été divisés par 2,9 entre 1989 et 2004 tandis que sur la même période les licenciements pour motif personnel avaient crû de 50 %. Sur la même période, les démissions étaient restées stables. Selon eux, « *tous les témoignages obtenus auprès de chefs d'entreprises, de syndicalistes, et de directions de ressources humaines suggèrent que les licenciements pour motif personnel sont fréquemment des licenciements économiques déguisés. Pour l'employeur, l'alibi du motif personnel permet de passer outre les procédures de licenciement économique, voire collectif ; l'employeur est donc incité à invoquer un motif personnel pour licencier, quitte à conclure une transaction avec le salarié, afin que ce dernier abandonne ses droits de recours en contrepartie d'une indemnité. Le salarié, confronté à un environnement juridique incertain, à des procédures de reclassement dont l'efficacité est loin d'être prouvée, préfère le plus souvent empocher l'indemnité de licenciement prévue par la transaction et percevoir ensuite ses droits à l'indemnisation du chômage. (...) En réalité, le licenciement pour motif personnel joue le rôle de soupape de sécurité dans un contexte où il est potentiellement très coûteux de licencier pour des motifs économiques* ».

¹¹ Blanchard et Tirole, 2003 (op.cit).

¹² De la précarité à la mobilité : vers une Sécurité sociale professionnelle, 2004, De la précarité à la mobilité : vers une Sécurité sociale professionnelle.

¹³ Loi de 2002 qui établit que le licenciement ne peut être justifié que quand toutes les autres modalités ont été épuisées.

Annexe III

Ce contournement du droit se traduisait par une conflictualité de la rupture plus importante, ce que confirme les études de l'époque¹⁴. En 2004, un peu plus d'un quart des salariés qui avait fait l'objet d'un licenciement pour motif personnel avait ensuite saisi le conseil des prud'hommes (contre 2,5 % soit dix fois moins pour les licenciés économiques). Cette tendance était observée dans un contexte où les licenciements économiques avaient chuté (de 61 % des licenciements en 1993 à 24 % en 2004). Pour ces derniers, qui concentraient la majorité des litiges, la contestation du motif de licenciement était devenue un objet fréquent de contestation, quatre fois plus fréquents que ceux portant sur les conséquences de la rupture. La contestation du motif de licenciement représentait plus des deux-tiers du contentieux prud'hommal. « *Devant les conseils de prud'hommes, la demande-type est celle d'un salarié ordinaire dont le contrat de travail a été rompu pour motif personnel et qui en conteste le bien-fondé (65,4 % de l'ensemble du contentieux prud'homal, 74,6 % au fond)*¹⁵ ». Dans plus de deux tiers des cas, les demandes introduites par les salariés obtenaient une issue favorable. Entre 1990 et 2004, les affaires instruites par les prud'hommes avaient augmenté de 11 % (passant de 193 777 à 214 614).

1.1.2.2. Dans ce contexte où plusieurs rapports avaient recommandé l'assouplissement du droit du travail, l'accord national interprofessionnel de 2008 puis sa loi de transposition introduisent la rupture conventionnelle dans le code du travail

À la suite du rapport Blanchard, le rapport Cahuc et Karmarx prenait également le parti d'une refonte du contrat de travail, avec l'institution d'un contrat unique, se substituant aux CDD et CDI, avec un degré de protection de l'emploi qui aurait crû progressivement avec la durée effective des contrats. Ce contrat unique devait permettre de réduire les inégalités de traitement préexistantes, découlant des règles différenciées en matière d'indemnisation de la rupture (l'ancienneté étant le premier facteur d'hétérogénéité, constituant un majorant de sa détermination).

Dans un chapitre dédié aux nouvelles sécurités, le rapport de la « Commission Attali¹⁶ » préconisait pour sa part de favoriser les mobilités professionnelles en sécurisant les parcours. La sécurisation devait permettre d'accompagner les salariés dans leurs changements d'emploi. Il s'agissait en outre de « faciliter la rupture d'un commun accord du contrat de travail » en inscrivant cet objectif dans la négociation entre partenaires sociaux. La négociation de la fin de contrat devait permettre de « faire du licenciement économique l'ultime recours », de réduire le recours aux juges, et d'accompagner les restructurations. Dans cette logique, en complément de la rupture d'un commun accord, le rapport préconisait l'assouplissement de la procédure de licenciement économique en introduisant un critère justificatif d'amélioration de la compétitivité. Concernant la rupture à l'amiable, le rapport en dessinait les contours : une indemnisation supérieure à celle en vigueur pour le licenciement, une négociation intermédiée et assortie de garanties procédurales, l'ouverture des droits à l'indemnisation chômage, l'absence de consultation préalable des instances représentatives du personnel.

¹⁴ Le droit du travail en perspective contentieuse, 1993-2004, Centre d'études et de recherches du ministère de la justice, B. Munoz Pérez, E. Severin, [litiges du travail 17-11-2005](#).

¹⁵ Op. cit.

¹⁶ Rapport de la commission pour la libération de la croissance française : 300 décisions pour changer la France, janvier 2008.

L'accord national interprofessionnel (ANI) du 11 janvier 2008 relatif à la modernisation du marché du travail, signé par les trois organisations patronales (MEDEF, CGPME, UPA) et quatre des cinq syndicats représentatifs (CFDT, FO, CFTC, CFE-CGC, mais pas CGT) des salariés, souhaite « privilégier les solutions négociées à l'occasion des ruptures du contrat de travail ». Avec la rupture conventionnelle¹⁷, il s'agit de favoriser le recrutement côté employeurs, tout en sécurisant les droits des salariés. La minimisation des sources de contentieux figurait également au titre des objectifs retenus, de même que le principe d'une exonération de l'indemnité dans les mêmes conditions que celles du licenciement, sauf pour les salariés en âge de bénéficier d'une pension de retraite. La loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 portant modernisation du marché du travail transpose l'ANI. Neuf ans plus tard, en 2017¹⁸, ce cadre a été élargi aux décisions collectives, avec l'instauration de la rupture conventionnelle collective (cf. annexe 1).

1.2. Le marché du travail est effectivement devenu plus fluide, le recours au contentieux s'est réduit, mais l'effet global sur l'emploi est difficile à documenter

1.2.1. La rupture conventionnelle a contribué à accroître les flux de sorties et à limiter le recours au contentieux prud'hommal

Entre 2014 et 2024, le nombre de séparations de CDI s'est accru de 57 % (voir annexe I), la rupture conventionnelle s'imposant comme le troisième mode le plus fréquent de rupture du CDI, après les démissions et les licenciements, ce qui atteste qu'elle a facilité les fins de contrat.

Empiriquement, l'étude de Batut et Maurin¹⁹, a cherché à en apprécier les effets dans les entreprises qui y ont eu recours entre 2008 et 2014, avec la difficulté d'interpréter des résultats marqués par la crise économique. A l'appui de données administratives, ce travail établit que le recours aux ruptures conventionnelles coïncide avec une augmentation globale des flux de sortie, l'outil s'ajoutant aux autres dispositifs existants (licenciements pour motif économique et personnel comme démission). Dans les entreprises qui mobilisent la rupture conventionnelle, le taux de rupture de CDI augmente de 18 % (et les motifs se modifient, les démissions, les licenciements économiques et les retraites se maintenant, les licenciements pour motifs personnels diminuant), compensées par une augmentation presque équivalente des créations d'emplois en CDI, même si les effectifs baissent légèrement de 0,9 %. **En définitive, selon l'article et dans l'échantillon étudié, l'introduction de la rupture conventionnelle a contribué à rendre le marché du travail moins conflictuel, plus fluide, mais sans nécessairement créer d'emplois.**

¹⁷ L'article L. 1237-11 du code du travail définit comme suit la rupture conventionnelle : « L'employeur et le salarié peuvent convenir en commun des conditions de la rupture du contrat de travail qui les lie. La rupture conventionnelle, exclusive du licenciement ou de la démission, ne peut être imposée par l'une ou l'autre des parties. »

¹⁸ Ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail.

¹⁹ Cyprien Batut, Eric Maurin (2019). « Comment les ruptures conventionnelles ont transformé le marché du travail », Paris School of Economics Working Paper n° 2019-04.

Annexe III

Par ailleurs, depuis l'introduction de la rupture conventionnelle, le nombre d'actions introduites devant les conseils de prud'hommes a fortement baissé. Alors que de l'ordre de 200 000 actions étaient annuellement introduites devant les prudhommes avant 2007, leur nombre chute après cette date²⁰. En 2023, ce nombre²¹ s'établit à 124 800, soit une baisse de plus de 38% par rapport à 2008²², à mettre en regard de l'augmentation du nombre de ruptures de CDI sur la même période (+46%). Il est intéressant de noter que l'essentiel de la baisse se produit sur la première décennie postérieure à la rupture conventionnelle entre 2008 et 2017 (-37%), comparativement à celle qui a suivi la barémisation des indemnités prud'hommales introduites plus tard par les ordonnances Travail de 2017. L'effet de la rupture conventionnelle apparaît ainsi majeur dans l'évolution constatée du nombre d'affaires introduites devant ces instances.

Tableau 1 : Évolution du nombre d'affaires introduites aux conseils de prud'hommes et évolution du nombre de ruptures de CDI entre 2008 et 2023

Indicateur	Nombre par année			Taux d'évolution		
	2008	2017	2023	2008-2017	2017-2023	2008-2023
Nombre de ruptures de CDI*	3 011 317	3 162 492	4 396 012	5 %	39 %	46 %
Nombre d'affaires introduites aux conseils des prud'hommes**	202 103	127 387	124 800	-37 %	-2 %	-38 %
Nombre de ruptures conventionnelles*	40 363	395 151	514 854	879 %	30 %	1 176 %

Source : *Données DARES, mouvements de main d'œuvre ; ** Données du ministère de la justice.

1.2.2. L'effet de la facilitation des ruptures sur les créations d'emploi ou le taux d'emploi reste incertain

À la connaissance de la mission, il n'existe pas d'études récentes documentant l'effet de la facilitation des modes de rupture de contrat de travail sur la création d'emploi en France. L'étude de Batut et Maurin (2019) repose sur des résultats constatés sur les premières entreprises ayant mobilisé la rupture conventionnelle, par construction difficiles à extrapoler. Elle souligne néanmoins que « la baisse des coûts de de séparation associée à la réforme [de la rupture conventionnelle] de 2008 n'a [...] généré aucune création nette d'emplois ».

De la même manière, concernant l'augmentation du taux d'emploi, aucune analyse empirique n'a été identifiée par la mission permettant d'isoler le rôle joué par la mise en place de la rupture conventionnelle.

²⁰ Voir Guillonnet M., Serverin E., « Les litiges individuels du travail de 2004 à 2013, des actions moins nombreuses mais toujours plus contentieuses », Infostat Justice, Bulletin d'information statistique, n° 135, août 2015.

²¹ Voir [RSJ2021_Chapitre8.pdf](#) Référence statistiques justice, Edition 2022, Le contentieux du travail.

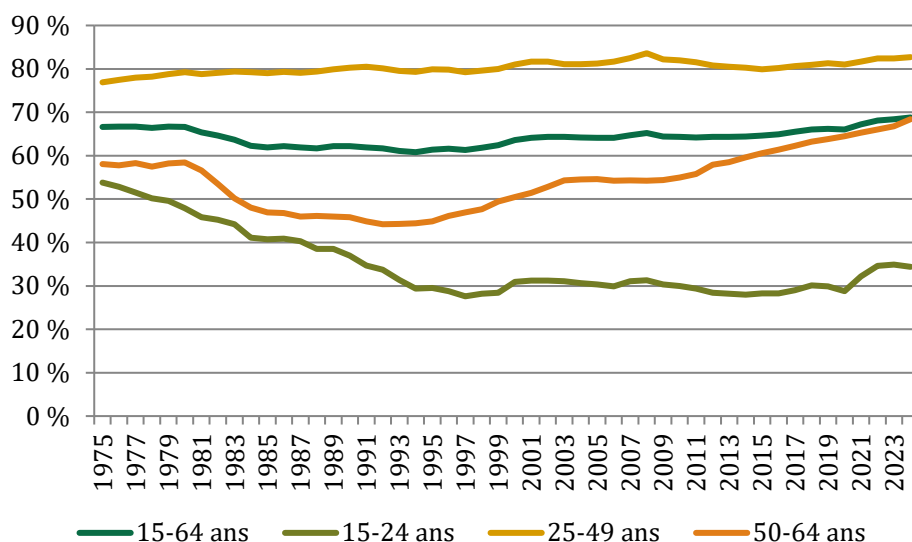
²² Voir LES AFFAIRES PRUD'HOMMALES DANS LA CHAÎNE JUDICIAIRE DE 2004 A 2018, Ministère de la justice, 2019

Annexe III

L'étude de ces facteurs est en effet rendue difficile, entre autres, par la concomitance de la réforme de la rupture conventionnelle avec la crise économique et financière de 2008, qui ne permet pas d'isoler l'effet de la réforme sur l'emploi. Plus globalement, en l'absence d'expérience naturelle ou de dispositif expérimental (du type de ceux prévus aux articles 37-1²³ et 72²⁴ de la Constitution), l'évaluation des effets de telles réformes est malaisée.

Néanmoins, en tendance longue, le taux d'emploi a évolué à la hausse en France depuis la fin des années 1990, pour atteindre en 2024 un taux de 68,8 % (cf. graphique 1).

Graphique 1 : Évolution du taux d'emploi en France depuis 1975



Source : Insee.

Cette évolution tient dans une large mesure à la hausse du taux d'emploi des seniors et plus récemment au développement de l'apprentissage. Il est toutefois probable que la réduction des coûts de séparation a également joué un rôle et a participé de l'enrichissement de la croissance en emplois, compte-tenu de l'effet négatif d'une protection de l'emploi trop élevée relevée *supra*. **Pour les économistes rencontrés par la mission, les coûts de séparation des contrats de travail étaient, avant l'introduction de la rupture conventionnelle, à tort ou à raison, jugés élevés par beaucoup d'employeurs et constituaient sans doute une barrière, ou à tout le moins un frein, à l'embauche surtout en période de conjoncture incertaine.**

²³ L'article 37-1 de la Constitution dispose, depuis sa création par l'article 3 de la Loi constitutionnelle n°2003-276 du 28 mars 2003 que : « La loi et le règlement peuvent comporter, pour un objet et une durée limités, des dispositions à caractère expérimental. »

²⁴ L'article 72 de la Constitution dispose, depuis sa modification par l'article 5 de la même loi constitutionnelle, que : « Dans les conditions prévues par la loi organique, et sauf lorsque sont en cause les conditions essentielles d'exercice d'une liberté publique ou d'un droit constitutionnellement garanti, les collectivités territoriales ou leurs groupements peuvent, lorsque, selon le cas, la loi ou le règlement l'a prévu, déroger, à titre expérimental et pour un objet et une durée limités, aux dispositions législatives ou réglementaires qui régissent l'exercice de leurs compétences. »

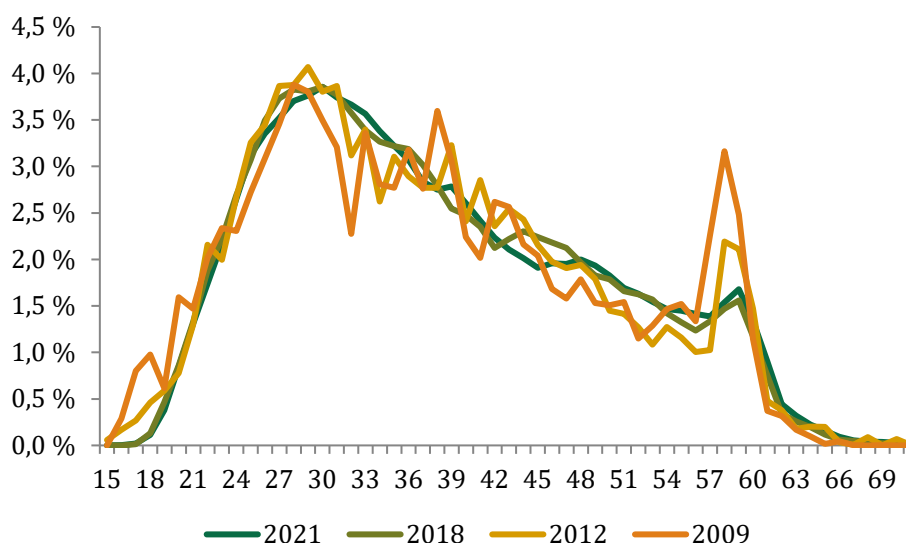
1.2.3. Un effet horizon a été mis en avant pour expliquer la moindre participation des seniors au marché du travail français

En tendance longue, le taux d'emploi des 55 à 64 ans s'est accru depuis la fin des années 1990, en lien avec la suppression des dispositifs de préretraite publique mais également les réformes des retraites qui ont allongé la durée de cotisation puis ont reculé l'âge d'ouverture des droits. Il a ainsi augmenté de près de 30 points sur la période pour atteindre 60,4% en 2024, soit son niveau historique le plus haut. La réforme des retraites de 2023 conduit à ce que le taux d'emploi de la première génération concernée par les mesures d'âge (soit celle née en 1962) soit supérieur aux précédentes²⁵.

Toutefois, ce taux d'emploi demeure inférieur à la moyenne européenne, qui est de 65,2% en 2024. En moyenne, en 2023, 21% des 55 à 61 ans ne sont ni en emploi ni à la retraite, situation souvent subie pour des raisons de santé ou de handicap mais qui peut parfois être choisie²⁶.

Un « effet horizon » a été mis en avant²⁷ comme l'un des facteurs explicatifs de cette moindre participation des seniors au marché du travail. L'horizon du départ en retraite et l'existence de dispositifs permettant d'accorder une allocation de retour à l'emploi prolongée aux seniors licenciés peut ainsi expliquer la préférence d'une entreprise en difficulté au licenciement des seniors, la réserve à investir sur leur formation ou encore leur faible incitation à rechercher un emploi eu égard à la durée d'indemnisation escomptée. **Une partie des caractéristiques affectant les seniors sur le marché du travail serait liée à la proximité à l'âge de la retraite.** Un pic de ruptures de CDI, toutes modalités confondues, s'observe ainsi juste en avant 60 ans²⁸.

Graphique 2 : Ruptures conventionnelles par âge en pourcentage des effectifs en emploi dans le secteur privé en 2009, 2012, 2018 et 2021



Source : DARES.

²⁵ Les seniors sur le marché du travail en 2024, DARES, [Les seniors sur le marché du travail en 2024](#).

²⁶ La situation des seniors sur le marché du travail en 2023, Eliette Castelain, Aurélie Delaporte, Nathan Rémila, Insee.

²⁷ L'effet horizon : de quoi parle-t-on, P. Aubert, Note de la DREES, 2011, Conseil d'orientation des retraites.

²⁸ Voir notamment Favoriser l'emploi des travailleurs expérimentés, S. Bellon, O. Meriaux, JM Soussan, rapport remis au gouvernement en 2020

L'Unédic²⁹ relativise l'ampleur de l'effet horizon. Le rebond constaté des entrées à l'assurance chômage entre 58 et 60 ans, concernerait entre 6 et 10 000 personnes par an, pour un coût pour le régime, estimé à 6% des dépenses d'assurance chômage des 55 ans ou plus (1% tous âges confondus).

L'Unédic rappelle en outre qu'en 2024 la part des seniors dans les ruptures conventionnelles est modeste. 19 % des ouvertures de droits étaient consécutives à une rupture conventionnelle. Par rapport à l'ensemble des allocataires, les entrants dans l'indemnisation à la suite d'une rupture conventionnelle sont plus jeunes (65% ont entre 25 et 44 ans contre 51% chez l'ensemble des allocataires), plus diplômés (50% contre 39%) et sont couverts par des allocations journalières plus élevées (37% ont 50 € ou plus contre 16%).

Cet effet horizon et ses conséquences sur l'assurance chômage est aussi relativisé par certains économistes³⁰ : d'abord en raison de son ampleur, modeste (voir supra) ; de plus, tous les seniors qui ouvrent leurs droits à l'assurance chômage ne bénéficieront pas des conditions d'affiliation leur permettant de bénéficier d'une durée maximale d'indemnisation (de 36 mois). Plus généralement, les comportements des salariés doivent être mis en regard des pratiques discriminatoires des entreprises envers les seniors (lisibles notamment dans la sur-représentation des seniors dans les licenciements économiques). **Dès lors, l'ampleur du pic de sortie de l'emploi à l'approche de la retraite, et l'effet horizon qu'il reflète, mériteraient d'être mieux documentés.**

2. Le régime d'exemptions socio-fiscales crée des possibilités d'optimisation par les salariés comme les employeurs, mais ces incitations sont secondaires par rapport à l'accès à l'assurance chômage pour les premiers et la réduction des contentieux pour les seconds

2.1. Si des analyses tendent à montrer que les ruptures conventionnelles se sont davantage substituées à des démissions qu'à des licenciements, elles sont anciennes et fragmentaires

2.1.1. Entre 2008 et 2014, les ruptures conventionnelles se seraient aux quatre cinquièmes substituées à des démissions ou à des ruptures qui n'auraient pas eu lieu en leur absence

La diversification des modes de rupture de contrat de travail accroît les possibilités de choix à la disposition des salariés et des employeurs. La présente sous-partie se concentre en particulier sur le cas de la rupture conventionnelle.

Toutes choses égales par ailleurs, le salarié a un intérêt systématique à recourir à la rupture conventionnelle par rapport à la démission, la première ouvrant droit à l'allocation de retour à l'emploi et aux indemnités de rupture de contrat de travail (cf. graphique 3).

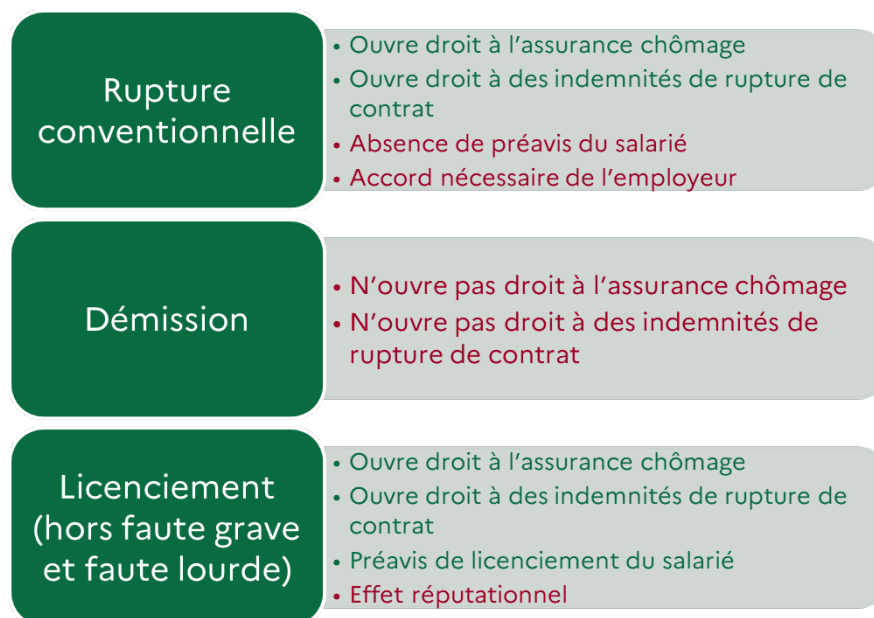
²⁹ Les entrées à l'assurance chômage à l'approche de la retraite, mars 2024, Unédic.

³⁰ Voir B. Coquet, Ruptures du contrat de travail et emploi des Sénioris, B. Coquet, document de travail du conseil d'orientation dans l'emploi, 2023

Annexe III

De plus, les indemnités de rupture de contrat de travail et leur régime socio-fiscal sont, du point de vue du salarié, identiques pour la rupture conventionnelle et le licenciement (hors licenciement pour faute grave et faute lourde)³¹. De la même façon, la rupture conventionnelle et le licenciement ouvrent les mêmes droits à l'allocation de retour à l'emploi.

Graphique 3 : Caractéristiques des trois catégories de rupture de contrat de travail pour un salarié ne pouvant pas liquider ses droits à la retraite du point de vue du salarié



Source : Mission.

Note de lecture : la couleur verte signale un élément à la faveur du salarié associé au type de rupture étudié tandis que la couleur rouge est associée à un élément à sa défaveur.

L'arbitrage est moins évident du côté de l'employeur qui supporte le coût des indemnités de départ et de la contribution patronale spécifique en cas de rupture conventionnelle par rapport à une démission du salarié. Par rapport à un licenciement, l'employeur supporte le coût supplémentaire de la contribution patronale spécifique³², qui porte uniquement sur les mises à la retraite et les ruptures conventionnelles et non les licenciements.

En revanche, les ruptures conventionnelles sont plus sécurisées que les licenciements du point de vue de l'employeur, en particulier quand il en est à l'initiative car :

- ◆ les contraintes légales à respecter pour y avoir recours sont moins contraignantes que pour les licenciements pour motifs économique ou personnel (cf. annexe I) ;
- ◆ elles ne donnent pas lieu à un recours devant le conseil des prud'hommes au titre des conditions de rupture³³ ;

³¹ Même si en pratique, la négociation entre l'entreprise et le salarié peut conduire à ce que ce dernier supporte généralement en partie la contribution patronale spécifique sur les ruptures conventionnelles.

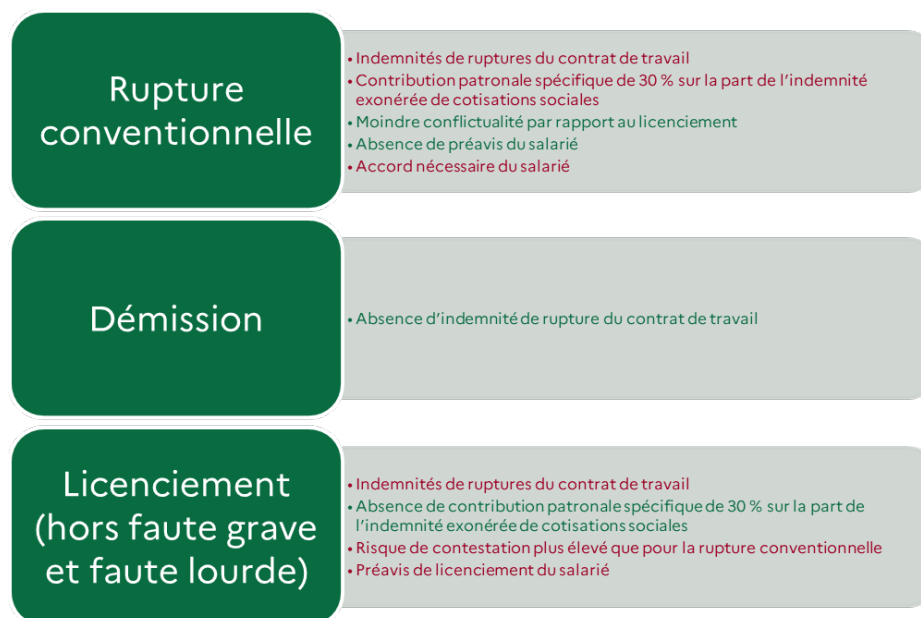
³² Même si les entreprises peuvent réduire en conséquence le montant d'indemnité au bénéfice du salarié, mais ce raisonnement ne vaut que pour la partie de l'indemnité supérieure au minimum légal et conventionnel, qui constitue un montant plancher.

³³ D'après le Centre d'études de l'emploi, entre janvier 2009 et novembre 2014, 0,1 % des ruptures conventionnelles ont donné lieu à un recours devant le conseil des prud'hommes, contre entre 1 % et 2 % des licenciements économiques et entre 17 % et 25 % des licenciements pour motif personnel. Voir : Camille Signoretto (2015). « Quel bilan de la rupture conventionnelle depuis sa création ? ». *Note du Centre d'études de l'emploi n° 121*.

Annexe III

- ♦ elles sont généralement mieux vécues qu'un licenciement subi, en particulier en ce qui concerne la confiance du salarié dans sa capacité à retrouver un emploi. L'effet signal d'un licenciement subi sur un potentiel recruteur peut être négatif³⁴. La rupture conventionnelle offrirait donc à l'entreprise et au salarié un cadre de rupture mieux partagé et plus attractif.

Graphique 4 : Caractéristiques des trois catégories de rupture de contrat de travail pour un salarié ne pouvant pas liquider ses droits à la retraite du point de vue de l'employeur



Source : Mission.

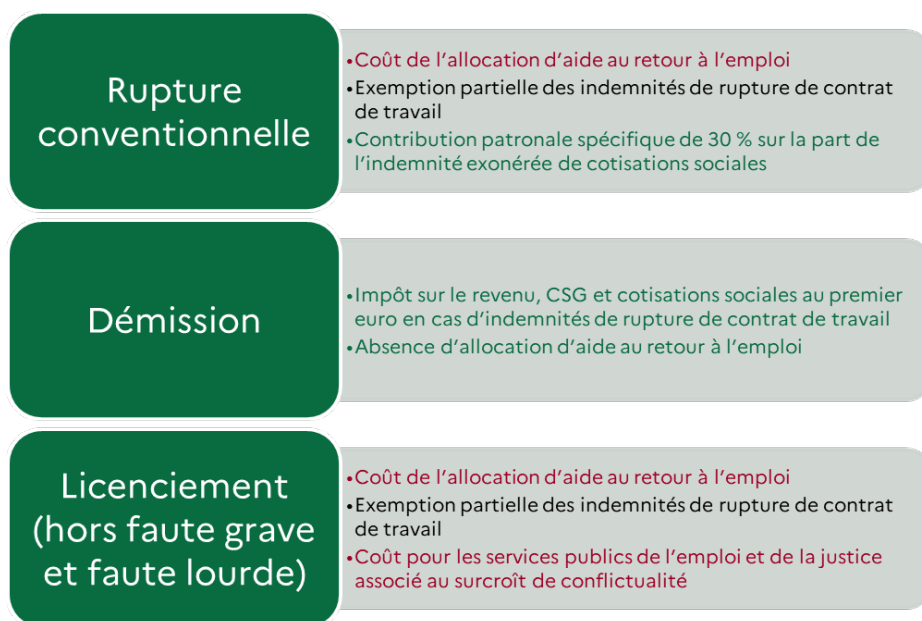
Note de lecture : la couleur verte signale un élément à la faveur de l'employeur associé au type de rupture étudié tandis que la couleur rouge est associée à un élément à sa défaveur.

Du point de vue des finances publiques, la démission est moins coûteuse que la rupture conventionnelle, elle-même moins coûteuse que le licenciement (hors faute grave et faute lourde ; cf. graphique 5) :

- ♦ la démission ne conduit pas à l'octroi de l'allocation d'aide au retour à l'emploi ;
- ♦ la rupture conventionnelle ouvre droit à l'allocation d'aide au retour à l'emploi et exempte partiellement les indemnités de rupture de contrat de travail. Une contribution patronale spécifique de 30 % porte sur la part de l'indemnité exonérée de cotisations sociales ;
- ♦ le licenciement (hors faute grave et faute lourde) ouvre droit à l'allocation d'aide au retour à l'emploi et exempte partiellement les indemnités de rupture de contrat de travail, sans contribution patronale spécifique.

³⁴ Robert Gibbons, Lawrence F. Katz (1991). « Layoffs and Lemons ». *Journal of Labor Economics*.

Graphique 5 : Caractéristiques des trois catégories de rupture de contrat de travail pour un salarié ne pouvant pas liquider ses droits à la retraite du point de vue des finances publiques



Source : Mission.

Note de lecture : la couleur verte signale un élément qui présente un coût immédiat pour les finances publiques associé au type de rupture étudié tandis que la couleur rouge est associée à un élément qui présente des recettes ou une absence de dépense.

Les études menées à la date de la mission (cf. *infra*) tendent à mettre en avant le constat que les ruptures conventionnelles se sont davantage substituées à des démissions qu'à des licenciements.

Les évaluations menées sont toutefois rares et reposent sur des données anciennes de près de dix ans (cf. graphique 6).

Une étude de la DARES de 2013³⁵ reposant sur une enquête de 2011 interrogeant 4 502 salariés relève qu'en l'absence du dispositif de rupture conventionnelle, parmi les salariés :

- ◆ 39,7 % estiment qu'ils auraient démissionné ;
- ◆ 22,0 % estiment qu'ils auraient été licenciés ;
- ◆ 28,2 % estiment qu'ils seraient restés ;
- ◆ 10,1 % n'ont pas indiqué de réponse ou ne savent pas.

La DARES (2018) a également mené une étude économétrique reposant sur les séries agrégées de modes de ruptures de 2012 à 2017³⁶. Les ruptures conventionnelles se seraient ainsi substituées pour :

- ◆ 75 % à des démissions de CDI ;
- ◆ 10 à 20 % à des licenciements économiques ;
- ◆ 5 % à 15 % à des ruptures de contrat qui n'auraient pas eu lieu sans l'introduction du dispositif.

³⁵ DARES (2013). « Les salariés ayant signé une rupture conventionnelle : une pluralité de motifs conduit à la rupture de contrat ». *DARES Analyses n° 064* ; Raphaël Dalmasso, Bernard Gomel, Évelyne Serverin (2015). « Le consentement du salarié à la rupture conventionnelle entre initiative, adhésion et résignation : enquête DARES auprès de 4 502 salariés signataires d'une rupture conventionnelle homologuée en 2011 ». *Rapport de recherche du Centre d'études de l'emploi n° 95*.

³⁶ DARES (2018). « CDD, CDI : comment évoluent les embauches et les ruptures depuis 25 ans ? ». *DARES Analyses n° 026*.

Annexe III

La rupture conventionnelle n'aurait donc pas eu d'effet sensible sur le recours au licenciement pour motif personnel.

Encadré 2 : Méthode d'estimation de l'effet de la réforme des ruptures conventionnelles en 2008 sur le recours aux démissions et aux licenciements par la DARES (2018)

L'étude de 2018 de la DARES a pour objectif de comparer l'évolution du nombre de démissions, de licenciement pour motif économique et de licenciements pour motif personnel constatée sur la période de 2012 à 2017 avec une situation contrefactuelle où la loi du 25 juin 2008 portant modernisation du marché du travail n'aurait pas introduit la rupture conventionnelle.

Ce contrefactuel est obtenu comme suit :

- une régression permet d'évaluer le lien entre activité économique (produit intérieur brut de l'année et emploi salarié hors intérim de l'année) et nombre de fins de contrat sur la période 1993 à 2008, qui précède l'introduction des ruptures conventionnelles ;
- à partir des coefficients estimés, il est simulé, sur la période de 2012 à 2017, le nombre de démissions, licenciements pour motif économique et licenciements pour motif personnel qui aurait été constaté compte-tenu de l'activité économique sur la période.

La différence entre le nombre de ruptures estimé en l'absence de rupture conventionnelle et le nombre de ruptures constaté permet d'évaluer l'effet de l'introduction de la rupture conventionnelle sur le nombre de démissions, licenciements pour motif économique et licenciement pour motif personnel.

Source : DARES (2018). « CDD, CDI : comment évoluent les embauches et les ruptures depuis 25 ans ? ». DARES Analyses n° 026.

Un article de recherche de Pauline Carry et Benjamin Schoefer³⁷ estime que, sur la période de 2012 à 2014, les ruptures conventionnelles se sont substituées à hauteur de³⁸ :

- ◆ 22 % à des licenciements ;
- ◆ 78 % à d'autres ruptures.

Encadré 3 : Méthode d'estimation de l'effet de la réforme des ruptures conventionnelles en 2008 sur le recours aux licenciements par Carry, Schoefer (2024)

L'étude de 2024 de Pauline Carry et Benjamin Schoefer repose, outre l'exploitation des travaux de la DARES précités, sur une estimation en différences-en-différences :

- les séparations sont segmentées en 1 465 « cellules » selon le secteur d'activité de l'entreprise, la taille de l'entreprise et l'ancienneté et l'âge des salariés qui font l'objet de la séparation ;
- les cellules regroupant moins de 30 séparations entre 2003 et 2006, les 5 % des cellules qui sont celles qui ont connu la plus faible augmentation de séparation et les 5 % des cellules qui sont celles qui ont connu la plus forte augmentation de séparation
- la différences-en-différences compare les cellules ayant eu le plus recours aux ruptures conventionnelles sur la période 2012 à 2014 avec celles qui y ont eu le moins recours, mais qui partagent des caractéristiques proches.

Source : Pauline Carry, Benjamin Schoefer (2024). « Conflict in Dismissals ». National Bureau of Economic Research Working Paper n° 33245.

³⁷ Pauline Carry, Benjamin Schoefer (2024). « Conflict in Dismissals ». *National Bureau of Economic Research Working Paper n° 33245.*

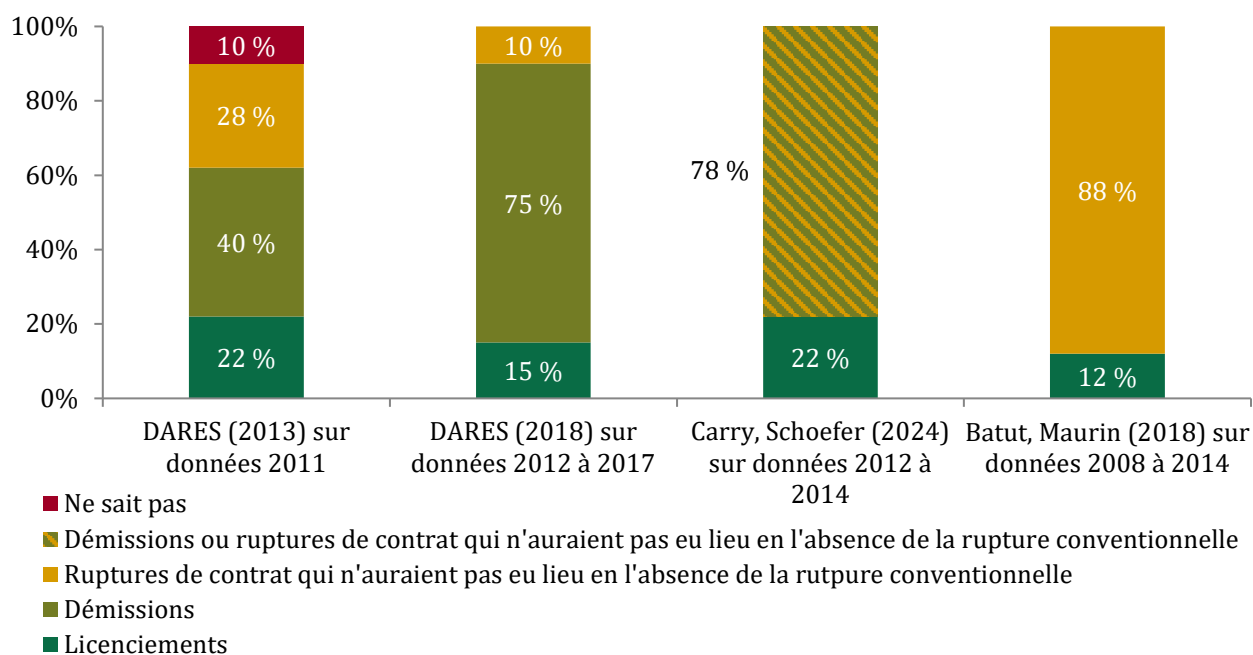
³⁸ L'article es

Annexe III

Contrairement aux articles cités ci-dessus, Cyprien Batut et Eric Maurin³⁹, en comparant le recours aux différents motifs de rupture de contrat de travail entre les entreprises qui ont adopté rapidement les ruptures conventionnelles et les autres sur la période de 2008 et 2014, n'estiment pas que les ruptures conventionnelles se sont substituées à des démissions. L'introduction des ruptures conventionnelles a en revanche conduit à une diminution de 8 % du taux de licenciements pour motifs personnels et à une hausse du taux de rupture de contrat de travail de 18 %. Il en résulterait que les ruptures conventionnelles se sont substituées à hauteur de :

- ◆ 12 % à des licenciements pour motif personnel ;
- ◆ 88 % à des ruptures de contrat qui n'auraient pas eu lieu en l'absence du dispositif.

Graphique 6 : Motifs de rupture auxquels se sont substituées les ruptures conventionnelles d'après les évaluations menées



Source : DARES (2013). « Les salariés ayant signé une rupture conventionnelle : une pluralité de motifs conduit à la rupture de contrat ». DARES Analyses n° 064 ; DARES (2018). « CDD, CDI : comment évoluent les embauches et les ruptures depuis 25 ans ? ». DARES Analyses n° 026 ; Pauline Carry, Benjamin Schoefer (2024). « Conflict in Dismissals ». National Bureau of Economic Research Working Paper n° 33245 ; Cyprien Batut, Eric Maurin (2019). « Comment les ruptures conventionnelles ont transformé le marché du travail », Paris School of Economics Working Paper n° 2019-04.

Nota bene : Les données de Carry, Schoefer (2024) ne permettent pas de distinguer les démissions et les ruptures qui n'auraient pas eu lieu en l'absence de la rupture conventionnelle.

La littérature académique et administrative démontre ainsi qu'entre 12 % et 22 % des ruptures conventionnelles se sont substituées à des licenciements entre 2008 et 2014. Si ces résultats étaient toujours valables en 2024, en l'absence de rupture conventionnelle le nombre de licenciements serait compris entre 645 000 et 696 000, contre 583 000 effectivement constatés. Il en résulte une diminution comprise entre 11 % et 18 % du nombre de licenciements constatés⁴⁰.

³⁹ Cyprien Batut, Eric Maurin (2019). « Comment les ruptures conventionnelles ont transformé le marché du travail », Paris School of Economics Working Paper n° 2019-04.

⁴⁰ En 2024, d'après la DARES, 582 904 licenciements et 514 627 ruptures conventionnelles ont été enregistrés. 12 % des ruptures licenciements représentent 69 948 ruptures et 22 % 128 239.

La baisse du nombre de licenciements en pourcentage (a) qui résulte de la rupture conventionnelle se calcule comme suit :

$$a \in \left[\frac{582\,904}{582\,904 + 128\,239} - 1 ; \frac{582\,904}{582\,904 + 69\,948} - 1 \right] \text{ i.e } a \in [-18 \% ; -11 \%]$$

Les autres ruptures conventionnelles (les quatre-cinquièmes) se substituent soit à des démissions, soit à des ruptures qui n'auraient pas eu lieu en l'absence du dispositif.

La substitution des ruptures conventionnelles à des démissions ou à des ruptures qui n'auraient pas eu lieu en l'absence du dispositif contribue notamment à la fluidification du marché du travail. Dans la mesure où elle se fonde sur l'accord des deux parties, elle est bénéfique à l'efficacité de l'appariement sur le marché du travail.

En revanche, **la substitution des ruptures conventionnelles à des démissions ou à des ruptures qui n'auraient pas eu lieu en l'absence du dispositif a un coût à court terme pour les finances publiques, puisqu'elle conduit à augmenter le nombre d'actifs qui bénéficient de l'allocation chômage d'aide au retour à l'emploi.**

À plus long terme, il est évidemment possible que ce coût soit en partie compensé par le meilleur appariement entre les compétences et les aspirations des salariés d'une part, les besoins des entreprises d'autre part. Toutefois, cet effet d'amélioration possible de la qualité de l'emploi et de la productivité globale dans l'économie est encore plus difficile à établir.

2.1.2. Au regard de leur ancienneté, ces études sont à considérer avec précaution

Comme souligné dans le graphique 6, les données exploitées dans la littérature académique et administrative datent de 2008 à 2014. Leur ancienneté ne permet pas de généraliser les résultats obtenus à la période contemporaine. La situation macroéconomique a en effet évolué, le taux de chômage étant passé de 10,5 % au quatrième trimestre de 2014 à 7,5 % au deuxième trimestre de 2025. En particulier, **la baisse du taux de chômage pourrait avoir incité les salariés, compte-tenu de la plus grande facilité à retrouver un emploi rapidement après une rupture :**

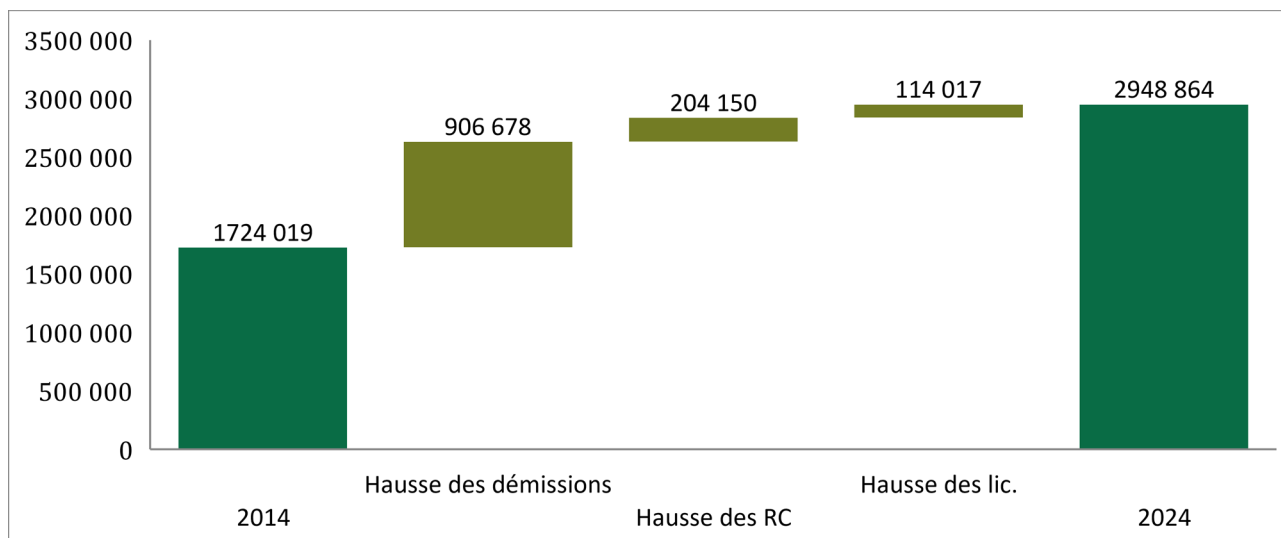
- ◆ **à avoir davantage recours aux démissions ;**
- ◆ **à davantage accepter une rupture conventionnelle à l'initiative de l'employeur en substitution à un licenciement.**

En effet, entre 2014 et 2024 (cf. graphique 7) :

- ◆ 74 % des ruptures supplémentaires sont le fait de démissions, dont le nombre passe de 945 000 à 1 851 000, soit une hausse de 96 % ;
- ◆ 17 % des ruptures supplémentaires sont le fait de ruptures conventionnelles, dont le nombre passe de 310 000 à 515 000, en hausse de 66 % ;
- ◆ 9 % des ruptures supplémentaires sont le fait de licenciements, dont le nombre passe de 469 000 à 583 000, soit une augmentation de 24 %.

L'augmentation des licenciements est donc modérée, en particulier en comparaison à la hausse des démissions. Cela suppose qu'un rééquilibrage a pu avoir lieu conduisant les ruptures à se substituer davantage, sur la période récente, à des licenciements plutôt qu'à des démissions.

Graphique 7 : Décomposition de la hausse du nombre de démissions, ruptures conventionnelles (RC) et licenciements entre 2014 et 2024



Source : DARES.

L'actualisation des travaux économétriques est difficile :

- ◆ DARES (2018) et Carry, Schoefer (2024) font usage de méthodes économétriques en comparant le recours aux licenciements et aux ruptures conventionnelles après introduction de la rupture conventionnelle par rapport à une situation de référence antérieure en neutralisant l'effet du cycle économique. Or, plus la période de référence est éloignée dans le temps en comparaison de la période analysée, moins la spécification du modèle est adéquate ;
- ◆ Batut, Maurin (2018) exploite la différence de recours à la rupture conventionnelle entre les entreprises pour comparer l'évolution des modes de rupture dans celles qui l'ont adoptée rapidement avec celles qui l'ont adopté plus tardivement. Toutefois, ces méthodes ne peuvent être utilisées sur des données plus tardives en l'absence d'expériences naturelles d'évènements économiques ou d'évolutions du cadre légal applicable aux ruptures conventionnelles.

L'actualisation de l'enquête DARES de 2011 menée auprès de 4 502 salariés ayant signé une rupture conventionnelle (cf. *supra*) serait susceptible d'apporter des compléments d'information utiles pour expliquer le choix du recours à ce mode de rupture de contrat de travail.

En outre, ces travaux raisonnent toutes choses étant égales par ailleurs, n'intégrant pas la dimension managériale de la rupture conventionnelle. Dès lors qu'elle constitue un outil possible et simple à mobiliser (voir partie 1), elle offre un cadre amiable dans lequel organiser une rupture qui pourrait, s'il n'était pas mis en œuvre, être conflictuel. Le recours accru des TPE-PME à cet outil (voir annexe IV) accrédite cette dimension managériale, à ne pas négliger dans les analyses générales des effets de substitution. Néanmoins pour les salariés, il semble que le régime socio fiscal des indemnités de rupture de contrat de travail importe moins que le droit à l'assurance chômage (voir partie 3).

2.1.3. L'existence d'indemnités de départ, et le traitement socio-fiscal qui les caractérise, n'apparaît pas déterminer la préférence des salariés pour un mode de rupture

En 2011, pour les salariés, d'après l'enquête de la DARES (*op cit.*), l'existence d'indemnités de départ, *a fortiori* donc le régime socio-fiscal de ces indemnités, était un motif secondaire de recours à la rupture conventionnelle.

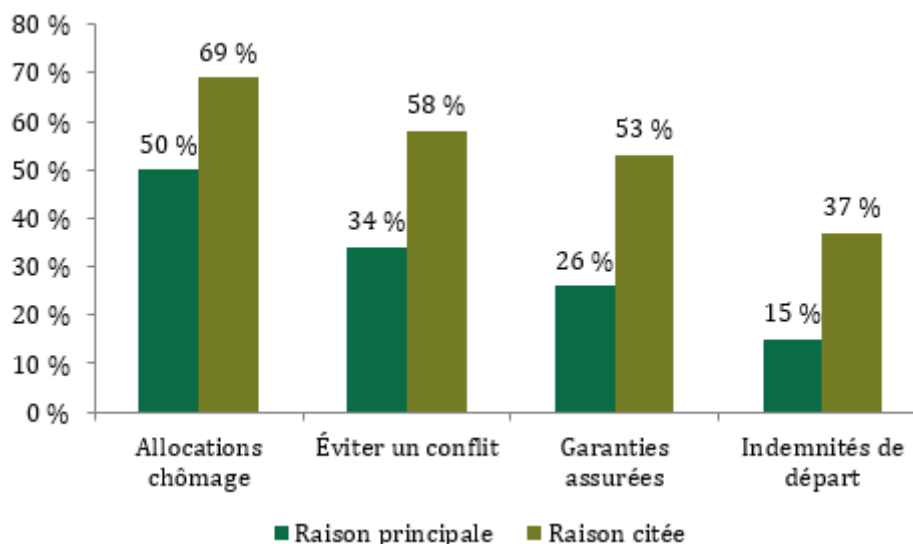
Annexe III

Les raisons qui ont conduit le salarié à choisir la rupture conventionnelle plutôt qu'un autre mode de rupture sont en effet, par ordre décroissant d'importance (cf. graphique 8) :

- ◆ le droit de bénéficier des allocations chômage, cité par 69 % des salariés et par 50 % comme raison principale ;
- ◆ le souhait d'éviter un conflit, cité par 58 % des salariés et par 34 % comme raison principale ;
- ◆ les garanties associées à la rupture conventionnelle (entretiens, assistance) ; citées par 53 % des salariés et par 26 % comme raison principale ;
- ◆ l'existence d'indemnités de départ, citée par 37 % des salariés et par 15 % comme raison principale.

Le droit à l'allocation d'aide au retour à l'emploi, et les modalités d'éligibilité à ce droit, déterminent donc davantage la préférence des salariés pour un mode de rupture de contrat de travail que l'existence et le montant des indemnités de départ (cf. cas types *infra*).

Graphique 8 : Motif du recours à la rupture conventionnelle par le salarié d'après les 4 502 salariés interrogés par la Dares en 2011



Source : Raphaël Dalmasso, Bernard Gomel, Évelyne Serverin (2015). « Le consentement du salarié à la rupture conventionnelle entre initiative, adhésion et résignation : enquête DARES auprès de 4 502 salariés signataires d'une rupture conventionnelle homologuée en 2011 ». Rapport de recherche du Centre d'études de l'emploi n° 95.

Deux facteurs sont susceptibles de contribuer à la moindre importance des indemnités de départ par rapport aux allocations chômages dans le choix du recours à la rupture conventionnelle :

- ◆ au moment de la rupture, le montant espéré d'allocations chômage à percevoir dans le futur est supérieur au montant perçu d'indemnités de rupture de contrat de travail ;
- ◆ le salarié a une connaissance moindre des indemnités de départ par rapport aux allocations chômage.

Concernant la connaissance que les salariés ont des indemnités de départ et du droit aux allocations chômage, l'enquête menée par la Dares en 2011 suggère en effet que **les salariés s'informent davantage sur le droit à l'indemnisation du chômage que sur le droit à des indemnités de départ.**

Annexe III

Parmi les 4 502 salariés interrogés, 70 % avaient indiqué s'être renseignés sur les garanties offertes en matière de droit aux allocations chômage contre 44 % pour les indemnités de départ, soit 26 points de pourcentage de plus (cf. tableau 2). Les cadres s'informent davantage sur les garanties offertes par la rupture conventionnelle de façon générale et en particulier pour les indemnités de départ : 75 % s'informent sur les garanties offertes en matière de droit au chômage et 57 % sur les indemnités de départ, soit 18 points de pourcentage de plus, contre respectivement 62 % et 34 % parmi les ouvriers, soit 28 points de pourcentage de plus. Néanmoins, il est observé que même les cadres s'informent davantage sur les garanties offertes en matière d'allocations chômage que sur celles relatives aux indemnités de départ.

Tableau 2 : Part de salariés signant une rupture conventionnelle s'étant renseignés sur les garanties offertes d'après les 4 502 salariés interrogés par la Dares en 2011

Catégorie socioprofessionnelle	Droit aux allocations chômage	Délai de validation	Délai de rétractation	Droit de se faire assister	Indemnité de départ	Recours juridiques
Ouvrier	62 %	46 %	48 %	43 %	34 %	30 %
Employé	69 %	60 %	53 %	46 %	39 %	33 %
Technicien	74 %	65 %	57 %	53 %	52 %	39 %
Cadre	75 %	68 %	59 %	50 %	57 %	43 %
Ensemble	70 %	60 %	54 %	47 %	44 %	35 %

Source : Raphaël Dalmasso, Bernard Gomel, Évelyne Serverin (2015). « Le consentement du salarié à la rupture conventionnelle entre initiative, adhésion et résignation : enquête DARES auprès de 4 502 salariés signataires d'une rupture conventionnelle homologuée en 2011 ». Rapport de recherche du Centre d'études de l'emploi n° 95.

2.1.4. Même si le traitement socio-fiscal est encore plus complexe à l'approche de la retraite, son rôle dans le comportement des acteurs est inconnu

À l'approche de l'âge de la retraite, le régime d'exemption diffère encore davantage selon le mode de rupture. Il obéit actuellement à quatre règles distinctes.

Tableau 3 : Comparaison du régime socio-fiscal des départs à la retraite, des mises à la retraite, des ruptures conventionnelles pour un salarié pouvant bénéficier d'une pension et du licenciement pour motif personnel

Prélèvement	Départ à la retraite	Mise à la retraite	Rupture conventionnelle pour un salarié pouvant bénéficier d'une pension	Licenciement pour motif personnel
Impôt sur le revenu	Contribution au premier euro	Exemption partielle	Contribution au premier euro	Exemption partielle
Cotisations et contribution	Contribution au premier euro	Exemption partielle	Exemption partielle	Exemption partielle
Contribution patronale spécifique	N.A.	30 %	30 %	N.A.

Source : Mission.

Selon le rapport Bellon⁴¹ de 2020, ce régime hétérogène, source d'optimisations potentielles, accentuerait l'effet horizon décrit dans la partie 1.2.3 :

- ◆ un barème équivalent d'indemnité de départ en retraite, de licenciement et de rupture conventionnelle, mais un traitement socio-fiscal plus avantageux en cas de licenciement et de rupture conventionnelle ;

⁴¹ Favoriser l'emploi des travailleurs expérimentés, S. Bellon, O. Meriaux, JM Soussan, rapport remis au gouvernement en 2020

Annexe III

- ◆ une pénalité sur les mises à la retraite (contribution spécifique), qui n'existe pas pour les licenciements et qui peut conduire à une rupture précoce du contrat de travail plutôt qu'à une mise en retraite ;
- ◆ une pénalité sur les ruptures conventionnelles à l'âge du bénéfice de la retraite (soumission à l'impôt sur le revenu), qui peut conduire à une rupture précoce du contrat de travail, avant l'âge de ce bénéfice.

Par surcroît, cet effet horizon serait alimenté par les conditions d'indemnisation à l'assurance chômage, qui assure «un dispositif implicite de préretraite qui gonfle le nombre de chômeurs indemnisés trois années avant l'âge légal de la retraite. Ce phénomène [...] relève parfois d'un accord tacite entre employeurs et salariés en faveur d'une "préretraite Pôle emploi" en raison des 36 mois d'indemnisation prévus par Pôle emploi ainsi que de la règle particulière de maintien d'indemnisation, sous condition, au-delà de ces 36 mois ⁴²».

Alors que l'Unédic relativise cet effet horizon, la contribution du traitement socio-fiscal à cet effet est en tout état de cause mal connue.

3. Si les conventions collectives peuvent prévoir des dispositions plus favorables pour leurs salariés, les cadres et les salariés plus anciens bénéficient davantage du régime socio-fiscal

3.1. Les conventions collectives peuvent fixer des indemnités différentes et prévoir des dispositions plus favorables pour les cadres

Pour l'année 2022, l'examen des 57 principales conventions collectives nationales couvrant 11,2 millions de salariés (soit 42 % des salariés du privé) met en évidence une hétérogénéité des règles applicables en matière d'indemnités de rupture du contrat de travail.

En premier lieu, sept d'entre elles (cf. tableau 3, graphique 9) comportent des dispositions prévoyant des indemnités de licenciement supérieures au minimum légal, et ce, pour l'ensemble des catégories de salariés. Dans ces branches, les garanties conventionnelles bénéficient donc indistinctement aux ouvriers, employés, professions intermédiaires et cadres. Ces sept conventions représentent une population couverte estimée à 844 000 salariés (en 2022 ; cf. graphique 11). Pour rappel, le nombre de salariés fin 2022 est de 26,9 millions (INSEE, Dares, *Emploi, chômage, revenus du travail, édition 2023*).

En second lieu, sept d'entre elles (cf. tableau 4, graphique 10) instaurent des dispositions plus favorables que la loi, pour les cadres exclusivement. Ces conventions couvrent au total 3 352 021 salariés. Parmi eux et sur la base d'une proportion de 23 % de cadres dans l'emploi salarié (donnée issue de l'enquête emploi de l'INSEE, 2023), la population de cadres effectivement bénéficiaire de ces dispositions avantageuses peut être estimée à 770 965.

Enfin, **63 % des conventions collectives analysées, soit 36 conventions sur 57, ne fixent pas des montants d'indemnités de licenciement différents des indemnités légales, ou fixent des montants devenus inférieurs au minimum légal** (cf. tableau 5), ce qui conduit à l'application des dispositions légales (article R. 1234-2 du code du travail). Cette situation résulte d'une non-actualisation des stipulations conventionnelles. Ces conventions analysées concernent environ 6 520 843 salariés, soit 58 % des 11 271 743 salariés couverts par les 57 principales conventions collectives.

⁴² Sophie BELLON, Olivier MERIAUX, Jean-Manuel SOUSSAN, Favoriser l'emploi des travailleurs expérimentés - Rapport remis au Gouvernement le 14 janvier 2020.

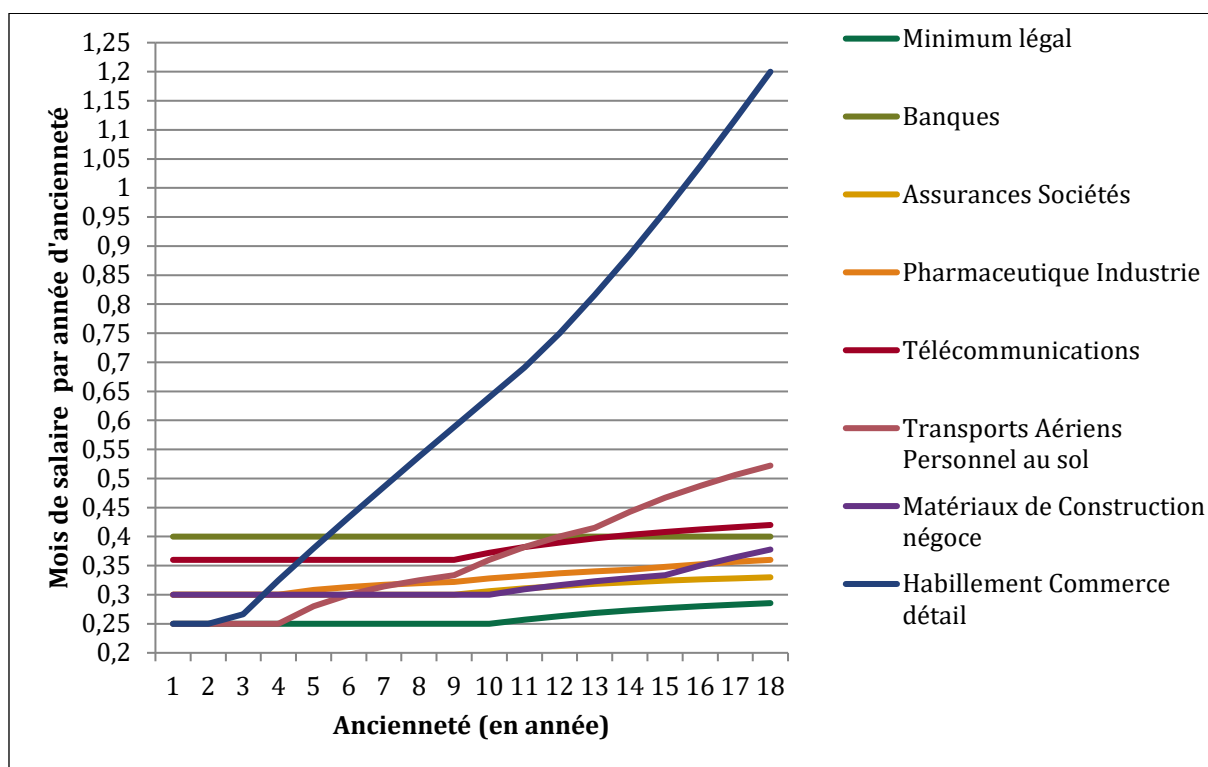
Annexe III

Tableau 4 : Conventions collectives plus favorables que le minimum légal pour l'ensemble des salariés

Convention collective	Nombre de salariés	Part des salariés parmi les 57 conventions collectives analysées
Assurances Sociétés	150 492	1,3 %
Banques	221 736	2,0 %
Habillement Commerce Détail	68 612	0,6 %
Matériaux de construction Négoce	78 916	0,7 %
Industrie pharmaceutique	135 527	1,2 %
Télécommunications	105 403	0,9 %
Transports aériens personnel au sol	83 612	0,7 %
Total	844 298	7,5 %

Source : Direction générale du travail ; Légifrance ; calculs mission.

Graphique 9 : Conventions collectives plus favorables que le minimum légal pour l'ensemble des salariés (en mois de salaire en moyenne par année d'ancienneté)



Source : Direction générale du travail ; Légifrance ; calculs mission.

Note de lecture : Avec 18 ans d'ancienneté, un salarié de la branche habillement, commerce détail percevra 1,2 mois de salaire brut par année d'ancienneté.

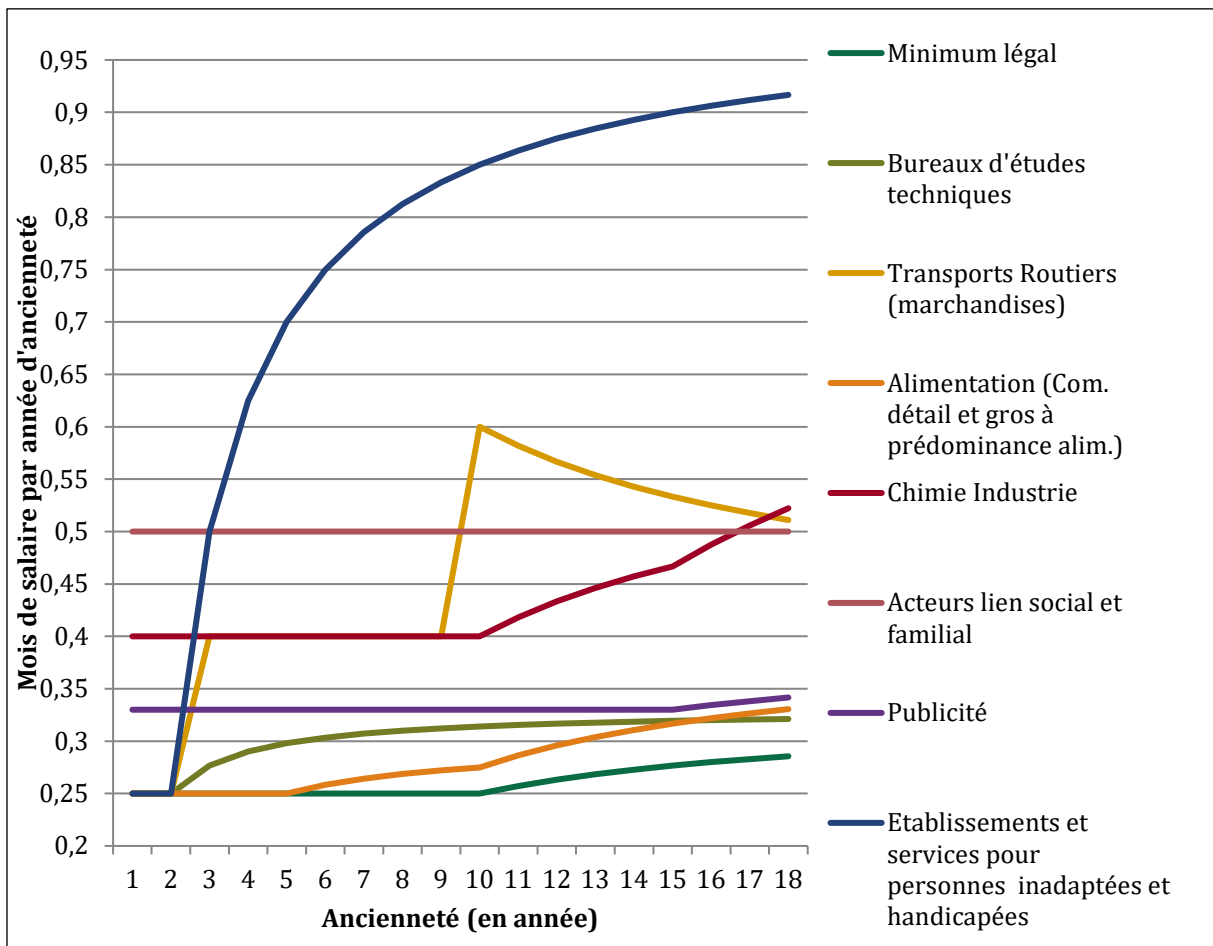
Annexe III

Tableau 5 : Conventions collectives plus favorables que le minimum légal pour les cadres uniquement

Convention collective	Nombre de salariés	Part des salariés parmi les 57 conventions collectives analysées
Acteurs lien social et familial	81 639	0,7 %
Alimentation (Com. détail et gros à prédominance alim.)	755 497	6,7 %
Bureaux d'études techniques	1 347 315	12 %
Chimie Industrie	233 343	2,1 %
Établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées	NC	NC
Publicité	76 971	0,7 %
Transports Routiers (marchandises)	857 256	7,6 %
Total	3 352 021	29,7 %

Source : Direction générale du travail ; Légifrance ; calculs mission.

Graphique 10 : Conventions collectives plus favorables que le minimum légal pour les cadres uniquement (en mois de salaire en moyenne par année d'ancienneté)



Source : Direction générale du travail ; Légifrance ; calculs mission.

Annexe III

Tableau 6 : Conventions collectives qui ne sont pas plus favorables que le minimum légal

Convention collective	Nombre de salariés	Part des salariés parmi les 57 conventions collectives analysées
Aide, accompagnement, soins et services à domicile (BAD)	NC	NC
Alimentaires industries 5 branches	74 826	0,7 %
Ameublement Négoce	70 016	0,6 %
Automobile services	499 165	4,4 %
Boulangerie Pâtisserie artisanale	178 056	1,6 %
Bricolage	89 099	0,8 %
Coiffure	108 197	1,0 %
Commerce de détail alimentaire non spécialisé (ex : fruits et légumes ; épicerie ; commerce)	112 276	1,0 %
Commerce de gros	421 662	3,7 %
Commerces détail non alimentaire	141 276	1,3 %
Dentaires Cabinets	65 617	0,6 %
Eclat (ex-animation)	205 814	1,8 %
Enseignement privé indépendant	77 246	0,7 %
Entreprises de services à la personne	NC	NC
Établissements privés d'hospitalisation, de soins, de cure et de garde à but non lucratif	NC	NC
Experts Comptables	179 648	1,6 %
Formation organismes	115 502	1,0 %
Gardiens Concierges	64 403	0,6 %
Habillement Commerce Succursales	109 785	1,0 %
Hospitalisation privée	280 505	2,5 %
Hôtels Cafés Restaurants	797 382	7,1 %
Immobilier	196 655	1,7 %
Import-Export	60 713	0,5 %
Médicaux Cabinets	120 979	1,1 %
Notariat	68 148	0,6 %
Ouvriers de travaux publics	NC	NC
Particulier employeur	775 000	6,9 %
Pharmacie officine	140 979	1,3 %
Prestataires de services du secteur tertiaire, dispositions spécifiques au secteur de l'évènementiel	202 506	1,8 %
Propreté (entreprises de)	560 744	5,0 %
Restaurants de collectivités	93 797	0,8 %
Restauration Rapide	308 575	2,7 %
Sport	162 441	1,4 %
Sport Equipement Loisirs Commerce	82 898	0,7 %
Tracteurs Matériel Agricole Bât. Rep.	96 449	0,9 %
Transports Publics Urbains	60 484	0,5 %
Total	6 520 843	57,9 %

Source : Direction générale du travail ; Légifrance ; calculs mission.

Graphique 11 : Effectifs salariés couverts par des indemnités de rupture supérieures ou égales au montant des indemnités légales



Source : Direction générale du travail.

3.2. Les cadres et les salariés les plus anciens, dont les indemnités de départ sont plus élevées et plus souvent supérieures au minimum légal, bénéficient davantage du régime socio-fiscal

Conformément à l'article L. 1237-13 du code du travail, l'indemnité légale de rupture conventionnelle ne peut être inférieure à l'indemnité légale de licenciement. Celle-ci, conformément à l'article R. 1234-2 du code du travail, dépend du salaire brut et de l'ancienneté. Elle est égale à :

- ◆ un quart de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années jusqu'à dix ans ;
- ◆ un tiers de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années à partir de dix ans.

Ce montant constitue uniquement un minimum qui peut être réhaussé sous l'effet :

- ◆ d'une convention collective plus favorable au salarié ;
- ◆ de la négociation entre le salarié et l'employeur.

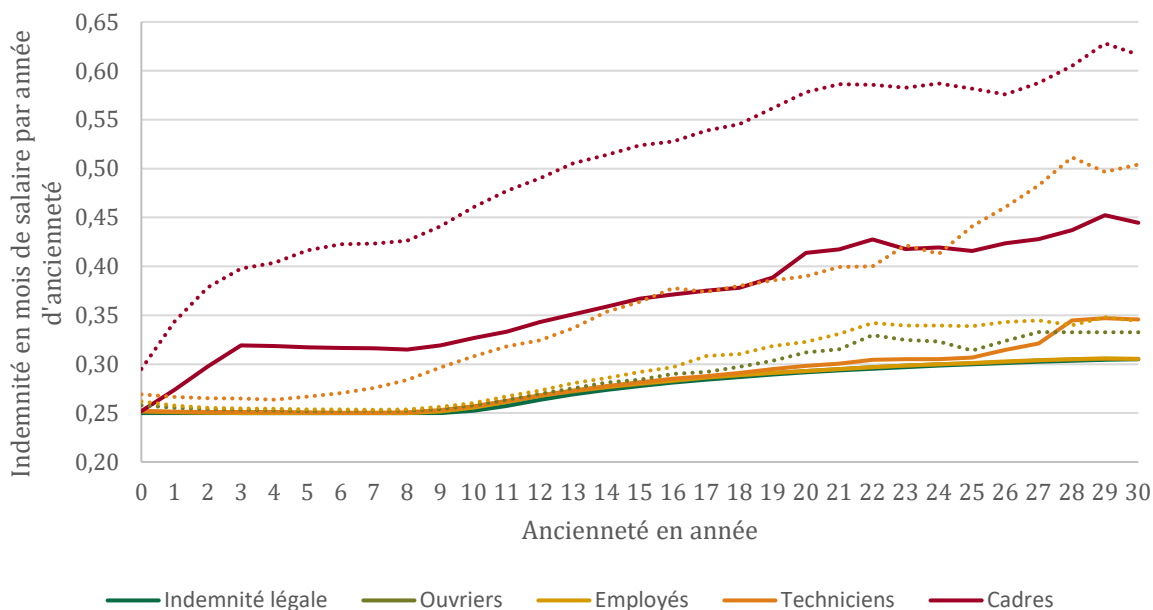
En 2021, les catégories qui bénéficient le plus d'indemnités de départ supérieures au minimum légal sont les cadres et les salariés les mieux rémunérés, en particulier les plus anciens⁴³. L'écart entre l'indemnité perçue et l'indemnité légale des cadres croît rapidement avec l'ancienneté : alors que 50 % des cadres ayant un an d'ancienneté bénéficient d'indemnités perçues supérieures de 9 % au minimum légal, parmi les cadres de trois ans d'ancienneté ils sont 50 % à bénéficier d'indemnités supérieures de 28 % au minimum légal. Ce chiffre croît lentement jusqu'à 19 années d'ancienneté, où il est de 34 %, puis passe à 42 % à 20 ans d'ancienneté (cf. graphique 12).

Parmi les cadres, les écarts sont importants puisqu'après deux ans d'ancienneté par exemple, un quart des cadres bénéficient d'indemnités de départ supérieures de 51 % du minimum légal alors que la moitié bénéficie d'indemnités supérieures seulement de 19 % au minimum légal.

⁴³ DARES (2022). « Les ruptures conventionnelles en 2021 : de nouveau en hausse après la crise sanitaire ». *DARES Résultats n° 37*.

Annexe III

Graphique 12 : Indemnité de rupture conventionnelle par catégorie socioprofessionnelle et ancienneté dans l'entreprise (médiane et troisième quartile) en 2021



Source : DARES (2021). Note de lecture : Les traits pleins correspondent aux indemnités médianes et les traits pointillés au troisième quartile.

Les plafonds d'exonération étant élevés, le régime socio-fiscal bénéficie donc avant tout aux cadres (cf. section 4).

3.3. Employeurs et salariés peuvent arbitrer entre différentes modalités de rupture, parfois appuyés par des cabinets de conseil spécialisés en la matière

La complexité du système d'exemption des indemnités de rupture constitue un constat partagé par l'ensemble des parties prenantes rencontrées⁴⁴ par la mission.

Les différences de traitement prévues par le régime socio-fiscal laissent la possibilité aux acteurs d'adopter des comportements optimisateurs. Ainsi :

- ◆ le recours à un licenciement négocié plutôt qu'à une rupture conventionnelle permet d'éviter le paiement du prélèvement spécifique de 30 % sur les sommes exemptées d'impôt sur le revenu (soit un avantage net de plus de 18 000 € au maximum) ;
- ◆ à l'approche de l'âge de la retraite, au regard des règles distinctes déjà présentées (voir supra), l'intérêt partagé d'un employeur et d'un salarié peut être de s'accorder sur un licenciement en lieu et place d'un départ à la retraite. Cet usage abusif du licenciement a été signalé à la mission par la direction des vérifications nationales et internationales (cf. annexe I) ;
- ◆ en cas de saisine du conseil de prud'hommes et de conciliation constatée par celui-ci, l'indemnité de conciliation, qui peut atteindre jusqu'à 24 mois de salaire, est entièrement exemptée de l'ensemble des prélèvements (dans la limite de 2 PASS, soit 94 200 €, pour les prélèvements sociaux), alors que la même indemnité sera soumise au régime socio-fiscal des indemnités de licenciement si elle est décidée et versée au moment du licenciement hors du cadre contentieux ;

⁴⁴ Voir liste des personnes rencontrées, en particulier organisations syndicales et patronales mais également directions des relations sociales de deux grands groupes.

Annexe III

- ◆ le versement d'indemnités transactionnelles destinées à éteindre un litige, selon la qualification retenue par la convention de transaction, permet de bénéficier d'exemptions qui se cumulent avec celles appliquées aux indemnités de licenciement lorsque la convention établit que l'indemnité vise en toute ou partie à réparer un préjudice.

Il est vrai que l'administration dispose de la possibilité de contester, au terme d'un contrôle, certains arbitrages. Lorsque la rupture présente un caractère fictif et destiné exclusivement à bénéficier de l'avantage fiscal, elle est constitutive d'un abus de droit : elle n'est alors pas opposable à l'administration, qui peut par ailleurs appliquer une pénalité de 80 % à l'occasion du redressement⁴⁵. Cependant, la charge de la preuve lui incombe. Celle-ci est difficile à apporter en pratique⁴⁶. De la même façon, lorsque le contribuable oppose à l'administration l'objet réparateur des indemnités de rupture transactionnelle qu'il perçoit, il incombe à l'administration d'apporter la preuve que cet objet est inexact⁴⁷ et l'évolution jurisprudentielle tend à faciliter ce type d'accord.

Les échanges de la mission avec des praticiens (avocats spécialisés, responsables de ressources humaines) et avec les administrations fiscale et sociale font ressortir le caractère notoire, même s'il est impossible à quantifier, de ces montages, lorsqu'est en cause la rupture du contrat de cadres supérieurs et dirigeants.

4. Les cas-types construits par la mission confirment que le régime socio-fiscal bénéficient aux salariés qui touchent des indemnités élevées, mais que son rôle est secondaire dans le choix des modalités de rupture par rapport au droit à l'indemnisation du chômage

La mission a réalisé des cas-types pour apprécier dans quelle mesure :

- ◆ le régime socio-fiscal corrige ou non la distribution inégale des indemnités perçues en faveur des rémunérations les plus élevées ;
- ◆ le montant de l'indemnité est équivalent à l'espérance de revenus associés à l'assurance chômage.

4.1. Le régime socio-fiscal spécifique des indemnités de rupture bénéficie avant tout aux salariés les mieux rémunérés

À titre d'exemple, la mission construit quatre cas-types⁴⁸ de ruptures conventionnelles ou licenciements (hors faute grave ou lourde), afin d'apprécier quelles catégories bénéficient le plus du régime socio-fiscal :

- ◆ un employé au salaire moyen des employés dans le secteur privé (2 504 € brut mensuel en 2023) et qui bénéficie d'une indemnité en mois de salaire par année d'ancienneté médiane parmi les employés ;
- ◆ un salarié au salaire moyen dans le secteur privé (3 476 € brut mensuel en 2023) et qui bénéficie d'une indemnité en mois de salaire par année d'ancienneté médiane parmi les salariés ;

⁴⁵ Livre des procédures fiscales, art. L. 64 et code général des impôts, art. 1729.

⁴⁶ Pour des exemples de faisceaux de preuves acceptés par le juge du fond, voir CAA Nantes, 1^{re} chambre, 10 septembre 2020, n° 18NT04344 ; CAA Versailles, 1^{re} chambre, 9 novembre 2021, n° 19VE02057.

⁴⁷ Voir par exemple : cour d'appel de Montpellier, 20 mars 2025, n° 20/02844.

⁴⁸ Les médianes et troisième quartile d'indemnités dont bénéficient les salariés sont extraits de DARES (2022). « Les ruptures conventionnelles en 2021 : de nouveau en hausse après la crise sanitaire ». *DARES Résultats* n° 37.

Annexe III

- ◆ un cadre au salaire moyen des cadres dans le secteur privé (6 905 € brut mensuel en 2023) et qui bénéficie d'une indemnité en mois de salaire par année d'ancienneté médiane parmi les cadres ;
- ◆ un cadre au salaire de 10 000 € brut mensuel et qui bénéficie d'une indemnité en mois de salaire par année d'ancienneté égale au troisième quartile des indemnités dont bénéficient les cadres.

Le tableau 6 présente les indemnités perçues par chacun suivant les années d'ancienneté dans l'emploi.

Tableau 7 : Montant de l'indemnité perçue pour quatre cas-types

Ancienneté (années)	Montant de l'indemnité perçue (médiane)			Montant de l'indemnité perçue (troisième quartile)
	Employé au salaire moyen 2 504 € brut mensuel	Salarié au salaire moyen 3 476 € brut mensuel	Cadre au salaire moyen 6 905 € brut mensuel	Cadre 10 000 € brut mensuel
1	629 €	874 €	1 890 €	3 433 €
2	1 254 €	1 745 €	4 111 €	7 567 €
5	3 130 €	4 357 €	10 956 €	20 829 €
10	6 402 €	8 933 €	22 556 €	46 058 €
15	10 529 €	14 686 €	38 012 €	78 575 €
20	14 673 €	20 740 €	57 127 €	115 633 €
30	22 949 €	36 064 €	92 113 €	184 962 €

Source : Mission.

Est exonéré de l'impôt sur le revenu (cf. annexe I) le montant maximal parmi les trois suivants :

- ◆ indemnité légale ou conventionnelle de licenciement ;
- ◆ le minimum entre deux revenus annuel brut et le plafond annuel de la sécurité sociale, qui est de 47 100 €, multiplié par six ;
- ◆ le minimum entre la moitié de l'indemnité et le plafond annuel de la sécurité sociale, qui est de 47 100 €, multiplié par six.

Six plafonds annuels de sécurité sociale (PASS) représentent 282 600 € en 2025, ce qui constitue une borne d'exonération large.

En tenant compte des autres critères, les plafonds applicables à chaque cas type sont les suivants :

- ◆ 60 096 € pour l'employé ;
- ◆ 83 424 € pour le salarié au salaire moyen ;
- ◆ 165 720 € pour le cadre au salaire moyen parmi les cadres ;
- ◆ 240 000 € pour le cadre à 10 000 € brut mensuel.

Il en résulte que, même avec trente ans d'ancienneté, aucun des cas présentés n'est fiscalisé à l'impôt sur le revenu.

Pour ce qui concerne les cotisations sociales (cf. annexe I), est exonéré le montant minimum parmi les deux suivants :

- ◆ part de l'indemnité exonérée de l'impôt sur le revenu ;
- ◆ deux PASS.

Pour les quatre cas-types susmentionnés, seul le cadre rémunéré 10 000 € brut mensuel est assujéti aux cotisations sociales sur une fraction de l'indemnité lorsqu'il a :

- ◆ 20 ans d'ancienneté (21 433 € assujettis pour 94 200 € exonérés) ;

Annexe III

- ◆ 30 ans d'ancienneté (90 762 € assujettis pour 94 200 € exonérés).

Tableau 8 : Montant de l'assiette assujettie aux cotisations sociales pour quatre cas-types

Ancienneté (années)	Assiette assujettie aux cotisations sociales			
	Employé au salaire moyen 2 504 € brut mensuel	Salarié au salaire moyen 3 476 € brut mensuel	Cadre au salaire moyen 6 905 € brut mensuel	Cadre 10 000 € brut mensuel
1	0 €	0 €	0 €	0 €
2	0 €	0 €	0 €	0 €
5	0 €	0 €	0 €	0 €
10	0 €	0 €	0 €	0 €
15	0 €	0 €	0 €	0 €
20	0 €	0 €	0 €	21 433 €
30	0 €	0 €	0 €	90 762 €

Source : Mission.

Ces calculs confirment que le régime socio-fiscal spécifique des indemnités bénéficie davantage aux salariés dont les salaires et les indemnités sont élevés.

4.2. L'espérance de revenus associée au droit à l'indemnisation du chômage est supérieure au montant perçu d'indemnités légales de rupture de contrat de travail

Les cas types ici réalisés cherchent à comparer les revenus associés au droit à l'indemnisation du chômage et les montants des indemnités légales de rupture du contrat de travail :

- ◆ des cadres rémunérés 5 470 € net mensuel, soit le salaire net moyen d'un cadre du secteur privé en France en 2023 ;
- ◆ des employés rémunérés 1 960 € net mensuel, soit le salaire net moyen d'un employé du secteur privé en France en 2023 ;
- ◆ des salariés rémunérés 2 730 € net mensuel, soit le salaire net moyen d'un salarié du secteur privé en France en 2023.

La présente comparaison ne tient pas compte du fait que l'indemnisation du chômage est soumise à l'impôt sur le revenu et n'a pas recours à un taux d'actualisation pour le calcul intertemporel.

Cas-type de deux cadres de trois ans et de dix ans d'ancienneté dont le salaire est identique, à 5 470 € net mensuel⁴⁹ et 6 905 € brut mensuel

Les deux cadres seraient bénéficiaires de l'allocation de retour à l'emploi (ci-après allocations chômage) de 3 481 € net par mois pendant 182 jours, puis de 2 404 € net par mois pendant 366 jours (cf. graphique 13).

Les indemnités légales de rupture qu'ils percevront seront de :

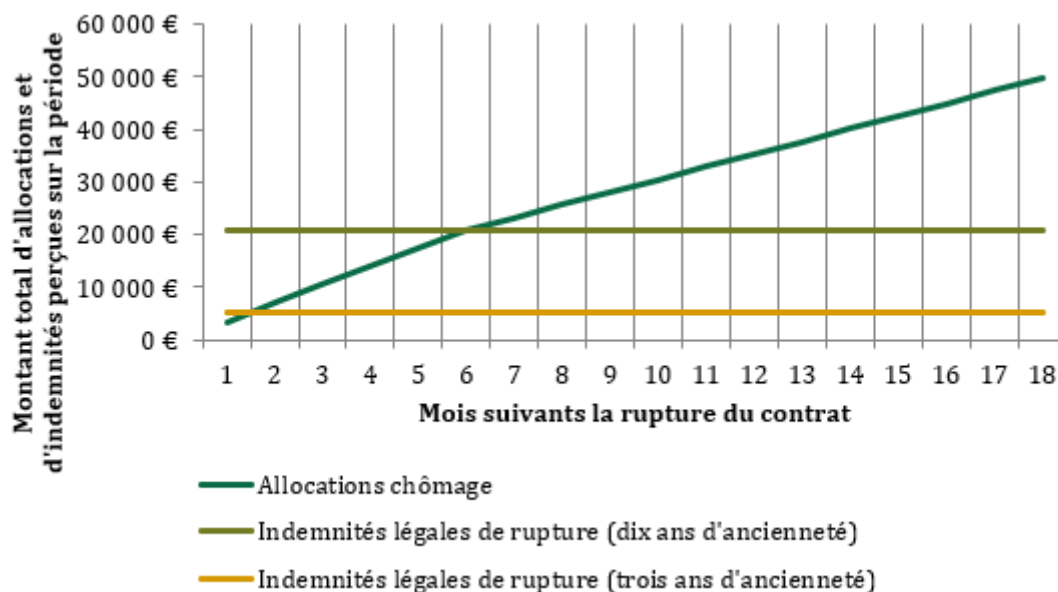
- ◆ 5 179 € pour trois ans d'ancienneté ;
- ◆ 20 715 € pour dix ans d'ancienneté.

Pour un cadre de trois ans d'ancienneté, les allocations chômage perçues dépassent dès le premier mois l'indemnité de rupture de contrat de travail. Pour un cadre de dix ans d'ancienneté, elles dépassent le montant perçu d'indemnité de rupture de contrat de travail après six mois au chômage.

⁴⁹ Ce qui correspond au salaire mensuel net moyen en équivalent temps plein en 2023 dans le secteur privé d'un cadre d'après l'INSEE. Voir : <https://www.insee.fr/fr/statistiques/7457170>.

Annexe III

Graphique 13 : Montants perçus d'allocations chômage et d'indemnités légales de rupture de contrat de travail pour des cadres de trois et dix ans d'ancienneté rémunérés 6 905 € brut mensuel



Source : Mission.

Cas-type de deux employés de trois ans et de dix ans d'ancienneté dont le salaire est identique, à 1 960 € net mensuel⁵⁰ et 2 504 € brut mensuel

Les deux employés bénéficieraient d'une allocation d'aide au retour à l'emploi de 1 118 € mensuels pendant 548 jours (cf. graphique 14) et d'une indemnité légale de rupture égale à :

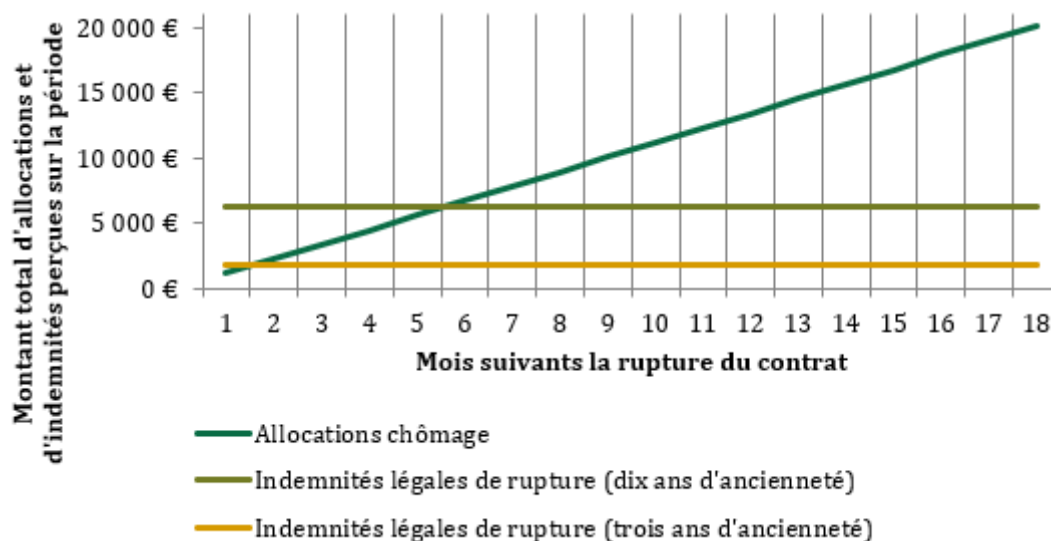
- ◆ 1 878 € pour trois ans d'ancienneté ;
- ◆ 6 260 € pour dix ans d'ancienneté.

Pour un employé de trois ans d'ancienneté, les allocations chômage perçues dépassent dès le premier mois l'indemnité de rupture de contrat de travail. Pour un employé de dix ans d'ancienneté, elles dépassent le montant perçu d'indemnité de rupture de contrat de travail après six mois au chômage.

⁵⁰ Ce qui correspond au salaire mensuel net moyen en équivalent temps plein en 2023 dans le secteur privé d'un employé d'après l'INSEE. Voir : <https://www.insee.fr/fr/statistiques/7457170>.

Annexe III

Graphique 14 : Montants perçus d'allocations chômage et d'indemnités légales de rupture de contrat de travail pour des employés de trois et dix ans d'ancienneté rémunérés 2 504 € brut mensuel



Source : Mission.

Cas-type d'un salarié au salaire net mensuel de 2 730 €⁵¹ et 3 476 € brut mensuel selon son niveau d'ancienneté

L'indemnité légale de rupture de contrat de travail est croissante avec l'ancienneté tandis que le montant mensuel de l'allocation chômage suivant l'ancienneté n'en dépend pas. Il en résulte que le nombre de mois au chômage avant que le montant perçu d'allocation chômage ne dépasse l'indemnité légale de rupture est croissant avec l'ancienneté dans l'emploi.

Toutefois, avec une ancienneté de seize ans, l'allocation chômage perçue dépasse l'indemnité légale de rupture en huit mois, ce qui est inférieur à la durée moyenne d'indemnisation (cf. tableau 7).

Tableau 9 : Comparaison des montants perçus d'indemnité légale de rupture de contrat de travail et d'allocation chômage selon l'ancienneté d'un salarié au salaire mensuel moyen dans le secteur privé en 2023 (soit 2 730 € net mensuel)

Nombre d'années d'ancienneté	Montant de l'indemnité légale de rupture en € (A)	Montant mensuel de l'allocation chômage en € (B)	Nombre de mois au chômage avant que le montant de A dépasse le montant de B
2	1 738	1 800	0
4	3 476		1
6	5 214		2
8	6 952		3
10	8 690		4
12	11 007		6
14	13 325		7
16	15 642		8

Source : Mission.

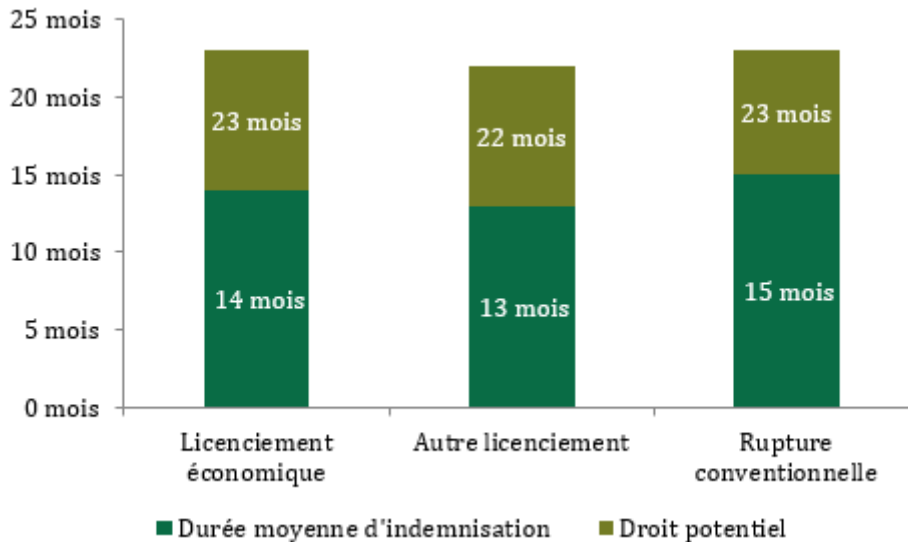
⁵¹ Ce qui correspond au salaire mensuel net moyen en équivalent temps plein en 2023 dans le secteur privé d'après l'INSEE. Voir : <https://www.insee.fr/fr/statistiques/7457170>.

Annexe III

En 2023, la durée moyenne d'indemnisation est proche quel que soit le mode de rupture de contrat de travail (cf. graphique 15) :

- ◆ quatorze mois après un licenciement économique ;
- ◆ treize mois après un autre licenciement ;
- ◆ quinze mois après une rupture conventionnelle.

Graphique 15 : Durée moyenne d'indemnisation et droit potentiel par type de rupture en 2023



Source : Unédic (2025). « Le point sur les durées d'indemnisation et la consommation des droits ».

Le droit à l'assurance chômage génère donc en moyenne une espérance de revenus égale à 7,2 salaires mensuels bruts pour un salarié au salaire moyen⁵², ce qui correspondrait à l'indemnité légale de fin de contrat perçue avec une ancienneté de 24 ans. Or, en 2020 l'ancienneté moyenne d'un salarié chez un même employeur est de 11 ans en France d'après l'OCDE.

Il en résulte que le droit à l'indemnisation du chômage génère une espérance de revenus supérieure à la réparation du préjudice liée à l'indemnité légale de fin de contrat.

Ces calculs corroborent la présomption que les choix des salariés en matière de rupture de contrat de travail dépendent davantage des modalités d'ouverture des droits à l'assurance chômage que du montant des indemnités de rupture.

⁵² $\frac{1\,800 \text{ (montant de l'allocation de retour à l'emploi)} \times 14 \text{ (durée moyenne d'indemnisation)}}{3\,476 \text{ (salaire brut mensuel moyen)}} = 7,2.$

ANNEXE IV

Chiffrage du coût pour les administrations publiques du régime socio-fiscal spécifique des indemnités de rupture de contrat de travail

SOMMAIRE

1. LES MÉTHODES RETENUES PAR LES ADMINISTRATIONS POUR ÉVALUER LA NICHE FISCALE ET LES NICHE SOCIALES DIVERGENT ET SOULÈVENT DES DIFFICULTÉS.....	1
1.1. La DLF et DSS ont une approche différente de la norme de référence, qui conduit la DLF à ne pas considérer l'exemption des indemnités de licenciement comme une dépense fiscale.....	1
1.2. Les chiffrages des dépense fiscale et niche sociale établis par la DLF et la DSS reposent sur des assiettes différentes et sont de 0,3 Md€ pour la dépense fiscale et 1,0 Md€ pour la niche sociale, soit un total de 1,3 Md€.....	3
1.2.1. <i>La DLF s'appuie sur les données du système d'information d'homologation des ruptures conventionnelles tandis que la DSS s'appuie sur les données de la DSN.....</i>	3
1.2.2. <i>La DLF sous-estime le taux marginal moyen d'imposition sur le revenu des bénéficiaires d'indemnités de rupture et la DSS établit ses chiffrages à partir d'une liste non exhaustive de sept indemnités types</i>	5
2. SANS REMETTRE EN CAUSE LES DÉFINITIONS DES DÉPENSE FISCALE ET NICHE SOCIALE RETENUES PAR LES ADMINISTRATIONS, LA MISSION ESTIME LA DÉPENSE FISCALE À 0,4 MD€ ET LA NICHE SOCIALE À 1,5 MD€, SOIT UN TOTAL DE 1,9 MD€ SOIT 50 % DE PLUS	9
2.1. Dans la sphère fiscale, la mission a redressé l'actuel chiffrage de la dépense.....	9
2.1.1. <i>Sur le périmètre actuellement retenu comme une dépense fiscale, la mission considère nécessaire de faire évoluer l'assiette comme le taux marginal moyen d'imposition.....</i>	9
2.1.2. <i>Sur un périmètre élargi à l'ensemble des indemnités de rupture, la mission considère qu'une information du Parlement relative au manque à gagner, pour l'État, lié au régime d'exemptions, toutes indemnités de rupture confondues, est nécessaire.....</i>	11
2.2. Pour les niches sociales, la mission retient une méthodologie qui fait masse de l'ensemble des indemnités perçues et élargit <i>de facto</i> l'assiette exemptée.....	12
2.3. Le coût du régime socio-fiscal spécifique toutes administrations publiques par rapport à une contribution au premier euro est de 3,1 Md€.....	15
3. LE PASSAGE DE 30 % À 40 % DE LA CONTRIBUTION PATRONALE SPÉCIFIQUE RENDRAIT LA NICHE SOCIALE NÉGATIVE, SANS OUVRIR DE DROITS POUR LES SALARIÉS.....	15

1. Les méthodes retenues par les administrations pour évaluer la niche fiscale et les niches sociales divergent et soulèvent des difficultés

1.1. La DLF et DSS ont une approche différente de la norme de référence, qui conduit la DLF à ne pas considérer l'exemption des indemnités de licenciement comme une dépense fiscale

L'article 51 de la loi organique relative aux lois de finances du 1^{er} août 2001 et l'article 2 de la loi organique relative aux lois de financement de la Sécurité sociale du 2 août 2005 prévoient qu'est chaque année annexée aux projets de loi de finances et projets de loi de financement de la sécurité sociale une évaluation des dépenses fiscales et niches sociales (cf. encadré 1).

Encadré 1 : Définition des dépenses fiscales et niches sociales

Les dépenses fiscales constituent « des dispositions législatives ou réglementaires dont la mise en œuvre entraîne pour l'État une perte de recettes et donc, pour les contribuables, un allègement de leur charge fiscale par rapport à ce qui serait résulté de l'application de la norme, c'est-à-dire des principes généraux du droit fiscal français¹ »

Les niches sociales sont des dispositifs dérogatoires², qui « prennent la forme d'exonérations, c'est-à-dire de réductions totales ou partielles des montants dus, le plus souvent par réduction des taux ou application d'un abattement, ou d'exemptions, totales ou partielles, de l'assiette sur laquelle les prélèvements sont dus. » Elles réduisent les recettes de la sécurité sociale, d'autant qu'elles ne sont pas compensées par l'État, et ce à comportement inchangé, sans prendre en compte les dépenses ouvertes au titre des droits créés.

Source : Annexes aux PLF et PLFSS pour 2024.

Les exemptions socio-fiscales attachées au régime de la rupture de contrat de travail font l'objet de chiffres dont les normes de référence divergent selon les administrations comme le notait déjà, en 2011, le rapport du comité d'évaluation des dépenses fiscales et des niches sociales³.

Du point de vue fiscal, pour la direction de la législation fiscale (DLF), l'exonération de l'ensemble des indemnités versées à l'occasion d'une rupture de contrat de travail ne saurait être considérée comme une niche puisqu'elle constitue la norme de référence. Elle répond au principe de réparation d'un préjudice (voir annexe I), les indemnités étant assimilées à des dommages et intérêts par nature non imposables. La DLF considère que seul le régime fiscal de la rupture conventionnelle ne correspond à la norme de référence d'exemption du préjudice, puisqu'elle constitue une séparation amiable, avec l'accord du salarié. Les mises à la retraite, pour lesquelles le consentement du salarié est pourtant nécessaire avant 70 ans, ne sont pas caractérisées comme une niche fiscale. Dès lors, **seule l'exonération partielle d'impôt sur le revenu des indemnités de rupture conventionnelle est considérée comme une dépense fiscale dans le tome II des voies et moyens annexé aux projets de lois de finances** (cf. tableau 1).

¹ PLF 2024, Tome 2 voies et moyens, Les dépenses fiscales

² PLFSS 2024, annexe 4, Présentation des mesures de réduction et d'exonération de cotisations et contributions ainsi que de leur compensation.

³ Voir Rapport du comité d'évaluation des dépenses fiscales et des niches sociales, juin 2011, présidé par Henri Guillaume : [SYNTHESE](#)

Annexe IV

À la suite du rapport « Guillaume », la Cour des comptes a, dans un référé de 2016⁴, estimé que cette méthodologie était trop restrictive et invitait la DLF à reconnaître le caractère de dépense fiscale à l'ensemble des indemnités de rupture de contrat de travail ouvrant le droit à un traitement favorable, indépendamment de la réparation du préjudice. Elle dessinait deux scénarios pour retenir une norme de référence. Le premier était celui d'un chiffrage à partir d'une imposition au premier euro, tendant à considérer que l'indemnité de rupture était un prolongement du salaire, par nature imposable. Le second était celui d'un chiffrage à partir d'une imposition alignée sur le niveau de l'indemnité légale ou conventionnelle, tendant à considérer que ce plancher exclusivement était constitutif de la réparation du préjudice, le reste constituant un prolongement du salaire. Ces recommandations n'ont pas été suivies par la DLF.

Du point de vue social, la direction de la sécurité sociale (DSS) a une approche plus large du chiffrage de la niche sociale. **L'ensemble des exemptions relatives aux indemnités de rupture de contrat de travail est considéré comme une niche sociale quel qu'en soit le motif (licenciement, rupture conventionnelle et mise à la retraite).** La norme de référence établie est celle d'une contribution au premier euro, dans les conditions de droit commun. L'annexe 4 du projet de loi de financement de la sécurité sociale présente annuellement les mesures d'exemption (dont celles sous revue).

Tableau 1 : Périmètre des dépenses fiscales et niche sociale associées aux indemnités de rupture de contrat de travail

Indemnité	Mode de rupture	Dépense fiscale (O/N)	Niche sociale (O/N)
Licenciement	Individuel	N	O
Rupture conventionnelle		O	O
Mise à la retraite		N	O
Licenciement	Collectif	N	O
Rupture conventionnelle		O	O

Source : Annexes aux PLF et PLFSS pour 2024.

La loi organique relative aux lois de financement de la sécurité sociale (LOLFSS) du 14 mars 2022 a introduit les lois annuelles d'approbation des comptes de la sécurité sociale (LACSS) afin de mieux informer le Parlement de la situation des comptes sociaux⁵. Une annexe spécifique aux mesures de réduction et d'exonération de cotisation et contribution lui est associée qui évalue le montant des niches sociales et leur pertinence. En son sein, une fiche est dédiée à la fin du contrat de travail et du mandat social. Dès sa première édition, en 2023, celle-ci conclut à l'inefficacité du dispositif d'exemption de l'ensemble des indemnités de rupture en reprenant à son compte les évaluations du rapport « Guillaume »⁶.

⁴ Cour des comptes, Référé no 82016-2876 [Référé : Le régime fiscal et social des indemnités de licenciement et de rupture conventionnelle du contrat de travail](#)

⁵ L'exposé des motifs de la proposition de loi organique relative aux lois de financement de la Sécurité sociale précisait que cette loi organique visait l'« amélioration de l'information : la proposition de loi entend assurer une information à jour et complète afin de permettre aux parlementaires d'accéder à l'ensemble des informations pertinentes. Ces informations doivent tendre vers une compréhension globale des finances sociales. C'est à ce titre qu'un certain nombre des annexes intègrent des informations relatives à l'ensemble des administrations publiques de sécurité sociale, sur lesquels les parlementaires ne disposent aujourd'hui que de données disparates. Par ailleurs, elle met en place une architecture simple et lisible des différentes catégories de loi de financement, de leur contenu et de leurs annexes. »

⁶ « Le dispositif a été jugé inefficace par le comité d'évaluation des dépenses fiscales et des niches sociales (rapport de juin 2011, fiche n° NS 60, NR 1 et NR 4 du C). »

1.2. Les chiffrages des dépenses fiscales et niche sociale établis par la DLF et la DSS reposent sur des assiettes différentes et sont de 0,3 Md€ pour la dépense fiscale et 1,0 Md€ pour la niche sociale, soit un total de 1,3 Md€

1.2.1. La DLF s'appuie sur les données du système d'information d'homologation des ruptures conventionnelles tandis que la DSS s'appuie sur les données de la DSN

Pour la dépense fiscale relative aux ruptures conventionnelles, afin d'établir son chiffrage, la DLF utilise les données relatives au nombre de ruptures conventionnelles individuelles, issues du système d'information exploité par la direction générale du travail (Télé SIRC) et transmises par la DARES. Ces données sont saisies par les entreprises et contrôlées par les directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS) pour l'homologation de la rupture conventionnelle⁷. Ce système d'information n'est pas exhaustif sur l'ensemble des ruptures conventionnelles puisque les ruptures conventionnelles collectives n'y figurent pas (elles sont homologuées par l'administration à l'appui d'un autre système de gestion, RUPCO, administré par la délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle). Ces dernières ne sont pas chiffrées dans le calcul de la dépense fiscale, alors qu'elles sont exemptées intégralement. Or, les ruptures conventionnelles collectives représentent 17 % du montant des indemnités de rupture conventionnelle versées en 2024 (662 M€ sur 3 818 M€).

Les données transmises par la DARES incluent le nombre de bénéficiaires, le montant total d'indemnités reçues et le montant de l'assiette exemptée. Les données utilisées sont celles de la dernière année complètement connue, c'est-à-dire l'année N-2. Au montant de l'assiette exemptée, la DLF applique le taux marginal moyen d'imposition de l'ensemble des ménages en France, à savoir 10 %. Le chiffrage obtenu constitue un « ordre de grandeur » selon le tome II des voies et moyens⁸.

En 2024, le montant estimé par la DLF de la dépense fiscale associée aux indemnités de rupture conventionnelle est de 279 M€.

Le coût de la dépense fiscale indiqué en 2011 et 2012 et le nombre de bénéficiaires en 2012 dans les Voies et Moyens est probablement erroné. Par ailleurs, entre 2015 et 2024, l'évolution du nombre de bénéficiaires, en augmentation, est décorrélée du coût de la dépense. Sans pouvoir expliquer précisément cette décorrélation, la mission souligne qu'elle peut être cohérente avec :

- ◆ les réformes de l'impôt sur le revenu introduites en 2015 (suppression de la première tranche), en 2020 (baisse des taux sur les premières tranches) et 2023 (revalorisation plus importante que les autres années des tranches pour prendre en compte l'inflation), qui diminuent le montant attendu de l'impôt sur le revenu ;
- ◆ la diminution de 22 % en euros courants du montant moyen des indemnités versées entre 2019 (première année où les données ont été rendues disponibles pour la mission) et 2024, passé de 8 177 € à 6 393 €, ce qui diminue le montant des exemptions.

⁷ L'article L. 1237-14 du code du travail dispose : « la partie la plus diligente adresse une demande d'homologation à l'autorité administrative, avec un exemplaire de la convention de rupture. Un arrêté du ministre chargé du travail fixe le modèle de cette demande.

L'autorité administrative dispose d'un délai d'instruction de quinze jours ouvrables, à compter de la réception de la demande, pour s'assurer du respect des conditions prévues à la présente section et de la liberté de consentement des parties. À défaut de notification dans ce délai, l'homologation est réputée acquise et l'autorité administrative est dessaisie. »

⁸ Le tome II de l'annexe voies et moyens précise chaque année « pour chaque dépense chiffrée, la fiabilité de l'estimation est précisée depuis le PLF pour 2006. Cette indication concerne le coût de la première année chiffrée. Elle peut être « très bonne » ou « bonne ». Le chiffrage peut également constituer un simple ordre de grandeur. »

Annexe IV

Tableau 2 : Chiffrage de la dépense fiscale relative à la rupture conventionnelle dans les voies et moyens

Projet de loi de finances	Nombre de bénéficiaires	Coût de la dépense fiscale (en M€)	Évolution du nombre de bénéficiaire par rapport à l'année précédente	Évolution du coût par rapport à l'année précédente
2011	257 000	20	N.A.	N.A.
2012	20 000	20	-92 %	0 %
2013	254 000	250	1 170 %	1 150 %
2014	287 300	275	13 %	10 %
2015	319 900	255	11 %	-7 %
2016	314 380	285	-2 %	12 %
2017	333 300	295	6 %	4 %
2018	358 906	335	8 %	14 %
2019	420 357	350	17 %	4 %
2020	421 522	320	0 %	-9 %
2021	436 672	320	4 %	0 %
2022	426 200	295	-2 %	-8 %
2023	452 700	254	6 %	-14 %
2024	517 302	279	14 %	10 %

Source : Tome II des voies et moyens annexé aux projets de loi de finances des années 2011 et 2024.

Pour les niches sociales, contrairement à la DLF, la DSS s'appuie sur des données individuelles datant de l'année N-2 de l'ACOSS issues de la DSN (voir annexe II) pour chiffrer le montant des niches sociales associées aux indemnités de rupture. Cette source est la seule existante pour approcher l'ensemble des indemnités, de rupture conventionnelle, de licenciement mais également de mise à la retraite. Les étapes de calcul des niches sociales associées sont les suivantes :

- ◆ pour estimer l'assiette des indemnités de l'année N-1, les données de l'année N-2 sont vieillies de l'évolution de la masse salariale constatée en année N-2 ;
- ◆ à l'assiette totale de chaque type d'indemnité est retranchée la part sous 2 PASS afin de calculer l'assiette exemptée. Sur cette assiette, sont appliqués les taux de cotisation de droit commun, modulés en fonction de la distribution des revenus des salariés concernés ;
- ◆ ces taux sont appliqués selon deux formules avant allègements généraux de cotisations sociales et après.
- ◆ concernant la rupture conventionnelle et la mise à la retraite, la DSS déduit du montant de l'exemption le produit de la contribution patronale spécifique prévue au L. 137-12 du code de la sécurité sociale qui s'applique à la part exemptée de cotisations sociales.

Le résultat de ce calcul est inscrit dans le PLFSS comme dans le PLACSS.

En 2024, le montant des niches sociales associées aux indemnités de rupture de contrat de travail estimées par la DSS sont de (cf. tableau 3) :

- ◆ pour les indemnités de licenciement, 1 051 M€ avant allègements généraux et 919 M€ après allègements généraux de cotisations sociales ;
- ◆ pour les indemnités de rupture conventionnelle, 320 M€ avant allègements généraux et 137 M€ après allègements généraux de cotisations sociales ;
- ◆ pour les indemnités de mise à la retraite, 7 M€ avant allègements généraux et 6 M€ après allègements généraux de cotisations sociales ;
- ◆ soit un total de 1 378 M€ avant allègements généraux et 1 060 M€ après allègements généraux.

Annexe IV

Pour les indemnités de rupture conventionnelle et de mise à la retraite, les montants des niches sociales indiqués dans le PLFSS et le PLACSS sont nets de la contribution patronale spécifique, dont le rendement est pourtant élevé. Avant déduction de cette cotisation, ils s'élèvent, après allègements généraux, à respectivement 798 M€ et 26 M€. Le montant prévisionnel de contribution était estimé au moment de l'élaboration du PLACSS à 661M€, montant révisé ensuite à la hausse (814M€ - rapport de la commission des comptes de la sécurité sociale - mai 2025).

Tableau 3 : Chiffrage des exemptions sociales de cotisations et contributions en 2024 (en M€)

Indicateur	Indemnités de licenciement	Indemnités de rupture conventionnelle	Indemnités de mise à la retraite
Montant des indemnités (A)	3 036	2 576	84
Part de l'assiette sous deux PASS (B)	83 %	86 %	80 %
Assiette exemptée (C = A*B)	2 505	2 205	67
Taux de contribution, avant allègements généraux (D)	42 %	45 %	40 %
Cotisations qui auraient du être prélevées, brutes, avant allègements généraux (E = C*D)	1 051	982	27
Taux de contribution, après allègements généraux (F)	37 %	36 %	39 %
Cotisations qui auraient du être prélevées, nettes après allègements généraux (G = C*F)	919	798	26
Montant de la contribution patronale spécifique (H)	N.A.	-661	-20
Perte de cotisations avant allègements généraux nette de la contribution patronale (I = E+H)	1051	320	7
Perte de cotisations après allègements généraux nette de la contribution patronale (J = G+H)	919	137	6

Source : Document de calcul de la DSS pour l'annexe du PLACSS.

La fiabilité générale du chiffrage est jugée bonne selon la DSS dans les documents budgétaires.

Il résulte de ces éléments que l'information transmise à la représentation nationale dans le cadre des documents budgétaires précités n'est pas mise en cohérence entre la sphère fiscale et la sphère sociale. Les sources et définitions prises en compte pour le calcul des assiettes des exemptions relatives à la rupture conventionnelle divergent selon le PLF et le PLFSS.

1.2.2. La DLF sous-estime le taux marginal moyen d'imposition sur le revenu des bénéficiaires d'indemnités de rupture et la DSS établit ses chiffrages à partir d'une liste non exhaustive de sept indemnités types

Pour la sphère fiscale, deux problèmes sont identifiés par la mission :

- ◆ les données issues du système d'information Télé RC utilisées par la DLF n'incluent pas les ruptures conventionnelles collectives ;

Annexe IV

- ◆ le taux marginal moyen de 10 % appliqué à l'assiette exemptée est sous-estimé, les indemnités de rupture de contrat de travail bénéficiant davantage aux plus hauts revenus⁹.

Pour la sphère sociale, deux problèmes ont été relevés par la mission dans le calcul des niches :

- ◆ le montant des indemnités prises en compte n'est pas exhaustif ;
- ◆ la soustraction de deux PASS au montant des indemnités perçues surestime l'exemption dont bénéficient effectivement les salariés ;

1. Les chiffrages réalisés par la DSS pour établir la ligne A du tableau 3 sont assis sur une liste de sept indemnités types¹⁰ (cf. tableau 4) :

- ◆ l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle ;
- ◆ l'indemnité légale de mise à la retraite par l'employeur ;
- ◆ l'indemnité conventionnelle de mise à la retraite par l'employeur ;
- ◆ l'indemnité légale de licenciement ;
- ◆ l'indemnité légale supplémentaire de licenciement ;
- ◆ l'indemnité légale spéciale de licenciement ;
- ◆ l'indemnité légale spécifique de licenciement.

Toutefois, cette liste n'est pas exhaustive des indemnités perçues par le salarié. Elle omet des indemnités qui sont versées à l'occasion de la rupture du contrat de travail ou du mandat social (cf. annexe II, graphique 1), en particulier :

- ◆ les indemnités conventionnelles supplémentaires aux indemnités légales, versées en cas de licenciement, qui représentent 1 613 M€ en 2024 ;
- ◆ les indemnités transactionnelles (exonérées ou non fiscalement – codes types 022 et 055), lesquelles regroupent les indemnités transactionnelles proprement dites et les indemnités supra-conventionnelles et représentent 2 470 M€ en 2024 ;
- ◆ les indemnités de conciliation prud'hommales, lesquelles représentent 353 M€ en 2024.

Il en résulte qu'en 2024, les indemnités prises en compte par la DSS dans le chiffrage des niches sociales ne représentent que 64 % des indemnités perçues qui devraient être prises en compte dans le calcul.

⁹ En 2023, 53 % du montant des indemnités de rupture ont bénéficié à des cadres, alors qu'ils représentent 25 % des salariés.

¹⁰ Voir annexe II pour la définition des différents codes types.

Annexe IV

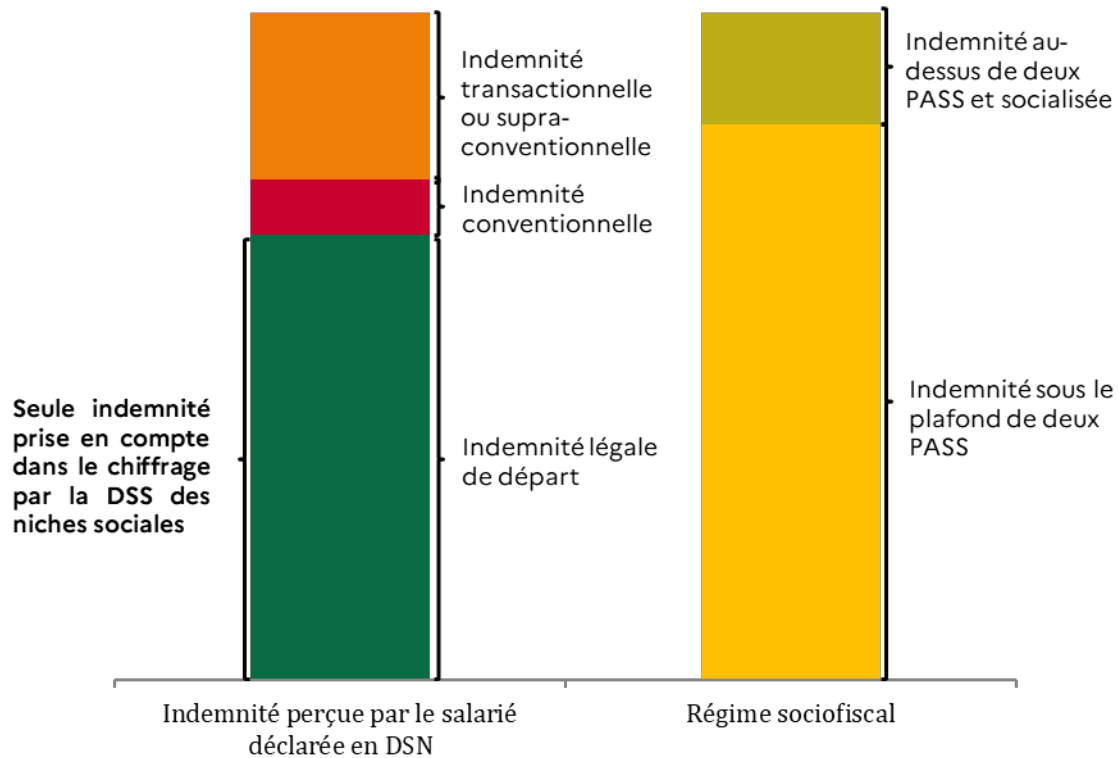
Tableau 4 : Exploitation des codes types indemnités dans le chiffrage des niches sociales

Indemnités déclarées au titre d'une rupture de contrat de travail dans la DSN	Code type de l'indemnité	L'indemnité est incluse dans le chiffrage des niches sociales (O/N)	L'indemnité devrait être incluse dans le chiffrage des niches sociales (O/N)	Montant en 2024 (M€)
Indemnités de rupture conventionnelle	001	O	O	2 420
Indemnité de cessation de fonction des mandataires sociaux	002	N	O	12
Indemnités de mise à la retraite par l'employeur	003	O	O	40
Indemnité conventionnelle de mise à la retraite par l'employeur	004	O	O	42
Indemnité légale de départ à la retraite du salarié	005	N	N	1 046
Indemnité conventionnelle de départ à la retraite du salarié	006	N	N	1 343
Indemnité légale de licenciement	007	O	O	2 553
Indemnité légale supplémentaire de licenciement	008	O	O	222
Indemnité légale spéciale de licenciement	009	O	O	155
Indemnité légale spécifique de licenciement	010	O	O	47
Indemnité conventionnelle supplémentaire aux indemnités légales	021	N	O	1 613
Indemnité transactionnelle	022	N	O	2 464
Indemnité forfaitaire de conciliation prud'homale	033	N	O	353
Indemnité transactionnelle exonérée fiscalement	055	N	O	6

Source : Mission ; liste des codes types DSN, GIP MDS ; DSS.

Annexe IV

Graphique 1 : Déclaration des indemnités de rupture en DSN, régime socio-fiscal associé à ces indemnités de rupture et part des indemnités prises en compte par la DSS dans le chiffrage des dépenses sociales



Source : Mission. NB : La taille des blocs du graphique est fictive et ne reflète pas la part respective des différents éléments. Note de lecture : L'indemnité perçue par le salarié à l'occasion d'une rupture est décomposée dans la DSN entre l'indemnité légale de départ, l'indemnité conventionnelle supplémentaire par rapport à l'indemnité légale et l'indemnité transactionnelle ou supra-conventionnelle supplémentaire par rapport à l'indemnité conventionnelle.

2. À cette assiette globale, la DSS applique une exemption à la hauteur de deux PASS pour déterminer l'assiette exemptée de cotisations et de contributions sociales. Ce montant exempté se voit ensuite appliquer un cumul de taux de cotisations salariales, patronales et de CSG-CRDS (cf. section 1.1).

Le retranchement de deux PASS constitue un majorant de l'exemption réelle. En effet (cf. annexe I) :

- ◆ pour les cotisations sociales, est exempté le maximum de l'indemnité légale ou conventionnelle, de deux revenus annuels bruts et de 50 % de cette indemnité, dans la limite de deux PASS ;
- ◆ pour la CSG-CRDS, est exemptée l'indemnité légale ou conventionnelle, dans la limite de deux PASS.

Le montant effectivement exempté de cotisations sociales et de CSG-CRDS peut donc être inférieur à 2 PASS.

À ces problèmes qui feront l'objet d'une recommandation relative à la modification du chiffrage de la niche, la mission ajoute un commentaire sur les taux de cotisation appliqués. Conformément au périmètre de la loi de financement de la sécurité sociale, portant sur les régimes obligatoires de base de la sécurité sociale, les taux retenus, avant allègement généraux (ligne D du tableau 3) et après allègement généraux (ligne F du tableau 3) n'incluent pas les cotisations patronales d'assurance chômage et de retraite complémentaire.

2. Sans remettre en cause les définitions des dépenses fiscales et niche sociale retenues par les administrations, la mission estime la dépense fiscale à 0,4 Md€ et la niche sociale à 1,5 Md€, soit un total de 1,9 Md€ soit 50 % de plus

2.1. Dans la sphère fiscale, la mission a redressé l'actuel chiffrage de la dépense

2.1.1. Sur le périmètre actuellement retenu comme une dépense fiscale, la mission considère nécessaire de faire évoluer l'assiette comme le taux marginal moyen d'imposition

La mission a ainsi ajusté la méthodologie de calcul actuellement utilisé par la DLF.

D'une part, il apparaît nécessaire de corriger l'assiette retenue en :

- ◆ intégrant à l'assiette actuellement au titre de la rupture conventionnelle, les montants exemptés au titre des mises à la retraite et de la rupture conventionnelle collective.
- ◆ déduisant de cette assiette le montant des cotisations salariales, la fraction de CSG exonérée d'impôt sur le revenu et le produit de l'abattement forfaitaire de 10 % pour frais professionnels. Les calculs actuels se fondent sur une assiette exemptée brute, en conséquence majorée de ces sommes qui ne sont jamais assujetties à l'impôt sur le revenu.

D'autre part, il convient de mieux estimer le taux marginal moyen d'imposition retenu. Celui actuellement retenu par la DLF est de 10 %. À partir de l'enquête sur les revenus fiscaux et sociaux (cf. encadré 2), la mission a calculé le taux marginal moyen d'imposition des salariés suivant leur catégorie socioprofessionnelle (cf. tableau 2) :

- ◆ 19,8 % pour les cadres et professions intellectuelles supérieures ;
- ◆ 9,9 % pour les professions intermédiaires ;
- ◆ 5,6 % pour les employés ;
- ◆ 5,1 % pour les ouvriers.

Tableau 5 : Moyenne des taux d'imposition par catégorie socioprofessionnelle en 2022

Catégorie socioprofessionnelle	Taux moyen d'imposition	Taux marginal moyen d'imposition
Cadres et professions intellectuelles supérieures	8,3 %	19,8 %
Professions intermédiaires	3,4 %	9,9 %
Employés	1,7 %	5,6 %
Ouvriers	1,4 %	5,1 %
Total	3,5 %	9,7 %

Source : ERFS 2022 ; calculs : pôle Science des données de l'IGF.

Encadré 2 : Enquête sur les revenus fiscaux et sociaux (ERFS)

L'ERFS mesure ce dont les ménages ont disposé au cours d'une année pour consommer et épargner. L'échantillon est composé de 50 000 ménages ayant répondu à l'Enquête Emploi en Continu (EEC) au dernier trimestre de l'année. Les données comportent donc des informations socio-démographiques, enrichies par les données administratives de la DGFIP (déclarations de revenus) et les données des organismes sociaux (prestations sociales). Les revenus générés par des produits financiers non soumis à l'impôt sur le revenu sont imputés.

Annexe IV

Le champ couvert par l'enquête est celui des ménages dits « ordinaires » résidants en France hexagonale, représentatifs de 97 % de la population française hors DOM-COM. Les personnes vivant en collectivité, en logement précaire ou sans-domicile en sont exclues. L'unité statistique de l'enquête est le ménage (et pas le foyer fiscal ou l'individu), c'est-à-dire l'ensemble des occupants d'un même logement. Cependant une pondération est également disponible au niveau individu, ce qui permet de calculer des agrégats avec ce niveau de granularité.

Source : Insee.

À partir de la part des montants d'indemnité alloués à chaque catégorie socioprofessionnelle (cf. tableau 6) et du taux marginal moyen d'imposition de la catégorie socioprofessionnelle, la mission a calculé les taux marginaux moyens d'imposition applicables à chaque type de rupture (cf. tableau 7) :

- ◆ 13,9 % pour les licenciements ;
- ◆ 14,8 % pour les ruptures conventionnelles ;
- ◆ 15,9 % pour les mises à la retraite.

Tableau 6 : Part des indemnités reçues en 2024 par catégorie socioprofessionnelle

Catégorie socioprofessionnelle	Part des montants alloués à la catégorie socioprofessionnelle			Taux marginal moyen d'imposition
	Licenciements	Ruptures conventionnelles	Mises à la retraite	
Employés ou ouvriers	28,8 %	21,2 %	16,4 %	5,4 %
Professions intermédiaires	14,7 %	15,3 %	13,8 %	9,9 %
Cadres	51,6 %	58,4 %	65,3 %	19,8 %
Non salariés ¹¹	1,9 %	1,1 %	2,8 %	19,8 %
<i>Non disponible</i>	<i>3,0 %</i>	<i>4,0 %</i>	<i>1,6 %</i>	<i>9,7 %</i>
Total	28,8 %	21,2 %	16,4 %	N.A.

Source : Mission, y compris pôle Science des données de l'IGF ; ERFIS 2022 ; extractions du bloc 52 de la DSN opérée par la direction des statistiques, des études et de la prévision de l'Acoss.

Tableau 7 : Taux marginaux moyens d'imposition calculés par la mission

Composante	Licenciements	Ruptures conventionnelles	Mises à la retraite
Taux marginal moyen	13,9 %	14,8 %	15,9 %

Source : Mission, y compris pôle Science des données de l'IGF ; ERFIS 2022 ; extractions du bloc 52 de la DSN opérée par la direction des statistiques, des études et de la prévision de l'Acoss.

Il en résulte que (cf. tableau 8) la dépense fiscale associée à la rupture conventionnelle, estimée à 279 M€ par la DLF, est estimée à 423 M€ par la mission.

¹¹ Les non-salariés correspondent aux mandataires sociaux. Leurs indemnités moyennes étant élevées (73 342 € en 2024 contre 31 471 € pour les cadres et 12 029 € pour l'ensemble des bénéficiaires), leur taux marginal moyen d'imposition est assimilé à celui des cadres.

Annexe IV

Tableau 8 : Comparaison de l'estimation des dépenses fiscales associées à la rupture du contrat de travail réalisée par la DLF et la mission

Mode de rupture	Chiffrage DLF	Chiffrage mission
Rupture conventionnelle individuelle	279	339
Rupture conventionnelle collective	N.A.	77
Mise à la retraite	N.A.	8
Total dépenses fiscales	279	423
Licenciement	N.A.	478
Coût par rapport à une contribution au premier euro	N.A.	902

Source : DLF ; mission.

2.1.2. Sur un périmètre élargi à l'ensemble des indemnités de rupture, la mission considère qu'une information du Parlement relative au manque à gagner, pour l'État, lié au régime d'exemptions, toutes indemnités de rupture confondues, est nécessaire

La mission juge utile de pouvoir informer le Parlement sur le manque à gagner théorique que représente le traitement fiscal constitutif de la réparation d'un préjudice associé à l'ensemble des indemnités de rupture et d'en suivre l'évolution.

Il s'agirait alors de calculer un coût des mesures dérogatoires élargi aux licenciements. Pour les licenciements économiques relevant des PSE, une estimation du montant de l'exonération totale d'impôt sur le revenu dont ils bénéficient devrait être réalisée à partir de la part qu'ils représentent dans les licenciements économiques totaux.

Cette assiette élargie serait imposée selon les taux marginaux d'imposition moyens recalculés par la mission.

Il résulte de ce chiffrage supplémentaire un coût de 478 M€ pour les licenciements et un coût total du régime fiscal par rapport à une contribution au premier euro de 902 M€ (cf. tableau 9).

Tableau 9 : Coût global de l'ensemble des mesures fiscales relatives à la rupture conventionnelle, la mise à la retraite et aux licenciements (en M€)

Mode de rupture	Chiffrage DLF	Chiffrage mission
Rupture conventionnelle individuelle	279	339
Rupture conventionnelle collective	N.A.	77
Mise à la retraite	N.A.	8
Total dépenses fiscales (A)	279	423
Licenciement (B)	N.A.	478
Total élargi C = A+B	N.A.	902

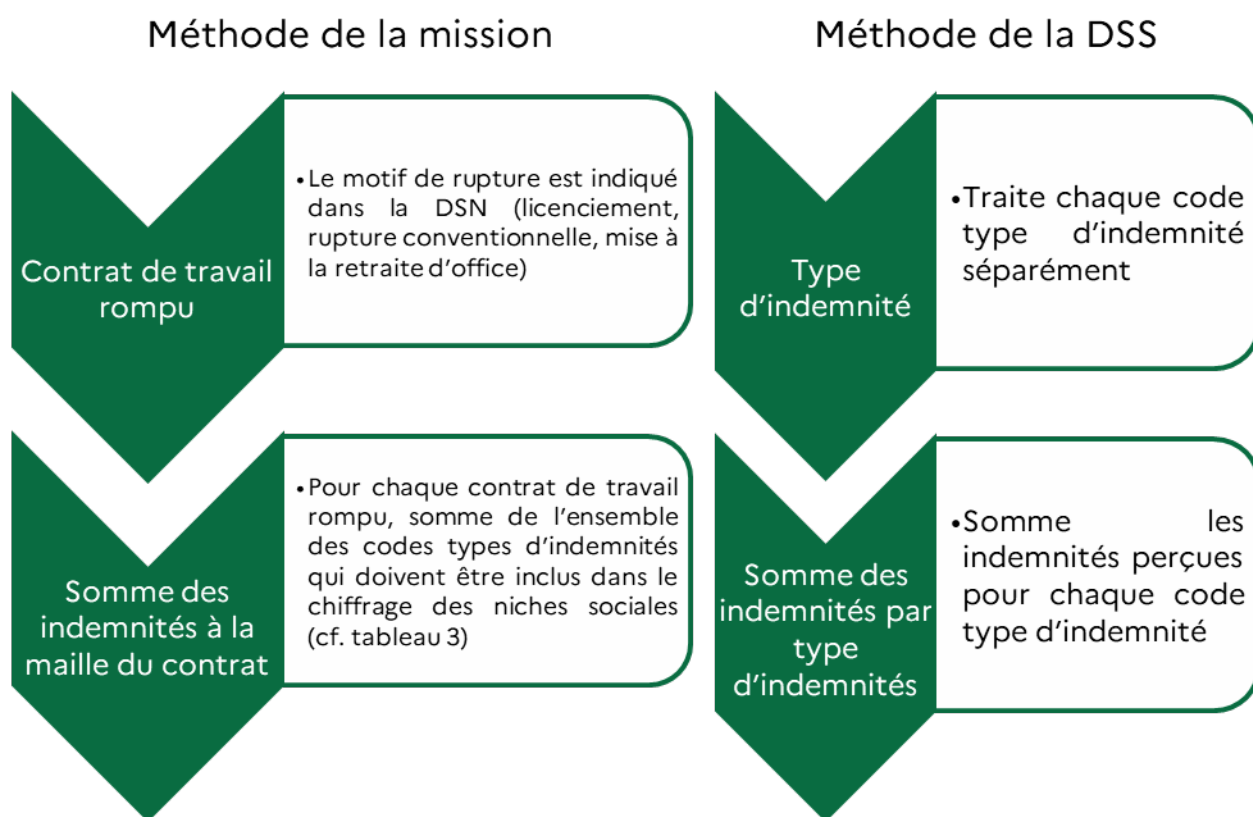
Source : DLF ; mission.

2.2. Pour les niches sociales, la mission retient une méthodologie qui fait masse de l'ensemble des indemnités perçues et élargit *de facto* l'assiette exemptée

Concernant les niches sociales, il apparaît nécessaire de raisonner par fait générateur plutôt que de construire une assiette sur la base d'une liste de codes types indemnités. Conformément à l'esprit du droit, la mission a fait masse de l'ensemble des indemnités perçues à l'occasion d'une fin de contrat pour estimer le coût de la niche (cf. graphique 2). En effet, des indemnités différentes peuvent être perçues à l'occasion d'une même rupture (cf. graphique 1).

En outre, l'imparfaite ventilation des indemnités dans les codes types, signalée à plusieurs reprises à la mission (voir annexe II), rend cet exercice de rattachement encore plus nécessaire, le montant des indemnités perçues par contrat rompu étant plus fiable que les indemnités réparties par code type.

Graphique 2 : Comparaison de la méthode employée par la mission et de la méthode de la DSS



Source : Mission.

Cette opération de rattachement de l'ensemble des indemnités perçues au motif de rupture est une étape indispensable au calcul de la niche.

Celle-ci peut également être améliorée en :

- ◆ s'appuyant sur les données disponibles de la DSN relative au montant constaté de l'exonération N-1 plutôt que le montant sous 2 PASS (voir supra) ;
- ◆ tenant compte du fait que certains licenciements économiques sont intégrés à des plans de sauvegarde de l'emploi et à cet égard, bénéficient d'un montant d'exemption plus élevé.

Annexe IV

Il en résulte que le coût des niches sociales associées aux indemnités de rupture de contrat de travail est, après allègements généraux (cf. tableau 10, tableau 11), de 1 493 M€ d'après la mission contre 1 061 M€ d'après la DSS. Ce coût se décompose comme suit :

- ◆ pour les licenciements, de 1 324 M€ d'après la mission, contre 919 M€ d'après la DSS ;
- ◆ pour les ruptures conventionnelles, de 164 M€ d'après la mission, contre 137 M€ d'après la DSS ;
- ◆ pour les mises à la retraite, de 4 M€ d'après la mission, contre 6 M€ d'après la DSS.

Concernant le produit de la contribution spécifique, le chiffrage établi par la mission (821 M€) est proche du montant révisé à la hausse dans le cadre du rapport de la commission des comptes de la sécurité sociale – juin 2025 (814 M€).

Tableau 10 : Chiffrage des exemptions sociales de cotisations et contributions en 2024 (en M€) d'après les calculs de la mission

Indicateur	Indemnités de licenciement	Indemnités de rupture conventionnelle	Indemnités de mise à la retraite
Montant des indemnités (A)	4 708	3 151	63
Part de l'assiette exemptée (B)	76 %	86,9%	76,9 %
Assiette exemptée (C = A*B)	3 580	2 737	49
Taux de contribution, avant allègements généraux (D)	42 %	45 %	40 %
Cotisations qui auraient du être prélevées, brutes, avant allègements généraux (E = C*D)	1 503	1 231	19
Taux de contribution, après allègements généraux (F)	37 %	36 %	39 %
Cotisations qui auraient du être prélevées, nettes après allègements généraux (G = C*F)	1 324	985	19
Montant de la contribution patronale spécifique (H)	N.A.	-821	-15
Perte de cotisations avant allègements généraux (I = E+H) nette de la contribution patronale	1 503	410	5
Perte de cotisations après allègements généraux nette de la contribution patronale (J = G+H)	1 324	164	4

Source : Mission ; document de calcul de la DSS ; extractions du bloc 52 de la DSN opérée par la direction des statistiques, des études et de la prévision de l'Acoss.

Annexe IV

Tableau 11 : Comparaison de l'estimation des niches sociales après allègements généraux associées aux ruptures de contrat de travail de la DSS et de la mission (en M€)

Mode de rupture	Chiffrage DSS	Chiffrage mission
Licenciement	919	1 324
Rupture conventionnelle <i>Soit cotisations qui auraient du être prélevées – forfait social)</i>	137 (798 – 661)	164 (985 – 821)
Mise à la retraite <i>Soit cotisations qui auraient du être prélevées – forfait social)</i>	6 (26-20)	4 (19-15)
Total	1 062	1 493

Source : DSS ; mission.

De manière complémentaire, la mission a réalisé un chiffrage des pertes de recettes sur un périmètre plus large que les régimes de base de la sécurité sociale, en raisonnant toutes administrations de sécurité sociale. Ce chiffrage est utile pour avoir une vision toutes administrations de sécurité sociale des exemptions relatives aux indemnités de rupture de contrat de travail. Ainsi, la mission en rappelle le cadre d'application :

- ◆ les cotisations patronales d'assurance-chômage, au taux de 4,00 % dans la limite de 188 400 € de rémunération brute annuelle, qui font l'objet d'une modulation du taux de contribution (appelée « bonus-malus »)¹² et sont comprises entre 2,95 % et 5,00 % ;
- ◆ les cotisations de retraite complémentaire, aux taux marginaux de :
 - 7,87 % (3,15 % pour la part salariale et 4,72 % pour la part patronale) jusqu'à 47 100 € de rémunération brute annuelle ;
 - 21,59 % (8,64 % pour la part salariale et 12,95 % pour la part patronale) entre 47 100 € et 376 800 € de rémunération brute annuelle.

Tableau 12 : Taux de cotisation avant et après allègements généraux utilisés par la mission, comparés à ceux utilisés par la DSS

Mode de rupture	Avant allègements généraux		Après allègements généraux	
	Taux de cotisation retenu par la DSS	Taux de cotisation retenu par la mission	Taux de cotisation retenu par la DSS	Taux de cotisation retenu par la mission
Licenciement	42 %	52 %	37 %	46 %
Rupture conventionnelle	45 %	60 %	36 %	48 %
Mise à la retraite	40 %	60 %	39 %	58 %

Source : Mission ; document de calcul de la DSS ; extractions du bloc 52 de la DSN opérée par la direction des statistiques, des études et de la prévision de l'Acoss. Note : Les taux retenus sont issus du rapprochement des cotisations perçues avec l'assiette assujettie calculés par l'Acoss.

Il en résulte une perte de recettes pour les administrations de sécurité sociale (sur le champ plus large que le PLFSS), après allègements généraux, de 2 068 M€, dont (cf. tableau 13) :

- ◆ 1 647 M€ pour les indemnités de licenciement ;
- ◆ 492 M€ pour les indemnités de rupture conventionnelle, nettes de la contribution patronale spécifique ;
- ◆ 13 M€ pour les indemnités de mise à la retraite.

¹² Décret n° 2019-797 du 26 juillet 2019 relatif au régime d'assurance chômage.

Tableau 13 : Chiffrage des pertes de recettes sur un périmètre toutes administrations sociales

Indicateur	Indemnités de licenciement	Indemnités de rupture conventionnelle	Indemnités de mise à la retraite	Total
Perte de cotisations avant allègements généraux nette de la contribution patronale (I = E+H)	1 861	821	14	2 696
Perte de cotisations après allègements généraux nette de la contribution patronale (J = G+H)	1 647	492	13	2 151

Source : Mission ; document de calcul de la DSS ; extractions du bloc 52 de la DSN opérée par la direction des statistiques, des études et de la prévision de l'Acoss.

2.3. Le coût du régime socio-fiscal spécifique toutes administrations publiques par rapport à une contribution au premier euro est de 3,1 Md€

In fine, le coût du régime socio-fiscal spécifique lié aux indemnités de rupture de contrat de travail est, toutes administrations publiques, d'après la mission, de 3 053 M€, dont 902 M€ pour la dépense fiscale et 2 151 M€ pour la niche sociale.

3. Le passage de 30 % à 40 % de la contribution patronale spécifique rendrait la niche sociale négative, sans ouvrir de droits pour les salariés

Outre les constats relatifs aux paramètres retenus dans les chiffrages, la mission s'interroge sur la caractérisation de niche sociale de la rupture conventionnelle et de la mise à la retraite d'office.

D'une part les exemptions d'assiette n'ouvrent pas de droits sociaux. De fait, la caractérisation de niche est contestable. D'autre part, l'introduction de la contribution spécifique de 30% assise sur les assiettes exemptées des mises à la retraite d'office et des ruptures conventionnelles compense dans une très large mesure le coût de ces dépenses sociales, qui selon la DSS ne sont que de 100 M€ pour une assiette exemptée supérieure à 2 000 M€.

Dans le cadre du PLFSS 2026, qui inclut une proposition de relèvement de cette contribution spécifique à 40%, une fiche mesure préparatoire été transmise à la mission.

À périmètre de calcul inchangé par rapport au PLFSS 2025, mais selon la méthode de calcul de la mission, si cette mesure était adoptée, elle annulerait *de facto* la niche sociale qu'elle est censée couvrir (cf. tableau 14). La niche sociale deviendrait même négative :

- ◆ -109 M€ pour les ruptures conventionnelles ;
- ◆ -1 M€ pour les mises à la retraite.

En outre, cette mesure équivaldrait à une baisse de cotisations salariales et à une hausse de la contribution à la charge de l'employeur.

Ce forfait social n'est créateur d'aucun droit. Il est donc singulier qu'une exemption de cotisations habituellement créatrices de droit soit entièrement couverte par un prélèvement patronal non créateur de droits.

Annexe IV

Tableau 14 : Application de la contribution spécifique à 40 % sur les indemnités de rupture conventionnelle et de mise à la retraite sur le périmètre du PLFSS 2024

Indicateur	Contribution à 30% Calculs DSS		Contribution à 30% Calculs Mission		Contribution à 40% Calculs Mission	
	Rupture conv.	Mise à la retraite	Rupture conv.	Mise à la retraite	Rupture conv.	Mise à la retraite
Montant des indemnités (A)	2 576	84	3 151	63	3 151	63
Assiette exemptée	2 205	67	2 737	48	2 737	67
Cotisations qui auraient dû être prélevées, nettes après allègements généraux (G = C*F)	798	26	985	19	985	19
Montant de la contribution patronale spécifique (H)	-661	-20	-821	15	-1 095	-20
Perte cotisations après allègements généraux nette de la contribution patronale (J = G+H)	137	6	164	4,5	-109	-1

Source : Document de calcul de la DSS pour l'annexe du PLACSS.

ANNEXE V

Bénéficiaires du régime socio-fiscal et estimation de scénarios d'évolution

SOMMAIRE

1. LES INDEMNITÉS DE RUPTURE SONT PLUS INÉGALEMENT RÉPARTIES QUE LES REVENUS	1
1.1. En 2024, seuls 0,3 % des salariés ayant bénéficié d'indemnités de rupture sont au-dessus de l'exemption fiscale des 6 PASS d'indemnités de rupture.....	1
1.2. Alors qu'ils représentent 61 % des salariés ayant bénéficié d'indemnités de rupture en 2024, les salariés ayant signé une rupture conventionnelle individuelle ne reçoivent que 35 % du total des montants versés.....	3
1.3. Les PME font un usage plus important des ruptures conventionnelles, qui portent sur des salariés moins anciens et ouvrant droit à des indemnités plus faibles ..	10
1.3.1. <i>Les ruptures conventionnelles individuelles sont prépondérantes dans les PME alors que les ETI et grandes entreprises utilisent davantage les licenciements pour motif personnel.....</i>	<i>10</i>
1.3.2. <i>Le montant moyen des indemnités versées est croissant avec la taille de l'entreprise.....</i>	<i>14</i>
1.4. Les écarts de distribution des indemnités de rupture entre catégories socioprofessionnelles sont supérieurs aux écarts de rémunération.....	16
1.4.1. <i>Les cadres perçoivent 57 % des indemnités alors qu'ils représentent 40 % de la masse salariale nationale.....</i>	<i>16</i>
1.4.2. <i>Alors que les cadres perçoivent en moyenne un salaire brut 2,4 fois plus élevé que celui des ouvriers et employés, ils perçoivent en moyenne des indemnités 6,2 fois supérieures.....</i>	<i>18</i>
1.5. Les femmes perçoivent en moyenne des indemnités inférieures de 30 % à celles des hommes.....	19
1.6. Les 50 ans et plus perçoivent des indemnités 2,2 fois supérieures à la moyenne	21
2. LES SCÉNARIOS D'HARMONISATION SONT MIEUX CIBLÉS QUE L'AUGMENTATION DE LA CONTRIBUTION PATRONALE SPÉCIFIQUE.....	23
2.1. La mission a simulé quatre scénarios, trois visant à harmoniser le régime selon différentes modalités et un à augmenter de 10 points la contribution patronale spécifique.....	23
2.2. Les scénarios simulés conduisent à des recettes supplémentaires de 99 M€ à 684 M€.....	26
2.3. Les scénarios ont des effets différenciés selon les caractéristiques des salariés et des employeurs.....	27

1. Les indemnités de rupture sont plus inégalement réparties que les revenus

1.1. En 2024, seuls 0,3 % des salariés ayant bénéficié d'indemnités de rupture sont au-dessus de l'exemption fiscale des 6 PASS d'indemnités de rupture

La masse des indemnités de rupture est inégalement répartie entre les salariés bénéficiaires (cf. graphique 1, graphique 2, graphique 3).

La mission s'est référée aux seuils qui servent de seuils au régime d'exemption socio-fiscal et constate que, parmi les salariés ayant bénéficié d'indemnités de rupture faisant l'objet d'un traitement socio-fiscal spécifique :

- ◆ s'agissant des exemptions de cotisations et contributions sociales :
 - 95 % des salariés (soit 772 000 personnes), totalisant 46 % des indemnités versées, ont une indemnité inférieure à 1 plafond annuel de la Sécurité sociale (PASS) ;
 - 98 % des salariés concernés en 2024 (correspondant à 794 000 personnes), totalisant 61 % des indemnités versées, ont une indemnité inférieure à 2 PASS et bénéficient a priori pleinement du régime d'exemption fiscale, sans atteindre le plafond ;
 - les 2 % restants, soit 17 000 personnes totalisant 39 % des indemnités, bénéficient de l'exonération sociale à son montant maximal, mais voient une partie de leur indemnité assujettie ;
 - 0,1 % des salariés (soit 800 personnes), totalisant 8 % des indemnités, se voient toutefois assujettis au premier euro (indemnités au-delà de 10 PASS) et ne bénéficient donc d'aucune exemption ;
- ◆ s'agissant de l'exemption fiscale :
 - 99,7 % des salariés (soit 807 000 personnes) bénéficient de l'exemption totale de 6 PASS pour les licenciements et ruptures conventionnelles et 5 PASS pour les mises à la retraite ;
 - les 0,3 % restants (2 600 personnes) sont fiscalisés sur le montant qui dépasse les plafonds de 5 ou 6 PASS.

En synthèse, les plafonds n'affectent pas 66 % des indemnités versées et 98 % des salariés. Ils concernent en revanche, pour les plafonds de :

- ◆ 2 PASS : 2,1 % des salariés, percevant 39 % des indemnités ;
- ◆ 6 PASS : 0,3 % des salariés, percevant 15 % des indemnités ;
- ◆ 10 PASS : 0,1 % des salariés, percevant 8 % des indemnités.

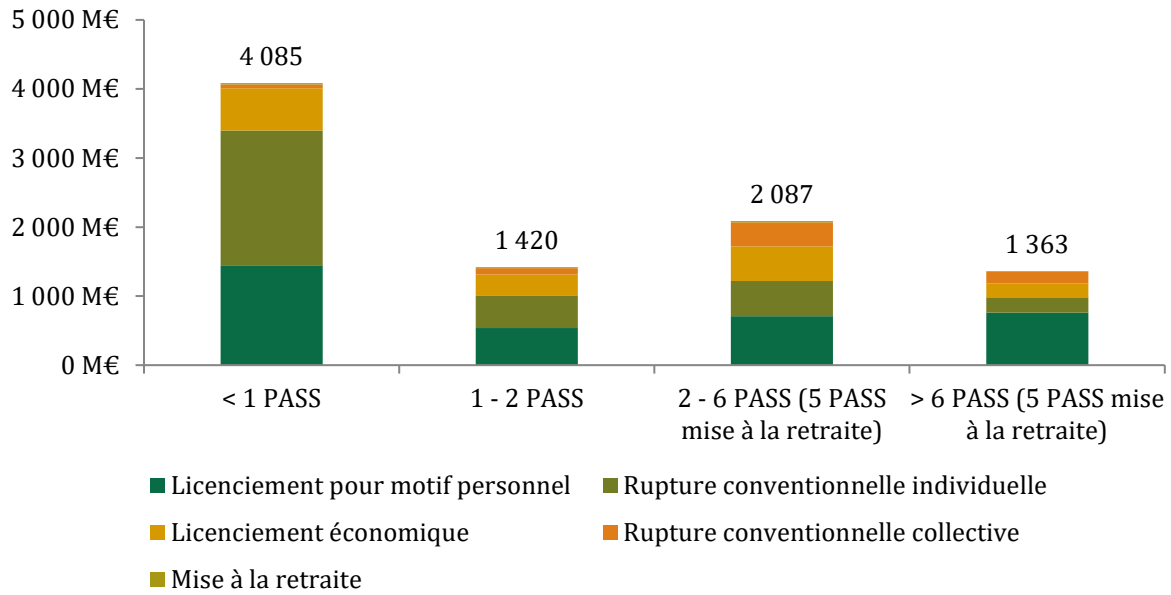
La concentration de la distribution des indemnités versées est ainsi très supérieure à la concentration des revenus et même supérieure à la distribution du patrimoine en France.

Alors que 10 % des salariés ayant connu une rupture perçoivent 79 % des indemnités, tandis que les 10 % les plus riches des Français détiennent 47 % du patrimoine en France d'après l'enquête patrimoine de l'Insee¹.

¹ Voir Insee (2024). « Les revenus et le patrimoine des ménages », *Insee Références*.

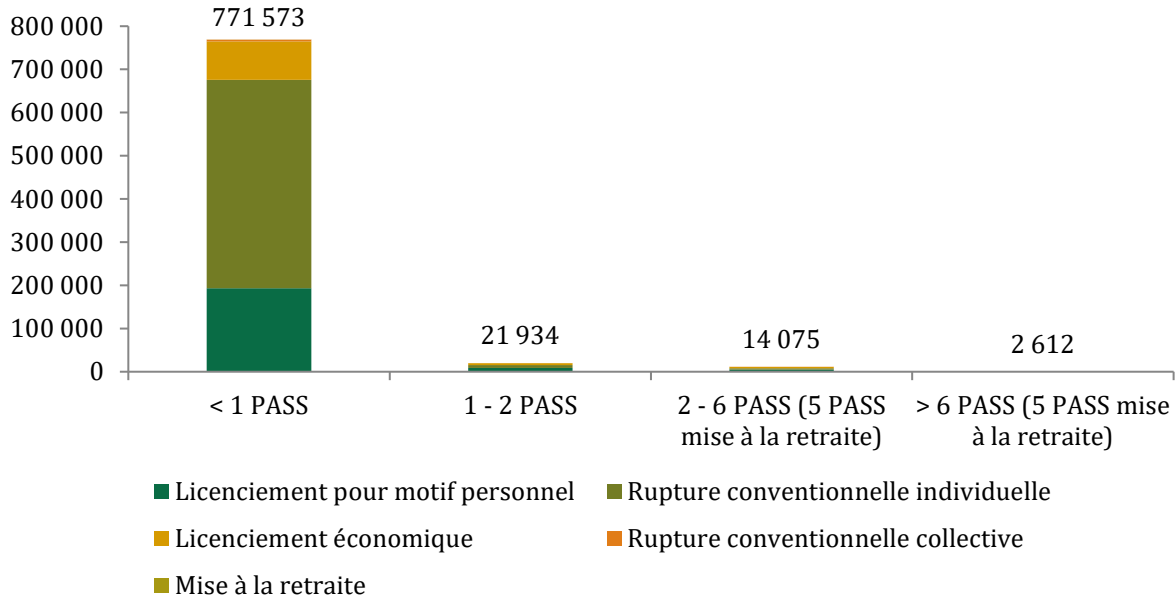
Annexe V

Graphique 1 : Répartition des indemnités versées par montant (1 plafond annuel de la Sécurité sociale, PASS = 46 368 € en 2024), en M€



Source : Extractions du bloc 52 de la DSN opérée par la direction des statistiques, des études et de la prévision de l'Acoss.

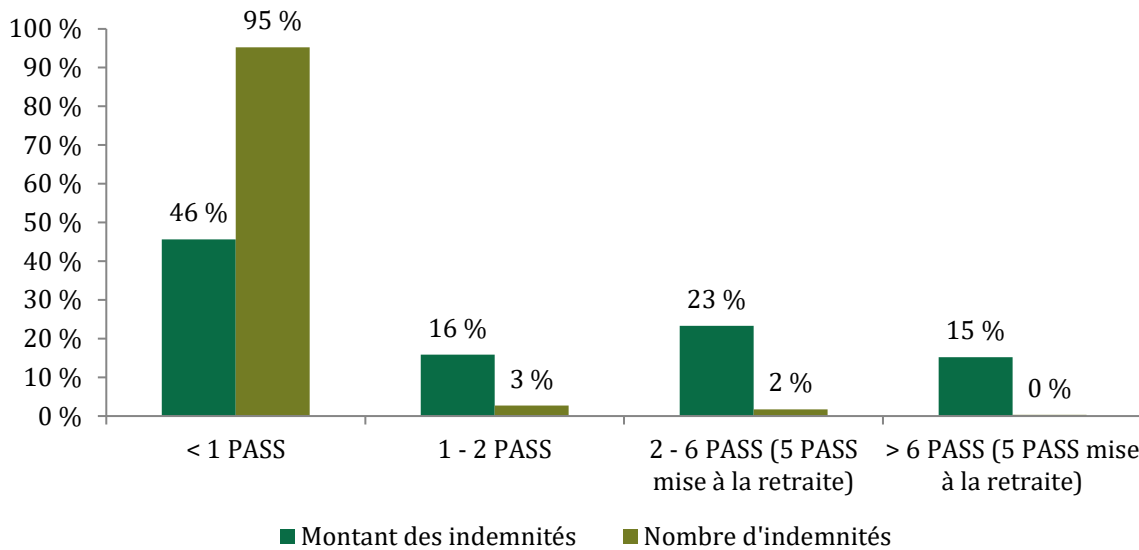
Graphique 2 : Nombre d'indemnités versées en 2024, classées selon leur montant en nombre de PASS (1 PASS = 46 368 € en 2024)



Source : Extractions du bloc 52 de la DSN opérée par la direction des statistiques, des études et de la prévision de l'Acoss.

Annexe V

Graphique 3 : Part du montant des indemnités et du nombre d'indemnités selon leur montant en 2024 (1 PASS = 46 368 € en 2024)



Source : Extractions du bloc 52 de la DSN opérée par la direction des statistiques, des études et de la prévision de l'Acoss.

1.2. Alors qu'ils représentent 61 % des salariés ayant bénéficié d'indemnités de rupture en 2024, les salariés ayant signé une rupture conventionnelle individuelle ne reçoivent que 35 % du total des montants versés

En 2024, les indemnités versées à la suite de la rupture du contrat de travail aux salariés représentent 12 314 M€, parmi lesquelles 8 955 M€ font l'objet d'un traitement socio-fiscal spécifique (c'est-à-dire hors démission et départ volontaire à la retraite), soit 73 %.

La suite de l'annexe se concentre uniquement sur les indemnités de départ faisant l'objet d'un traitement socio-fiscal spécifique.

Ces indemnités sont en hausse de 3 % en euros courants par rapport à 2019 (cf. tableau 1, tableau 2) :

- ◆ **les licenciements pour motif personnel sont le mode de rupture de contrat de travail qui génère le plus d'indemnités de départ en 2024.** Ils représentent 3 453 M€ en 2024, en hausse de 12 % par rapport à 2019. Leur part dans le total des indemnités versées est restée stable (28 % contre 27 % en 2019) ;
- ◆ les ruptures conventionnelles individuelles représentent 3 156 M€ d'indemnités versées en 2024, en baisse de 2 % par rapport à 2019, ce qui s'explique par la diminution des montants moyens d'indemnités versées (cf. *infra*). Leur part dans le total des indemnités versées est de 26 % en 2024 contre 28 % en 2019 ;
- ◆ les licenciements économiques représentent 1 619 M€ d'indemnités versées en 2024, en diminution de 17 % par rapport à 2019, là encore en raison de la diminution des montants moyens d'indemnités versées (cf. *infra*). Leur part dans les indemnités versées est de 13 % en 2024 contre 17 % en 2019 ;
- ◆ les ruptures conventionnelles collectives représentent 662 M€ d'indemnités versées en 2024, en hausse de 72 % par rapport à 2019, même si elles restent un mode de rupture du contrat de travail peu utilisé en comparaison des autres modes susmentionnés (cf. *infra*). Leur part dans les indemnités versées est passée de 3 % à 4 % ;
- ◆ les mises à la retraite représentent 64 M€ d'indemnités versées en 2024, soit 1 % du total, en diminution de 14 % par rapport à 2019.

Annexe V

Tableau 1 : Évolution des montants d'indemnité de rupture de contrat entre 2019 et 2024 par mode de rupture (en M€)

Indicateur	2019	2020	2021	2022	2023	2024	Évolution
Licenciement pour motif personnel	3 089	2 836	3 150	3 229	3 096	3 453	12 %
Rupture conventionnelle individuelle	3 222	2 900	3 152	3 165	3 119	3 156	-2 %
Licenciement économique	1 962	2 085	2 096	1 896	1 476	1 619	-17 %
Rupture conventionnelle collective	385	463	881	668	664	662	72 %
Mise à la retraite	75	67	71	69	63	64	-14 %
Total	8 733	8 349	9 350	9 027	8 417	8 955	3 %

Source : Extractions du bloc 52 de la DSN opérée par la direction des statistiques, des études et de la prévision de l'Acoss.

Tableau 2 : Évolution de la part de chaque mode de rupture de contrat dans le total des indemnités de rupture de contrat de travail entre 2019 et 2024 (en % et points de pourcentage)

Indicateur	2019	2020	2021	2022	2023	2024	Évolution
Licenciement pour motif personnel	35 %	34 %	34 %	36 %	37 %	39 %	3 p%
Rupture conventionnelle individuelle	37 %	35 %	34 %	35 %	37 %	35 %	-2 p%
Licenciement économique	22 %	25 %	22 %	21 %	18 %	18 %	-4 p%
Rupture conventionnelle collective	4 %	6 %	9 %	7 %	8 %	7 %	3 p%
Mise à la retraite	1 %	1 %	1 %	1 %	1 %	1 %	0 p%
Total	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	0 p%

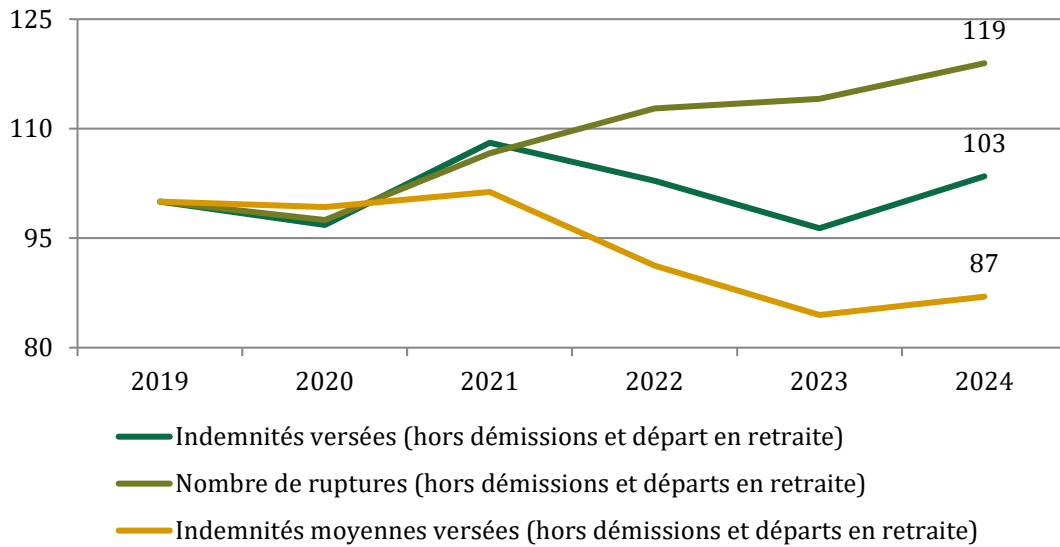
Source : Extractions du bloc 52 de la DSN opérée par la direction des statistiques, des études et de la prévision de l'Acoss.

La stabilité du montant des indemnités de rupture de contrat de travail versées aux salariés faisant l'objet d'un traitement socio-fiscal spécifique (+ 3 % entre 2019 et 2024) peut néanmoins être mise en regard de l'évolution divergente du nombre de ruptures et du montant moyen des indemnités de rupture versées (cf. graphique 4) :

- ◆ **le nombre de ruptures de contrat de travail ayant donné lieu au versement d'une indemnité au régime socio-fiscal spécifique a augmenté de 19 % entre 2019 et 2024 ;**
- ◆ **le montant moyen des indemnités versées faisant l'objet d'un régime socio-fiscal spécifique a baissé de 13 % en euros courants entre 2019 et 2024.**

Dès lors, la stabilité du montant total des indemnités versées sur la période occulte une évolution divergente du montant moyen des indemnités versées (à la baisse, y compris en euros courants) et du nombre de ruptures de contrat de travail (à la hausse).

Graphique 4 : Évolution comparée du montant des indemnités de rupture de contrat de travail versées, du nombre de ruptures de contrat de travail et du montant moyen des indemnités versées (base 100 en 2019, hors démission ou départ en retraites)



Source : Extractions du bloc 52 de la DSN opérée par la direction des statistiques, des études et de la prévision de l'Acoss ; DARES, « mouvements de main-d'œuvre ».

Le montant moyen des indemnités de rupture de contrat de travail versées aux salariés varie fortement selon le mode de rupture de contrat de travail, ce alors même que le calcul des indemnités légales est identique pour les licenciements (cf. article R. 1234-2 du code du travail²) et les ruptures conventionnelles (cf. article L. 1237-12 du code du travail³) et dépend du salaire brut et de l'ancienneté dans l'entreprise.

Le montant moyen de l'indemnité de rupture de contrat de travail est ainsi de 11 053 € en 2024 (cf. tableau 3), mais diffère selon le mode de rupture. Il est de (cf. graphique 5) :

- ◆ 16 595 € pour les licenciements pour motif personnel ayant donné lieu à indemnités (hors fautes graves et fautes lourdes), soit 50 % de plus ;
- ◆ 6 393 € pour les ruptures conventionnelles individuelles, soit 42 % de moins ;
- ◆ 16 640 € pour les licenciements pour motifs économiques, soit 51 % de plus ;
- ◆ 71 572 € pour les ruptures conventionnelles collectives, soit 548 % de plus ;
- ◆ 34 694 € pour les mises à la retraite, soit 214 % de plus.

² L'article R. 1234-2 du code du travail prévoit que « l'indemnité de licenciement ne peut être inférieure aux montants suivants :

- 1° Un quart de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années jusqu'à dix ans ;
- 2° Un tiers de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années à partir de dix ans. »

³ L'article L. 1237-12 du code du travail dispose que « le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle qui ne peut pas être inférieur à celui de l'indemnité prévue à l'article L. 1234-9 », qui correspond à l'indemnité de licenciement.

Annexe V

Les indemnités de rupture conventionnelle individuelle, en particulier, diminuent de 22 % sur la période, passant de 8 177 € à 6 393 €. Cette évolution ne s'explique pas par la hausse de 10 points de la contribution patronale spécifique sur la fraction d'indemnité exemptée de cotisations sociales le 1^{er} septembre 2023, la baisse la plus importante ayant eu lieu entre 2019 et 2022 (cf. graphique 6). Elle ne s'explique pas non plus par l'âge des bénéficiaires, la pyramide des âges des bénéficiaires étant identique en 2019 et en 2024. Elle pourrait en revanche s'expliquer par :

- ◆ la diminution de l'ancienneté des salariés ayant recours à la rupture conventionnelle (21 % avaient au moins dix ans d'ancienneté en 2019, contre 16 % en 2024) ;
- ◆ la diminution de la part des salariés d'entreprises de taille intermédiaires et des grandes entreprises parmi les bénéficiaires, passée de 47 % à 36 %, ces entreprises versant en moyenne des indemnités plus élevées (cf. *infra*).

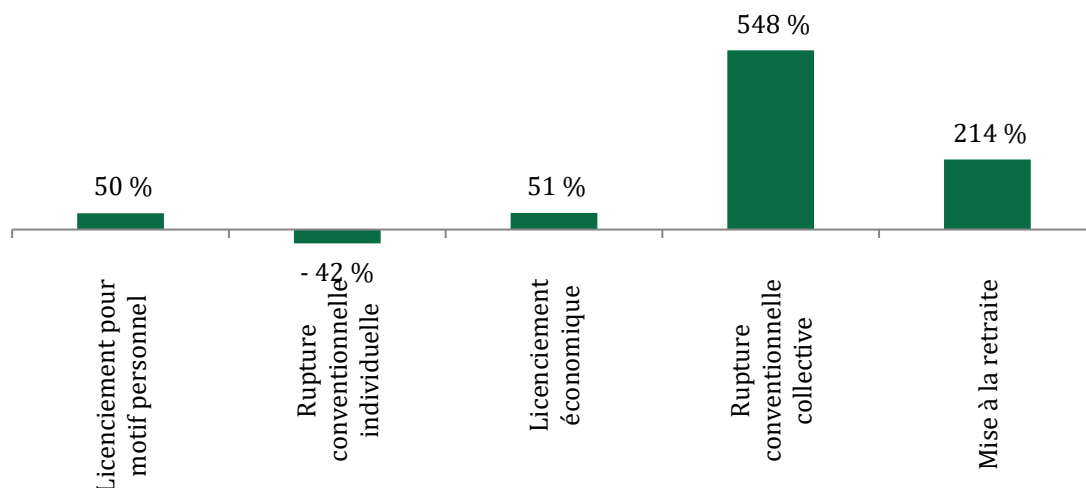
Tableau 3 : Évolution du montant moyen d'indemnité perçu à la suite de la rupture d'un contrat de travail entre 2019 et 2024 par mode de rupture (en €)

Indicateur	2019	2020	2021	2022	2023	2024	Évolution
Licenciement pour motif personnel	17 452	18 369	17 438	16 902	15 950	16 595	-5 %
Rupture conventionnelle individuelle	8 177	7 447	7 372	6 565	6 349	6 393	-22 %
Licenciement économique	24 500	21 578	23 158	24 365	18 304	16 640	-32 %
Rupture conventionnelle collective	70 958	52 915	64 328	58 638	65 756	71 572	1 %
Mise à la retraite	30 052	25 938	27 094	27 595	33 756	34 696	15 %
Total	13 251	12 812	13 077	11 803	10 820	11 053	-17 %

Source : Extractions du bloc 52 de la DSN opérée par la direction des statistiques, des études et de la prévision de l'Acoss.

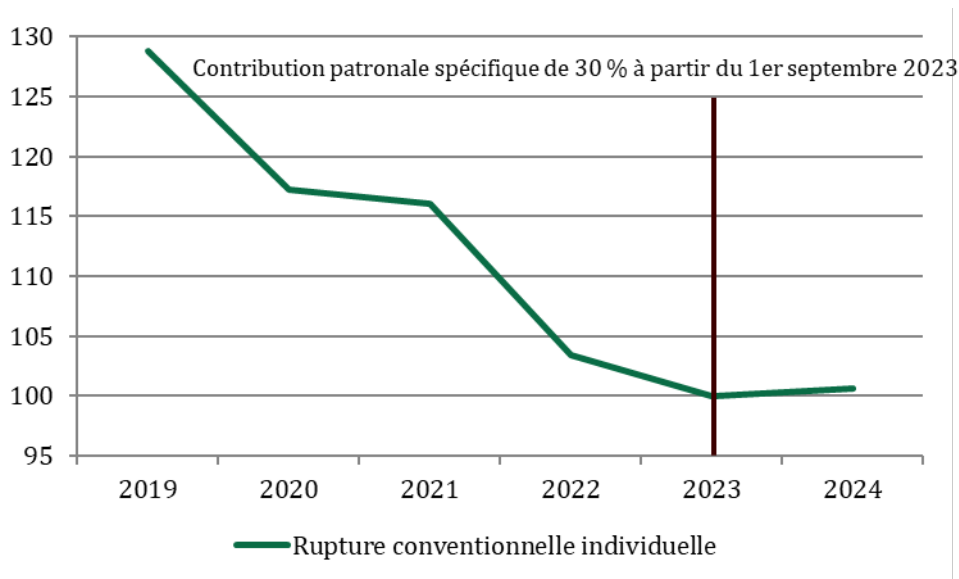
Nota bene : Les résultats correspondent à la moyenne des indemnités perçues pour les ruptures de contrat de travail dont le montant est non nul. Pour les Démission ou départ en retraites et les licenciements pour motif personnel, le montant moyen n'inclut donc pas les ruptures de contrats de travail qui ne bénéficient pas d'une indemnité de rupture (ce qui est le cas général pour les Démission ou départ en retraites et pour les licenciements pour faute grave ou lourde).

Graphique 5 : Montant moyen d'indemnité perçu à la suite de la rupture d'un contrat de travail par mode de rupture en comparaison du montant moyen d'indemnité perçu en 2024 (11 053 € ; en %)



Source : Extractions du bloc 52 de la DSN opérée par la direction des statistiques, des études et de la prévision de l'Acoss.

Graphique 6 : Évolution du montant moyen de l'indemnité de rupture conventionnelle entre 2019 et 2024 (base 100 en 2023, année de l'augmentation de 10 points de la contribution patronale)



Source : Extractions du bloc 52 de la DSN opérée par la direction des statistiques, des études et de la prévision de l'Acoss.

La faiblesse des montants moyens des indemnités de ruptures conventionnelles individuelles en comparaison des autres modes de rupture s'explique prioritairement par la faible ancienneté des salariés qui y ont recours (cf. tableau 4, tableau 5, tableau 6, tableau 7). En 2024, 67 % des salariés qui ont signé une rupture conventionnelle avaient moins de deux ans d'ancienneté dans leur contrat, tandis que 8 % avaient plus de dix ans d'ancienneté (mais représentaient 38 % des indemnités de rupture conventionnelle versées). En comparaison, seuls 39 % des salariés qui ont signé une rupture conventionnelle avaient moins de deux ans d'ancienneté dans leur contrat et 27 % avaient plus de dix ans d'ancienneté (mais représentaient 58 % des indemnités de licenciement pour motif personnel versées).

Une fois tenu compte de l'ancienneté (cf. tableau 8, tableau 9), la comparaison des montants moyens d'indemnité entre rupture conventionnelle individuelle et licenciement pour motif personnel révèle que :

- ◆ les indemnités moyennes des salariés de moins de 20 ans d'ancienneté sont inférieures dans le cas des ruptures conventionnelles (de 53 % pour les salariés de moins de deux ans d'ancienneté, de 13 % pour les salariés de 10 à 19 ans d'ancienneté) ;
- ◆ passé 20 ans d'ancienneté, les indemnités moyennes sont supérieures en cas de rupture conventionnelle (de 5 % pour les salariés de 20 à 29 ans d'ancienneté, de 15 % pour les salariés de 30 ans et plus d'ancienneté).

En revanche, la répartition par catégorie socioprofessionnelle diffère peu entre les licenciements pour motif personnel et les ruptures conventionnelles individuelles. La part des indemnités versées aux cadres est similaire entre les licenciements pour motif personnel (56 %) et la rupture conventionnelle (58 %), ce qui laisse supposer que le salaire brut a une faible influence sur l'écart de l'indemnité moyenne entre les deux modes de rupture.

Concernant les ruptures conventionnelles collectives et les mises à la retraite, les montants moyens élevés d'indemnités versées s'expliquent aussi bien par une ancienneté des bénéficiaires supérieure à la moyenne que par leur catégorie socioprofessionnelle. Cette différence de montants pourrait également s'expliquer, ce que la mission n'a pas pu vérifier, par un pouvoir de négociation accru des salariés et par de l'optimisation fiscale en raison de l'exemption fiscale des indemnités versées à l'occasion de ruptures collectives.

Annexe V

Les salariés concernés par une rupture conventionnelle collective ont plus de dix ans d'ancienneté dans 46 % des cas, ceux concernés par une mise à la retraite dans 69 % des cas, contre seulement 27 % pour les licenciements pour motif personnel.

De même, les cadres bénéficient de 77 % des indemnités versées pour rupture conventionnelle collective et de 68 % des indemnités versées pour mise à la retraite, contre 58 % pour les licenciements pour motif personnel.

Tableau 4 : Nombre de salariés concernés par une rupture selon l'ancienneté du contrat de travail, par motif de rupture, en 2024

Ancienneté du contrat	Licenciement pour motif personnel	Rupture conventionnelle individuelle	Licenciement économique	Rupture conventionnelle collective	Mise à la retraite	Total
≤ 2 ans	81 687	330 761	43 219	2 659	161	458 487
3 à 5 ans	42 971	85 952	18 544	1 321	184	148 972
6 à 9 ans	27 681	39 202	12 198	991	223	80 295
10 à 19 ans	33 226	27 625	14 335	1 889	515	77 590
20 à 29 ans	15 308	7 699	6 191	1 313	339	30 850
30 et plus	7 207	2 453	2 826	1 082	432	14 000
Total	208 080	493 692	97 313	9 255	1 854	810 194

Source : Extractions du bloc 52 de la DSN opérée par la direction des statistiques, des études et de la prévision de l'Acoss.

Tableau 5 : Part des ruptures selon l'ancienneté du contrat de travail, par motif de rupture, en 2024

Ancienneté du contrat	Licenciement pour motif personnel	Rupture conventionnelle individuelle	Licenciement économique	Rupture conventionnelle collective	Mise à la retraite	Total
≤ 2 ans	39 %	67 %	44 %	29 %	9 %	57 %
3 à 5 ans	21 %	17 %	19 %	14 %	10 %	18 %
6 à 9 ans	13 %	8 %	13 %	11 %	12 %	10 %
10 à 19 ans	16 %	6 %	15 %	20 %	28 %	10 %
20 à 29 ans	7 %	2 %	6 %	14 %	18 %	4 %
30 et plus	3 %	0 %	3 %	12 %	23 %	2 %
Total	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

Source : Extractions du bloc 52 de la DSN opérée par la direction des statistiques, des études et de la prévision de l'Acoss.

Tableau 6 : Montant des indemnités versées selon l'ancienneté du contrat de travail, par motif de rupture (en M€)

Ancienneté du contrat	Licenciement pour motif personnel	Rupture conventionnelle individuelle	Licenciement économique	Rupture conventionnelle collective	Mise à la retraite	Total
≤ 2 ans	455	867	218	33	1	1 574
3 à 5 ans	483	615	234	47	2	1 382
6 à 9 ans	498	482	228	65	5	1 279
10 à 19 ans	943	680	422	214	13	2 273
20 à 29 ans	662	350	324	164	14	1 514
30 et plus	411	161	193	140	29	934
Total	3 453	3 156	1 619	662	64	8 955

Source : Extractions du bloc 52 de la DSN opérée par la direction des statistiques, des études et de la prévision de l'Acoss.

Annexe V

Tableau 7 : Part des indemnités versées selon l'ancienneté du contrat de travail, par motif de rupture (en %)

Ancienneté du contrat	Licenciement pour motif personnel	Rupture conventionnelle individuelle	Licenciement économique	Rupture conventionnelle collective	Mise à la retraite	Total
≤ 2 ans	13 %	27 %	13 %	5 %	2 %	18 %
3 à 5 ans	14 %	19 %	14 %	7 %	3 %	15 %
6 à 9 ans	14 %	15 %	14 %	10 %	8 %	14 %
10 à 19 ans	27 %	22 %	26 %	32 %	20 %	25 %
20 à 29 ans	19 %	11 %	20 %	25 %	22 %	17 %
30 et plus	12 %	5 %	12 %	21 %	45 %	10 %
Total	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

Source : Extractions du bloc 52 de la DSN opérée par la direction des statistiques, des études et de la prévision de l'Acoss.

Tableau 8 : Montant moyen des indemnités versées selon l'ancienneté du contrat de travail, par motif de rupture (en €)

Ancienneté du contrat	Licenciement pour motif personnel	Rupture conv. individuelle	Licenciement économique	Rupture conv. collective	Mise à la retraite	Total
≤ 2 ans	5 570	2 622	5 037	12 259	8 294	3 433
3 à 5 ans	11 246	7 157	12 637	35 827	11 304	9 278
6 à 9 ans	17 996	12 287	18 718	66 071	23 143	15 926
10 à 19 ans	28 387	24 633	29 451	113 061	25 492	29 289
20 à 29 ans	43 273	45 482	52 291	124 791	40 923	49 078
30 et plus	57 052	65 711	68 316	128 998	66 548	66 696
Total	16 595	6 393	16 640	71 572	34 696	11 053

Source : Extractions du bloc 52 de la DSN opérée par la direction des statistiques, des études et de la prévision de l'Acoss.

Tableau 9 : Différence entre les montants moyens d'indemnités pour licenciement pour motif personnel et rupture conventionnelle individuelle

Ancienneté du contrat	Licenciement pour motif personnel (A)	Rupture conventionnelle individuelle (B)	Différence (B/A-1)
≤ 2 ans	5 570	2 622	-53 %
3 à 5 ans	11 246	7 157	-36 %
6 à 9 ans	17 996	12 287	-32 %
10 à 19 ans	28 387	24 633	-13 %
20 à 29 ans	43 273	45 482	5 %
30 et plus	57 052	65 711	15 %
Total	16 595	6 393	-61 %

Source : Extractions du bloc 52 de la DSN opérée par la direction des statistiques, des études et de la prévision de l'Acoss.

1.3. Les PME font un usage plus important des ruptures conventionnelles, qui portent sur des salariés moins anciens et ouvrant droit à des indemnités plus faibles

1.3.1. Les ruptures conventionnelles individuelles sont prépondérantes dans les PME alors que les ETI et grandes entreprises utilisent davantage les licenciements pour motif personnel

Le recours aux modes de rupture du contrat de travail varie suivant la taille des entreprises (cf. tableau 10, tableau 11, tableau 12). En particulier, en 2024 :

- ◆ **les ruptures conventionnelles individuelles représentent 74 % des ruptures de contrat de travail donnant lieu à traitement socio-fiscal spécifique parmi les microentreprises, contre 62 % pour les PME et 37 % pour les ETI et grandes entreprises.** De la même façon, les ruptures conventionnelles individuelles représentent 42 % des indemnités versées par les microentreprises (entreprises de moins de 10 salariés), contre 28 % pour l'ensemble des entreprises, soit 595 M€ sur 1 408 M€. Ceci révèle que, hors démissions (par définition non prises en compte dans l'analyse puisqu'elles ne donnent pas lieu à indemnité légale de rupture de contrat de travail), la rupture conventionnelle est le mode de rupture de contrat de travail privilégié des microentreprises. Les licenciements économiques représentent également 14 % des ruptures et 22 % des indemnités versées (soit 307 M€), contre respectivement 11 % et 15 % pour l'ensemble des entreprises, ce qui souligne que le recours à ce modes de rupture est également plus fréquent parmi les microentreprises ;
- ◆ **pour les PME, les ruptures conventionnelles représentent 62 % des ruptures donnant lieu à traitement socio-fiscal spécifique.** Les indemnités versées par les entreprises de 10 à 249 salariés sont principalement centrées sur la rupture conventionnelle individuelle (33 %, soit 1 431 M€ sur 4 350 M€, contre 28 % pour l'ensemble des entreprises) et sur les licenciements pour motif personnel (29 %, soit 1 253 M€, contre 31 % pour l'ensemble des entreprises). La distribution du nombre de ruptures et des indemnités versées par mode de rupture de contrat de travail est proche de la moyenne des entreprises ;
- ◆ **les entreprises de plus de 249 salariés font usage de l'ensemble des modes de rupture de contrat de travail, en ayant davantage recours que les autres aux licenciements pour motif personnel (hors faute grave et faute lourde), qui représentent 48 % des ruptures contre 25 % en moyenne** et 36 % des indemnités versées (soit 1 924 M€ sur 5 379 M€), contre 31 % pour l'ensemble des entreprises. Ces entreprises utilisent moins les ruptures conventionnelles individuelles, qui représentent 37 % des ruptures et 21 % des indemnités versées (contre respectivement 62 % et 28 % dans l'ensemble des entreprises), et les licenciements pour motif économique, qui représentent 11 % des ruptures et 11 % des indemnités (contre respectivement 12 % et 15 % dans l'ensemble des entreprises). **Il est à noter que 11 % des indemnités versées par ces entreprises résultent de ruptures conventionnelles collectives, alors qu'elles ne représentent que 4 % des ruptures.**

Annexe V

Tableau 10 : Montant total des ruptures de contrat de travail en 2024 par catégorie d'entreprise et type de rupture (en M€)

Taille des entreprises	Licenc. pour motif personnel	Rupture convent. individ.	Licenc. éco.	Rupture convent. Collective	Mise à la retraite	Total
Moins de 10 salariés / Microentreprise	276	595	307	4	10	1 192
Entre 10 et 249 salariés / PME	1 253	1 431	716	51	19	3 470
Plus de 250 salariés / ETI et grandes entreprises	1 924	1 130	596	607	35	4 293
Total	3 453	3 156	1 619	662	64	8 955

Source : Extractions du bloc 52 de la DSN opérée par la direction des statistiques, des études et de la prévision de l'Acoss.

Tableau 11 : Part des différents modes de rupture de contrat de travail dans le nombre de ruptures en 2024

Taille des entreprises	Licenc. pour motif personnel	Rupture convent. individ.	Licenc. éco.	Rupture convent. Collective	Mise à la retraite	Total
Moins de 10 salariés / Microentreprise	11 %	74 %	14 %	0 %	0 %	100 %
Entre 10 et 249 salariés / PME	26 %	62 %	11 %	1 %	0 %	100 %
Plus de 250 salariés / ETI et grandes entreprises	48 %	37 %	11 %	4 %	0 %	100 %
Total	25 %	62 %	12 %	1 %	0 %	100 %

Source : Extractions du bloc 52 de la DSN opérée par la direction des statistiques, des études et de la prévision de l'Acoss.

Tableau 12 : Part (en %) des différents modes de rupture de contrat de travail dans les indemnités versées aux salariés par catégorie d'entreprise en 2024

Taille des entreprises	Licenc. pour motif personnel	Rupture convent. individ.	Licenc. éco.	Rupture convent. Collective	Mise à la retraite	Total
Moins de 10 salariés / Microentreprise	23 %	50 %	26 %	0 %	1 %	100 %
Entre 10 et 249 salariés / PME	36 %	41 %	21 %	1 %	1 %	100 %
Plus de 250 salariés / ETI et grandes entreprises	45 %	26 %	14 %	14 %	1 %	100 %
Total	39 %	35 %	18 %	7 %	1 %	100 %

Source : Extractions du bloc 52 de la DSN opérée par la direction des statistiques, des études et de la prévision de l'Acoss.

Rapporté à la part de chaque catégorie d'entreprises dans la répartition de l'emploi salarié (cf. tableau 13) :

- ◆ les microentreprises versent moins d'indemnité de départ (13 % du total) que ce que leur part dans l'emploi salarié supposerait (17 %) ;
- ◆ les petites et moyennes entreprises de 10 à 249 salariés versent davantage d'indemnité de départ (39 % du total) que ce que leur part dans l'emploi salarié supposerait (29 %) ;

Annexe V

- ◆ les entreprises de taille intermédiaire (ETI) et grandes entreprises versent autant d'indemnité de départ (48 %) que ce que leur part dans l'emploi salarié supposerait (54 %), ce alors que les indemnités moyennes de départ versées sont plus élevées (cf. *infra*). Ceci s'explique par le fait qu'elles connaissent moins de ruptures (elles représentent 19 % des ruptures alors qu'elles représentent 54 % de l'emploi salarié).

Tableau 13 : Part (en %) des indemnités de rupture de contrats de travail versées en 2024 par catégorie d'entreprise comparée à la part de l'emploi salarié dans chaque catégorie d'entreprise (agrégé)

Indicateur	Licenc. pour motif perso.	Rupture convent. individ.	Licenc. Éco.	Rupture convent. Col.	Mise à la retraite	Total	Part dans l'emploi salarié
Moins de 10 salariés / Microentreprise	8 %	19 %	19 %	1 %	16 %	13 %	17 %
Entre 10 et 249 salariés / PME	36 %	45 %	44 %	8 %	30 %	39 %	29 %
Plus de 250 salariés / ETI et grandes entreprises	56 %	36 %	37 %	92 %	54 %	48 %	54 %
Total	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

Source : Extractions du bloc 52 de la DSN opérée par la direction des statistiques, des études et de la prévision de l'Acoss ; INSEE (2023). « Les entreprises en France : édition 2023 ». INSEE Références.

L'augmentation de 3 % des indemnités versées entre 2019 et 2024 est la résultante d'évolution très différenciée entre les catégories d'entreprises (cf. tableau 14) :

- ◆ 88 % de la hausse est le fait des entreprises de moins de 10 salariés, au sein desquelles les indemnités versées sont passées de 996 M€ à 1 192 M€ sur la période, soit une hausse de 20 % ;
- ◆ à l'inverse, les entreprises de 2 000 salariés ou plus ont vu le montant des indemnités versées diminuer de 15 % sur la période, passant de 2 029 M€ à 1 734 M€, soit une contribution négative de 133 % à la hausse des indemnités versées sur la période.

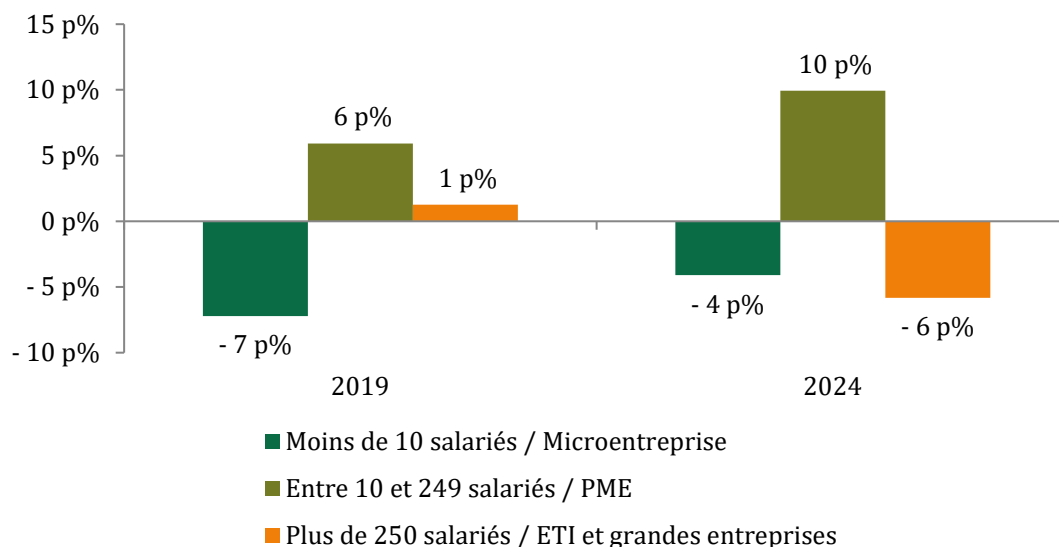
Tableau 14 : Évolution du montant des indemnités de rupture de contrat de travail versées entre 2019 et 2024 par catégorie d'entreprise (en M€)

Montant total (M€)	2019	2020	2021	2022	2023	2024	Évol. 2019-2024
Moins de 10 salariés	996	960	1 030	1 108	1 128	1 192	20 %
Entre 10 et 19 salariés	471	464	503	509	506	560	19 %
Entre 20 et 49 salariés	813	872	950	888	903	922	13 %
Entre 50 et 99 salariés	647	695	748	645	701	728	13 %
Entre 100 et 249 salariés	1 174	1 140	1 234	1 199	1 099	1 260	7 %
Entre 250 et 499 salariés	911	875	1 017	987	901	883	-3 %
Entre 500 et 1 999 salariés	1 692	1 672	1 822	1 668	1 501	1 676	-1 %
2 000 salariés ou plus	2 029	1 672	2 046	2 022	1 678	1 734	-15 %
Total	8 733	8 349	9 350	9 027	8 417	8 955	3 %

Source : Extractions du bloc 52 de la DSN opérée par la direction des statistiques, des études et de la prévision de l'Acoss.

Il en résulte que les entreprises de taille intermédiaire et les grandes entreprises versaient 1 point de pourcentage de plus que ce que leur part dans l'emploi salarié supposait en 2019, contre -6 points de pourcentage en 2024 (cf. graphique 7).

Graphique 7 : Évolution entre 2019 et 2024 de la sous-représentation ou de la surreprésentation de chaque catégories d'entreprises dans les indemnités de rupture de contrat de travail versées par rapport à leur part respective dans l'emploi salarié (en points de pourcentage)



Source : Extractions du bloc 52 de la DSN opérée par la direction des statistiques, des études et de la prévision de l'Acoss ; INSEE (2019). « Les entreprises en France : édition 2019 ». INSEE Références ; INSEE (2023). « Les entreprises en France : édition 2023 ». INSEE Références.

Note de lecture : La part des microentreprises parmi les indemnités de rupture de contrat de travail versées était inférieure de 8 points de pourcentage à leur part dans l'emploi salarié en 2019, contre 6 points de pourcentage en 2024.

Cette évolution différenciée entre 2019 et 2024 par catégorie d'entreprises s'explique principalement par l'évolution des indemnités versées pour ruptures conventionnelles individuelles. Si celles-ci ont diminué de 2 % entre 2019 et 2024 (cf. tableau 15) :

- ◆ elles ont augmenté de 26 % pour les entreprises de moins de 10 salariés, passant de 472 M€ à 595 M€, contribuant à 56 % de la hausse des indemnités de rupture versées par les entreprises de moins de 10 salariés ;
- ◆ elles ont diminué de 50 % pour les entreprises de 2 000 salariés ou plus, passant de 731 M€ à 364 M€. Cette diminution de 367 M€ est quatre fois supérieure à la diminution de l'ensemble des indemnités versées par les entreprises de 2 000 salariés ou plus (qui a été atténuée par une hausse de 115 M€ des indemnités versées pour rupture conventionnelle collective).

Annexe V

Tableau 15 : Évolution des montants d'indemnité de rupture de contrat de travail associés à la rupture conventionnelle individuelle entre 2019 et 2024 (en M€)

Indicateur	2019	2020	2021	2022	2023	2024	Évol. 2019-2024
Moins de 10 salariés	472	472	521	582	596	595	26 %
Entre 10 et 19 salariés	223	226	252	253	258	268	20 %
Entre 20 et 49 salariés	364	376	409	425	409	422	16 %
Entre 50 et 99 salariés	267	286	294	281	289	303	14 %
Entre 100 et 249 salariés	395	412	444	430	406	438	11 %
Entre 250 et 499 salariés	281	282	303	346	308	299	6 %
Entre 500 et 1 999 salariés	489	464	483	453	441	468	-4 %
2 000 salariés ou plus	731	381	445	395	412	364	-50 %
Total	3 222	2 900	3 152	3 165	3 119	3 156	-2 %

Source : Extractions du bloc 52 de la DSN opérée par la direction des statistiques, des études et de la prévision de l'Acoss.

1.3.2. Le montant moyen des indemnités versées est croissant avec la taille de l'entreprise

Le montant moyen des indemnités versées (cf. tableau 16) est croissant avec la taille de l'entreprise (cf. graphique 8) et ce quel que soit le mode de rupture de contrat de travail envisagé⁴ (cf. tableau 17, graphique 9).

Tableau 16 : Montants moyens des indemnités de rupture de contrat de travail par mode de rupture et catégorie d'entreprise en 2024 (en €)

Montant moyen d'IR par rupture (€)	Licenc. pour motif personnel	Rupture convent. individ.	Licenc. éco.	Rupture convent. Collective	Mise à la retraite	Total
Moins de 10 salariés	9 237	2 928	7 850	3 964	22 047	4 357
Entre 10 et 19 salariés	10 242	4 108	11 454	5 126	27 555	6 053
Entre 20 et 49 salariés	11 188	5 760	13 256	13 450	32 200	8 001
Entre 50 et 99 salariés	14 337	8 130	18 972	30 647	35 612	11 399
Entre 100 et 249 salariés	18 735	11 007	33 132	37 022	36 502	16 594
Entre 250 et 499 salariés	20 269	13 887	45 915	54 279	34 225	19 702
Entre 500 et 1 999 salariés	23 585	15 638	50 925	99 797	41 060	24 035
2 000 salariés ou plus	21 219	15 415	19 294	110 934	45 797	23 299
Total	16 595	6 393	16 640	71 572	34 696	11 053

Source : Extractions du bloc 52 de la DSN opérée par la direction des statistiques, des études et de la prévision de l'Acoss.

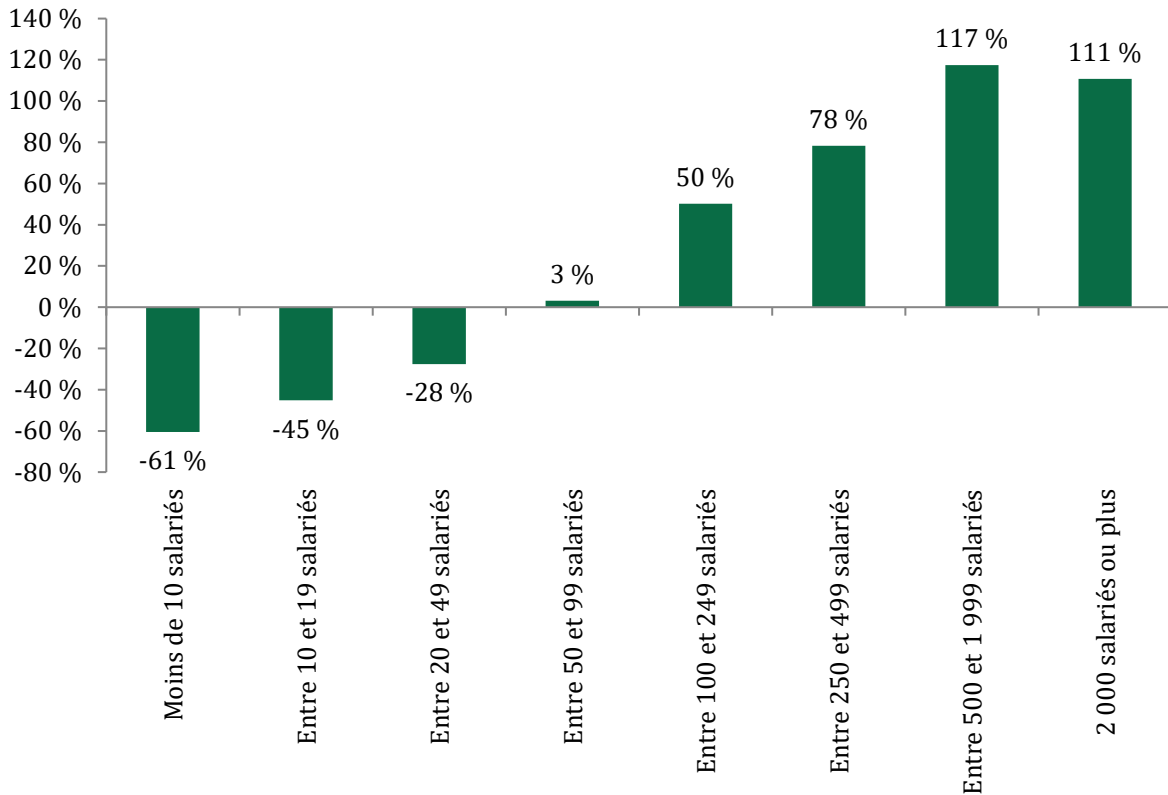
Le montant moyen des indemnités versées est, par rapport à la moyenne des indemnités :

- ◆ inférieur de 61 % parmi les entreprises de moins de 10 salariés ;
- ◆ supérieur de 111 % dans les entreprises de 2 000 salariés et plus.

⁴ À l'exception du montant moyen des indemnités versées en 2024 pour licenciement collectif dans les entreprises de 2 000 salariés ou plus, qui est de 19 294 € contre 50 925 € pour les entreprises de 500 à 1 999 salariés. Il est à noter que ce montant est très faible en comparaison des années précédentes puisqu'il était de 71 174 € en 2023 et de 64 091 € en 2022.

Annexe V

Graphique 8 : Montants moyens des indemnités de rupture de contrat de travail versées par catégorie d'entreprise rapportés à la moyenne des indemnités de rupture de contrat de travail en 2024



Source : Extractions du bloc 52 de la DSN opérée par la direction des statistiques, des études et de la prévision de l'Acoss.

Note de lecture : En 2024, les indemnités moyennes de rupture de contrat de travail versées dans les entreprises de moins de 10 salariés sont inférieures de 61 % aux indemnités moyennes de rupture de contrat de travail.

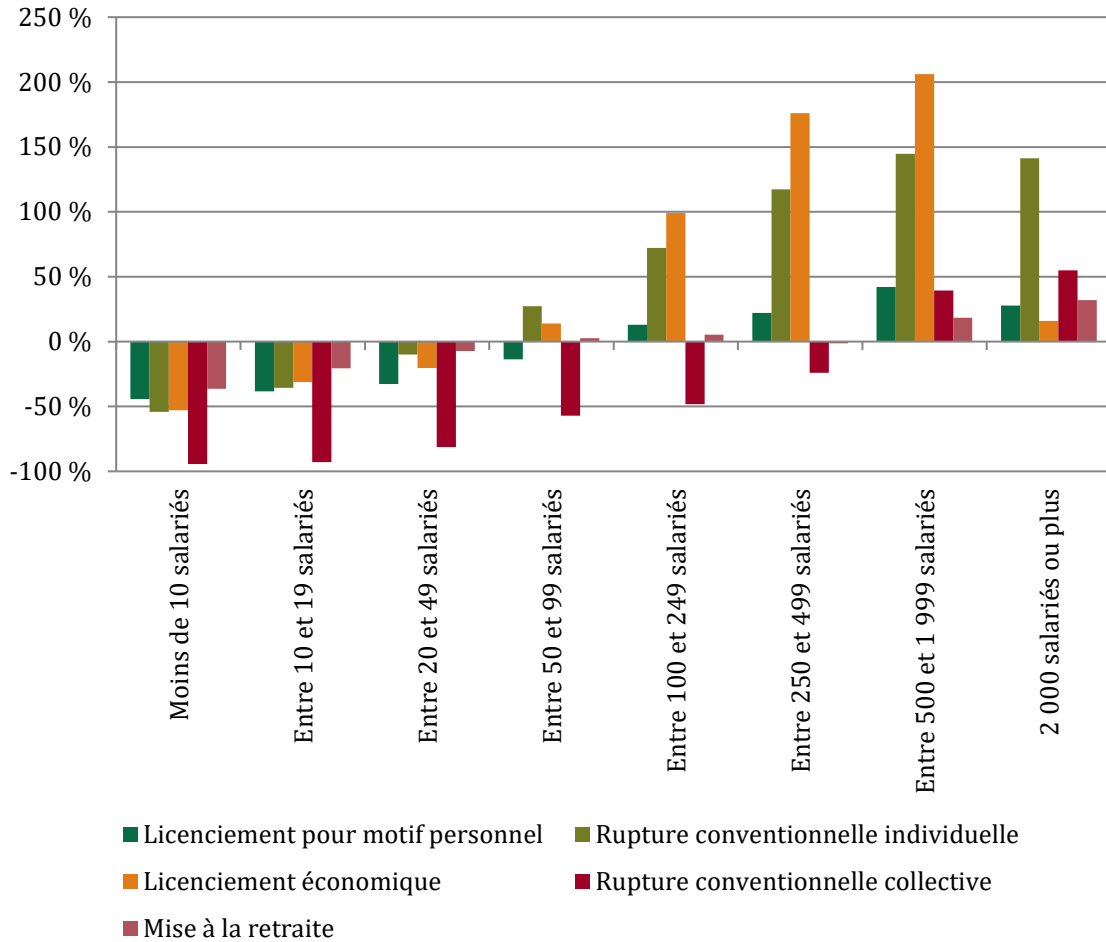
Tableau 17 : Comparaison des montants moyens des indemnités de rupture de contrat de travail par mode de rupture et catégorie d'entreprise en 2024 avec les montants moyens des indemnités par mode de rupture (en %)

Indicateur	Licenc. pour motif personnel	Rupture convent. individ.	Licenc. éco.	Rupture convent. Collective	Mise à la retraite	Total
Moins de 10 salariés	-44 %	-54 %	-53 %	-94 %	-36 %	-61 %
Entre 10 et 19 salariés	-38 %	-36 %	-31 %	-93 %	-21 %	-45 %
Entre 20 et 49 salariés	-33 %	-10 %	-20 %	-81 %	-7 %	-28 %
Entre 50 et 99 salariés	-14 %	27 %	14 %	-57 %	3 %	3 %
Entre 100 et 249 salariés	13 %	72 %	99 %	-48 %	5 %	50 %
Entre 250 et 499 salariés	22 %	117 %	176 %	-24 %	-1 %	78 %
Entre 500 et 1 999 salariés	42 %	145 %	206 %	39 %	18 %	117 %
2 000 salariés ou plus	28 %	141 %	16 %	55 %	32 %	111 %

Source : Extractions du bloc 52 de la DSN opérée par la direction des statistiques, des études et de la prévision de l'Acoss.

Note de lecture : En 2024, le montant moyen des indemnités versées en cas de licenciement pour motif personnel dans les entreprises de moins de 10 salariés est inférieur de 44 % au montant moyen des indemnités pour licenciement pour motif personnel versées dans l'ensemble des entreprises.

Graphique 9 : Montants moyens des indemnités de rupture de contrat de travail versées par catégorie d'entreprise comparés à la moyenne des indemnités de rupture de contrat de travail par type d'indemnité en 2024



Source : Extractions du bloc 52 de la DSN opérée par la direction des statistiques, des études et de la prévision de l'Acoss.

1.4. Les écarts de distribution des indemnités de rupture entre catégories socioprofessionnelles sont supérieurs aux écarts de rémunération

1.4.1. Les cadres perçoivent 57 % des indemnités alors qu'ils représentent 40 % de la masse salariale nationale

En 2024, les modes de rupture du contrat de travail sont peu différenciés selon la catégorie professionnelle (cf. tableau 18). Toutefois, la rupture conventionnelle est plus fréquente chez les cadres, pour lesquels elle représente 64 % des ruptures donnant lieu à indemnités à régime socio-fiscal spécifique, contre 58 % pour les ouvriers et cadres. Inversement, les licenciements pour motif personnel sont plus fréquents chez les ouvriers et employés (29 %) que chez les cadres (21 %).

Annexe V

Tableau 18 : Part de chaque mode de rupture dans le total des ruptures par catégorie socioprofessionnelle en 2024

Catégorie	Licenciement pour motif personnel	Rupture conventionnelle individuelle	Licenciement économique	Rupture conventionnelle collective	Mise à la retraite	Total
Employés ou ouvriers	29 %	58 %	12 %	1 %	0 %	100 %
Professions intermédiaires	24 %	63 %	12 %	1 %	0 %	100 %
Cadres	21 %	64 %	13 %	3 %	0 %	100 %
Total	26 %	61 %	12 %	1 %	0 %	100 %

Source : Extractions du bloc 52 de la DSN opérée par la direction des statistiques, des études et de la prévision de l'Acoss.

En 2024, 57 % des indemnités de rupture de contrat de travail sont perçues par des cadres, soit 4 888 M€ sur 8 505 M€ (cf. tableau 19, tableau 20), alors que ceux-ci représentent 25 % des salariés et 40 % de la masse salariale nationale, soit une surreprésentation parmi les indemnités de rupture versées de 17 points de pourcentage, qui se constate pour l'ensemble des modes de rupture.

Tableau 19 : Montant des indemnités de rupture de contrat de travail versées en 2024 par catégorie socioprofessionnelle et type de rupture (en M€)

Catégorie	Licenc. pour motif personnel	Rupture convent. individ.	Licenc. Éco.	Rupture convent. Collective	Mise à la retraite	Total
Employés ou ouvriers	1 002	755	461	56	11	2 285
Professions intermédiaires	443	488	301	95	9	1 335
Cadres	1 843	1 731	773	498	42	4 888
Total salariés (hors non disponible)	3 288	2 973	1 535	650	61	8 508
Chefs d'entreprises, non salariés	89	41	10	0	2	141
<i>Non disponible</i>	77	142	74	12	1	306
Total	3 453	3 156	1 619	662	64	8 955

Source : Extractions du bloc 52 de la DSN opérée par la direction des statistiques, des études et de la prévision de l'Acoss.

Tableau 20 : Part des indemnités de rupture de contrats de travail versées en 2024 par catégorie socioprofessionnelle, pour chaque motif de rupture de contrat de travail

Catégorie	Licenc. Pour motif perso.	Rupture convent. individ.	Licenc. Éco.	Rupture convent. Collective	Mise à la retraite	Total	Part parmi la masse salariale nationale
Employés ou ouvriers	30 %	25 %	30 %	9 %	17 %	27 %	40 %
Professions intermédiaires	13 %	16 %	20 %	15 %	14 %	16 %	20 %
Cadres	56 %	58 %	50 %	77 %	68 %	57 %	40 %

Source : Extractions du bloc 52 de la DSN opérée par la direction des statistiques, des études et de la prévision de l'Acoss ; INSEE, enquête Emploi de 2024.

Nota bene : Le calcul de la part respective de chaque catégorie socioprofessionnelle a été calculée hors artisans, commerçants, chefs d'entreprise et agriculteurs.

1.4.2. Alors que les cadres perçoivent en moyenne un salaire brut 2,4 fois plus élevé que celui des ouvriers et employés, ils perçoivent en moyenne des indemnités 6,2 fois supérieures

En 2024, le montant moyen des indemnités de rupture de contrat de travail est (cf. tableau 21, graphique 10) :

- ◆ de 4 912 € pour les ouvriers et employés, soit des indemnités inférieures de 56 % à la moyenne ;
- ◆ de 9 971 € pour les professions intermédiaires, soit des indemnités inférieures de 10 % à la moyenne ;
- ◆ de 30 650 € pour les cadres, soit des indemnités 2,8 fois supérieures à la moyenne.

Ces écarts sont constatés quel que soit le mode de rupture.

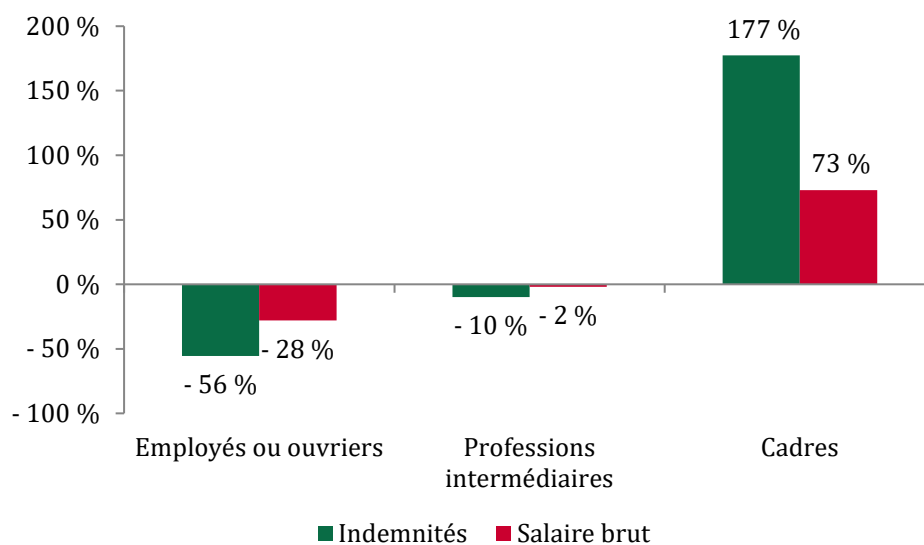
Les différences de montant moyen d'indemnités de rupture de contrat de travail entre cadres et employés ou ouvriers sont très supérieures aux différences de salaire brut entre ces catégories socioprofessionnelles (cf. tableau 22). En effet, les indemnités moyennes de rupture du contrat de travail des cadres sont 6,2 fois plus grandes que ceux des employés et ouvriers alors que ce ratio est de 2,4 pour le salaire brut.

Tableau 21 : Montants moyens des indemnités de rupture de contrat de travail par mode de rupture et catégorie socioprofessionnelle en 2024 (en €)

Catégorie	Licenc. pour motif personnel	Rupture convent. individ.	Licenc. éco.	Rupture convent. Collective	Mise à la retraite	Total
Employés ou ouvriers	7 364	2 805	8 236	17 998	12 202	4 912
Professions intermédiaires	13 649	5 817	19 378	52 388	26 371	9 971
Cadres	55 982	16 969	38 750	124 794	73 182	30 650
Total	16 595	6 393	16 640	71 572	34 696	11 053

Source : Extractions du bloc 52 de la DSN opérée par la direction des statistiques, des études et de la prévision de l'Acoss.

Graphique 10 : Comparaison du montant moyen des indemnités de rupture de contrat de travail et du montant moyen du salaire brut par catégorie socioprofessionnelle rapporté à la moyenne en 2024



Source : Extractions du bloc 52 de la DSN opérée par la direction des statistiques, des études et de la prévision de l'Acoss.

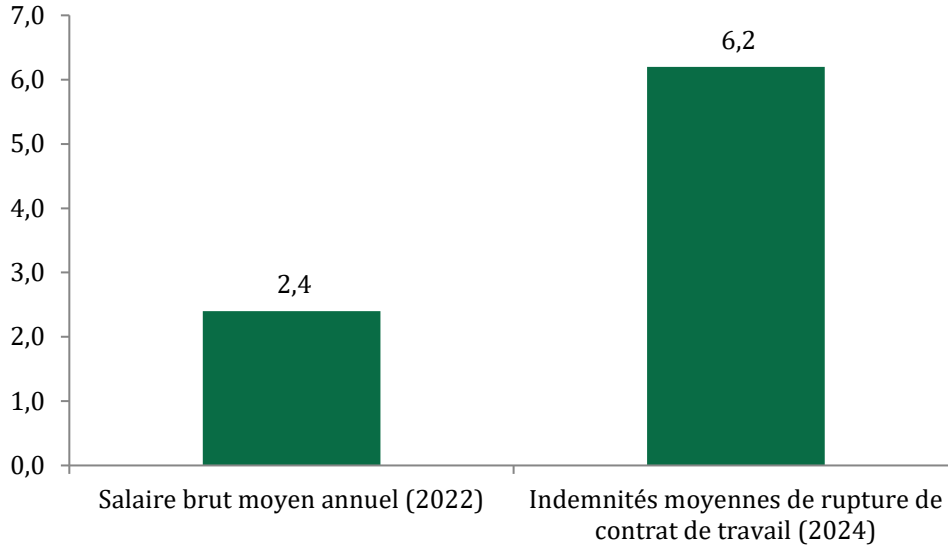
Annexe V

Tableau 22 : Salaire brut annuel moyen en 2022 par catégorie socioprofessionnelle

Catégorie	Salaire brut annuel moyen (en €)	Écart à la moyenne pour l'ensemble des salariés
Employés ou ouvriers	29 788	-28 %
Professions intermédiaires	40 807	-2 %
Cadres	72 031	73 %
Ensemble	41 594	0 %

Source : Insee.

Graphique 11 : Rapport entre le salaire brut moyen et les indemnités moyennes de rupture de contrat de travail des cadres et ceux des ouvriers et employés



Source : Extractions du bloc 52 de la DSN opérée par la direction des statistiques, des études et de la prévision de l'Acoss ; Insee.

1.5. Les femmes perçoivent en moyenne des indemnités inférieures de 30 % à celles des hommes

En 2024, les hommes ont perçu 5 511 M€ d'indemnités de départ, soit 62 % du total, contre 3 419 M€ pour les femmes (cf. tableau 23, tableau 24), soit une part similaire à ce qu'elles représentent dans la masse salariale nationale (61 %).

Ces écarts sont constatés quel que soit le mode de rupture (cf. graphique 12).

Tableau 23 : Montant des indemnités de rupture de contrat de travail versées en 2024 pour les femmes et les hommes, par mode de rupture (en M€)

Catégorie	Licenc. pour motif personnel	Rupture convent. individ.	Licenc. éco.	Rupture convent. collective	Mise à la retraite	Total
Femmes	1 237	1 281	644	238	20	3 419
Hommes	2 207	1 865	971	423	45	5 511
<i>Non disponible</i>	9	9	4	1	0	25
Total	3 453	3 156	1 619	662	64	8 955

Source : Extractions du bloc 52 de la DSN opérée par la direction des statistiques, des études et de la prévision de l'Acoss.

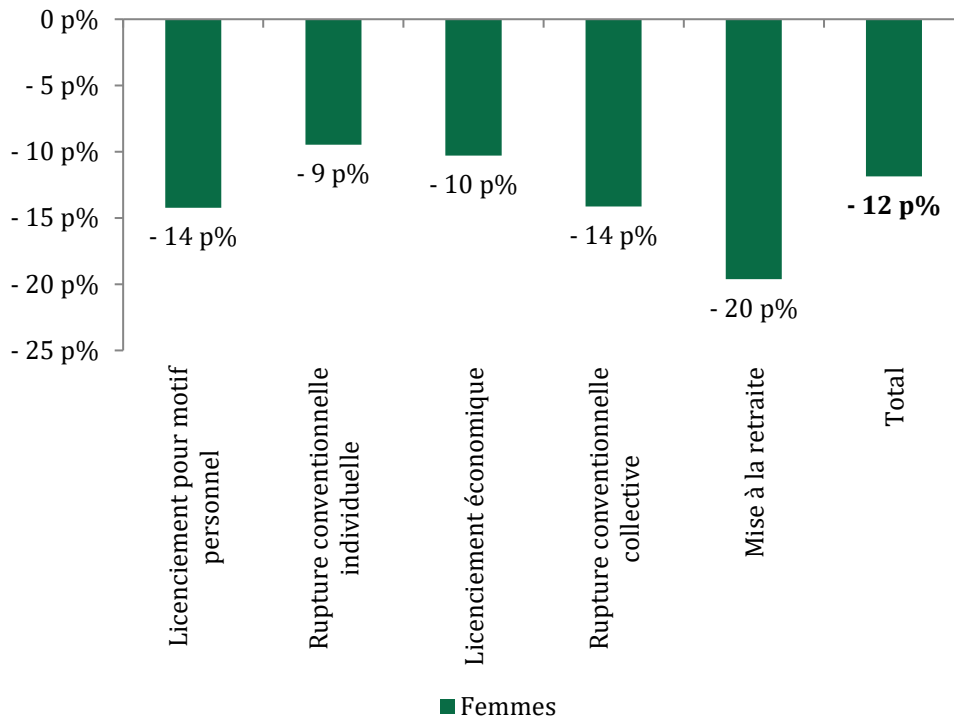
Annexe V

Tableau 24 : Part des indemnités de rupture de contrat de travail perçues par les femmes et les hommes en 2024, par mode de rupture

Catégorie	Licenc. pour motif perso.	Rupture convent. individ.	Licenc. éco.	Rupture convent. collective	Mise à la retraite	Total	Part dans la masse salariale nationale
Femmes	36 %	41 %	40 %	36 %	30 %	38 %	39 %
Hommes	64 %	59 %	60 %	64 %	70 %	62 %	61 %

Source : Extractions du bloc 52 de la DSN opérée par la direction des statistiques, des études et de la prévision de l'Acoss.

Graphique 12 : Comparaison de la part des femmes parmi les indemnités de rupture de contrat de travail versées en 2024 avec leur part dans l'emploi salarié, par mode de rupture (en points de pourcentage)



Source : Extractions du bloc 52 de la DSN opérée par la direction des statistiques, des études et de la prévision de l'Acoss.

En 2024, les indemnités moyennes perçues étaient de :

- ◆ 12 905 € pour les hommes ;
- ◆ 9 073 € pour les femmes.

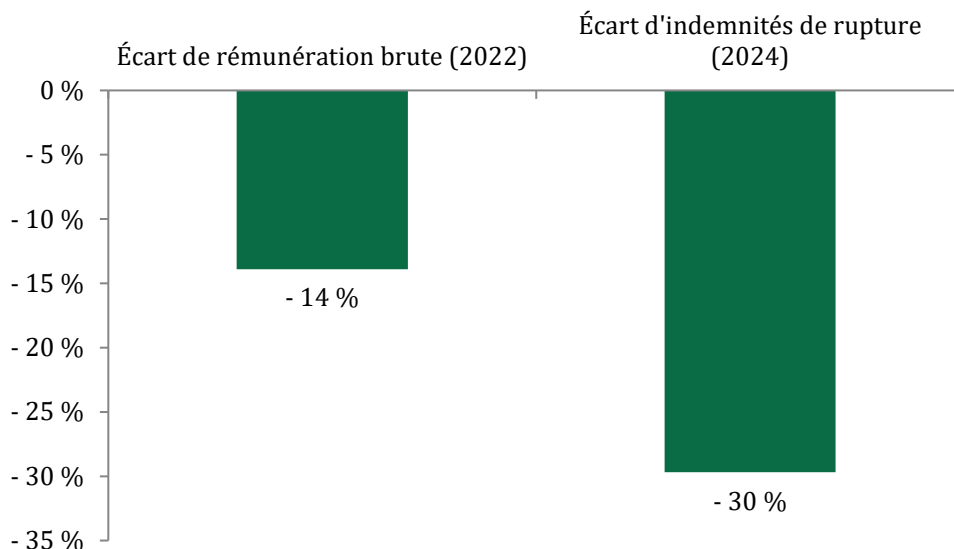
Les femmes perçoivent dès lors des indemnités inférieures de 30 % aux indemnités perçues par les hommes, cet écart étant supérieur aux différences de salaires brut entre les deux sexes, lesquels sont de 14 % (cf. tableau 24, graphique 13).

Tableau 25 : Montants moyens des indemnités perçues par les femmes et les hommes en 2024

Catégorie	Licenc. pour motif perso.	Rupture convent. individ.	Licenc. éco.	Rupture convent. collective	Mise à la retraite	Total
Femmes	12 443	5 570	15 098	59 630	24 251	9 073
Hommes	20 572	7 181	18 082	80 877	42 956	12 905
Total	16 595	6 393	16 640	71 572	34 696	11 053

Source : Extractions du bloc 52 de la DSN opérée par la direction des statistiques, des études et de la prévision de l'Acoss.

Graphique 13 : Rapport entre les rémunérations brutes et indemnités de rupture perçues par les femmes et celles perçues par les hommes



Source : Extractions du bloc 52 de la DSN opérée par la direction des statistiques, des études et de la prévision de l'Acoss ; Insee.

1.6. Les 50 ans et plus perçoivent des indemnités 2,2 fois supérieures à la moyenne

En 2024, les indemnités de rupture de contrat de travail varient de façon importante selon l'âge :

- ◆ les moins de 29 ans ont perçu 5 % des indemnités (soit 434 M€) alors qu'ils représentent 17 % de l'emploi salarié ;
- ◆ les 30 à 49 ans ont perçu 39 % des indemnités (soit 3 527 M€) alors qu'ils représentent 55 % de l'emploi salarié ;
- ◆ les plus de 50 ans ont perçu 56 % des indemnités (soit 4 994 M€) alors qu'ils représentent 28 % de l'emploi salarié.

Il en résulte que les indemnités de rupture de contrat de travail bénéficient davantage aux plus de 50 ans, dont la part dans les indemnités totales de rupture de contrat de travail versées est supérieure de 29 points à leur part dans la population salariée (cf. graphique 14).

Le seul mode de rupture pour lequel ce constat est modéré est la rupture conventionnelle individuelle. Les indemnités de rupture conventionnelle individuelle bénéficient à hauteur de 59 % au moins de 50 ans, contre 43 % pour l'ensemble des indemnités. Cette part demeure néanmoins inférieure à la part des moins de 50 ans dans l'emploi salarié total (72 %).

Annexe V

Tableau 26 : Montant des indemnités de rupture de contrat de travail versées en 2024 par âge, par mode de rupture (en M€)

Âge	Licenciement pour motif personnel	Rupture conventionnelle individuelle	Licenciement économique	Rupture conventionnelle collective	Mise à la retraite	Total
Moins de 29 ans	79	277	64	14	0	434
30 à 49 ans	1 058	1 586	625	257	0	3 527
50 ans et plus	2 316	1 293	930	391	64	4 994
Total	3 453	3 156	1 619	662	64	8 955

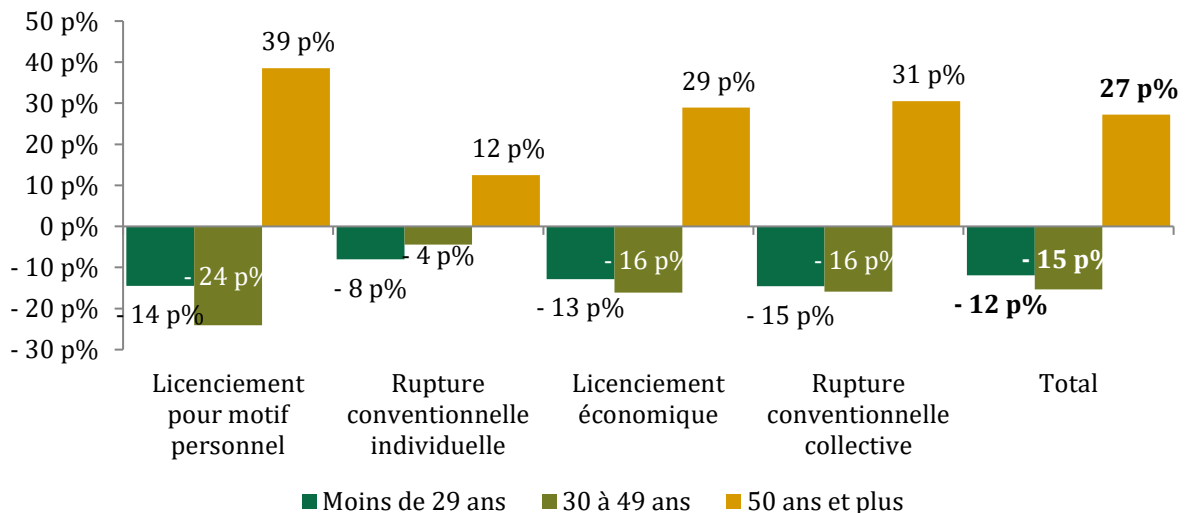
Source : Extractions du bloc 52 de la DSN opérée par la direction des statistiques, des études et de la prévision de l'Acoss.

Tableau 27 : Part des indemnités de rupture de contrat de travail perçues par âge en 2024, par mode de rupture

Âge	Licenciement pour motif personnel	Rupture conventionnelle individuelle	Licenciement économique	Rupture conventionnelle collective	Mise à la retraite	Total	Part dans l'emploi salarié
Moins de 29 ans	2 %	9 %	4 %	2 %	0 %	5 %	17 %
30 à 49 ans	31 %	50 %	39 %	39 %	0 %	39 %	55 %
50 ans et plus	67 %	41 %	57 %	59 %	100 %	56 %	29 %
Total	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

Source : Extractions du bloc 52 de la DSN opérée par la direction des statistiques, des études et de la prévision de l'Acoss ; Insee.

Graphique 14 : Comparaison de la part de chaque catégorie d'âge parmi les indemnités de rupture de contrat de travail versées en 2024 avec leur part dans l'emploi salarié, par mode de rupture (en points de pourcentage)



Source : Extractions du bloc 52 de la DSN opérée par la direction des statistiques, des études et de la prévision de l'Acoss ; Insee.

Le montant moyen des indemnités versées varie fortement selon l'âge (cf. tableau 28, graphique 15), ce qui peut s'expliquer par une ancienneté différente :

- ♦ pour les moins de 29 ans, il est de 2 226 €, soit des indemnités inférieures de 80 % à la moyenne ;

Annexe V

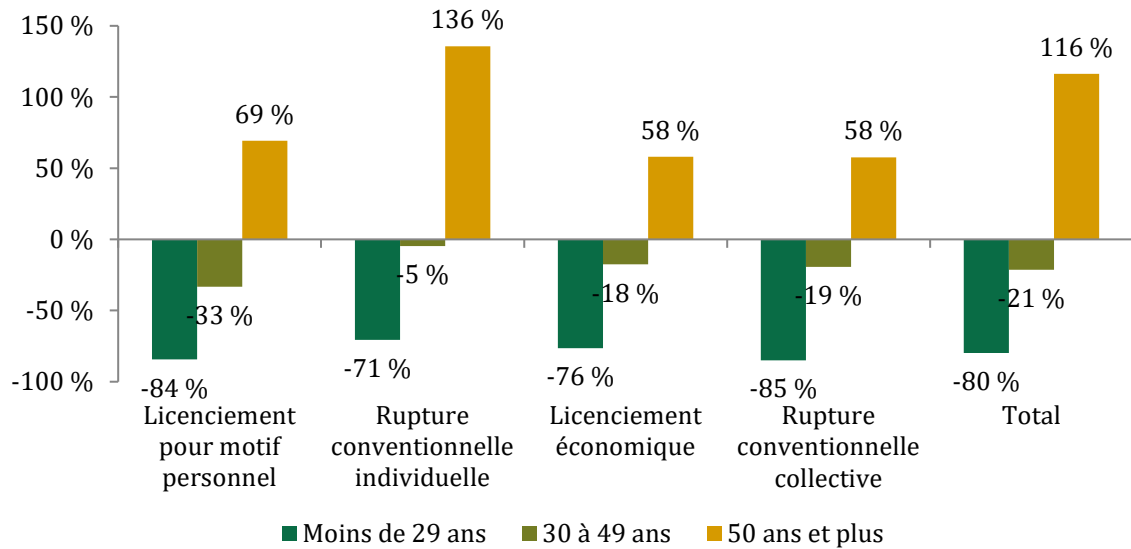
- ◆ pour les 30 à 49 ans, il atteint 8 685 €, soit 21 % de moins que la moyenne ;
- ◆ pour les 50 ans et plus, le montant moyen est de 23 894 €, soit 116 % de plus que la moyenne des indemnités perçues indépendamment de l'âge.

Tableau 28 : Montants moyens des indemnités perçues par âge en 2024 (en €)

Âge	Licenciement pour motif personnel	Rupture conventionnelle individuelle	Licenciement économique	Rupture conventionnelle collective	Total
Moins de 29 ans	2 610	1 879	3 923	10 820	2 226
30 à 49 ans	11 087	6 087	13 714	57 731	8 685
50 à 64 ans	28 080	15 058	26 280	112 812	23 894
Total	16 595	6 393	16 640	71 572	11 053

Source : Extractions du bloc 52 de la DSN opérée par la direction des statistiques, des études et de la prévision de l'Acoss.

Graphique 15 : Montants moyens des indemnités perçues par âge par rapport à la moyenne des indemnités perçues en 2024 (en %)



Source : Extractions du bloc 52 de la DSN opérée par la direction des statistiques, des études et de la prévision de l'Acoss.

2. Les scénarios d'harmonisation sont mieux ciblés que l'augmentation de la contribution patronale spécifique

2.1. La mission a simulé quatre scénarios, trois visant à harmoniser le régime selon différentes modalités et un à augmenter de 10 points la contribution patronale spécifique

Le droit actuel prévoit des plafonds d'exonération exprimés en nombre de plafonds annuel de la sécurité sociale (PASS), d'un montant de 47 100 € en 2025, qui diffère selon le mode de rupture et le type de prélèvement (cf. annexe I).

La mission a envisagé quatre scénarios d'évolution des plafonds d'exemption applicables aux calculs de l'impôt sur le revenu, des cotisations sociales et de la CSG-CRDS, qui ont été simulés par la direction des statistiques, des études et de la prévision de l'Acoss à partir des données issues de la déclaration sociale nominative (cf. tableau 29) :

- ◆ le premier scénario consiste à n'exonérer que l'indemnité légale ou conventionnelle pour l'impôt sur le revenu comme pour les prélèvements sociaux ;

Annexe V

- ◆ le scénario 2 consiste à exempter les indemnités perçues dans la limite d'un plafond de la sécurité sociale (PASS), soit 47 100 € au 1^{er} janvier 2025, aussi bien pour le calcul de l'impôt sur le revenu que pour les cotisations sociales et la CSG-CRDS ;
- ◆ le scénario 3 consiste à exempter les indemnités perçues dans la limite de deux PASS. Ces limites étant déjà appliquées aux cotisations sociales et à la CSG-CRDS, ce scénario consiste à aligner les plafonds d'exemptions fiscales avec les plafonds d'exemptions sociales ;
- ◆ le scénario 4 ne conduit pas à une évolution des plafonds d'exemptions applicables en matière fiscales et sociales, mais consiste à porter le taux de la contribution patronale spécifique applicable aux ruptures conventionnelles individuelles et aux mises à la retraite de 30 % à 40 %. Il s'agit du scénario inscrit en PLFSS.

Ces quatre scénarios simulés ne portent que sur les modes de ruptures individuels de contrat de travail, sans modification du cadre socio-fiscal applicable aux modes de ruptures collectifs.

Le calcul a été réalisé en tenant compte de l'ensemble des recettes supplémentaires perçues pour les finances publiques en distinguant celles perçues :

- ◆ par l'État ;
- ◆ par les administrations de sécurité sociale (ASSO) sur le périmètre du PLFSS (hors chômage et retraite complémentaire) ;
- ◆ par les ASSO hors périmètre du PLFSS (ce qui correspond aux cotisations chômage et retraite complémentaire).

Ces scénarios ont été définis avec les objectifs suivants :

- ◆ pour les scénarios 1 à 3, simplifier le cadre socio-fiscal applicable en appliquant aux calculs des cotisations sociales, de la CSG-CRDS et de l'impôt sur le revenu les mêmes plafonds d'exemption ;
- ◆ pour l'ensemble des scénarios, ne pas aggraver le déficit public par rapport à l'existant.

Annexe V

Tableau 29 : Scénarios d'évolution des plafonds d'exonération et de la contribution patronale spécifique envisagés par la mission et simulés par l'Acoss

Mode de rupture	Droit actuel	Scénario 1 (alignement à l'indemnité légale ou conventionnelle)	Scénario 2 (alignement à 1 PASS)	Scénario 3 (alignement à 2 PASS)	Scénario 4 (hausse de 10 points de la contribution patronale)
Licenciement pour motif personnel	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Fiscal : 6 PASS 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Fiscal : indemnité légale ou conventionnelle ▪ Cotisations : indemnité légale ou conventionnelle ▪ CSG-CRDS : indemnité légale ou conventionnelle 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Fiscal : 1 PASS ▪ Cotisations : 1 PASS ▪ CSG-CRDS : 1 PASS 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Fiscal : 2 PASS ▪ Cotisations : 2 PASS ▪ CSG-CRDS : 2 PASS 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Fiscal : 6 PASS ▪ Cotisations : 2 PASS ▪ CSG-CRDS : 2 PASS
Licenciement pour motif économique (hors PSE)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Cotisations : 2 PASS ▪ CSG-CRDS : 2 PASS 				
Rupture conventionnelle individuelle (hors personne pouvant bénéficier d'une pension)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Fiscal : 6 PASS ▪ Cotisations : 2 PASS ▪ CSG-CRDS : 2 PASS ▪ Contribution patronale de 30 % sur la partie exonérée de cotisations sociales 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Fiscal : indemnité légale ou conventionnelle ▪ Cotisations : indemnité légale ou conventionnelle ▪ CSG-CRDS : indemnité légale ou conventionnelle ▪ Contribution patronale de 30 % sur la partie exonérée de cotisations sociales 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Fiscal : 1 PASS ▪ Cotisations : 1 PASS ▪ CSG-CRDS : 1 PASS ▪ Contribution patronale de 30 % sur la partie exonérée de cotisations sociales 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Fiscal : 2 PASS ▪ Cotisations : 2 PASS ▪ CSG-CRDS : 2 PASS ▪ Contribution patronale de 30 % sur la partie exonérée de cotisations sociales 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Fiscal : 6 PASS ▪ Cotisations : 2 PASS ▪ CSG-CRDS : 2 PASS ▪ Contribution patronale de 40 % sur la partie exonérée de cotisations sociales
Mise à la retraite	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Fiscal : 5 PASS ▪ Cotisations : 2 PASS ▪ CSG-CRDS : 2 PASS ▪ Contribution patronale de 30 % sur la partie exonérée de cotisations sociales 				

Source : Mission.

2.2. Les scénarios simulés conduisent à des recettes supplémentaires de 99 M€ à 684 M€

Les quatre scénarios conduisent à des recettes supplémentaires différentes pour les administrations publiques (cf. tableau 30, tableau 31) :

- ◆ **le scénario 1 d'harmonisation des plafonds à l'indemnité légale ou conventionnelle augmente de 470 M€ les recettes des administrations publiques**, dont 152 M€ de recettes supplémentaires pour l'État, 230 M€ de recettes supplémentaires pour la Sécurité sociale sur le périmètre du PLFSS et 88 M€ de recettes supplémentaires pour la Sécurité sociale en cotisations chômage et retraites complémentaires ;
- ◆ **le scénario 2 d'harmonisation des plafonds à 1 PASS augmente de 684 M€ les recettes des administrations publiques**, dont 152 M€ de recettes supplémentaires pour l'État, 230 M€ de recettes supplémentaires pour la Sécurité sociale sur le périmètre du PLFSS et 88 M€ de recettes supplémentaires pour la Sécurité sociale en cotisations chômage et retraites complémentaires ;
- ◆ **le scénario 3 d'harmonisation des plafonds à 2 PASS augmente de 99 M€ les recettes des administrations publiques**, qui correspondent intégralement à des recettes supplémentaires pour l'État ;
- ◆ **le scénario 4 d'augmentation de 10 points de la contribution patronale augmente de 279 M€ les recettes des administrations publiques**, qui correspondent intégralement à des recettes supplémentaires pour la Sécurité sociale (dans le périmètre PLFSS).

Tableau 30 : Effet net des scénarios simulés sur les recettes des administrations publiques, par prélèvement (en M€)

Type de prélèvement	Indemnité conventionnelle Scénario 1	1 PASS Scénario 2	2 PASS Scénario 3	Contribution patronale Scénario 4
Impôt sur le revenu	152	189	99	0
Cotisations sociales	459	514	0	0
CSG-CRDS	0	72	0	0
Contribution patronale spécifique	-141	-92	0	279
Total	470	684	99	279

Source : Extractions du bloc 52 de la DSN opérée par la direction des statistiques, des études et de la prévision de l'Acos.

Annexe V

Tableau 31 : Effet net des scénarios simulés sur les recettes des administrations publiques, par administration publique (en M€)

Administration publique	Indemnité conventionnelle Scénario 1	1 PASS Scénario 2	2 PASS Scénario 3	Contribution patronale Scénario 4
État	152	189	99	0
Sécurité sociale (PLFSS)	230	358	0	279
ASSO (hors PLFSS)	88	136	0	0
Total sphère sociale	318	495	0	279
Total	470	684	99	279

Source : Extractions du bloc 52 de la DSN opérée par la direction des statistiques, des études et de la prévision de l'Acoss.

2.3. Les scénarios ont des effets différenciés selon les caractéristiques des salariés et des employeurs

Selon le motif de rupture, la répartition de l'effet net des scénarios simulés diffère (cf. tableau 32, tableau 33) :

- ◆ les scénarios 1 et 3 portent pour moitié sur les licenciements et pour moitié sur les ruptures conventionnelles individuelles ;
- ◆ le scénario 2 porte à 40 % sur les licenciements pour motif personnel, à 22 % sur les licenciements économiques, à 17 % sur les ruptures conventionnelles individuelles et à 12 % sur les ruptures conventionnelles collectives ;
- ◆ le scénario 4 porte à 98 % sur les ruptures conventionnelles individuelles.

Tableau 32 : Effet net des scénarios simulés sur les recettes des administrations publiques, par mode de rupture (en M€)

Mode de rupture	Indemnité conventionnelle Scénario 1	1 PASS Scénario 2	2 PASS Scénario 3	Contribution patronale Scénario 4
Licenciement économique	93	153	16	0
Licenciement pour motif personnel	232	271	54	0
Rupture conventionnelle individuelle	116	120	27	274
Rupture conventionnelle collective	0	79	0	0
Mise à la retraite	1	6	2	5
Motif inconnu	28	56	0	0
Total	470	684	99	279

Source : Extractions du bloc 52 de la DSN opérée par la direction des statistiques, des études et de la prévision de l'Acoss.

Annexe V

Tableau 33 : Effet net des scénarios simulés sur les recettes des administrations publiques, par mode de rupture (en %)

Mode de rupture	Indemnité conventionnelle Scénario 1	1 PASS Scénario 2	2 PASS Scénario 3	Contribution patronale Scénario 4
Licenciement économique	20 %	22 %	16 %	0 %
Licenciement pour motif personnel	49 %	40 %	55 %	0 %
Rupture conventionnelle individuelle	25 %	17 %	28 %	98 %
Rupture conventionnelle collective	0 %	12 %	0 %	0 %
Mise à la retraite	0 %	1 %	2 %	2 %
Motif inconnu	6 %	8 %	0 %	0 %
Total	100 %	100 %	100 %	100 %

Source : Extractions du bloc 52 de la DSN opérée par la direction des statistiques, des études et de la prévision de l'Acoss.

L'effet des scénarios sur les salariés selon la taille de leur entreprise, la catégorie socioprofessionnelle, l'âge et le sexe est similaire pour les trois premiers scénarios estimés par la mission, mais différent pour le scénario d'augmentation de la contribution patronale spécifique (cf. tableau 34, tableau 35) :

- ◆ **les trois premiers scénarios affectent principalement les indemnités de rupture des salariés hommes de plus grandes entreprises, cadres, âgés ;**
- ◆ **le scénario de relèvement de la contribution patronale spécifique affecte principalement les indemnités de rupture des salariés femmes, de plus petites entreprises, employés ou ouvriers et jeunes.**

Tableau 34 : Prélèvement supplémentaire pesant sur la catégorie selon le scénario évalué par la mission, en pourcentage des indemnités brutes reçues en 2024

Catégorie	Montant des indemnités brutes perçues en 2024 (en M€)	Prélèvement supplémentaire pesant sur la catégorie, en pourcentage des indemnités brutes reçues en 2024			
		Indemnité conventionnelle	1 PASS	2 PASS	Contribution patronale
Microentreprises (0-9 salariés)	1 192	3,3 %	3,1 %	0,5 %	4,8 %
PME (10-249 salariés)	3 470	5,9 %	6,4 %	1,0 %	3,7 %
ETI et grandes entreprises (250 salariés et plus)	4 293	5,5 %	10,4 %	1,6 %	2,2 %
Cadres	4 888	7,9 %	12,2 %	2,8 %	2,9 %
Professions intermédiaires	2 285	2,1 %	3,5 %	0,2 %	2,1 %
Employés ou ouvriers	1 335	3,7 %	3,9 %	0,0 %	5,6 %
Moins de 29 ans	434	4,9 %	0,6 %	0,1 %	6,0 %
30 à 49 ans	3 527	6,8 %	5,9 %	0,7 %	4,1 %
50 ans et plus	4 994	4,4 %	9,9 %	1,7 %	2,1 %
Femmes	3 419	5,0 %	6,7 %	0,8 %	3,5 %
Hommes	5 511	5,6 %	8,6 %	1,5 %	2,9 %
Total	8 955	5,4 %	7,9 %	1,2 %	3,1 %

Source : Extractions du bloc 52 de la DSN opérée par la direction des statistiques, des études et de la prévision de l'Acoss.

Tableau 35 : Prélèvement supplémentaire pesant sur la catégorie selon le scénario évalué par la mission, en pourcentage des indemnités brutes reçues en 2024

Catégorie	Part des indemnités brutes perçues en 2024	Prélèvement supplémentaire pesant sur la catégorie, en pourcentage des indemnités brutes reçues en 2024			
		Indemnité conventionnelle	1 PASS	2 PASS	Contribution patronale
Microentreprises (0-9 salariés)	13 %	8 %	5 %	5 %	20 %
PME (10-249 salariés)	39 %	42 %	32 %	32 %	46 %
ETI et grandes entreprises (250 salariés et plus)	48 %	49 %	63 %	62 %	34 %
Cadres	57 %	80 %	82 %	97 %	53 %
Professions intermédiaires	27 %	10 %	11 %	3 %	18 %
Employés ou ouvriers	16 %	10 %	7 %	0 %	29 %
Moins de 29 ans	5 %	4 %	0 %	0 %	9 %
30 à 49 ans	39 %	50 %	30 %	23 %	52 %
50 ans et plus	56 %	46 %	70 %	76 %	39 %
Femmes	38 %	36 %	33 %	26 %	43 %
Hommes	62 %	64 %	67 %	74 %	57 %

Source : Extractions du bloc 52 de la DSN opérée par la direction des statistiques, des études et de la prévision de l'Acoss.

Le prélèvement est aussi différemment réparti entre employeur et salarié suivant les scénarios (cf. tableau 36, tableau 37) :

- ◆ **les trois premiers scénarios portent majoritairement, voire intégralement pour le scénario d'harmonisation du plafond à 2 PASS, sur les salariés**, qui supportent les cotisations sociales salariales, la CSG-CRDS et l'impôt sur le revenu ;
- ◆ **le scénario de relèvement de la contribution patronale spécifique porte exclusivement sur l'employeur**, qui supporte les cotisations sociales patronales et la contribution patronale spécifique.

Le coût des prélèvements supplémentaires peut néanmoins être effectivement supportés par une personne différente de celle qui est légalement assujettie :

- ◆ en cas de prélèvement pesant principalement sur les salariés, ceux-ci peuvent négocier un montant supplémentaire d'indemnité aux employeurs pour compenser la perte liée au régime socio-fiscal. Inversement, si le prélèvement affecte davantage l'employeur, celui-ci peut négocier une indemnité de départ plus faible pour le salarié, dans la limite de l'indemnité légale ou conventionnelle ;
- ◆ dans le cas où le prélèvement affecte l'employeur et où l'indemnité de départ aurait été l'indemnité légale ou conventionnelle, l'employeur peut refuser une rupture conventionnelle qu'il aurait accepté si le régime socio-fiscal n'avait pas évolué.

Annexe V

**Tableau 36 : Répartition des prélèvements supplémentaires entre salariés et employeurs
(en M€)**

Sujet du prélèvement	Indemnité conventionnelle	1 PASS	2 PASS	Contribution patronale
Salarié	350	484	99	0
Employeur	119	201	0	279
Total	470	684	99	279

Source : Extractions du bloc 52 de la DSN opérée par la direction des statistiques, des études et de la prévision de l'Acoss.

**Tableau 37 : Répartition des prélèvements supplémentaires entre salariés et employeurs
(en %)**

Sujet du prélèvement	Indemnité conventionnelle	1 PASS	2 PASS	Contribution patronale
Salarié	75 %	71 %	100 %	0 %
Employeur	25 %	29 %	0 %	100 %

Source : Extractions du bloc 52 de la DSN opérée par la direction des statistiques, des études et de la prévision de l'Acoss.

PIÈCE JOINTE N° 1

Liste des personnes rencontrées

SOMMAIRE

1. CABINETS MINISTÉRIELS	1
1.1. Ministre de l'Action et des Comptes publics	1
1.2. Ministre du Travail et de l'Emploi.....	1
2. ADMINISTRATIONS	1
2.1. Ministère de l'Économie, des Finances et de la Souveraineté industrielle, énergétique et numérique	1
2.1.1. Direction générale du Trésor.....	1
2.1.2. Direction générale des finances publiques	1
2.1.3. Direction de la sécurité sociale.....	2
2.2. Ministère du Travail et de l'Emploi.....	2
2.2.1. Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES).....	2
2.2.2. Direction générale à l'emploi et à la formation professionnelle	2
2.2.3. Direction générale du travail.....	2
3. OPÉRATEURS DE L'ÉTAT	2
3.1. ACOSS et URSSAF	2
3.1.1. ACOSS.....	2
3.1.2. URSSAF Île-de-France.....	3
3.2. France Travail.....	3
3.3. Groupement d'intérêt public modernisation des déclarations sociales (GIP MDS).....	3
4. PARTENAIRES SOCIAUX.....	3
4.1. Organisations syndicales représentatives des salariés.....	3
4.1.1. Confédération française démocratique du travail (CFDT)	3
4.1.2. Confédération générale du travail (CGT).....	4
4.1.3. Confédération française de l'encadrement – confédération générale des cadres (CFE CGC)	4
4.1.4. Confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC).....	4
4.2. Organisations patronales représentatives	4
4.2.1. Mouvement des entreprises de France (MEDEF).....	4
4.2.2. Confédération des petites et moyennes entreprises (CPME).....	4
4.2.3. Union des entreprises de proximité (U2P).....	4
4.3. Union nationale interprofessionnelle pour l'emploi dans l'industrie et le commerce (Unédic).....	4
5. ENTREPRISES.....	5
5.1. Schneider Electric	5
5.2. Generali	5

6. PERSONNALITÉS QUALIFIÉES.....	5
6.1. Économistes	5
6.2. Avocats	5
6.3. Autres personnalités.....	5

1. Cabinets ministériels

1.1. Ministre de l'Action et des Comptes publics

- ◆ M. Pierre Chamouard, conseiller prospective
- ◆ M. Louis Nouaille-Degorce, conseiller en charge des comptes sociaux et des questions européennes
- ◆ M. Lucas Paszkowiak, conseiller fiscalité, douane et lutte contre la fraude

1.2. Ministre du Travail et de l'Emploi

- ◆ M^{me} Aurore Vitou, Directrice adjointe de cabinet de la ministre du travail et de l'emploi
- ◆ M. Giuliano De Franchis, Conseiller protection sociale de la ministre du travail et de l'emploi

2. Administrations

2.1. Ministère de l'Économie, des Finances et de la Souveraineté industrielle, énergétique et numérique

2.1.1. Direction générale du Trésor

- ◆ M. Rémy Mathieu, adjoint au sous-directeur des politiques sociales et emploi
- ◆ M. Marin Guédo Guilloteau, adjoint au chef de bureau institutions et évaluations des politiques sociales et de l'emploi

2.1.2. Direction générale des finances publiques

2.1.2.1. Direction de la législation fiscale

- ◆ M. François Lecorné, adjoint au chef de bureau des principes généraux de l'impôt sur le revenu
- ◆ M. Alain Taieb, inspecteur principal
- ◆ M. Quentin Levieil, inspecteur principal
- ◆ M. Claude Thepot, inspecteur divisionnaire
- ◆ M. Benoit Vergeot, inspecteur

2.1.2.2. Direction des vérifications nationales et internationales (DVNI)

- ◆ M. Philippe-Emmanuel De Beer, directeur

Pièce jointe n° 1

2.1.3. Direction de la sécurité sociale

- ◆ M. Morgan Delaye, chef de service, adjoint au directeur
- ◆ M. Thomas Ramilijaona, sous -directeur du financement de la sécurité sociale
- ◆ M. Charles Boriaud, adjoint au sous-directeur du financement de la sécurité sociale
- ◆ Mme Anne Fichen, adjointe à la sous-directrice études et prévisions financières
- ◆ M. Hyacinthe André, chargé d'études sur le financement de la Sécurité sociale
- ◆ M. Louis Tapon, adjoint au chef du bureau législation financière sociale et fiscale

2.2. Ministère du Travail et de l'Emploi

2.2.1. Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES)

- ◆ M. Michel Houdebine, directeur
- ◆ M. Bruno Bjai, adjoint au chef du département emploi
- ◆ M. Michaël Orand, chef de la mission analyse économique

2.2.2. Direction générale à l'emploi et à la formation professionnelle

- ◆ M. Benjamin Maurice, Directeur
- ◆ M^{me} Stéphanie Le Blanc, sous-directrice des mutations économiques et de la sécurisation de l'emploi
- ◆ M^{me} Julia Colbeaux, adjointe au chef de la mission de l'anticipation et de l'accompagnement des plans de sauvegarde de l'emploi

2.2.3. Direction générale du travail

- ◆ M. Pierre Romain, directeur général
- ◆ M^{me} Nathalie Vaysse, cheffe de service, adjointe au directeur général
- ◆ M^{me} Eva Jallabert, sous-directrice des relations du travail

3. Opérateurs de l'État

3.1. ACOSS et URSSAF

3.1.1. ACOSS

- ◆ M. Tibault Delaire, directeur employeurs et publics spécifiques
- ◆ M. Cyrille Hagnère, Adjoint au directeur de la statistique
- ◆ M^{me} Christine Cambus, directrice adjointe de la réglementation, du recouvrement et du contrôle
- ◆ M. Bertrand Decaix, directeur de cabinet du directeur
- ◆ M. Pierre-Sylvain Guely, responsable du programme des données sociales

Pièce jointe n° 1

- ◆ M^{me} Anne-Laure Zennou, responsable du département des statistiques et de l'animation du réseau
- ◆ M. Engin Ylmaz, responsable adjoint du département des statistiques et de l'animation du réseau
- ◆ M. Thierry Bertrand, chef du département du contrôle
- ◆ M^{me} Sihame Laoulida, cheffe de projet DSN
- ◆ M^{me} Sutharsini Sivanantham, statisticienne
- ◆ M. Benjamin Collin, statisticien
- ◆ M^{me} Yamina Kemel, attachée de direction, direction générale

3.1.2. URSSAF Île-de-France

- ◆ M. Didier Malric, directeur général
- ◆ M. Pierre Gallet, directeur du contrôle
- ◆ M. Daniel Vitte, directeur juridique
- ◆ M. Thierry Bertrand, responsable du département contrôle UCN
- ◆ M^{me} Marie-Eva Haguet, responsable du département affaires juridiques
- ◆ M^{me} Gisèle Ruesz-Vilena, responsable des recours
- ◆ M^{me} Line Autruc, responsable d'inspection

3.2. France Travail

- ◆ M. Dragan Vujic, chef de projet, direction de l'indemnisation et de la réglementation
- ◆ M. Nicolas Vuaroqueaux, chargé de conception de l'offre de service

3.3. Groupement d'intérêt public modernisation des déclarations sociales (GIP MDS)

- ◆ M^{me} Fleur Le Logeais, directrice de l'accompagnement utilisateurs et de la qualité
- ◆ M. Baptiste Crochepeyre, chef de projet DSN
- ◆ M. Guillaume Cosneau, responsable du service déploiement DSN et PASRAU
- ◆ M^{me} Julie Conti, responsable normalisation

4. Partenaires sociaux

4.1. Organisations syndicales représentatives des salariés

4.1.1. Confédération française démocratique du travail (CFDT)

- ◆ M. Xavier Becker, secrétaire confédéral en charge du financement de la sécurité sociale, CFDT
- ◆ M. Eric Mignon, secrétaire confédéral, service emploi, sécurisation des parcours professionnels, CFDT

4.1.2. Confédération générale du travail (CGT)

- ◆ M. Denis Gravouil, secrétaire confédéral de la CGT
- ◆ M. Laurent Baratin, conseiller fédéral en matière d'emploi, CGT

4.1.3. Confédération française de l'encadrement – confédération générale des cadres (CFE CGC)

- ◆ M. Jean-François Foucard, secrétaire national des parcours professionnels, CFE CGC

4.1.4. Confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC)

- ◆ M. Léonard Guillemot, conseiller confédéral famille, santé, financement et autonomie, CFTC
- ◆ M. Nassim Chibani, conseiller technique, CFTC

4.2. Organisations patronales représentatives

4.2.1. Mouvement des entreprises de France (MEDEF)

- ◆ Mme France Henry-Labordère, directrice générale adjointe, MEDEF
- ◆ M. Pierre-Mathieu Jourdan, directeur des relations sociales et des politiques de l'emploi, MEDEF

4.2.2. Confédération des petites et moyennes entreprises (CPME)

- ◆ M. Eric Chevée, vice-président en charge des affaires sociales, CPME
- ◆ Mme Gwendoline Delamare Deboutteville, directrice des affaires sociales, CPME
- ◆ M. Claire Etienne, juriste, CPME

4.2.3. Union des entreprises de proximité (U2P)

- ◆ M. Pierre Burban, secrétaire général de l'Union des entreprises de proximité
- ◆ Mme Candice Goutard, conseillère technique Travail – Emploi – Chômage
- ◆ M. Christian Pineau, chef du service protection sociale relations du travail

4.3. Union nationale interprofessionnelle pour l'emploi dans l'industrie et le commerce (Unédic)

- ◆ M. Christophe Valentie, directeur général
- ◆ Mme Céline Jaeggy, directrice des affaires juridiques et institutionnelles
- ◆ Mme Lara Muller, directrice des études et des analyses
- ◆ Mme Virginie Rascon, sous-directrice de la maîtrise d'ouvrage
- ◆ Mme Mélanie Marro-Lewandowski, juriste à la direction des affaires juridiques
- ◆ Mme Lucie Sommer, chargée de mission

5. Entreprises

5.1. Schneider Electric

- ◆ M^{me} Christel Beque, manager de l'expertise paie, Schneider Electric
- ◆ M^{me} Barbara Colas, responsable de droit social, Schneider Electric
- ◆ M. Christian Lambert, vice-président stratégie et relations sociales, Schneider Electric

5.2. Generali

- ◆ Mme Sylvie Peretti, directrice en charge des relations humaines et de l'organisation, Generali

6. Personnalités qualifiées

6.1. Économistes

- ◆ M. Stéphane Carcillo, chef de la division emploi et revenus au secrétariat de l'OCDE
- ◆ M^{me} Pauline Carry, économiste
- ◆ M. Bruno Coquet, économiste
- ◆ M. Alexandre Georgieff, économiste à la division emploi et revenus au secrétariat de l'OCDE
- ◆ M. Bertrand Martinot, économiste
- ◆ Mme Alexandra Roulet, économiste

6.2. Avocats

M. Emmanuel Andreo, Avocat

M. Franck Morel, Avocat

Deux autres avocats ont été rencontrés par la mission, mais ont souhaité rester anonymes.

6.3. Autres personnalités

- ◆ M. Gilles Gateau, directeur général de l'APEC
- ◆ M. Dominique Libault, président du Haut-Conseil du financement de la protection sociale

PIÈCE JOINTE N° 2

Lettre de mission



GOVERNEMENT

Liberté
Égalité
Fraternité

Paris, le 27 JUIN 2025

La Ministre du travail, de la santé, des solidarités et des familles,

La Ministre chargée du travail et de l'emploi,

La Ministre chargée des comptes publics

à

Monsieur le chef de l'Inspection générale des affaires sociales, Thomas AUDIGÉ

Madame la cheffe du service de l'Inspection générale des finances, Catherine SUEUR

Nos références :MEFI-D25-05656

Objet : Lettre de mission d'évaluation du régime social des indemnités de rupture du contrat de travail.

Madame la cheffe du service de l'Inspection générale des finances,
Monsieur le chef de l'Inspection générale des affaires sociales,

Nous souhaitons que vous évaluiez la pertinence des différents régimes socio-fiscaux des indemnités de rupture du contrat de travail. Ces indemnités, qui varient en fonction de la nature de la rupture et qui incluent les cas de licenciement comme de mise à la retraite, bénéficient d'exemptions d'assiette dont le coût pour la sécurité sociale était de 1,3 Md€ en 2023.

Vous évalueriez l'efficacité, l'efficience et la pertinence des régimes sociaux et fiscaux de l'ensemble des indemnités de rupture du contrat de travail comme du mandat social, et en particulier dans quelle mesure ces régimes poursuivent le strict objectif de compenser le préjudice lié à la rupture. De même, vous analyserez dans quelle mesure ces dispositifs contribuent ou s'avèrent néfastes pour le maintien dans l'emploi et pour la mobilité professionnelle, pour toutes les catégories d'actifs concernés. Enfin, vous mesurerez la cohérence des avantages socio-fiscaux applicables aux indemnités de rupture et identifierez, le cas échéant, des marges d'amélioration pour mieux articuler ces dispositifs entre eux et en améliorer la lisibilité. Vous formulerez, le cas échéant, des propositions de réforme de nature à préserver l'équité entre les salariés et à prévenir d'éventuels effets distorsifs sur le marché du travail.

Les inspections, en s'appuyant le cas échéant sur les travaux existants, définiront pour chacun des dispositifs correspondant à ces deux ensembles, des critères et une méthode d'évaluation. Elles procéderont à l'évaluation de l'efficacité des dispositifs, en tenant compte des objectifs qui leur sont spécifiquement assignés, tout en analysant leur coût pour en mesurer l'efficience, ainsi que leurs impacts sur l'emploi.

Pièce jointe n° 2

Pour conduire ce travail, la mission pourra s'appuyer à la fois sur les services des ministères du Travail, de la Santé, des Solidarités et des Familles et des Comptes publics, ainsi que ceux de l'ACOSS.

L'évaluation de ces dispositifs devra être achevée en septembre 2025, de telle sorte que les conclusions de la mission puissent enrichir la préparation et l'examen du projet de loi de financement de la sécurité sociale pour 2026, avec un premier rendu intermédiaire à la mi-juillet.

Nous vous prions de croire, Monsieur le chef de l'Inspection générale des affaires sociales, Madame la cheffe de service de l'Inspection générale des finances, à l'expression de nos sentiments les meilleurs.

Catherine VAUTRIN

Astrid PANOSYAN-BOUVET

Amélie de MONTCHALIN