

Tableau des régimes social et fiscal des différentes indemnités de rupture

Indemnités de rupture	Impôt sur le revenu	Cotisations de Sécurité sociale	CSG et CRDS
Indemnités de licenciement			
Indemnité légale ou conventionnelle de licenciement	Exonérée en totalité		
Fraction des indemnités de licenciement supérieure aux montants légaux ou conventionnels versés en application du contrat de travail, d'un accord d'entreprise ou d'établissement ou d'une transaction	Exonérée en partie		Assujettie pour la fraction excédant l'indemnité légale ou conventionnelle
Indemnité de licenciement versée dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) (indemnité de licenciement, de départ volontaire, aide à la mobilité, etc.)	Exonérée en totalité		Assujettie pour la fraction excédant l'indemnité légale ou conventionnelle
Indemnité pour licenciement injustifié (sans cause réelle et sérieuse) ou irrégulier	Exonérée en totalité		Assujettie pour la fraction excédant l'indemnité légale ou conventionnelle
Indemnités de départ volontaire ou de mise à la retraite			
Indemnité de départ volontaire à la retraite versée en dehors d'un PSE	Non imposable dans la limite de 3.050 €	Assujettie en totalité	Assujettie en totalité
Indemnité de départ volontaire à la retraite versée dans le cadre d'un PSE	Exonérée en totalité		Assujettie pour la fraction excédant l'indemnité légale ou conventionnelle
Indemnité de départ volontaire à la retraite versée dans le cadre d'un GPEC	Exonérée dans la limite de 4 fois le plafond annuel de la Sécurité sociale (soit 137.232 € pour 2009)		Assujettie pour la fraction excédant l'indemnité légale ou conventionnelle
Indemnité de mise à la retraite versée en dehors ou dans le cadre d'une PSE, y compris les indemnités de mise à la retraite avant 60 ans dans le cadre d'accords collectifs	Exonérée dans la limite de l'indemnité légale ou conventionnelle de mise à la retraite Assujettie pour la fraction excédentaire dans la limite la plus élevée suivante : <ul style="list-style-type: none"> - soit 50 % du montant total de l'indemnité versée ; - -soit le double du salaire brut perçu par le salarié l'année civile précédant la rupture du contrat de travail dans la limite de 5 fois le plafond annuel de Sécurité sociale (soit 171.540 € pour 2009). 		Assujettie pour la fraction excédant l'indemnité légale ou conventionnelle
Indemnité de départ volontaire versée à l'occasion de départs volontaires portant sur des emplois menacés, dans le cadre d'un accord collectif de GPEC ⁽¹⁾	Exonérée dans la limite de 4 fois le plafond annuel de Sécurité sociale (soit 137.232 € pour 2009)		Assujettie pour la fraction excédant l'indemnité légale ou conventionnelle

Indemnité de fin de contrat		
Indemnité de fin de contrat versée au terme du CDD	Assujettie en totalité	
Dommages et intérêts versés en cas de rupture anticipée du CDD par l'employeur	Assujettis pour la fraction correspondant aux salaires qu'aurait perçus le salarié jusqu'au terme du contrat Exonérés pour la fraction excédentaire dans la limite de l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement	Assujettis en totalité
Autres indemnités		
Indemnité de clientèle des VRP	Exonérée dans la limite de l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement à laquelle le VRP aurait pu prétendre	Assujettie pour la fraction excédant l'indemnité légale ou conventionnelle
Indemnités de congés payés, de préavis, de non-concurrence, de fin de mission	Assujetties en totalité	
Indemnité de rupture conventionnelle ⁽²⁾	Exonérée pour la fraction correspondant : <ul style="list-style-type: none"> - soit au montant de l'indemnité de licenciement prévue par la convention collective, l'accord professionnel ou interprofessionnel ou, à défaut, la loi ; - soit à 2 fois la rémunération annuelle brute perçue par le salarié au cours de l'année civile précédant la rupture de son contrat ou 50 % de l'indemnité elle-même si ce seuil est supérieur. Et, pour les deux cas, dans la limite de 6 fois le plafond annuel de Sécurité sociale (soit 205.848 euros pour 2009).	Assujettie pour la fraction excédant l'indemnité légale ou conventionnelle.
<p>⁽¹⁾ Les conditions d'exonération sont les suivantes :- le préfet ne doit pas s'opposer à la qualification d'emploi menacé retenue par l'accord ;- le salarié concerné doit avoir effectivement occupé un emploi menacé et avoir retrouvé un emploi de reclassement stable à la date de la rupture de son contrat ;- un comité de suivi doit avoir été mis en place et avoir reconnu la stabilité de l'emploi de reclassement.</p> <p>⁽²⁾ Le salarié ne doit pas être en droit de bénéficier d'une pension de retraite d'un régime légalement obligatoire.</p>		