

**FLASH
INFO**
FÉVRIER
2025

L'INDEMNITÉ DE RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

- Indemnité de licenciement
- Indemnité de départ volontaire ou négocié (qui s'ajoute aux autres sommes dues)
- Indemnité de licenciement versée à un salarié précédemment licencié pour motif économique
- Indemnité spéciale versée aux victimes d'accident du travail ou de maladie professionnelle
- Indemnité transactionnelle

GÉNÉRALITÉS

Lorsqu'un salarié quitte l'entreprise à la suite d'un licenciement, diverses sommes d'argent lui sont versées au titre de la rupture du contrat de travail.



Remarque :

À titre général, on peut considérer que les régimes de droit social et de droit fiscal concernant les sommes versées à des salariés sont généralement similaires, sauf dans des cas spécifiques qui seront alors relevés ci-après.

On peut aussi signaler que les sommes remises en réparation d'un préjudice ne devraient pas supporter de taxation ou de cotisation de par leur nature indemnitaire. Toutefois, il faut rester prudent dans l'application de cette considération notamment en cas de réparation d'un préjudice pécuniaire.

Les sommes versées aux salariés sont en principe soumises aux cotisations sociales (*article 18 du Code de sécurité sociale*), et imposables dans le cadre de l'impôt sur le revenu des personnes physiques, IRPP (*article 37 Code général des impôts*).

Par ailleurs, le régime applicable aux indemnités suivra logiquement le régime applicable aux revenus auxquels ces indemnités se substituent.

Exemples :

- L'indemnité de préavis est taxable et cotisable, car elle se substitue à des salaires versés pendant la période de préavis.
- L'indemnité de congés payés est taxable et cotisable parce qu'elle se substitue à des salaires payés pendant la période de congé considérée comme période de service effectif.
- Le 13ème mois est taxable, cotisable, et payé au prorata du temps d'activité.
- L'indemnité de rupture anticipée d'un contrat de travail à durée déterminée à l'initiative de l'employeur est taxable et cotisable car elle se substitue aux salaires qui seraient payés au salarié jusqu'au terme de son contrat de travail.

En pratique, compte tenu du caractère social de ces indemnités, le régime d'imposition est atténué par des exceptions légales qui exonèrent ces indemnités de l'impôt et des cotisations sociales (*article 38 du CGI*).

Cette mesure d'exemption peut être totale ou partielle, voire admise à partir d'un certain seuil.

Certaines indemnités sont ainsi affranchies de l'impôt soit par *l'article 38 en ses alinéas 1 à 10 du CGI*, soit par un usage constant validé par l'administration fiscale, ou par directive de l'administration sociale pour les cotisations.

Nous nous attacherons ci-après à faire un récapitulatif de ces principaux montants en examinant les incidences en matière de droit social et fiscal.

I. INDEMNITÉ DE LICENCIEMENT

Elle accompagne toute rupture de contrat du fait de l'employeur, à l'exception des cas de faute lourde. Elle est acquise dès lors que le salarié accomplit une certaine durée de service variant de 18 mois (Convention collective du commerce) à 2 ans (Convention collective du bâtiment et TP).

Les modalités de calcul du montant de l'indemnité sont fixées par la Convention collective du secteur de l'employeur.

Dans cette limite, et malgré l'absence de disposition expresse des textes, son montant n'est clairement ni cotisable ni taxable (on peut considérer qu'il s'agit d'un cas d'application du caractère indemnitaire énoncé en remarque ci-dessus).



II. INDEMNITÉ DE DÉPART VOLONTAIRE OU NÉGOCIÉ (QUI S'AJOUTE AUX AUTRES SOMMES DUES)

Il s'agit d'une indemnité versée lors du départ volontaire du salarié pour motif économique. En pratique, elle est versée dans le cadre d'un plan social. Elle est prévue aux *articles 39 alinéa 9 du Code du travail, et 38-10e du Code général des impôts.*

2.1. Sous l'angle du droit social

Qu'il s'agisse du Code du travail ou du Code de la sécurité sociale, aucun des deux textes ne prévoit d'exonération de cotisation. Bien que le texte ne le prévoit pas, il est d'usage constant que l'administration reconnaisse que ces montants sont exonérés des cotisations sociales.

2.2. Sous l'angle du droit fiscal

C'est *l'alinéa 10 de l'article 38* suscitée qui prévoit que ces montants ne sont pas taxables à l'IRPP :

« L'indemnité de licenciement ou de départ volontaire versée dans le cadre d'un plan social global ».

Par ailleurs, l'administration a précisé certains points :

► **Sur la notion de fermeture :** Il a été implicitement accepté que les mesures sociales ne soient pas spécifiquement liées à un cas de fermeture, mais doivent toujours respecter les conditions liées à l'existence d'un plan social.

► **Sur la référence à une limite** prévue par la Convention collective du secteur employeur : Dans certains cas également, l'administration a pu considérer qu'il n'y avait pas de limite de montant en l'absence de référence dans la Convention collective.

III. INDEMNITÉ DE LICENCIEMENT VERSÉE À UN SALARIÉ PRÉCÉDEMMENT LICENCIÉ POUR MOTIF ÉCONOMIQUE

Lorsqu'un salarié, suite à la reprise d'activités de la société, n'est pas réembauché pendant la période prioritaire d'un an, il est fondé à réclamer une indemnisation de son ex-employeur.

3.1. Sur le plan social

C'est la doctrine administrative qui a déterminé l'absence de cotisation.

3.2. Sur le plan fiscal

À défaut de texte, c'est également l'administration qui a accepté l'absence de taxation de ces montants considérés comme des compensations de préjudice.



IV. INDEMNITÉ SPÉCIALE VERSÉE AUX VICTIMES D'ACCIDENT DU TRAVAIL OU DE MALADIE PROFESSIONNELLE

En dehors des mesures de protection inhérentes à la nature professionnelle ou non de l'accident ou de la maladie, la majeure partie des conventions collectives prévoit une indemnisation du salarié au cas où il se trouve dans l'impossibilité de reprendre son emploi et que la rupture du contrat s'avère inévitable.

L'indemnisation est équivalente à l'indemnité de licenciement (article 25, Convention collective du commerce) ou égale au montant de l'indemnité de licenciement et de préavis devant être perçues en cas de licenciement normal (article 28, Convention collective des entreprises de services pétroliers).

Le caractère indemnitaire évident de ces montants justifie l'absence de taxe ou de cotisation (cf. remarque au début de l'article).



V. INDEMNITÉ TRANSACTIONNELLE

L'hypothèse est similaire à un départ négocié, mais concerne un nombre limité d'individus à l'exception des cas relevant du plan social (absence de motif économique).

L'indemnité transactionnelle est une somme d'argent versée dans le cadre d'un accord amiable entre un employeur et un salarié, souvent pour mettre fin à un litige ou à une rupture de contrat.

Elle est donc considérée comme des dommages-intérêts, qui ne sont ni imposables ni soumis à cotisations, à condition d'établir qu'il s'agit de la réparation d'un préjudice.



Remarque :

Il est néanmoins souhaitable d'obtenir une validation judiciaire afin de réduire au maximum le risque de contestation ultérieure de la part de l'administration.





Siège social : Brazzaville

Résidence les Flamboyants
Eucalyptus 7 – 2ème étage, coté A
BP.113 - Brazzaville (Rép. du Congo)
Tél. +242 06 989 06 06 / 06 510 37 63

Pointe-Noire

Avenue Charles de Gaulle, Centre villes,
Immeuble CNSS, 1er étage
Tél. +242 06 510 64 89 / 05 515 81 19

Dubaï

22 nd Floor Twin Tower Deira
Dubai - UAE
Tél. +971 52 987 01 43
cacogesdxb@gmail.com

contact@exco-cacoges.com



CABINET DE CONSEIL JURIDIQUE ET FISCAL

Avenue de La Liberté, Résidence Les
Flamboyants, Rez de chaussée,
(Secteur de l'Hôpital Militaire) -
BP.113 - Brazzaville (Rép. du Congo)
Tél : +242 06 735 18 88

contact@ccjfafrique.com



www.exco-cacoges.com

