



# ASSEMBLÉE NATIONALE

12ème législature

réforme

Question écrite n° 53344

## Texte de la question

M. Philippe-Armand Martin (Marne) appelle l'attention de M. le ministre des solidarités, de la santé et de la famille sur les conséquences financières pour les PME, et notamment celles du secteur d'activité de la carrosserie, des mesures adoptées dans le cadre de la réforme des retraites et permettant le départ anticipé en retraite des salariés. Cette mesure, qui bien que constituant un réel progrès social, emporte des conséquences financières non négligeables pour les employeurs dès lors que ces derniers doivent s'acquitter de charges sociales sur le montant du capital de fin de carrière de leurs salariés, Ainsi, ce dispositif n'est pas sans conséquences sur la situation financière de nombreuses PME avec, pour certaines d'entre elles, des risques de fermeture. De surcroît, au-delà de la situation des PME, cette réforme qui constitue une avancée sociale est grandement pondérée par le fait que le capital de fin de carrière perçu par les salariés n'est désormais plus exonéré d'impôt. Eu égard à ce qui précède, il lui demande donc de bien vouloir lui préciser les mesures que le Gouvernement entend adopter pour remédier à ce constat.

## Texte de la réponse

La doctrine sociale est claire sur la situation au regard des cotisations sociales des indemnités de fin de carrière versées aux salariés. Le régime social et fiscal des indemnités de départ à la retraite est plus ou moins favorable selon que le salarié est contraint par l'employeur de partir à la retraite ou bien qu'il décide volontairement de mettre fin à sa carrière. Ainsi, les indemnités versées par l'employeur qui met d'office son salarié à la retraite sont largement exonérées de cotisations sociales et d'impôt sur le revenu car elles sont assimilables à des dommages et intérêts. Au contraire, les indemnités versées au salarié qui décide lui-même de prendre sa retraite suivent le régime social de droit commun des salaires, du moins lorsque le départ volontaire ne se situe pas dans le cadre d'un plan social - le salarié n'est pas considéré comme ayant subi un dommage du fait de la rupture, puisqu'il en a pris l'initiative. L'article 16 de la loi n° 2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites reporte à soixante-cinq ans, contre soixante auparavant, l'âge minimal que doit avoir atteint le salarié pour que l'employeur puisse engager sa mise à la retraite d'office. Cette mesure de report de l'âge de mise à la retraite fait partie des dispositions de la loi qui visent à favoriser le maintien dans l'emploi des seniors, qui est une condition indispensable de réussite de la réforme. Par dérogation, cet article permet toutefois la mise à la retraite d'office avant l'âge de soixante-cinq ans, mais en tout état de cause après soixante ans, notamment dans le cadre d'une convention ou d'un accord collectif étendu conclu avant le 1er janvier 2008 fixant des contreparties en termes d'emploi ou de formation professionnelle. En repoussant l'âge de mise à la retraite d'office, la loi portant réforme des retraites a, de fait, également reporté l'âge à partir duquel le salarié peut recevoir des indemnités de mise à la retraite largement exonérées de cotisations sociales et d'impôt sur le revenu. Si le salarié est mis à la retraite d'office par l'employeur entre l'âge de soixante et soixante-cinq ans dans le cadre des dérogations prévues par l'article 16 de la loi portant réforme des retraites énoncées ci-dessus, les indemnités qui lui sont versées demeurent largement exonérées de cotisations de sécurité sociale et d'impôt sur le revenu tout en demeurant soumises à la CSG et à la CRDS pour la fraction qui excède le montant légal ou conventionnel. En revanche, l'indemnité de départ à la retraite d'un salarié partant volontairement en retraite

avant soixante-cinq ans, et a fortiori avant soixante ans grâce au dispositif de retraite anticipée sera soumise en intégralité à cotisations sociales et, pour sa fraction qui excède 3 050 euros, à l'impôt sur le revenu si elle est versée en dehors du cadre d'un plan social. La très grande cohérence de la législation actuelle, qui se cumule avec l'objectif d'inciter les entreprises au maintien dans l'emploi des seniors, ajoutée à la nécessité de respecter l'équité entre les salariés au regard de leurs conditions de date de départ en retraite, me semblent rendre peu opportune une évolution du droit en la matière. On rappellera toutefois qu'il est possible aux employeurs confrontés à des difficultés de trésorerie pour s'acquitter de leurs cotisations auprès des organismes de recouvrement du régime général de solliciter auprès de ces derniers des délais de paiement.

### Données clés

**Auteur :** [M. Philippe Armand Martin](#)

**Circonscription :** Marne (6<sup>e</sup> circonscription) - Union pour un Mouvement Populaire

**Type de question :** Question écrite

**Numéro de la question :** 53344

**Rubrique :** Retraites : généralités

**Ministère interrogé :** solidarités, santé et famille

**Ministère attributaire :** solidarités, santé et famille

### Date(s) clé(s)

**Question publiée le :** 14 décembre 2004, page 9876

**Réponse publiée le :** 18 janvier 2005, page 620