



# ASSEMBLÉE NATIONALE

12ème législature

## âge de la retraite

Question écrite n° 76195

### Texte de la question

M. Bernard Depierre souhaite attirer l'attention de M. le ministre des petites et moyennes entreprises, du commerce, de l'artisanat et des professions libérales sur la question de la loi instaurant un droit à départ en retraite anticipé pour les salariés du secteur de la carrosserie entrant dans le cadre des carrières longues. En effet, cette mesure a des conséquences fiscales. La direction des impôts considère que le départ anticipé en retraite, à l'initiative du salarié, est assimilé à une démission. Elle a donc décidé de fiscaliser le capital retraite reversé, celui-ci devenant soumis aux charges patronales et salariales d'une part et à l'IRPP d'autre part. Il souhaiterait donc savoir si l'équité fiscale peut être rétablie entre les cas de départ en retraite anticipée et ceux de départ à soixante ans. - Question transmise à M. le ministre de la santé et des solidarités.

### Texte de la réponse

La doctrine sociale est claire en cette matière. 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 salariés, 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 65 ans, contre 60 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 65 ans, mais en tout état de cause après 60 ans, 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 60 et 65 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 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 65 ans, et a fortiori avant 60 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. Afin de prévenir des difficultés de trésorerie, il ne peut qu'être recommandé aux entreprises d'opter pour un préfinancement de leurs engagements, auprès d'une mutuelle, d'une institution de prévoyance ou d'une société d'assurances, portant

non seulement sur les indemnités de départ à la retraite mais aussi sur les cotisations de sécurité sociale éventuellement dues. 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 départ en retraite, semblent rendre peu opportune une évolution du droit en la matière.

## Données clés

**Auteur :** [M. Bernard Depierre](#)

**Circonscription :** Côte-d'Or (1<sup>re</sup> circonscription) - Union pour un Mouvement Populaire

**Type de question :** Question écrite

**Numéro de la question :** 76195

**Rubrique :** Retraites : régime général

**Ministère interrogé :** PME, commerce, artisanat et professions libérales

**Ministère attributaire :** santé et solidarités

## Date(s) clé(s)

**Question publiée le :** 25 octobre 2005, page 9890

**Réponse publiée le :** 20 décembre 2005, page 11845