



ASSEMBLÉE NATIONALE

12ème législature

âge de la retraite

Question écrite n° 76314

Texte de la question

M. Marc Bernier attire l'attention de M. le ministre délégué à l'emploi, au travail et à l'insertion professionnelle des jeunes sur les conséquences inattendues, pour les entreprises du secteur automobile notamment, des dispositions de la loi n° 2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites et qui permettent aux salariés ayant commencé à travailler très jeunes de partir en retraite par anticipation. Une convention collective applicable au sein de la profession des carrossiers réparateurs permet à tout salarié dans ce domaine de bénéficier d'un capital de fin de carrière en fonction de son ancienneté dans le métier, lors de son départ en retraite. Pour les entreprises de carrosserie, cet engagement n'est supportable que si les indemnités de départ en retraite restent exonérées de cotisations. Or, dans le cas du départ anticipé volontaire d'un employé, elles sont assujetties au prélèvement de cotisations et contributions de sécurité sociale. Cette charge supplémentaire et non prévue d'environ 15 000 euros risque de grever la trésorerie de nombre de petites entreprises du secteur automobile et de mettre en péril leur existence. Il lui demande donc de lui indiquer si des mesures d'exonération ou d'allègement de prélèvements sociaux sur le capital de fin de carrière pourraient être envisagées. - Question transmise à M. le ministre délégué à la sécurité sociale, aux personnes âgées, aux personnes handicapées et à la famille.

Texte de la réponse

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 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. La situation demeure inchangée au regard du dispositif de départ volontaire du salarié qu'il parte avant ou après 60 ans. Ainsi, la charge pour l'entreprise ou le salarié n'est pas modifiée sur le fond. 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'un 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 cohérence de la législation actuelle et la nécessité de respecter l'équité entre les salariés semble rendre peu opportune une évolution du droit en la matière.

Données clés

Auteur : [M. Marc Bernier](#)

Circonscription : Mayenne (2^e circonscription) - Union pour un Mouvement Populaire

Type de question : Question écrite

Numéro de la question : 76314

Rubrique : Retraites : régime général

Ministère interrogé : emploi, travail et insertion professionnelle des jeunes

Ministère attributaire : sécurité sociale, personnes âgées, personnes handicapées et famille

Date(s) clé(s)

Question publiée le : 25 octobre 2005, page 9879

Réponse publiée le : 10 janvier 2006, page 353