



ASSEMBLÉE NATIONALE

12ème législature

réparation automobile

Question écrite n° 80329

Texte de la question

M. François Sauvadet appelle l'attention de M. le ministre de la santé et des solidarités sur les problèmes rencontrés par les carrossiers réparateurs dans le cadre de l'application de la loi instaurant un droit à départ à retraite anticipé avant soixante ans, en cas de départ à leur initiative, pour les salariés entrant dans le cadre des carrières longues. La convention collective de la profession prévoit que le salarié bénéficie d'un capital en fin de carrière en fonction de son ancienneté, versé lors de son départ en retraite. Les sommes nécessaires au paiement de ce capital sont versées par les employeurs tout au long de la carrière des salariés et logées dans une caisse de mutualisation qui assure les versements aux termes prévus. Avant la loi de 2003, les versements étaient exonérés de charges et d'impôt tant pour l'employeur que pour le salarié. La nouvelle loi soulève deux problèmes : la direction des impôts considère que le départ anticipé à la retraite à l'initiative du salarié est assimilé à une démission et a décidé de « fiscaliser » le capital retraite versé, soumis aux charges patronales et salariales, d'une part, et à l'IRPP, d'autre part. La charge supplémentaire par salarié est estimée à 15 000 euros pour l'employeur et à 6 000 euros pour le salarié. De même, en ce qui concerne les charges, les sommes dues doivent être réglées en totalité par le dernier employeur et non par la caisse de mutualisation, ce qui risque fort de mettre en péril la trésorerie des entreprises concernées. Il lui demande quelles mesures il envisage pour remédier à cette situation et empêcher que les petites entreprises, notamment, se trouvent obligées de cesser leur activité.

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 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, 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 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. 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. François Sauvadet](#)

Circonscription : Côte-d'Or (4^e circonscription) - Union pour la Démocratie Française

Type de question : Question écrite

Numéro de la question : 80329

Rubrique : Automobiles et cycles

Ministère interrogé : santé et solidarités

Ministère attributaire : santé et solidarités

Date(s) clé(s)

Question publiée le : 6 décembre 2005, page 11226

Réponse publiée le : 10 janvier 2006, page 344