



ASSEMBLÉE NATIONALE

12ème législature

âge de la retraite

Question écrite n° 80686

Texte de la question

M. Yvan Lachaud appelle l'attention de M. le ministre délégué à l'emploi, au travail et à l'insertion professionnelle des jeunes sur les préoccupations des fédérations patronales de la branche des services de l'automobile, consécutive à la réforme de la loi sur le départ en retraite anticipée. Cette mesure, approuvée par la profession dans son principe, présente néanmoins des conséquences qui pourraient être dommageables pour les entreprises de cette même branche. En effet, le capital de fin de carrière qui figure au titre de la convention collective, constitue un engagement lourd qui a nécessité la mise en oeuvre d'un système de mutualisation obligatoire pour garantir son financement. Or il apparaît en l'état actuel que cet engagement n'est supportable que si les indemnités de départ en retraite restent exonérées de cotisations. C'est pourquoi il lui demande que le Gouvernement prenne une initiative pour que le système des retraites anticipées appliquées à la branche des services automobiles puisse fonctionner sans que les entreprises qui y adhèrent soient pénalisées. En ce sens, il souhaiterait que soit retenu le non-assujettissement à charges sociales du capital de fin de carrière afin que les entreprises concernées contribuent pleinement à la réussite de cette disposition par ailleurs bénéfique. - 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

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. La situation demeure inchangée au regard du dispositif de départ volontaire du salarié, qu'il parte avant ou après soixante 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'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. Yvan Lachaud](#)

Circonscription : Gard (1^{re} circonscription) - Union pour la Démocratie Française

Type de question : Question écrite

Numéro de la question : 80686

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 : 13 décembre 2005, page 11443

Réponse publiée le : 3 janvier 2006, page 123