

SOMMES PERÇUES EN FIN D'ACTIVITÉ • INDEMNITÉS

Lignes 1AP à 1DP

Départ volontaire

Déclarez le montant total de l'indemnité, vous pouvez demander qu'elle soit imposée selon le système du quotient. Les indemnités de départ versées dans le cadre d'un PSE sont exonérées.

Fin contrat/mission

Déclarez :

- l'indemnité de fin de contrat à durée déterminée versée au terme normal du contrat ;
- l'indemnité versée en cas de rupture anticipée par l'employeur d'un CDD, qui correspond aux rémunérations que vous auriez perçues jusqu'au terme du contrat. Le surplus est exonéré dans les mêmes conditions que les indemnités de licenciement ;
- l'indemnité fin de mission intérim.

Dirigeants d'entreprise : indemnités de révocation

Elles sont exonérées dans la limite de 3 fois le plafond annuel de la Sécurité sociale (115 848 euros en 2016).

Rupture du contrat de travail

Déclarez :

- l'indemnité compensatrice de préavis (ou de délai-congé), si la période de préavis s'étend sur deux années civiles, l'indemnité peut être répartie entre chacune de ces deux années ;
- l'indemnité compensatrice de congés payés ;
- l'indemnité de non-concurrence.

Ces indemnités sont imposables quel que soit le mode de rupture du contrat de travail : démission, départ ou mise à la retraite, échéance du contrat à durée déterminée, rupture négociée ou amiable du contrat de travail. Elles sont imposables même si le licenciement ou le départ interviennent dans le cadre d'un plan social ou d'un accord GPEC (Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences). Vous pouvez demander que ces revenus soient imposés selon le système du quotient.

Licenciement

Déclarez la part de l'indemnité de licenciement qui dépasse sa fraction exonérée ; vous pouvez deman-

der l'imposition de ce revenu selon le système du quotient, quel que soit le montant de l'indemnité imposable.

Ne déclarez pas :

- l'indemnité de licenciement versée dans le cadre d'un plan social ;
- les dommages-intérêts alloués par le juge en cas de rupture abusive ;
- l'indemnité accordée par le juge en cas de licenciement sans observation de la procédure requise ;
- l'indemnité de licenciement, pour sa fraction exonérée ; pour les licenciements notifiés depuis le 1.01.2010, cette fraction est égale au plus élevé des 3 montants suivants :
 - ▷ indemnité légale ou conventionnelle, sans limitation de montant,
 - ▷ double de la rémunération brute perçue par le salarié au cours de l'année civile précédant celle de la rupture du contrat de travail, dans la limite de six fois le montant annuel du plafond de la Sécurité sociale (231 696 euros en 2016),
 - ▷ moitié des indemnités perçues, dans la même limite de 231 696 euros pour 2016 ;
- la fraction exonérée de l'indemnité versée, au titre de la rupture de leur contrat de travail, aux salariés adhérant à une convention de conversion. Cette fraction exonérée est calculée comme celle de l'indemnité de licenciement ;
- l'indemnité spéciale de licenciement versée aux salariés victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle dont le reclassement dans l'entreprise est impossible ou refusé par le salarié ;
- l'indemnité spécifique de licenciement prévue en faveur des journalistes professionnels (dans le cadre de la clause de conscience) ;
- l'indemnité de licenciement pour motif discriminatoire allouée à compter du 31.12.2016.

Préjudice moral

Fixées par décision de justice, elles sont imposables dans la catégorie des traitements et salaires pour la partie excédant un million d'euros.

Plan de sauvegarde de l'emploi

Ne déclarez pas les indemnités de licenciement ou de départ volontaire (démission, rupture négociée) et les indemnités de départ volontaire à la retraite ou en préretraite

perçues dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi (plan social).

GPEC

Déclarez les rémunérations versées pendant la durée du congé de mobilité prévu dans le cadre d'un accord de Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) et l'indemnité différentielle prévue par un GPEC. Déclarez les indemnités de rupture versées dans le cadre d'un accord GPEC.

Départ en retraite ou préretraite

Déclarez :

- En cas de mise à la retraite, à l'initiative de l'employeur, notifiée depuis le 1^{er} janvier 2012 :
 - la partie de l'indemnité qui excède la fraction exonérée, cette fraction est égale au plus élevé des montants suivants :
 - ▷ indemnité prévue par la convention collective, l'accord professionnel ou interprofessionnel ou la loi,
 - ▷ moitié de l'indemnité perçue, dans la limite de cinq fois le montant annuel du plafond de la Sécurité sociale (193 080 euros en 2016) pour les mises à la retraite notifiées à compter du 1^{er} janvier 2016,
 - ▷ double de la rémunération annuelle brute perçue par le salarié au cours de l'année civile précédant la rupture de son contrat de travail, dans la limite de 193 080 euros en 2016.
- En cas de départ en préretraite avec rupture du contrat de travail :
 - dans le cadre du dispositif de préretraite-licenciement FNE, l'indemnité de départ en préretraite est exonérée dans les mêmes conditions et limites que l'indemnité de licenciement ;
 - dans le cadre du dispositif de préretraite en contrepartie d'embauches (ARPE), l'indemnité est exonérée dans la limite de l'indemnité de départ volontaire à la retraite, le surplus est exonéré dans les mêmes conditions que l'indemnité de licenciement.

Pour sa part, l'allocation de remplacement pour l'emploi (ARPE), versée mensuellement dans le cadre du dispositif, est imposable dans la catégorie des traitements et salaires (lignes 1AP à 1DP).

• Dans tous les autres cas de départ en préretraite volontaire, les indemnités de départ en préretraite sont imposables dans la catégorie des traitements et salaires.

• En cas de départ en préretraite sans rupture du contrat de travail (pré-retraite progressive, régime de pré-retraite d'entreprise se traduisant par une simple dispense d'activité professionnelle...), l'indemnité de départ en préretraite est imposable en totalité. Toutefois, certains régimes de préretraite, notamment de cessation d'activité de certains travailleurs salariés (CATS), prévoient le versement, au moment de l'adhésion au dispositif, d'un acompte sur l'indemnité de mise à la retraite. Cet acompte est exonéré dans les conditions prévues ci-dessus en cas de mise à la retraite à l'initiative de l'employeur.

En cas de départ volontaire à la retraite, mise à la retraite à l'initiative de l'employeur ou départ en préretraite avec rupture du contrat de travail, vous pouvez demander par écrit, pour la fraction imposable des indemnités perçues, le bénéficiaire, soit du système du quotient, soit du régime d'étalement par quart sur 2016 et les trois années suivantes.

Ces deux modes particuliers d'imposition sont exclusifs l'un de l'autre. Si vous choisissez l'étalement, l'option exercée est irrévocable. N'oubliez pas alors d'indiquer, lignes 1AJ à 1DJ de votre déclaration, la fraction non-exonérée de l'indemnité correspondant à 2016. Dans la déclaration 2042 de chacune des 3 années suivantes, vous devrez indiquer le quart de la fraction imposable, lignes 1AP à 1DP. En cas de départ en préretraite sans rupture de votre contrat de travail, vous ne pouvez demander à bénéficier que du système du quotient.

Ne déclarez pas :

- l'indemnité de cessation d'activité et l'indemnité complémentaire versées dans le cadre du dispositif «préretraite amiante» ;
- les indemnités versées aux victimes de l'amiante ou à leurs ayants droit par le fonds d'indemnisation des victimes ou par décision de justice.

ATTENTION

▷ Les indemnités de départ volontaire à la retraite sont intégralement imposables lorsqu'elles sont versées en dehors du PSE.