

LES INDEMNITES DE DEPART ET LEUR TRAITEMENT FISCAL EN COTE D'IVOIRE

PLAN

INTRODUCTION

I/ Les types indemnités en cas de départ d'un employé

A/ Les indemnités légales ou les indemnités issues du Code du travail

- 1) L'indemnité compensatrice de préavis.
- 2) L'indemnité de licenciement
- 3) L'indemnité de congés payés.
- 4) L'indemnité en cas de décès du travailleur
- 5) Les indemnités revêtant le caractère de dommages-intérêts

B/ Les indemnités conventionnelles ou réglementaires de la Convention collective interprofessionnelle (CCI) et autres textes règlementaires

- 1) La prime de départ à la retraite
- 2) La participation de l'employeur aux frais funéraires

II/ Le traitement fiscal des indemnités de départ

A) L'imposition des indemnités de départ

- 1) Les indemnités imposables
- 2) Les indemnités non imposables

B) Les modalités d'imposition

- 1) Quotité imposable

2) Période d'imposition

CONCLUSION

INTRODUCTION

La rupture d'un contrat de travail a pour conséquence le versement de certaines indemnités dites indemnités de départ.

Toutefois l'employeur est exempté du paiement des indemnités au profit de l'employé en cas de faute lourde ou de faute de grave.

Les notions de faute lourde ou de faute de grave, n'ont pas été définies par le législateur ivoirien, ni par son homologue français. Ces deux notions sont l'œuvre de la jurisprudence.

Ainsi, la faute grave est un fait ou un ensemble de faits imputables au salarié qui constituent une violation des obligations découlant du contrat de travail ou des relations de travail d'une importance telle qu'elle rend impossible le maintien du salarié pendant la durée du préavis¹.

Quant à la faute lourde, elle est celle qui traduit la volonté du salarié de nuire à l'employeur². Par exemple, un salarié qui révélerait un secret de fabrication à un concurrent, qui détériorerait l'outil de production ou qui discréditerait son employeur auprès de clients serait ainsi coupable d'une faute lourde.

En outre, l'octroi des indemnités dépend de la nature du contrat de travail. En effet, les indemnités ne sont les mêmes s'il s'agit d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat à durée indéterminée.

La plupart des indemnités de départ sont issues de la loi notamment du Code du travail. Mais il existe d'autres indemnités consacrées par la Convention Collective Interprofessionnelle et les décrets d'application du Code de travail.

1 GUINCHARD (S.) et MONTAGNIER (G.), *Lexique de termes juridiques*, Paris, Dalloz, 16^e éd., 2007, voir faute grave

2 Ibidem, voir faute lourde.

Au regard de l'usage fréquent de ces indemnités dans la pratique, l'étude de celles-ci semble être utile.

Nous étudierons d'abord les types d'indemnités en cas de départ d'un employé (I), avant d'analyser le traitement fiscal de ces indemnités (II).

I/ Les types indemnités en cas de départ d'un employé

Les indemnités de départ d'un employé peuvent être classées d'une part en indemnités légales, et d'autre en indemnité conventionnelles. Cette classification tient compte de la nature juridique des textes qui instituent les indemnités de départ. Toutefois, cette classification peut se révéler être arbitraire en ce qui concerne l'indemnité de départ à la retraite qui peut revêtir une nature légale, mais qui fait partie des indemnités conventionnelles car elle est nommément consacrée par la Convention Collective Interprofessionnelle et le décret d'application n° 96-201 du 7 mars 1996 du Code du travail.

A/ Les indemnités légales ou les indemnités issues du Code du travail

La plupart des indemnités de départ ont une source légale. Il s'agit d'indemnité compensatrice de préavis, de licenciement, de congés payés, de décès du travailleur, ou revêtant le caractère de dommages-intérêts.

1) L'indemnité compensatrice de préavis.

Le préavis est la période entre la date de la notification de licenciement et le départ du salarié. Une indemnité compensatrice de préavis doit être versée, en cas de rupture, sans préavis ou sans que le délai de préavis ait été intégralement observé, d'un contrat à durée indéterminée³. Cette indemnité est due par la partie responsable de l'inobservation du délai de préavis. L'indemnité compensatrice de préavis est égale à la rémunération et aux avantages de toute nature que l'employé aurait perçue durant le délai de préavis. En outre, l'indemnité compensatrice de préavis est augmentée, si la rupture du contrat de travail intervient dans les quinze jours qui précèdent le départ en congé ou qui suivent le retour de congé⁴. Dans cette hypothèse l'indemnité est égale à deux mois de

³ Article 16.6 du Code du travail

⁴ Article 36 de la Convention Collective Interprofessionnelle

salaire pour les travailleurs rémunérés mensuellement et un mois de salaire pour les travailleurs rémunérés sur une base horaire. Notons, qu'ici l'employé peut se faire embaucher par une autre entreprise avant la fin du délai de préavis.

Il est à préciser que, l'employeur n'est pas tenu de respecter le délai de préavis en cas de faute lourde ou en cas de faute grave du salarié. Toutefois, l'appréciation de la faute grave est effectuée par la juridiction compétente.

2) **L'indemnité de licenciement**

L'indemnité de licenciement est versé par l'employeur à l'employé ou à ses héritiers, dans tous les cas où la rupture du contrat n'est pas imputable à l'employé même en cas de force majeure⁵.

L'indemnité de licenciement est le montant minimum que la loi garantit à l'employé licencié. Toutefois, une convention collective ou un contrat de travail peut prévoir une indemnité, dite indemnité conventionnelle ou contractuelle de licenciement, plus avantageuse. Dans ce cas, seule l'indemnité conventionnelle sera versée à l'employé.

Toutefois l'indemnité de licenciement n'est pas due :

- Si la rupture du contrat est imputable au travailleur (par exemple en cas de démission, cas de faute lourde) ;
- Si le travailleur a moins un an d'ancienneté ou de présence dans l'entreprise.
- Ou la rupture de contrat de travail intervient suite un départ à la retraite du travailleur⁶.

5 Article 16.12 du Code du travail

6 Article 39 de la Convention Collective Interprofessionnelle

La base de l'indemnité de licenciement est le salaire annuel qui a précédé la date de licenciement. Ce salaire total est composé de toutes les rémunérations en contrepartie du travail à l'exclusion de toutes celles qui ont le caractère d'un remboursement de frais⁷.

Ajoutons que l'indemnité de licenciement est représentée, pour chaque année de présence accomplie dans l'entreprise, par un pourcentage déterminé du salaire global mensuel moyen de douze mois d'activité qui ont précédé la date de licenciement⁸.

Le pourcentage est fixé comme suit :

- 30% pour les cinq premières années ;
- 35% pour la période allant de la 6^{ème} année à la 10^{ème} année incluse ;
- 40% pour la période s'entrant au-delà de la 10^{ème} année.

3) L'indemnité de congés payés.

L'indemnité de congés payés est due en cas de rupture du contrat de travail sans que l'employé bénéficie de la totalité de ses congés payés⁹. L'indemnité de congés payés représente la fraction de congés dont l'employé n'a pas pu bénéficier si celui-ci n'a pas été licencié pour une faute lourde.

4) L'indemnité en cas de décès du travailleur

En cas de décès du travailleur, l'employeur a l'obligation de verser aux ayants droit une indemnité pour rupture de contrat pour cas de force majeure¹⁰.

7 Ibidem

8 Ibidem

9 Article 25.9 du Code du travail

10 Article 16.12 du Code du travail

Cependant, l'employeur doit constater le décès du travailleur au moyen d'un certificat de décès fourni par les ayants droit. L'indemnité est égale à l'indemnité de licenciement due, si le défunt avait au moins une année d'ancienneté dans l'entreprise au jour du décès¹¹. Les ayants droit en ligne directe qui étaient effectivement à la charge du défunt ainsi que sa conjointe sont les seuls qui peuvent bénéficier de cette indemnité.

En plus de l'indemnité pour décès les ayants droit bénéficient :

- D'un solde éventuel de l'allocation de maladie ;
- D'une quote-part de la prime de fin d'année ;
- D'une indemnité compensatrice de congé.

5) Les indemnités revêtant le caractère de dommages-intérêts

Les indemnités revêtant le caractère de dommages-intérêts sont dues en cas de rupture abusive du contrat de travail.

L'article 16.11 du Code du travail définit la rupture abusive du contrat de travail comme tous licenciements effectués, sans motif légitime, ou en considération du statut personnel du salarié ou ses croyances, ou, dans le cadre d'un licenciement économique collectif sans respect de la procédure requise ou pour faux motif.

La responsabilité de l'employé est engagée en cas d'inexécution du contrat dans la limite maximale de six mois de salaire.

Le montant des dommages-intérêts ne peut être supérieur au salaire d'une année de l'employé. Par ailleurs, en cas de décision de justice spécialement motivée, les dommages-intérêts ne doivent pas excéder dix-huit mois de salaires.

¹¹ Article 42 de la Convention Collective Interprofessionnelle

Les dommages et intérêts sont les seuls dommages versés à l'employé titulaire d'un contrat de travail à durée déterminée (CDD) si la rupture du contrat de travail intervient avant terme et ne résulte pas d'un cas de force majeure, d'un accord commun ou d'une faute lourde de l'une des parties¹². Lorsque la rupture irrégulière du CDD est le fait de l'employeur, ces dommages et intérêts correspondent aux salaires et avantages de toute nature dont le salarié aurait bénéficié pendant la période restant à courir jusqu'au terme de son contrat.

B/ Les indemnités conventionnelles ou réglementaires de la Convention collective interprofessionnelle (CCI) et autres textes règlementaires

La CCI consacre expressément la prime de départ à la retraite et la participation de l'employeur aux frais funéraires comme étant des indemnités de départ.

1) La prime de départ à la retraite

Une indemnité dite fin de carrière est versée par son employeur à l'employé au moment du départ à la retraite de ce dernier. Le calcul de cette indemnité suit les mêmes règles que celui de l'indemnité de licenciement¹³.

Les autres indemnités dues au moment du départ à la retraite sont :

- L'indemnité compensatrice de préavis due si l'employeur n'a pas respecté la formalité du préavis écrit ;
- L'indemnité compensatrice de congés payés ;
- La quote-part de la prime de fin d'année.

2) La participation de l'employeur aux frais funéraires

12 Article 14.8 du Code du travail

13 Article 40 de la Convention Collective Interprofessionnelle et décret d'application n°96-201 du 7 mars 1996 du Code du travail

En cas, du décès du travailleur, en plus de l'indemnité de licenciement, l'employeur a l'obligation de participer aux frais funéraires¹⁴. Cette indemnité est déterminée comme suit :

- De la 1^{ère} à la 5^{ème} année de présence, trois fois le salaire minimum hiérarchisé conventionnel de la catégorie du travailleur, calculé sur la base mensuelle.
- De la 6^{ème} à la 10^{ème} année de présence, quatre fois le salaire minimum hiérarchisé conventionnel de la catégorie du travailleur calculé sur la base mensuelle.
- Au-delà de 10 ans, six fois ce salaire.

Par ailleurs, l'employeur se charge des frais de transport du corps du défunt au lieu de résidence habituelle. C'est l'hypothèse du décès d'un travailleur expatrié. Pour bénéficier de cette prise en charge, les ayants droit doivent formuler une demande dans les deux ans, après expiration du délai réglementaire prévu pour le transfert des restes mortels.

II/ Le traitement fiscal des indemnités de départ

Les indemnités de départ sont, en principe, des rémunérations soumises à l'impôt sur les traitements et salaires¹⁵. Aussi, l'imposition des indemnités répondent à des modalités.

A) L'imposition des indemnités de départ

Le principe de l'imposition des indemnités à l'impôt sur les traitements et salaires (ITS) connaît des exceptions.

14 Article 42 de la Convention Collective Interprofessionnelle

15 Articles 115 et 117 du Code général des impôts

1) **Les indemnités imposables**

Les indemnités imposables sont :

- Les indemnités légales versées en cas de cessation d'emploi (indemnités de préavis, indemnités de licenciement) ;
- L'indemnité de départ à la retraite versée dans les conditions prévues par la réglementation sociale notamment la Convention Collective Interprofessionnelle et le Code du travail. Ces indemnités sont imposables dans les mêmes conditions que l'indemnité de licenciement ;
- La prime incitative de départ à la retraite qui représente la rémunération que l'intéressé aurait perçue jusqu'à la date à laquelle il aurait pris légalement sa retraite.

Toutefois il existe des indemnités qui ne sont pas imposables en fonction de leur nature ou de leur montant.

2) **Les indemnités non imposables**

On distingue les indemnités exonérées en fonction de leur nature et les indemnités exonérées en fonction de leur montant.

- **Les indemnités exonérées en fonction de leur nature**

Au titre des indemnités exonérées en fonction de leur nature il y'a, d'abord, les indemnités présentant le caractère de dommages et intérêts, ensuite, les frais funéraires et toutes les autres indemnités de cette nature versées à cause du décès d'un employé.

• **Les indemnités présentant le caractère de dommages et intérêts.**

Ce sont des indemnités destinées à réparer un préjudice. Ces sommes ont le caractère d'un versement en capital. Il s'agit par exemple des dommages et

intérêts accordés par une décision de justice au titre d'indemnités de départ négocié ou d'indemnités transactionnelles.

Dans l'hypothèse où les conditions de la rupture du contrat de travail sont réglées par un accord amiable entre les parties, les indemnités accordées au titre de dommages et intérêts sont exonérées en totalité si et seulement si, les autres indemnités légales non pas été sous-évaluées.

- **Les frais funéraires et toutes les autres indemnités de cette nature versés à cause du décès d'un employé**

Les frais funéraires et toutes autres indemnités de cette nature versés à cause du décès d'un employé sont exonérés d'ITS s'ils apparaissent comme un véritable secours, au regard de leur montant et des conditions de leurs attribution.

Dans la pratique, l'administration fiscale est particulièrement tolérante à l'égard de ces types d'indemnités.

- **Les indemnités exonérées en fonction de leur montant**

Il s'agit ici des indemnités de licenciement. En effet l'indemnité de licenciement dont le montant est inférieur ou égal à 50 000 F est exonérée d'ITS. Aussi, 50% de l'indemnité de licenciement est exonérée d'ITS si son montant est supérieur à 50 000 F.

B) Les modalités d'imposition

Les modalités d'imposition sont relatives à la quotité imposable et à la période d'imposition.

1) Quotité imposable

La quotité imposable détermine le montant des indemnités soumis à l'ITS. Le principe est que toutes les indemnités légales sont imposables sur leur

montant total. Mais, les indemnités de licenciement ou les indemnités de départ à la retraite sont imposables à l'ITS qu'à hauteur de la moitié de leur montant.

2) Période d'imposition

Pour l'utilisation du barème des retenues à la source, on prolongera la période rémunérée en solde de présence et de congé.

Conclusion

En définitif les implications pécuniaires de la rupture d'un contrat de travail dépendent de la nature du contrat conclu par les parties. En effet les seules indemnités qui résultent de la rupture abusive d'une CDD sont les indemnités revêtant le caractère de dommages-intérêts.

Par contre, la rupture d'un CDI ouvre naturellement droit à de multiples indemnités de départ qui peuvent être regroupés en indemnités légales ou en indemnités conventionnelles. Aussi, le traitement fiscal des indemnités de départ permet de distinguer les indemnités imposables des indemnités non imposables.

Ainsi nous remarquons, qu'il existe des allègements d'impôts en matière d'indemnité de départ. Ces allègements sont-ils applicables à la contribution employeur ?

BIBLIOGRAPHIE

- Code général des impôts
- Loi n° 95-12 du 12 janvier 1995 portant Code du travail
- Décret n°96-201 du 7 mars 1996
- Convention Collective Interprofessionnelle
- Note de service n°0039 du 5 janvier 2011 relative au régime fiscal des indemnités de départ
- GUINCHARD (S.) et MONTAGNIER (G.), *Lexique de termes juridiques*, Paris, Dalloz, 16^e éd., 2007