

Bulletin Officiel des Finances Publiques-Impôts

DIRECTION GÉNÉRALE DES FINANCES PUBLIQUES

Identifiant juridique : BOI-RSA-CHAMP-20-40-10-10-12/09/2012

Date de publication : 12/09/2012

RSA – Champ d'application – Éléments du revenu imposable – Sommes perçues en fin d'activité - Définitions de la rupture du contrat de travail

Positionnement du document dans le plan :

RSA - Revenus salariaux et assimilés

Champ d'application des traitements, salaires et revenus assimilés

Titre 2 : Éléments du revenu imposable

Chapitre 4 : Sommes perçues en fin d'activité

Section 1 : Sommes perçues en cas de rupture du contrat de travail

Sous-section 1 : Définitions de la rupture du contrat de travail

Sommaire :

I. La rupture du contrat de travail à durée déterminée

II. Départ à la retraite

A. Modalités de départ à la retraite

1. Départ à l'initiative du salarié

2. Départ à l'initiative de l'employeur

B. Indemnisation

1. Départ à l'initiative du salarié

2. Départ à l'initiative de l'employeur

III. Démission du salarié

IV. Licenciement

A. Indemnité compensatrice de délai-congé (ou de préavis)

B. Indemnité compensatrice de congés payés

C. Indemnité de licenciement

V. La rupture conventionnelle

1

Le contrat de travail cesse de produire ses effets lorsqu'il est arrivé à son terme (contrat à durée déterminée) ou en cas de départ à la retraite, démission, licenciement du salarié ou de rupture conventionnelle.

I. La rupture du contrat de travail à durée déterminée

10

Le contrat de travail à durée déterminée est dissous de plein droit à l'arrivée du terme convenu.

Il peut être résolu par anticipation d'un commun accord ou pour des motifs de force majeure (cas fortuit, maladie de longue durée, par exemple) ou lorsque l'un des cocontractants n'a pas respecté ses engagements.

La rupture unilatérale d'un contrat de travail à durée déterminée, sans motifs légitimes, donne lieu au versement de dommages-intérêts au profit de la partie lésée ([article L1243-3 du code du travail](#) et [article L1243-4 du code du travail](#)).

II. Départ à la retraite

20

En règle générale, il est versé à l'occasion du départ à la retraite au salarié une indemnité.

Les articles [L1237-4](#) à [L1237-10](#) du code du travail précisent les conditions dans lesquelles peut s'effectuer un départ à la retraite et en définit les modalités d'indemnisation.

Remarque : L'expression « départ à la retraite » recouvre diverses situations dans lesquelles peut se produire la rupture du contrat :

- à l'initiative du salarié (départ volontaire à la retraite [cf. [II-A-1](#)]) ;
- à l'initiative de l'employeur (selon le cas : mise à la retraite [cf. [II-A-2](#)] ou licenciement [cf. [IV](#)]).

A. Modalités de départ à la retraite

30

L'article [L1237-4](#) du code du travail déclare nulles les clauses des accords collectifs qui prévoient la rupture automatique du contrat de travail du salarié en raison de son âge ou de son droit à bénéficier d'une pension de retraite.

Ainsi, le départ à la retraite d'un salarié soumis au code du travail s'effectue soit à sa propre initiative, soit à celle de son employeur.

1. Départ à l'initiative du salarié

40

Aux termes du premier alinéa de l'article [L1237-9](#) du code du travail, cette situation est celle des salariés qui quittent volontairement l'entreprise pour bénéficier d'une pension de retraite. Il en est donc ainsi pour tous les salariés qui, quel que soit leur âge, peuvent faire liquider leur retraite et choisissent d'exercer cette faculté.

2. Départ à l'initiative de l'employeur

50

Le départ à l'initiative de l'employeur constitue une « mise à la retraite » lorsque les conditions fixées par l'article [L1237-5](#) du code du travail sont réunies, et un licenciement dans le cas contraire (C. trav., art. [L1237-8](#)).

B. Indemnisation

1. Départ à l'initiative du salarié

60

Le salarié qui part volontairement à la retraite a droit à l'indemnité prévue à l'article [L1237-9](#) du code du travail.

Naturellement, la convention collective, l'accord collectif ou le contrat de travail peuvent prévoir le versement d'une indemnité supérieure à cette indemnité légale.

2. Départ à l'initiative de l'employeur

70

Le salarié dont le départ à la retraite résulte d'une décision de l'employeur bénéficie d'une indemnité de mise à la retraite au moins égale à l'indemnité de licenciement prévue à l'article [L1234-9](#) du code du travail (C. trav., art. [L1237-7](#)).

III. Démission du salarié

80

La résiliation du contrat de travail à l'initiative du salarié, ou démission, n'est soumise à aucune condition de forme autre que le respect d'un délai-congé. Aux termes de l'article [L1237-1](#) du code du travail, l'existence et la durée de ce délai résultent soit de la loi, soit de la convention ou accord collectif de travail. En l'absence de dispositions légales, de convention ou accord collectif de travail relatifs au délai-congé, cette existence et cette durée résultent des usages pratiqués dans la localité et la profession.

En ce qui concerne les conditions de fond, l'article [L1237-2](#) du code du travail prévoit que la résiliation d'un contrat de travail à durée indéterminée, à l'initiative du salarié, entraîne, si elle est abusive, le paiement de dommages-intérêts. Certains contrats comportent des clauses de non-concurrence ou non-réembauche qui interdisent au salarié d'occuper des fonctions similaires dans une autre entreprise durant un certain temps ou dans un secteur géographique donné.

IV. Licenciement

90

Le licenciement ou résiliation du contrat à l'initiative de l'employeur (en ce qui concerne la distinction entre licenciement et mise à la retraite, cf. [II-A-2](#)) est soumis par le législateur à un certain nombre de conditions destinées à assurer la protection du salarié. Cette protection peut être renforcée par les conventions collectives ou des contrats particuliers.

Ce licenciement s'accompagne du paiement de diverses sommes ou indemnités (en ce qui concerne les indemnités de « mise à la retraite », cf. [II-B-2](#)).

A. Indemnité compensatrice de délai-congé (ou de préavis)

100

Le salarié a droit à un délai-congé (ou préavis) lorsqu'il est licencié sans avoir commis de faute grave. La durée de ce délai est de :

- un mois, si le salarié justifie d'une ancienneté de services continus chez le même employeur comprise entre six mois et moins de deux ans ;

- deux mois, si le salarié justifie d'une ancienneté de services continus chez le même employeur d'au moins deux ans (C.trav., art. [L1234-1](#)).

Remarque : Les conventions ou accords collectifs de travail, les contrats individuels de travail ou les usages de la profession prévoient souvent une durée supérieure, notamment en ce qui concerne les cadres des entreprises. Si le salarié est occupé depuis moins de six mois

dans l'entreprise, la durée du délai-congé résulte de la convention ou de l'accord collectif de travail ou des usages.

Le salarié continue, en principe, à exercer son activité durant l'exécution du délai-congé et il est payé en conséquence. Toutefois, l'employeur peut s'y opposer. Il est alors débiteur d'une indemnité compensatrice, en principe, égale à la rémunération que le salarié aurait touchée s'il avait travaillé durant le délai-congé (C. trav., art. [L1234-5](#)).

L'indemnité compensatrice de délai-congé est distincte de l'indemnité de licenciement et de celle prévue à l'article [L1235-2](#) du code du travail.

B. Indemnité compensatrice de congés payés

110

Le salarié dont le contrat de travail est résilié avant qu'il n'ait pu bénéficier de la totalité du congé auquel il avait droit doit recevoir une indemnité compensatrice pour la fraction du congé dont il n'a pas bénéficié. L'indemnité est due en l'absence de faute lourde du salarié, sans qu'il y ait lieu de distinguer suivant que la résiliation du contrat incombe au salarié ou à son employeur (C. trav., art. [L3141-26](#)).

C. Indemnité de licenciement

120

Le salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée, licencié alors qu'il compte une année d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur, a droit, sauf en cas de faute grave, à une indemnité de licenciement (C. trav., art. [L1234-9](#)).

V. La rupture conventionnelle

130

Aux termes de l'article [L1237-11](#) du code du travail, l'employeur et le salarié peuvent convenir en commun des conditions de la rupture du contrat de travail qui les lie. La rupture conventionnelle, exclusive du licenciement ou de la démission, ne peut être imposée par l'une ou l'autre des parties et résulte d'une convention signée par les parties au contrat.

La convention de rupture définit notamment le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle qui ne peut pas être inférieur à celui de l'indemnité de licenciement prévue à l'article [L1234-9](#) du code précité (C. trav., art. [L1237-13](#)).