

LA CHRONIQUE PRÉVOYANCE

D'ALEXANDRE GENET
PLANIFICATEUR FINANCIER
CHEZ BORDIER & CIE



Indemnité de départ provenant d'un employeur

En cas de perte d'emploi suite à une restructuration d'entreprise, le collaborateur cadre sortant peut parfois bénéficier d'une indemnité égale à plusieurs fois son salaire annuel. S'il est admis qu'un «parachute doré» fasse l'objet d'une imposition, il est parfois mal compris que des indemnités d'un plus faible montant puissent être imposées en tant que revenu au taux plein, sachant notamment que la loi sur l'assurance chômage ne prévoit pas une compensation totale de la perte de salaire.

Quel traitement fiscal s'applique à cette indemnité en capital versée par l'employeur, qui augmente potentiellement l'impôt sur le revenu de manière substantielle? Le droit permet-il de corriger une fiscalité qui peut être jugée comme confiscatoire?

Dans la mesure où il s'agit d'une prime de fidélité compensant une collaboration fructueuse et de longue date, d'une réparation du tort moral au vu de la perte involontaire de l'emploi, ou d'une prestation transitoire jusqu'au début d'un nouvel emploi, le traitement fiscal est à priori celui réservé aux revenus ordinaires provenant d'une activité lucrative.

En revanche, dans la mesure où l'indemnité en capital sert spécifiquement à compenser la lacune de prévoyance future, due au départ anticipé de la caisse de pension de l'entreprise, il s'agit d'une prestation pouvant être assimilée à une prestation de prévoyance de l'employeur. Cette dernière est alors imposée séparément des autres revenus et frappée d'un impôt réduit dit de prévoyance (barème destiné aux avoirs du deuxième pilier et du troisième pilier A, retirés sous la forme de capitaux). Les indemnités de départ ont un caractère de prévoyance lorsqu'elles sont destinées exclusivement et irrévocablement à atténuer les conséquences financières découlant des risques liées à la vieillesse, à l'invalidité et au décès. Plus précisément, les prestations pouvant être assimilées à de la prévoyance sont celles qui sont versées lorsque trois critères sont respectés: départ de l'entreprise dès 55 ans révolus, cessation définitive de l'activité lucrative principale, et création d'une lacune de prévoyance du fait du départ de l'institution de prévoyance professionnelle. Toutefois, ces critères ont été relativisés au fil du temps dans divers arrêts de tribunaux. Pour déterminer si tout ou partie de la prestation versée par l'employeur a effectivement un caractère de prévoyance, il convient de se référer à l'ensemble des circonstances particulières, au cas par cas. Le Tribunal fédéral indique clairement que toute indemnité de départ, tout «parachute», n'a pas nécessairement un caractère de prévoyance prédominant. Il est donc important d'anticiper quelle sera la qualification de ce versement (notamment en abordant le sujet avec la caisse de pension) pour éviter une mauvaise surprise.