

JOURNAL OFFICIEL

DE LA POLYNÉSIE FRANÇAISE

Philippe MACHENAUD-JACQUIER
Mail : philippe.machenaud@mail.pf

NUMERO SPECIAL

Matahiti 162
N° 11 - Numera Taae

TE VE'A A TE HAU NO POLYNESIA FARANI

Mahana 2
no Eperera 2013

IMPRIMERIE OFFICIELLE — 43, rue des Poilus-Tahitiens - BP 117 - 98713 PAPEETE — Tél. : 50 05 80 - Télécopieur (Fax) : 50 05 85

Instruction n° 1-2013 CST.S du 8 mars 2013 relative au régime d'imposition des indemnités versées dans le cadre de la rupture de la relation salariée (application des articles LP. 193-5 et LP. 193-6 du code des impôts)

SOMMAIRE

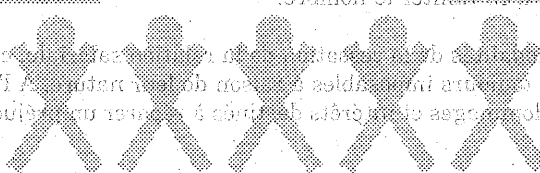
PARTIE OFFICIELLE

BULLETIN OFFICIEL DES IMPOTS

Instruction n° 1-2013 CST.S du 8 mars 2013 relative au régime d'imposition des indemnités versées dans le cadre de la rupture de la relation salariée (application des articles LP. 193-5 et LP. 193-6 du code des impôts)

Pages

866



PARTIE OFFICIELLE

BULLETIN OFFICIEL DES IMPOTS

INSTRUCTION n° 1-2013 CST.S du 8 mars 2013 relative au régime d'imposition des indemnités versées dans le cadre de la rupture de la relation salariée (application des articles LP. 193-5 et LP. 193-6 du code des impôts).

NOR : DIP1300272AC

RUBRIQUE THEMATIQUE :
IMPOTS DIRECTS ET TAXES ASSIMILEES
CONTRIBUTION DE SOLIDARITE SUR LES TRAITEMENTS,
SALAIRES, PENSIONS, RENTES ET INDEMNITES DIVERSES

PRESENTATION

L'article LP. 193-5-1 du code des impôts énonce le principe général d'imposition, à la contribution de solidarité territoriale sur les traitements, salaires, pensions, rentes viagères et indemnités diverses (CST- S) du montant brut de l'ensemble des versements ayant le caractère de rémunérations.

Les versements opérés dans le cadre de la rupture de la relation salariée entrent dans le champ d'application de la CST-S s'ils ont le caractère de rémunérations. A ce titre, sont imposables : l'indemnité de licenciement, ainsi que toutes autres primes ou indemnités équivalentes, de départ ou de mise à la retraite, versées dans le cadre de la rupture individuelle du contrat de travail.

Toutefois, l'indemnisation du préjudice né de la perte des rémunérations est exonérée de CST-S, conformément et dans les limites prévues au dernier alinéa de l'article LP. 193-5-2 du code des impôts, lorsqu'elle est versée dans le cadre de la rupture du contrat de travail pour une raison étrangère à la personne du salarié. Répond, à cette définition, l'indemnité de licenciement pour motif économique ou la prime ou indemnité de départ volontaire versée en application d'un plan social destiné à éviter des licenciements pour motif économique ou à en limiter le nombre.

Par ailleurs, quelles que soient les modalités de la cessation de la relation salariale, certains versements, tels que les rappels de salaire et accessoires au salaire, sont toujours imposables à raison de leur nature. A l'inverse, les versements qui n'ont pas le caractère de rémunération, tels que les dommages et intérêts destinés à réparer un préjudice moral, n'entrent pas dans le champ d'application de la CST-S.

Dans un souci de clarté et en vue d'apporter aux contribuables une plus grande sécurité juridique, la présente instruction vise à préciser l'application de ces principes dans les différents cadres de la rupture de la relation salariale.

Après le rappel des dispositions de l'article 193-5 du code des impôts, seront successivement abordés :

1re partie — Le régime des versements opérés dans le cadre de la rupture individuelle du contrat de travail (1) :

- 1.1 Licenciement (2) ;
- 1.2 Rupture conventionnelle ou "rupture à l'amiable" (28) ;
- 1.3 Départ et mise à la retraite (41) ;
- 1.4 Démission (54).

2e partie — Le régime des versements opérés dans le cadre de la rupture du contrat pour une raison étrangère à la personne du salarié (60) :

- 2.1 Licenciement pour motif économique ;
- 2.2 Départ volontaire conclu en application d'un "plan social" ou accord collectif destiné à éviter des licenciements pour motif économique ou à en limiter le nombre.

DISPOSITIONS REGLEMENTAIRES

(extraits des articles LP. 193-5 et 193-6 du code des impôts modifiés par loi du pays n° 2012-29 du 10 décembre 2012 ; arrêté n° 150 CM du 7 février 2013, publié page 2345 du JOPF n° 7 du 14 février 2013) :

Art. LP. 193-5. — 1 - La contribution est assise sur le montant brut total des traitements, indemnités, soldes, salaires versés à raison d'une profession ou activité salariée publique ou privée, des pensions des personnels ou retraités civils ou militaires et allocations, quels que soient leurs modes de calcul et de versement, leurs dénominations ou leurs formes, et quelle que soit la nature du débiteur.

2 - Sont notamment incluses dans l'assiette de la contribution :

- d) toutes les primes ou indemnités versées à l'occasion de la rupture de la relation de travail ayant la nature de rémunération comme l'indemnité compensatrice de

préavis, de congés payés ou de non-concurrence, l'indemnité de licenciement, de départ ou de mise à la retraite, la prime de départ ou de rupture négociée.

Toutefois, l'indemnité de licenciement pour motif économique et la prime de départ volontaire ou de départ à la retraite versée en application d'un plan social destiné à éviter des licenciements pour motif économique ou à en limiter le nombre sont exonérées de contribution, sous réserve de ne pas dépasser le montant fixé par arrêté en conseil des ministres [limite fixée, par l'arrêté n° 150 CM du 7 février 2013, à "vingt-quatre (24) fois le montant de la rémunération mensuelle brute moyenne de l'intéressé au cours des trois (3) derniers mois d'activité"].

3 - Ne sont pas incluses dans l'assiette de la contribution :

- d) les indemnités pour frais professionnels versées aux salariés pour couvrir les charges de caractère spécial inhérentes à leur emploi, sous forme de remboursement ou d'allocations forfaitaires ;
- g) les dommages et intérêts pour rupture abusive ou injustifiée du contrat de travail et toute indemnité destinée à compenser un préjudice moral ou professionnel, distinct du préjudice financier résultant de la perte des rémunérations, versés en exécution : soit d'une décision de justice, soit d'un protocole transactionnel destiné à régler le litige né du licenciement, à condition que ce protocole soit conforme aux dispositions de l'article 2044 du code civil et qu'à la date où il a été conclu, le salarié ne se trouvait plus sous la direction et le contrôle de l'employeur ;
- h) la fraction de la prime ou indemnité de départ volontaire correspondant à la réparation d'un préjudice, d'ordre moral ou professionnel, distinct du préjudice financier résultant de la perte des rémunérations.

Art. LP. 193-6. — En cas de versement global, les sommes visées aux d) du paragraphe 2 et aux g) et h) du paragraphe 3 de l'article LP. 193-5 doivent faire l'objet d'une ventilation expresse, par nature, de la part du débiteur des revenus.

1re PARTIE

REGIME DES VERSEMENTS OPERES DANS LE CADRE DE LA RUPTURE INDIVIDUELLE DU CONTRAT DE TRAVAIL

1 - La rupture individuelle du contrat de travail repose sur les dispositions de l'article LP. 1221-1 du code du travail, aux termes duquel "Le contrat de travail conclu sans détermination de durée peut cesser à l'initiative de l'une des parties contractantes sous réserve de l'application des règles relatives à la rupture du contrat de travail à durée indéterminée". Elle peut se traduire :

- par un licenciement ;
- ou par une rupture conventionnelle ou "rupture à l'amiable" ;
- ou par le départ ou la mise à la retraite ;
- ou par la démission du salarié.

1.1 LICENCIEMENT

1.1.1 Définition - conditions

2 - Régi par les articles LP. 1222-1 et suivants du code du travail, le licenciement doit être motivé par une cause réelle et sérieuse et obéit à des règles strictes de procédure destinées à protéger le salarié licencié : convocation, entretien préalable, notification.

3 - Il donne lieu, sauf en cas de faute grave du salarié, au versement d'une indemnité de licenciement, dont le montant est fixé par la convention collective de branche ou, à défaut de dispositions plus favorables au salarié, par le code du travail. Aux termes de l'article LP. 1224-1 du code du travail : "l'indemnité de licenciement ne peut être inférieure à une somme calculée par année de service dans l'entreprise, sur la base de vingt heures de salaire pour les salariés rémunérés à l'heure et d'un dixième de mois pour les salariés rémunérés au mois. Le salaire qui sert de base au calcul de l'indemnité de licenciement est le salaire moyen brut des trois derniers mois, tel qu'il est défini par l'article LP. 3321-2".

4 - S'ajoutent à l'indemnité de licenciement :

- une indemnité de préavis, en fonction de la durée prévue par la convention collective de branche ou, à défaut, par application de l'article A. 1222-1 du code du travail (qui fixe de un à quatre mois la durée minimale du préavis, en fonction de la catégorie et de l'ancienneté du salarié dans l'entreprise) ;
- une indemnité compensatrice de congés non pris ;
- le cas échéant, une indemnité de non-concurrence.

5 - Ultérieurement, en cas de litige entre les parties, il peut donner lieu à l'indemnisation du préjudice moral ou professionnel subi par le salarié (généralement par le biais d'une décision de justice, si les conditions du licenciement n'étaient pas réunies et qu'il a donné lieu à requalification en licenciement abusif ou dénué de cause réelle et sérieuse).

6 - Le régime des versements au regard de la CST-S diffère en fonction de leur nature :

- ceux qui ont le caractère de rémunération entrent dans le champ d'application de la contribution ; à défaut d'une exonération expresse, ils sont donc soumis à la CST-S ;
- ceux qui n'ont pas la nature de rémunération n'entrent pas dans le champ d'application de la CST-S ; ils ne sont donc pas soumis à cet impôt.

1.1.2 Régime fiscal des versements ayant le caractère de rémunération

1.1.2.1 Régime fiscal des rappels de salaire et accessoires au salaire

7 - Les rappels de salaires et accessoires au salaire sont toujours soumis à la CST-S.

1.1.2.2 Régime fiscal des indemnités de préavis, de congés, de non-concurrence

8 - L'indemnité de préavis, l'indemnité compensatrice de congés et, le cas échéant, l'indemnité de non-concurrence, ont le caractère de rémunérations. Elles sont taxables à la CST-S, ainsi que le prévoit expressément le d) de l'article LP. 193-5.2 du code des impôts.

1.1.2.3 Régime fiscal de l'indemnité de licenciement

9 - L'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement, destinée à compenser le préjudice résultant de la perte des rémunérations, a le caractère de salaire. Ainsi que le prévoit expressément le d) de l'article LP. 193-5.2 du code des impôts, elle est donc soumise à la CST-S.

1.1.3 Régime fiscal des versements n'ayant pas le caractère de rémunération

10 - Les indemnités qui n'ont pas le caractère de rémunération n'entrent pas dans le champ d'application de l'impôt. Il en est ainsi :

- du remboursement des frais professionnels engagés par le salarié dans l'exercice de ses fonctions ;
- des dommages et intérêts pour rupture abusive ou injustifiée du contrat de travail, ainsi que de toute indemnité destinée à compenser un préjudice, d'ordre moral ou professionnel, distinct du préjudice financier résultant de la perte des rémunérations.

1.1.3.1 Remboursement au salarié des frais professionnels qu'il a engagés dans l'exercice de ses fonctions

11 - Ainsi que le prévoit expressément le d) de l'article LP. 193-5-3 du code des impôts, les indemnités pour frais professionnels versées aux salariés pour couvrir les charges de caractère spécial inhérentes à leur emploi, sous forme de remboursement ou d'allocations forfaitaires, ne sont pas soumises à la contribution. Ces versements doivent répondre aux conditions ci-dessous.

Conditions :

Les remboursements de frais sont des sommes versées à un salarié afin de le dédommager des dépenses inhérentes à son emploi, et qu'il a dû engager pour exercer ses fonctions. Ces allocations peuvent prendre la forme :

12 - De remboursements de frais réels, correspondant à des dépenses effectives et appuyées de justifications suffisamment précises pour en établir la réalité et le montant ;

13 - Ou d'indemnités ou de remboursements forfaitaires correspondant, par exemple, à l'utilisation, par le salarié, de son propre véhicule pour ses déplacements professionnels. Dans ce cas, l'indemnité forfaitaire doit avoir été habituellement perçue dans le cadre de l'exécution normale du contrat de travail et correspondre au niveau des charges réellement supportées par l'intéressé dans l'exercice de ses fonctions ;

14 - *Attention* : Les remboursements de frais ne sont susceptibles d'être considérés comme hors champ d'application de l'impôt que si les frais auxquels ils sont destinés à faire face sont justifiés, que leur montant n'est pas d'un niveau exagéré et qu'il est clairement démontré qu'ils ont été exposés dans l'intérêt de l'entreprise. A défaut, ils seraient susceptibles d'être requalifiés en rémunérations imposables à la CST-S.

1.1.3.2 Indemnités en réparation du préjudice moral ou professionnel, autre que financier, résultant du licenciement

15 - L'indemnisation d'un préjudice distinct de celui qui résulte de la perte des rémunérations, versée en exécution d'une décision de justice ou d'un protocole transactionnel destiné, dans les conditions ci-dessous, à régler le litige né du licenciement, n'est pas imposable à la CST-S.

1.1.3.2.1 Indemnisation résultant d'une décision de justice

16 - Ainsi que le prévoit expressément le g) de l'article LP. 193-5-3 du code des impôts, les condamnations par voie de justice qui correspondent à l'indemnisation d'un préjudice, d'ordre moral ou professionnel, distinct du préjudice né de la perte des rémunérations, ne sont pas imposables. Il en est ainsi des dommages et intérêts accordés au salarié en cas de licenciement abusif ou injustifié.

17 - *Attention* : même s'ils font l'objet d'une exécution forcée par application d'une décision de justice, les rappels de salaires et accessoires au salaire, les indemnités de préavis, de congés, ainsi que toutes les sommes ayant la nature de rémunération restent toujours taxables, à raison de leur nature.

1.1.3.2.2 Indemnisation en application d'un protocole transactionnel, en alternative à la décision de justice

18 - Le litige entre les parties, né des conditions du licenciement, peut aussi donner lieu à une procédure de conciliation, ou une médiation, et se conclure par une transaction. Le protocole transactionnel a alors les mêmes effets qu'une décision de justice devenue définitive. Par suite, les indemnisations qu'il prévoit suivent, en fonction de leur nature, le même régime que les condamnations judiciaires.

19 - Ainsi que le prévoit expressément le g) de l'article LP. 193-5-3 du code des impôts, l'indemnisation d'un préjudice moral ou professionnel, distinct du préjudice financier résultant de la perte de la rémunération et résultant de l'application d'un protocole transactionnel destiné à régler le litige né du licenciement, n'est pas imposable à la CST-S.

20 - Ce type particulier de contrat ne doit cependant pas être confondu avec une simple convention entre les parties, dont les effets seraient différents au regard de la CST-S. Il doit répondre aux conditions ci-dessous.

21 - Comme précédemment, les rappels de salaires et accessoires au salaire ainsi que les indemnités de préavis, de congés, ainsi que toutes les sommes ayant la nature de rémunération, dont le versement serait prévu au protocole transactionnel, restent soumis à la CST-S à raison de leur nature.

Définition et conditions de la transaction :

22 - Pour être qualifié de "transaction", l'accord doit tout d'abord répondre à la définition de l'article 2044 du code civil, c'est-à-dire qu'il doit constituer "un contrat synallagmatique par lequel, au moyen de concessions réciproques, les parties terminent une contestation née ou préviennent une contestation à naître".

23 - En matière du droit du travail, la transaction qui vient mettre fin au litige entre l'employeur et le salarié licencié est assortie d'une condition supplémentaire, dégagée par la jurisprudence : le protocole transactionnel ne peut valablement intervenir que si, au moment où il est conclu, le salarié ne se trouve plus sous la direction et le contrôle de l'employeur (*Soc. - 14 juin 2006, BICC n° 648 du 15/10/2006*). Par exemple : "est nulle une transaction conclue avant que le salarié ait retiré la lettre de licenciement recommandée avec demande d'avis de réception de licenciement" (*Soc. - 14 juin 2006, BICC n° 648 du 15/10/2006*).

Effets :

24 - Au niveau de ses effets, le protocole transactionnel a, entre les parties, l'autorité de la chose jugée en dernier ressort (article 2052 du code civil). Il est définitif dès sa signature. Le salarié, sauf à pouvoir établir que son consentement a été vicié, ne peut donc pas revenir sur son accord et contester son licenciement, ou réclamer des sommes

non visées dans la transaction. Il ne peut par exemple, "après avoir renoncé à toutes réclamations de quelque nature que ce soit relatives tant à l'exécution qu'à la rupture du contrat, prétendre ultérieurement à une prime d'intéressement".

Attention :

25 - En dépit des intitulés et du respect des conditions de forme, c'est la commune intention des parties à travers les termes de l'accord qui est recherchée. Le cas échéant, celle-ci peut donner lieu à requalification, conformément aux positions dégagées par la jurisprudence.

26 - Ainsi, une "indemnité transactionnelle de licenciement" versée à la suite d'un licenciement pour faute grave ou lourde - alors qu'un tel licenciement n'ouvre droit, en principe, à aucune indemnité - est considérée, quand bien même elle serait destinée à éviter un contentieux, comme une "indemnité de licenciement", donc imposable à la CST-S.

27 - A contrario, l'indemnité transactionnelle versée à la suite de la rupture d'un contrat à durée déterminée (prohibée par principe) est bien considérée comme ayant le caractère de dommages et intérêts. Elle se situe donc hors du champ d'application de l'impôt.

1.2 RUPTURE CONVENTIONNELLE DU CONTRAT DE TRAVAIL OU "RUPTURE A L'AMIALE"

1.2.1 Définition - conditions

28 - La rupture individuelle conventionnelle, ou "rupture à l'amiable", prend la forme d'un accord entre les deux parties, lequel définit les conditions de la rupture avant que celle-ci ne devienne effective.

29 - Une telle convention, qui vient généralement se substituer à une procédure initialement engagée par l'employeur sous le régime du licenciement, ou que celui-ci serait fondé à poursuivre, est assortie des mêmes garanties que celles qui s'appliquent au salarié licencié. Le montant de "l'indemnité de rupture conventionnelle" ne peut être inférieur à celui de l'indemnité de licenciement. Le salarié bénéficie par ailleurs de toutes les autres indemnités légales et/ou conventionnelles s'appliquant au licenciement.

30 - Par suite, les sommes versées dans le cadre et à l'issue de la rupture individuelle négociée du contrat de travail suivent, au regard de la CST-S, le même régime que les versements intervenant dans le cadre et en conséquence du licenciement.

1.2.2 Régime fiscal des versements ayant le caractère de rémunération

1.2.2.1 Régime fiscal des rappels de salaire et accessoires au salaire

31 - Les rappels de salaires et accessoires au salaire sont toujours soumis à la CST-S.

1.2.2.2 Régime fiscal des indemnités de préavis, de congés, de non-concurrence

32 - Les parts de versement correspondant au préavis, à l'indemnité de congés, le cas échéant à l'indemnité de non-concurrence, ont le caractère de rémunérations. Ainsi que le prévoit expressément le d) de l'article LP. 193-5-2 du code des impôts, elles sont soumises à la CST-S.

1.2.2.3 Régime fiscal de l'indemnité conventionnelle de rupture "à l'amiable"

33 - Ainsi que le prévoit expressément le d) de l'article LP. 193-5-2 du code des impôts, la "prime" ou "indemnité de départ" ou de rupture négociée est soumise à la CST-S dans les mêmes conditions que l'indemnité de licenciement. Elle ne fait l'objet, dans le cadre de cette forme de rupture individuelle du contrat de travail, d'aucune exonération.

1.2.3 Régime fiscal des versements n'ayant pas le caractère de rémunération

1.2.3.1 Remboursement des frais professionnels engagés dans l'exercice des fonctions

34 - Conformément au d) de l'article LP. 193-5-3 du code des impôts, les indemnités pour frais professionnels versées aux salariés pour couvrir les charges de caractère spécial inhérentes à leur emploi ne sont pas soumises à la CST-S.

35 - Ces remboursements ou allocations forfaitaires doivent répondre aux conditions exposées au paragraphe 1.1.3.1 ci-dessus.

1.2.3.2. Indemnisation d'un préjudice moral ou professionnel, autre que financier

36 - Conformément au g) de l'article LP. 193-5-3 du code des impôts, les versements ayant la nature de dommages et intérêts et qui sont ultérieurement versés au salarié, soit en exécution d'une décision de justice, soit en application d'un protocole transactionnel destiné à régler le litige entre les parties (litige né, en l'occurrence, de l'exécution de la convention de rupture à l'amiable) se situent hors du champ d'application de la CST-S.

37 - Le caractère non imposable d'une telle indemnisation reste soumis aux conditions exposées au paragraphe 1.1.3.2 ci-dessus. Le protocole transactionnel, en particulier, ne doit pas être confondu avec la convention de départ :

38 - la convention individuelle réglant les conditions du départ avant que celui-ci ne devienne effectif, l'indemnité de départ ou de rupture conventionnelle qu'elle prévoit suit le même régime que l'indemnité de licenciement ;

39 - le protocole transactionnel venant, quant à lui, régler un litige ultérieur, né de l'exécution de la convention, n'est considéré tel que dans la mesure où le salarié n'était plus sous la direction et le contrôle de l'employeur lorsqu'il a été conclu.

40 - A défaut, les indemnisations qu'il prévoit sont requalifiées en rémunérations imposables.

1.3 DEPART OU MISE A LA RETRAITE

1.3.1 Définition - conditions

41 - Le départ ou la mise à la retraite donne lieu au versement, au profit du salarié, d'une indemnité "de mise à la retraite" ou "de départ volontaire à la retraite", dont le montant est fixé par la convention collective applicable au secteur d'activité ou, à défaut de dispositions conventionnelles plus favorables, conformément aux dispositions des articles A. 1223-1 et suivants du code du travail.

Aux termes de l'article A. 1223-2 du code du travail, l'indemnité de mise à la retraite est au moins égale à :

- un mois de salaire après dix ans d'ancienneté ;
- un mois 1/2 de salaire après quinze ans d'ancienneté ;
- deux mois de salaire après vingt ans d'ancienneté ;
- deux mois et demi de salaire après vingt-cinq ans d'ancienneté ;
- trois mois de salaire après trente ans d'ancienneté ;
- quatre mois de salaire après trente-cinq ans d'ancienneté.

Aux termes de l'article A. 1223-3 du code du travail, l'indemnité de départ volontaire à la retraite est au moins égale à :

- un demi-mois de salaire après dix ans d'ancienneté ;
- un mois de salaire après quinze ans d'ancienneté ;
- un mois et demi de salaire après vingt ans d'ancienneté ;
- deux mois de salaire après trente ans d'ancienneté ;
- quatre mois de salaire après trente-cinq ans d'ancienneté.

Dans l'un et l'autre cas, cette indemnité ne peut être inférieure à 1/12e de la rémunération totale brute des douze derniers mois ou au tiers de la rémunération brute des trois derniers mois, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié. Le code du travail précise qu'elle "ne se cumule avec aucune autre indemnité de même nature".

42 - Les sommes versées dans le cadre du départ ou de la mise à la retraite non prononcé en application d'un plan social suivent, au regard de la CST-S, le même régime que les versements intervenant en conséquence des autres modes de rupture individuelle du contrat de travail :

43 - les versements qui ont le caractère de rémunération entrent dans le champ d'application de l'impôt : à défaut d'être expressément exonérés, ils sont donc soumis à la CST-S ;

44 - les versements qui n'ont pas la nature de rémunération n'entrent pas dans le champ d'application de l'impôt : ils ne sont donc pas soumis à la CST-S.

1.3.2 Régime fiscal des versements intervenant dans le cadre du départ ou de la mise à la retraite individuelle, ayant la nature de rémunération

1.3.2.1 Régime fiscal des rappels de salaire et accessoires au salaire

45 - Les rappels de salaires et accessoires au salaire sont toujours soumis à la CST-S.

1.3.2.2 Régime fiscal de l'indemnité de départ ou de mise à la retraite

46 - L'indemnité de départ ou de mise à la retraite a la nature de rémunération. Ainsi que le prévoit le d) de l'article LP. 193-5-2 du code des impôts, elle est soumise à la CST-S dans son intégralité.

1.3.2.3 Autres versements ayant le caractère de rémunération

47 - Comme dans les cas précédents et ainsi que le prévoit expressément le d) de l'article LP. 193-5-2 du code des impôts, toutes les autres primes ou indemnités ayant le caractère de rémunération, telles que l'indemnité compensatrice de congés non pris, sont imposables à la CST-S.

1.3.3 Régime fiscal des versements n'ayant pas le caractère de rémunération

1.3.3.1 Remboursement des frais professionnels engagés dans l'exercice des fonctions

48 - Comme précédemment et conformément au d) de l'article LP. 193-5-3 du code des impôts, les indemnités pour frais professionnels versées aux salariés pour couvrir les charges de caractère spécial inhérentes à leur emploi ne sont pas soumises à la CST-S.

49 - Ces remboursements ou allocations forfaitaires doivent répondre aux conditions exposées au paragraphe 1.1.3.1 ci-dessus.

50 - A défaut, ils sont susceptibles d'être requalifiés en rémunérations imposables à la CST.

1.3.3.2. Indemnisation d'un préjudice moral ou professionnel, autre que financier

51 - Comme dans les cas précédents et conformément au g) de l'article LP. 193-5-3 du code des impôts, les versements ayant la nature de dommages et intérêts et qui sont ultérieurement versés au salarié retraité, soit en exécution d'une décision de justice, soit en application d'un protocole transactionnel destiné à régler le litige entre les parties (litige né, en l'occurrence, de la décision de mise à la retraite ou de l'exécution de la convention individuelle de départ à la retraite) se situent hors champ d'application de la CST-S.

52 - Le caractère non imposable d'une telle indemnisation, en particulier dans le cadre de la transaction, est soumis aux conditions exposées au paragraphe 1.1.3.2 ci-dessus.

53 - A défaut, les indemnisations prévues dans l'acte sont susceptibles d'être requalifiées en rémunérations imposables.

1.4 DEMISSION DU SALARIE

54 - Cette modalité de rupture individuelle de la relation professionnelle à l'initiative du salarié, régie par l'article LP. 1223-1 du code du travail, ne donne pas lieu à indemnisation de la part de l'employeur.

Les rappels de salaire et autres versements éventuels suivent, en fonction de leur nature, les règles exposées précédemment :

55 - les versements qui ont le caractère de rémunérations (rappels de salaire et accessoires au salaire, indemnité de non-concurrence, indemnité compensatrice de congés...) sont taxables à la CST à raison de leur nature (application du 1er alinéa du d) de l'article LP. 193-5-2 du code des impôts) ;

56 - les versements qui n'ont pas le caractère de rémunérations, tels que les remboursements ou allocations forfaitaires de frais professionnels, n'entrent pas dans le champ d'application de la CST-S (application du 1er alinéa du d) de l'article LP. 193-5-3 du code des impôts).

57 - Ces remboursements ou allocations forfaitaires doivent répondre aux conditions exposées au paragraphe 1.1.3.1 ci-dessus.

58 - De même, l'indemnisation d'un préjudice, moral ou professionnel, distinct de celui résultant de la perte des rémunérations, qui est ultérieurement versée soit en exécution d'une décision de justice, soit en application d'un protocole transactionnel destiné à régler le litige entre les parties (litige né, par exemple, des conditions de la démission) se situe hors du champ d'application de la CST-S, sous réserve de répondre aux conditions exposées au paragraphe 1.1.3.2 ci-dessus.

59 - A défaut de remplir les conditions, l'indemnisation est susceptible d'être requalifiée en rémunération imposable.

2e PARTIE

REGIME DES VERSEMENTS OPERES DANS LE CADRE DE LA RUPTURE DU CONTRAT POUR UNE RAISON ETRANGERE A LA PERSONNE DU SALARIE

60 - A la différence du licenciement et des autres modalités de rupture individuelle du contrat de travail, le licenciement pour motif économique et le départ volontaire en application d'un plan social interviennent pour une raison étrangère à la personne du salarié.

61 - Ils s'inscrivent non plus dans le cadre d'une relation individuelle, mais dans celui d'une procédure collective, soit "de licenciement pour motif économique" répondant aux conditions du code du travail, soit de négociation préalable d'un accord collectif de réduction des effectifs basé sur le volontariat.

62 - C'est dans ce seul contexte particulier que l'exonération de CST-S, prévue au 2e alinéa du d) de l'article LP. 193-5-2 du code des impôts, trouve à s'appliquer, l'indemnisation du préjudice résultant de la perte des rémunérations prenant alors la forme :

63 - soit d'une indemnité de licenciement pour motif économique lorsqu'elle est versée à l'issue de la procédure prévue aux articles LP. 1222-11 et suivants du code du travail ;

64 - soit d'une "prime" ou "indemnité" de départ volontaire (ou de départ volontaire anticipé à la retraite) lorsqu'elle est versée en application d'un plan social ou accord collectif destiné à éviter des licenciements pour motif économique ou à en limiter le nombre.

65 - Dans l'un et l'autre de ces deux cas, l'indemnité de licenciement pour motif économique, ou la prime ou indemnité de départ versée en application du plan collectif, destinés à réparer le préjudice résultant de la perte des rémunérations, bénéficient de l'exonération de la CST-S prévue au 2e alinéa du d) de l'article LP 193-5-2, dans la limite prévue par arrêté du conseil des ministres.

66 - Les autres versements suivent le régime qui leur est applicable à raison de leur nature : ceux qui ont le caractère de rémunération, y compris la part de l'indemnité de licenciement pour motif économique ou de l'indemnité de rupture qui excéderait la limite de l'exonération, restent soumis à la CST-S ; ceux qui sont situés hors du champ d'application de cet impôt ne sont pas soumis à la CST-S.

2.1 LICENCIEMENT POUR MOTIF ECONOMIQUE

2.1.1 Définition et conditions du licenciement pour motif économique

67 - Aux termes de l'article LP. 1222-11 du code du travail de la Polynésie française : "Constitue un licenciement pour motif économique le licenciement effectué par un employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne du salarié, résultant d'une suppression ou transformation d'emploi ou d'une modification du contrat de travail, consécutives notamment :

- 1 - à des difficultés économiques sérieuses ;
- 2 - ou à des mutations technologiques ;
- 3 - ou à des nécessités de réorganisation en vue de sauvegarder la compétitivité de l'entreprise ;
- 4 - ou à la cessation d'activité de l'entreprise."

Les choix de rupture opérés par l'employeur au sein de l'effectif des salariés doivent être appréhendés à partir de critères objectifs. Ainsi, l'article LP. 1222-13 du code du travail dispose que "la liste des salariés concernés par la mesure de licenciement est établie par l'employeur en tenant compte des critères suivants, sans ordre préférentiel :

- 1 - les qualités professionnelles ;
- 2 - l'ancienneté dans l'entreprise ;
- 3 - la situation familiale."

Le licenciement pour motif économique comporte en outre une obligation préalable, non aboutie, d'adaptation et de reclassement du salarié. Selon une jurisprudence constante, il ne peut intervenir que "lorsque tous les efforts de formation et d'adaptation ont été réalisés et que le reclassement de l'intéressé ne peut être opéré dans l'entreprise ou dans les entreprises du groupe auquel l'entreprise appartient" et "le juge doit constater l'existence d'offres écrites et précises proposées au salarié".

68 - Ces conditions préalables étant remplies, le licenciement d'un salarié "pour motif économique" se déroule dans les mêmes conditions de procédure (entretien préalable, notification...) que le licenciement individuel, en respectant les dispositions des articles LP. 1222-4 et suivants du code du travail.

2.1.2 Régime fiscal des versements opérés dans le cadre du licenciement pour motif économique, ayant le caractère de rémunération

2.1.2.1 Régime fiscal des rappels de salaire et accessoires au salaire

69 - Les rappels éventuels de salaires et accessoires au salaire sont toujours soumis à la CST-S.

2.1.2.2 Régime fiscal des indemnités de préavis, de congés, de non-concurrence :

70 - L'indemnité de préavis, l'indemnité compensatrice de congés et, le cas échéant, l'indemnité de non-concurrence, ayant le caractère de rémunérations, entrent donc dans le champ d'application de l'impôt. Ne bénéficiant pas d'exonération, elle sont soumises à la CST-S conformément au d) de l'article LP. 193-5-2. du code des impôts.

2.1.2.3 Exonération de l'indemnité de licenciement pour motif économique

71 - L'indemnité de licenciement pour motif économique, bien qu'elle entre dans le champ d'application de l'impôt à raison de sa nature, bénéficie d'une exonération de la CST-S, conformément et dans les limites prévues au 2^e alinéa du d) de l'article LP. 193-5-2 du code des impôts.

72 - La formule figurant au 2^e alinéa du d) de l'article LP. 193-5-2 du code des impôts, selon laquelle *"l'indemnité de licenciement pour motif économique (et la prime de départ volontaire ou de départ à la retraite versée en application d'un plan social...) sont exonérées de contribution sous réserve de ne pas dépasser le montant fixé par arrêté en conseil des ministres"*, s'entend de l'exonération de CST-S sur la part de l'indemnité ou de la prime n'excédant pas la limite ainsi fixée.

73 - L'arrêté n° 150 CM du 7 février 2013 *relatif à l'exonération, au regard de la CST-S, de l'indemnité de licenciement pour motif économique (et de la prime de départ versée en application d'un plan social)* - publié page 2345 du JOPF n° 7 du 14 février 2013, fixe cette limite à vingt-quatre (24) fois le montant de la rémunération mensuelle brute moyenne perçue par le salarié au cours de ses trois (3) derniers mois d'activité.

2.1.2.4 Régime fiscal de l'indemnité de licenciement pour motif économique excédant la limite maximale de l'exonération

74 - La part de l'indemnité de licenciement pour motif économique qui excède, le cas échéant, la limite ci-dessus, reste imposable à la CST-S.

2.1.3 Régime fiscal des versements opérés dans le cadre du licenciement pour motif économique, n'ayant pas le caractère de rémunération

75 - Les versements n'ayant pas le caractère de rémunérations, sous réserve de répondre aux conditions exposées au paragraphe 1.1.3 *supra*, n'entrent pas dans le champ d'application de la CST-S.

2.1.3.1 Remboursement des frais professionnels engagés dans l'exercice des fonctions :

76 - Conformément au d) de l'article LP. 193-5-3 du code des impôts, les indemnités pour frais professionnels versées aux salariés pour couvrir les charges de caractère spécial inhérentes à leur emploi ne sont pas soumises à la CST-S.

77 - Ces remboursements ou allocations forfaitaires doivent répondre aux conditions exposées au paragraphe 1.1.3.1 *supra*. A défaut, ils sont susceptibles de requalification en rémunérations imposables.

2.1.3.2. Indemnisation d'un préjudice moral ou professionnel, autre que financier

78 - Conformément au g) de l'article LP. 193-5-3 du code des impôts, l'indemnisation d'un préjudice moral ou professionnel distinct du préjudice financier, qui serait ultérieurement versée au salarié licencié en exécution d'une décision de justice ou d'un protocole transactionnel destiné à régler le litige né du licenciement, se situerait hors du champ d'application de la CST-S.

79 - L'indemnisation doit répondre aux conditions exposées au paragraphe 1.1.3.2 *supra*. Par exemple, au cas d'espèce, "ne sont pas imposables les indemnités pour licenciement pour motif économique dépourvu de cause réelle et sérieuse, que l'employeur devra verser au salarié licencié si les conditions de la procédure n'étaient pas remplies" (cf. *Cass. Soc. 1^{er} février 2011 : notion de faute ou légèreté blâmable de l'employeur à raison de l'absence de difficultés économiques*).

2.2 DEPART VOLONTAIRE EN APPLICATION D'UN PLAN SOCIAL OU ACCORD COLLECTIF DE DEPART INDEMNISE BASE SUR LE VOLONTARIAT

2.2.1 Définition et conditions du "plan social"

80 - L'employeur confronté à des difficultés économiques ou à des nécessités de restructuration a la faculté d'établir un plan de réduction des effectifs, dénommé "plan social" ou "de sauvegarde de l'emploi", faisant appel aux départs volontaires.

Cette modalité de rupture pour des raisons non inhérentes à la personnalité du salarié peut constituer une alternative à la procédure de licenciement pour motif économique. Selon la jurisprudence, "un plan de reclassement n'est pas nécessaire dès lors que le plan de réduction des effectifs au moyen de départs volontaires exclut tout licenciement pour atteindre les objectifs qui lui sont assignés en termes de suppressions d'emplois" (*Cour de cassation, Ch. soc. 26 octobre 2010, 09-15187*).

Condition préalable impérative :

81 - L'exonération fiscale de la prime de départ volontaire ou de départ à la retraite versée en application du "plan social" destiné à éviter des licenciements pour motif économique ou à en limiter le nombre" suppose l'élaboration préalable, au niveau de l'entreprise et après concertation avec les représentants du personnel, d'un dispositif commun prévoyant les conditions et modalités de départ volontaire applicables à l'ensemble ou à certaines catégories de personnel.

82 - Ce dispositif commun peut prendre la forme d'une convention signée avec les représentants du personnel ou encore, dans le cadre de l'armée ou de la fonction publique, d'un texte réglementaire publié au *Journal officiel*.

83 - Ce n'est qu'après la conclusion du "plan social" que sont passés, en application des conditions prévues par l'accord collectif, les actes individuels de rupture des contrats de travail des salariés volontaires.

84 - Il est à noter qu'il n'est pas possible, une fois le dispositif conclu et devenu définitif (délais de recours expirés s'il fait l'objet d'un texte réglementaire) d'en refuser l'application à un salarié qui en remplit les conditions.

85 - La prime de départ volontaire versée en application du "plan social" destiné à éviter des licenciements pour motif économique ou à en limiter le nombre est de même nature que l'indemnité de licenciement pour motif économique : elle a pour objet d'indemniser le préjudice subi par le salarié du fait de la perte des rémunérations.

86 - Le candidat au départ volontaire bénéficie, en outre, de l'ensemble des garanties prévues pour la procédure de

licenciement économique. Il doit percevoir l'ensemble des indemnités légales ou conventionnelles qu'il aurait perçues s'il avait été licencié.

87 - Le régime fiscal des versements suit les mêmes principes que dans le cadre du licenciement pour motif économique :

88 - La prime de départ volontaire ou de départ volontaire à la retraite versée en application du plan social destiné à éviter des licenciements pour motif économique ou à en limiter le nombre, dans la mesure où elle est destinée à réparer le préjudice résultant de la perte des rémunérations, bénéficie de l'exonération de la CST-S dans les conditions prévues au 2^e alinéa du d) de l'article LP. 193-5-2.

89 - Les autres versements suivent le régime qui leur est applicable à raison de leur nature :

- ceux qui ont le caractère de rémunérations, y compris la part de la prime de départ volontaire qui excéderait la limite de l'exonération, restent soumis à la CST-S ;
- ceux qui sont situés hors du champ d'application de cet impôt ne sont pas soumis à la CST-S.

2.2.2 Régime fiscal des versements opérés dans le cadre du départ volontaire en application du plan social, ayant le caractère de rémunération

2.2.2.1 Régime fiscal des rappels de salaire et accessoires au salaire

90 - Les rappels éventuels de salaires et accessoires au salaire sont toujours soumis à la CST-S.

2.2.2.2 Régime fiscal des indemnités de préavis, de congés, de non-concurrence

91 - Les versements correspondant à l'indemnité de préavis, à l'indemnité compensatrice de congés, à l'indemnité de non-concurrence s'il y a lieu, ont la nature de rémunérations. Ils entrent donc dans le champ d'application de l'impôt. A défaut d'exonération expresse, ils sont soumis à la CST-S conformément au d) de l'article LP. 193-5-2 du code des impôts.

2.2.2.3 Exonération de la prime de départ volontaire versée en application du plan social

92 - Conformément et dans les limites prévues au 2^e alinéa du d) de l'article LP. 193-5-2 du code des impôts, la prime de départ volontaire ou de départ à la retraite versée en application d'un plan social destiné à éviter des licenciements pour motif économique ou à en limiter le nombre, bien qu'elle entre dans le champ d'application de l'impôt à raison de sa nature, bénéficie, comme l'indemnité de licenciement pour motif économique et dans les mêmes limites que celle-ci, d'une exonération de CST-S.

93 - La formule figurant au 2^e alinéa du d) de l'article LP. 193-5-2 du code des impôts, selon laquelle "(l'indemnité de licenciement pour motif économique et) la prime de départ volontaire ou de départ à la retraite versée en application d'un plan social destiné à éviter des licenciements pour motif économique ou à en limiter le nombre sont exonérées de contribution sous réserve de ne pas dépasser le montant fixé par arrêté en conseil des ministres", s'entend de l'exonération de CST-S sur la part de la prime n'excédant pas la limite ainsi fixée.

94 - L'arrêté n° 150 CM du 7 février 2013 *relatif à l'exonération, au regard de la CST-S, (de l'indemnité de licenciement pour motif économique et) de la prime de départ versée en application d'un plan social* - publié page 2345 du JOPF n° 7 du 14 février 2013, fixe cette limite à vingt-quatre (24) fois le montant de la rémunération mensuelle brute moyenne perçue par le salarié au cours de ses trois (3) derniers mois d'activité.

2.2.2.4 Régime fiscal de la part de la prime de départ volontaire versée en application du plan social excédant la limite maximale de l'exonération

95 - La part de la prime de départ volontaire qui excède, le cas échéant, la limite ci-dessus, reste imposable à la CST-S.

2.2.3 Régime fiscal des versements opérés dans le cadre du départ volontaire en application du plan social, n'ayant pas le caractère de rémunération

96 - Comme dans les situations précédentes, les versements n'ayant pas le caractère de rémunérations, sous réserve de répondre aux conditions exposées au paragraphe 1.1.3 *supra*, n'entrent pas dans le champ d'application de la CST-S.

2.2.3.1 Remboursement des frais professionnels engagés dans l'exercice des fonctions

97 - Conformément au d) de l'article LP. 193-5-3 du code des impôts, les indemnités pour frais professionnels versées aux salariés pour couvrir les charges de caractère spécial inhérentes à leur emploi ne sont pas soumises à la CST-S.

98 - Ces remboursements ou allocations forfaitaires doivent répondre aux conditions exposées au paragraphe 1.1.3.1 *supra*. A défaut, ils sont susceptibles de requalification en rémunérations imposables.

2.2.3.2 Indemnisation d'un préjudice moral ou professionnel, autre que celui résultant de la perte des rémunérations

99 - 2.2.3.2.1 Indemnisation résultant d'une décision de justice ou d'un protocole transactionnel

Comme précédemment et conformément au g) de l'article LP. 193-5-3 du code des impôts, l'indemnisation d'un préjudice moral ou professionnel distinct du préjudice financier, qui serait ultérieurement versée au salarié licencié en exécution d'une décision de justice ou d'un protocole transactionnel destiné à régler un litige entre les parties (né, par exemple, des conditions d'application du plan social au salarié) se situe hors du champ d'application de la CST-S. Le caractère non imposable de l'indemnisation est subordonné au respect des conditions exposées *supra*, paragraphe 1.1.3.2.

2.2.3.2.2 Indemnisation du préjudice moral ou professionnel prévue au plan social

100 - Une indemnisation du préjudice moral ou professionnel au profit de certains salariés, s'ajoutant à la prime de départ volontaire, peut aussi avoir été convenue dès l'élaboration du "plan social".

101 - Conformément au h) de l'article LP. 193-5-3 du code des impôts, cette fraction de versement en application du plan social, dans la mesure où elle correspond à l'indemnisation d'un préjudice distinct du seul préjudice financier résultant de la perte des rémunérations (lui-même compensé par la "prime de départ") n'est pas soumise à la CST-S. N'ayant pas la nature de rémunérations, elle se situe en effet hors du champ d'application de l'impôt.

102 - Evaluation de la part représentative de l'indemnisation :

Les critères d'évaluation de la part représentative de l'indemnisation du préjudice moral ou professionnel, distinct du préjudice résultant de la perte des salaires, doivent reposer sur une situation de fait, à partir de critères objectifs.

103 - Conformément à la jurisprudence, l'indemnisation doit être justifiée par les circonstances. Ainsi, elle sera d'autant plus importante que les salariés, en raison de leur âge, auront des difficultés à retrouver un emploi.

A titre indicatif, dans un jugement n° 02-217 du 17 décembre 2002, le tribunal administratif de Papeete, après avoir énoncé que : *"L'indemnité de départ en pré-retraite négociée au profit des salariés qui en remplissaient les conditions, dans le cadre d'une politique de réduction d'effectifs en suite de la fusion-rachat de (l'entreprise...) représente une indemnité de licenciement, qui ne peut être considérée comme imposable à la CST que pour la fraction qui répare le préjudice pécuniaire subi par les salariés"* a estimé que : *"Doit échapper à la taxation la part représentative de dommages-intérêts, autre que la perte de salaires, qui a pour objet d'indemniser un préjudice moral ou professionnel."* Dans le cas d'espèce, *"l'indemnité perçue par la salariée (âgée de 52 ans et justifiant de 32 ans d'ancienneté) dans le cadre du plan de départ en pré-retraite négocié, doit être regardée comme ayant pour objet d'indemniser un préjudice professionnel différent de celui résultant de la perte de salaire à hauteur des deux tiers"*. La portée de cette décision, rendue sous une ancienne rédaction de l'article 193-5 du code des impôts, doit cependant être nuancée par le fait qu'à l'époque, la prime de départ volontaire ne bénéficiait d'aucune exonération de CST-S.

3e PARTIE

TABLEAU RECAPITULATIF ET DISPOSITIONS COMMUNES

104 - 3.1 TABLEAU RECAPITULATIF :

Entrent dans l'assiette de la CST-S :	N'entrent pas dans l'assiette de la CST :
Dans tous les cas (y compris lorsque leur versement est prévu par décision de justice) :	
- Rappel de salaire et accessoires au salaire, - Indemnité de préavis, - Indemnité de congés payés, - Indemnité de non-concurrence.	- Remboursements de frais professionnels et allocations forfaitaires destinées à couvrir les charges de caractère spécial inhérentes à l'emploi. - Indemnisation d'un préjudice distinct de celui résultant de la perte des rémunérations.
Dans le cadre de la rupture individuelle de la relation salariée :	
- Indemnité de licenciement, - Indemnité de rupture "à l'amiable", - Indemnité de mise à la retraite, - Indemnité de départ à la retraite.	
Dans le cadre d'une procédure collective :	
- Part excédant la limite d'application de l'exonération sur l'indemnité de licenciement pour motif économique ou la prime de départ volontaire versée en application du plan social (Arrêté n° 150 CM du 7 février 2013 : 24 fois le montant du salaire brut des 3 derniers mois d'activité).	- Part de l'indemnité de licenciement pour motif économique ou de la prime de départ volontaire versée en application du plan social, inférieure ou égale à la limite fixée par arrêté en conseil des ministres (Arrêté n° 150 CM du 7 février 2013 : 24 fois le montant du salaire brut des 3 derniers mois d'activité).

3.2 VENTILATION DU VERSEMENT - JUSTIFICATIFS A PRODUIRE

105 - Conformément aux dispositions de l'article LP. 193-6 du code des impôts, les parts de versement situées respectivement dans le champ d'application de la CST-S et

hors du champ d'application de l'impôt doivent faire l'objet d'une ventilation expresse, par nature, de la part du débiteur des revenus. Ainsi, doivent être détaillés et clairement identifiés :

- d'une part, le détail des versements soumis à la CST-S (cf. le d) de l'article LP. 193-5-2 du code des impôts : *"toutes les primes ou indemnités versées à l'occasion de la rupture de la relation de travail ayant la nature de rémunération comme l'indemnité compensatrice de préavis, de congés payés, de non-concurrence, l'indemnité de licenciement ou l'indemnité de départ ou de mise à la retraite, ou la prime de départ ou de rupture individuelle négociée"*). Cette rubrique comprend, le cas échéant, la part non exonérée de l'indemnité de licenciement pour motif économique ou de la prime de départ volontaire versée en application d'un plan social.
- d'autre part, chacun des versements non imposables à la CST-S :
 - soit parce qu'ils bénéficient d'une exonération expresse (cf. le 2 alinéa du d) de l'article LP. 193-5-2 du code des impôts : *"indemnité de licenciement pour motif économique ou prime de départ volontaire versée en application d'un plan social"*... dans la limite maximale fixée par arrêté en conseil des ministres);
 - soit parce qu'ils se situent, à raison de leur nature, hors du champ d'application de la CST-S (cf. l'article LP. 193-5-3 du code des impôts : d) les indemnités pour frais professionnels..., g) les dommages et intérêts pour rupture abusive ou injustifiée... h) la fraction... correspondant à la réparation d'un préjudice, d'ordre moral ou professionnel, distinct du préjudice financier résultant de la perte des rémunérations).

106 - Le caractère non imposable des versements doit être justifié par la production des documents suivants :

107 - S'agissant des indemnités pour frais professionnels : copie des factures remboursées (frais réels) ou de tout document justifiant de l'existence de l'allocation forfaitaire ;

108 - S'agissant de l'indemnité de licenciement pour motif économique : copie de la notification du licenciement pour motif économique + justificatifs du montant du salaire brut de l'intéressé durant les trois derniers mois d'activité ;

109 - S'agissant de la prime ou indemnité de départ volontaire ou de départ à la retraite versée en application d'un plan social : copie de l'accord collectif formant plan social + copie de l'acte individuel passé en application du plan social + justificatifs du montant du salaire brut de l'intéressé durant les trois derniers mois d'activité ;

110 - S'agissant des dommages et intérêts pour rupture abusive ou injustifiée du contrat de travail et de toute autre indemnité destinée à compenser un préjudice moral ou professionnel distinct du préjudice financier résultant de la perte des rémunérations : copie de la décision de justice ou du protocole transactionnel ou, lorsqu'elle vient s'ajouter à la prime ou indemnité de départ volontaire en application d'un plan social, justificatifs selon lesquels le salarié remplit les conditions particulières d'attribution d'une telle indemnisation.

Fait à Papeete, le 8 février 2013.
Le ministre de l'économie, des finances,
du travail et de l'emploi,
Pierre FREBAULT.

TABLE DES MATIERES - NUMEROS DU TEXTE
CORRESPONDANT

PRESENTATION - DISPOSITIONS REGLEMENTAIRES

1^{re} PARTIE

*REGIME DES VERSEMENTS OPERES DANS LE CADRE
DE LA RUPTURE INDIVIDUELLE DU CONTRAT
DE TRAVAIL (1)*

1.1 - LICENCIEMENT :

1.1.1 Définition - conditions (2)

1.1.2 Régime fiscal des versements ayant le caractère de rémunération :

1.1.2.1 Régime fiscal des rappels de salaire et accessoires au salaire (7)

1.1.2.2 Régime fiscal des indemnités de préavis, de congés, de non-concurrence (8)

1.1.2.3 Régime fiscal de l'indemnité de licenciement (9)

1.1.3 Régime fiscal des versements n'ayant pas le caractère de rémunération (10) :

1.1.3.1 Remboursement au salarié des frais professionnels engagés dans l'exercice des fonctions (11)

1.1.3.2 Indemnités en réparation du préjudice moral ou professionnel, autre que financier (15)

1.1.3.2.1 Indemnisation résultant d'une décision de justice (16)

1.1.3.2.2 Indemnisation en application d'un protocole transactionnel (18)

1.2 - RUPTURE CONVENTIONNELLE DU CONTRAT OU "RUPTURE A L'AMIABLE" :

1.2.1 Définition - conditions (28)

1.2.2 Régime fiscal des versements ayant le caractère de rémunération :

1.2.2.1 Régime fiscal des rappels de salaire et accessoires au salaire (31)

1.2.2.2 Régime fiscal des indemnités de préavis, de congés, de non-concurrence (32)

1.2.2.3 Régime fiscal de l'indemnité conventionnelle de rupture "à l'amiable" (33)

1.2.3 Régime fiscal des versements n'ayant pas le caractère de rémunération :

1.2.3.1 Remboursement des frais professionnels engagés dans l'exercice des fonctions (34)

1.2.3.2 Indemnisation d'un préjudice moral ou professionnel, autre que financier (36)

1.3 - DEPART OU MISE A LA RETRAITE

1.3.1 Définition - conditions (41)

1.3.2 Régime fiscal des versements ayant la nature de rémunération :

1.3.2.1 Régime fiscal des rappels de salaire et accessoires au salaire (45)

1.3.2.2 Régime fiscal de l'indemnité de départ ou de mise à la retraite (46)

1.3.2.3 Autres versements ayant le caractère de rémunération (47)

1.3.3 Régime fiscal des versements n'ayant pas le caractère de rémunération :

1.3.3.1 Remboursement des frais professionnels engagés dans l'exercice des fonctions (48)

1.3.3.2 Indemnisation d'un préjudice moral ou professionnel, autre que financier (51)

1.4 - DEMISSION DU SALARIE (54)

2^e PARTIE

*REGIME DES VERSEMENTS OPERES DANS LE CADRE
DU LICENCIEMENT POUR MOTIF ECONOMIQUE
OU EN APPLICATION D'UN PLAN OU ACCORD
COLLECTIF (60)*

2.1 - LICENCIEMENT POUR MOTIF ECONOMIQUE

2.1.1 Définition et conditions du licenciement pour motif économique (67)

2.1.2 Régime fiscal des versements ayant le caractère de rémunération :

2.1.2.1 Régime fiscal des rappels de salaire et accessoires au salaire (69)

1.1.2.2 Régime fiscal des indemnités de préavis, de congés, de non-concurrence (70)

2.1.2.3 Exonération de l'indemnité de licenciement pour motif économique (71)

2.1.2.4 Régime fiscal de l'indemnité excédant la limite maximale de l'exonération (74)

2.1.3 Régime fiscal des versements n'ayant pas le caractère de rémunération (75) :

2.1.3.1 Remboursement des frais professionnels engagés dans l'exercice des fonctions (76)

2.1.3.2 Indemnisation d'un préjudice moral ou professionnel, autre que financier (78)

2.2 - DEPART VOLONTAIRE EN APPLICATION D'UN PLAN SOCIAL OU ACCORD COLLECTIF

2.2.1 Définition et conditions du plan social faisant appel aux départs volontaires (80)

2.2.2 Régime fiscal des versements ayant le caractère de rémunération, opérés dans le cadre du départ volontaire en application du plan social ou accord collectif :

2.2.2.1 Régime fiscal des rappels de salaire et accessoires au salaire (90)

2.2.2.2 Régime fiscal des indemnités de préavis, de congés, de non-concurrence (91)

2.2.2.3 Exonération de la prime de départ volontaire versée en application du plan social (92)

2.2.2.4 Régime fiscal de la part de la prime excédant la limite maximale de l'exonération (94)

2.2.3 Régime fiscal des versements n'ayant pas le caractère de rémunération (95) :

2.2.3.1 Remboursement des frais professionnels engagés dans l'exercice des fonctions (96)

2.2.3.2 Indemnisation d'un préjudice moral ou professionnel, autre que financier (98)

3^e PARTIE

*TABLEAU RECAPITULATIF
ET DISPOSITIONS COMMUNES (104 à 110)*

ETAT RECAPITULATIF CHRONOLOGIQUE JOPF 2012**Ordinaire + Complémentaire (NC) + Spécial (NS)**

N°	Date	Nbre de pages	N°	Date	Nbre de pages	N°	Date	Nbre de pages
1	05/01/12	236	19 NS	18/05/12	232	40 NS	14/09/12	8
1 NS	05/01/12	20	20 NS	22/05/12	2	38	20/09/12	344
2 NS	09/01/12	4	21 NS	22/05/12	8	41 NS	21/09/12	4
2	12/01/12	148	21	24/05/12	188	42 NS	25/09/12	12
3 NS	12/01/12	4	22 NS	25/05/12	8	39	27/09/12	240
4 NS	17/01/12	4	22 + NC	31/05/12	144	43 NS	01/10/12	12
3	19/01/12	272	23 NS	04/06/12	8	40	04/10/12	176
5 NS	20/01/12	4	23	07/06/12	164	44 NS	05/10/12	12
6 NS	23/01/12	12	24 NS	11/06/12	8	45 NS	09/10/12	8
4	26/01/12	108	24 + NC	14/06/12	184	41	11/10/12	148
7 NS	30/01/12	20	25 NS	18/06/12	64	42 + NC	18/10/12	156
5 + NC	02/02/12	134	25 + NC	21/06/12	88	43	25/10/12	104
6	09/02/12	136	26 NS	26/06/12	8	46 NS	26/10/12	12
8 NS	10/02/12	96	26	28/06/12	116	47 NS	29/10/12	132
9 NS	10/02/12	2	27 NS	02/07/12	12	48 NS	31/10/12	4
7 + NC	16/02/12	80	28 NS	03/07/12	2	44	01/11/12	180
10 NS	21/02/12	1064	27	05/07/12	88	49 NS	06/11/12	16
11 NS	21/02/12	4	28	12/07/12	184	45 + NC	08/11/12	124
8	23/02/12	80	29 NS	12/07/12	92	50 NS	12/11/12	4
12 NS	29/02/12	8	30 NS	16/07/12	12	46	15/11/12	120
9 + NC	01/03/12	128	29 + NC	19/07/12	132	51 NS	16/11/12	32
10	08/03/12	224	30	26/07/12	120	47	22/11/12	164
11	15/03/12	92	31 NS	26/07/12	560	52 NS	23/11/12	4
12 + NC	22/03/12	244	32 NS	24/07/12	2	53 NS	27/11/12	8
13 NS	27/03/12	256	33 NS	24/07/12	4	48	29/11/12	192
14 NS	27/03/12	8	34 NS	30/07/12	8	54 NS	30/11/12	12
13 + NC	29/03/12	120	35 NS	31/07/12	8	55 NS	03/12/12	36
14	30/03/12	92	31	02/08/12	160	49 + NC	06/12/12	200
15 NS	10/04/12	56	36 NS	02/08/12	132	56 NS	11/12/12	44
15	12/04/12	48	32	09/08/12	152	50	13/12/12	216
16 NS	13/04/12	8	37 NS	13/08/12	8	57 NS	18/12/12	16
16	19/04/12	256	33 + NC	16/08/12	128	51	20/12/12	124
17	26/04/12	144	34	23/08/12	280	58 NS	21/12/12	144
17 NS	30/04/12	4	38 NS	27/08/12	4	59 NS	21/12/12	56
18	03/05/12	164	35 + NC	30/08/12	176	52	27/12/12	296
18 NS	07/05/12	4	39 NS	04/09/12	52	60 NS	28/12/12	36
19	10/05/12	104	36 + NC	06/09/12	276	61 NS	28/12/12	108
20	17/05/12	160	37	13/09/12	168	62 NS	31/12/12	828
52 Ordinaires + 15 NC = 8 500 p - 62 spéciaux = 4 360 p - soit un TOTAL GENERAL de 129 numéros pour 12 860 pages								

Commandes-facturation :ouvert du lundi au jeudi de 7 h à 15 h et le vendredi de 7 h à 14 h-Tél. : 500 579-Fax : 425 261 - compta.clients@imprimerie.gov.pf**Caisse - Régle :**ouvert du lundi au jeudi de 7 h à 15 h et le vendredi de 7 h à 13 h - Tél. : 500 578 - Fax : 500 570 - caisse@imprimerie.gov.pf