



POURQUOI FAUT-IL MIEUX CONCILIER DEVANT LE CONSEIL DE PRUD'HOMMES QUE TRANSIGER ?

Au-delà de permettre de clore amiablement le litige, l'indemnité forfaitaire de conciliation versée devant le Conseil de prud'hommes offre des avantages fiscaux et sociaux majeurs par rapport à l'indemnité transactionnelle classique versée en exécution d'un protocole transactionnel post-licenciement.

Pourtant, selon les dernières statistiques du Conseil de prud'hommes de Caen, elle semble sous utilisée puisque seulement 10 % des dossiers aboutissent à une conciliation alors même que le taux de décisions favorables aux salariés atteint 77 %.

(En 2024 devant le CPH de Caen : 97 conciliations ont été comptabilisées sur 1009 saisines)

L'occasion de rappeler ses trois avantages majeurs :

Premier avantage : Exonération de CSG-CRDS

L'indemnité forfaitaire de conciliation est exonérée de CSG et de CRDS dans la limite du barème forfaitaire de conciliation et dans la limite de deux PASS (soit 94.200 € en 2025), là où l'indemnité transactionnelle de rupture y est assujettie. *

Deuxième avantage : Exonération fiscale

Toujours dans la limite du barème forfaitaire de conciliation, le montant de l'indemnité est totalement exonéré d'impôt sur le revenu à l'inverse de l'indemnité transactionnelle soumise à des plafonds fiscaux.

Troisième avantage : l'absence de différé d'indemnisation Pôle emploi

L'indemnité forfaitaire de conciliation n'entraîne aucun différé d'indemnisation spécifique pôle emploi contrairement à la transaction qui est susceptible de générer un différé de 150 jours calendaires.

** A la condition que le total des indemnités versées au salarié ne dépasse pas 10 fois le plafond annuel de la sécurité sociale (soit 470.000€), auquel cas l'indemnité est soumise à cotisations à compter du 1^{er} euro.*

Droit du travail & Droit de la sécurité sociale

4 rue Alfred Kastler - 14000 CAEN
02 61 53 67 70 – Case Palais n°46
contact@avocats-perier.fr

En résumé, la conciliation est un levier fiscal et social puissant, particulièrement avantageux pour les salariés ayant une forte ancienneté et des rémunérations élevées.

Il s'agit d'une opportunité à ne pas négliger dans la négociation post-rupture du contrat de travail !

Sophie PERIER

Avocate spécialiste en droit du travail

Barème de conciliation - Article D.1235-21 du Code du travail

Ancienneté du salarié	Montant de l'indemnité
Inférieure à 1 an	2 mois de salaire
Entre 1 an et moins de 8 ans	3 mois de salaire pour 1 an, auxquels s'ajoutent 1 mois supplémentaire par année d'ancienneté
Entre 8 ans et moins de 12 ans	10 mois de salaire
Entre 12 ans et moins de 15 ans	12 mois de salaire
Entre 15 ans et moins de 19 ans	14 mois de salaire
Entre 19 ans et moins de 23 ans	16 mois de salaire
Entre 23 ans et moins de 26 ans	18 mois de salaire
Entre 26 ans et moins de 30 ans	20 mois de salaire
30 ans ou plus	24 mois de salaire



Droit du travail & Droit de la sécurité sociale

4 rue Alfred Kastler - 14000 CAEN

02 61 53 67 70 – Case Palais n°46

contact@avocats-perier.fr