

RECTO-VERSO...

L'actualité du droit du travail et des ressources humaines

N°26 – Décembre 2016 – MAJ Février 2017

www.cwassocies.com

LE REGIME DES INDEMNITÉS DE RUPTURE - Synthèse 2017

La Loi de finances et la Loi de financement de la sécurité sociale pour 2016 (*Lois n°2015-1785 du 29 décembre 2015 - JO du 30 décembre 2015 et n°2015-1702 du 21 décembre 2015 - JO du 22 décembre 2015*) étaient marquées par (i) un nouveau « tour de vis » apporté au régime des indemnités applicable exclusivement aux dirigeants et (ii) un assouplissement « accidentel » des règles applicables aux salariés¹. La loi de financement de la sécurité sociale pour 2017 vient mettre fin à cette « aubaine accidentelle » et clarifie la situation des dirigeants cumulant des indemnités de cessation forcée de leurs fonctions et des indemnités de rupture d'un contrat de travail. La mise à jour des tableaux de synthèse du régime fiscal et du régime social de ces indemnités tient également compte de la revalorisation du PASS pour 2017 (*arrêté du 5 décembre 2016, JO du 13 décembre 2016*), et rappelle les nombreuses spécificités applicables selon le mode de rupture mis en œuvre.

RAPPEL DES PRINCIPES ET
PRESENTATION DES NOUVEAUTES 2017

Le régime social des indemnités de rupture défini par l'article L.242-1 al. 12 du CSS est déterminé par renvoi aux sommes exonérées d'impôt sur le revenu, énumérées par l'article 80 *duodecies* du CGI. Il convient donc toujours (i) de se référer au régime fiscal de l'indemnité de rupture globalement allouée², (ii) pour déterminer ensuite la fraction de l'indemnité de rupture exonérée de cotisations de sécurité sociale d'une part, et de CSG/CRDS d'autre part.

EN MATIERE FISCALE, sont exclues du revenu imposable :

- **Sans limite :**
 - ↳ Les indemnités de licenciement et de mise à la retraite prévues par une convention collective de branche, un accord professionnel ou interprofessionnel, ou à défaut par la loi ;
 - ↳ Les indemnités allouées par le juge en cas de licenciement irrégulier, dépourvu de cause réelle et sérieuse ou nul ;
 - ↳ Les indemnités de licenciement ou de départ volontaire versées dans le cadre d'un PSE.
- **Dans les limites** rappelées dans les tableaux ci-après, distinctes selon le mode de rupture :
 - ↳ Les indemnités de licenciement versées en dehors du cadre d'un PSE ;
 - ↳ Les indemnités de mise à la retraite ;
 - ↳ Les indemnités de rupture conventionnelle, uniquement lorsque le salarié n'est pas en droit de bénéficier d'une pension de retraite légalement obligatoire ;

↳ Les indemnités versées à l'occasion de la cessation forcée de leurs fonctions aux mandataires sociaux, dirigeants et personnes visées à l'article 80 ter du CGI (les « Dirigeants »), **dans la limite de 3 PASS**.

EN MATIERE SOCIALE, les indemnités de rupture exonérées d'impôt sur le revenu sont également exclues de l'assiette des **cotisations de sécurité sociale**, dans les limites et conditions suivantes :

- Le régime d'exonération est **conditionné au versement d'un montant maximum d'indemnité de rupture**. La LFSS 2016 avait accidentellement supprimé cette condition pour les seuls salariés s'agissant de l'exonération de cotisations de sécurité sociale, tout en la maintenant en matière de CSG/CRDS. Elle demeurerait applicable pour les Dirigeants tant en matière de cotisations de sécurité sociale que de CSG/CRDS.

La LFSS 2017 rétablit cette condition en matière de cotisations de sécurité sociale des salariés pour les indemnités versées au titre des ruptures du contrat de travail notifiées à compter du 1^{er} janvier 2017, ou versées à l'occasion d'une rupture conventionnelle dont la demande d'homologation est transmise à compter de cette date.

En conséquence, en application de la LFSS 2017, les indemnités de rupture sont ainsi **intégralement soumises** à cotisations sociales et à CSG/CRDS **si l'indemnité globale est supérieure à 10 PASS ; cette limite étant ramenée à 5 PASS pour les Dirigeants.**

Les indemnités versées au titre des ruptures du contrat de travail **notifiées avant le 1^{er} janvier 2017 (ou versées à l'occasion d'une rupture conventionnelle dont la demande d'homologation a été transmise avant cette date), continuent provisoirement de bénéficier de la suppression « accidentelle » du seuil de 10 PASS uniquement** en matière d'assujettissement à **cotisations de sécurité sociale**.

¹ La LFSS 2016 avait en effet supprimé le seuil de 10 PASS au-delà duquel les indemnités de rupture étaient intégralement soumises à cotisations de sécurité sociale, ce seuil demeurant applicable en matière de CSG/CRDS.

² Pour apprécier les différents seuils d'exonération, il convient de prendre en compte le montant global des indemnités de rupture perçues, i.e., l'indemnité de rupture légale ou conventionnelle + l'éventuelle indemnité supplémentaire versée au titre du contrat de travail, d'un accord d'entreprise, d'un protocole transactionnel, etc...

Lorsque les indemnités peuvent bénéficier d'une exonération de cotisations sociales, celle-ci ne peut pas, en tout état de cause, dépasser un **plafond d'exonération absolu fixé à 2 PASS (78.456 € en 2017)**³.

- Indépendamment de leur régime fiscal, les indemnités de rupture susceptibles de bénéficier d'une exonération (i.e. < à 10 PASS pour les salariés et < à 5 PASS pour les Dirigeants) sont

assujetties à CSG/CRDS, pour la fraction (correspondant au minimum à la part soumise à cotisations sociales), **qui excède** :

- ↳ le montant prévu par accord de branche, accord professionnel ou accord interprofessionnel ou, à défaut, par la loi,
- ↳ en l'absence de montant légal ou conventionnel spécifique au motif de rupture, le montant de l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement.

QUELQUES PRECISIONS...

QUELS SEUILS APPLIQUER EN CAS DE CUMUL MANDAT SOCIAL / CONTRAT DE TRAVAIL ?

En cas de cumul au sein d'une même société, ou de sociétés d'un même groupe, de fonctions de mandataire social et de salarié (ou d'exercice d'une pluralité de mandats sociaux auprès de sociétés d'un même groupe), l'administration et la jurisprudence considéraient que les limites d'exonération s'appliquent au **montant global** des indemnités perçues au titre de la rupture de l'ensemble des fonctions⁴. Toutefois, avant 2016, les régimes d'exonération en matière fiscale et sociale étaient identiques pour les Dirigeants et les salariés.

Les dispositions issues de la LFSS 2016 et de la LF 2016 prévoyant des plafonds spécifiques d'exonération pour les Dirigeants et salariés, on pouvait légitimement s'interroger sur l'articulation de ces plafonds.

EN MATIÈRE SOCIALE, la LFSS 2017 modifie les articles L.242-1 al.12 et L.136-2, II, 5° bis du CSS pour préciser qu'il convient de faire masse des indemnités versées à l'occasion de la cessation forcée de leurs fonctions et des indemnités versées à l'occasion de la rupture du contrat de travail, pour l'application du seuil d'assujettissement intégral de 5 PASS (qui sera le seul à s'appliquer pour le Dirigeant à l'ensemble de ses indemnités) et le plafond d'exonération de 2 PASS, lorsque celui-ci s'applique.

EN MATIÈRE FISCALE, l'article 80 *duodecies* du CGI se contente pour sa part d'édicter des règles distinctes aux indemnités allouées en cas de cessation forcée des fonctions de Dirigeants, et aux indemnités allouées en cas de rupture du contrat de travail. L'administration fiscale a néanmoins maintenu sa position selon laquelle lorsque l'intéressé exerce au sein d'une même société (ou de plusieurs sociétés d'un même groupe), à la fois des fonctions de mandataire social et de salarié, les limites de déductibilité fiscale s'appliquent au montant global perçu au titre de la rupture de l'ensemble de ces fonctions (BOI-RSA-CHAMP-20-40-20-20160526).

En pratique, tant en matière sociale qu'en matière fiscale, il convient de faire masse de l'ensemble des indemnités reçues.

QUELS SONT LES « DIRIGEANTS » CONCERNÉS PAR LES RÈGLES SPÉCIFIQUES PRÉVUES PAR LE CODE GÉNÉRAL DES IMPÔTS ET LE CODE DE LA SÉCURITÉ SOCIALE ?

Les indemnités de rupture des Dirigeants font l'objet d'un traitement social et fiscal spécifique.

Ces règles concernent les mandataires sociaux, les dirigeants et les personnes visées à l'article 80 ter du code général des impôts, soit :

- dans les SA : les présidents de CA, les directeurs généraux, les administrateurs provisoirement délégués, les membres du directoire, les administrateurs ou membres du conseil de surveillance chargés de fonctions spéciales ;
- dans les SARL : les gérants minoritaires ;
- dans les autres entreprises ou établissements passibles de l'IS : les dirigeants soumis au régime fiscal des salariés ;
- dans toute entreprise : les personnes occupant un emploi salarié dont la rémunération totale excède la plus faible des rémunérations allouées aux dirigeants de cette entreprise (*hors administrateurs ou membres du conseil de surveillance chargés de fonctions spéciales*). L'administration fiscale précise que cette catégorie vise les dirigeants de fait et, en particulier, que ces dispositions ne sont pas applicables aux salariés qui, de toute évidence, ne sont pas des dirigeants de fait (même si leur rémunération est supérieure à celle des dirigeants).

VOS CONTACTS



Juliette POUYET
Avocat associé
juliette.pouyet@cwassocies.com



Benoît DORIN
Avocat
benoit.dorin@cwassocies.com

³ Sont également concernées par le plafond absolu les indemnités versées en application de décisions de justice.

⁴ BOI-RSA-CHAMP-20-40-20-20140307 - §.130 et CE n°316730 du 30 décembre 2009 en matière fiscale, et Lettre circulaire ACOSS du 25 janvier 2001 en matière sociale.

TABLEAUX DE SYNTHÈSE

INDEMNITES VERSEES AU TITRE D'UNE RUPTURE NOTIFIEE A COMPTER DU 1^{ER} JANVIER 2017 OU D'UNE RUPTURE CONVENTIONNELLE
DONT LA DEMANDE D'HOMOLOGATION A ETE TRANSMISE A COMPTER DE CETTE DATE

- ☞ Pour apprécier les différents seuils d'exonération, il convient de prendre en compte le montant global des indemnités de rupture perçues, i.e., l'indemnité de rupture légale ou conventionnelle + l'éventuelle indemnité supplémentaire versée au titre du contrat de travail, d'un accord d'entreprise, d'un protocole transactionnel, etc.,...
- ☞ En cas de versement d'indemnités de rupture sur des périodes distinctes, il convient, selon la circulaire DSS du 14 avril 2011, de faire masse de l'ensemble des indemnités de rupture versées et d'appliquer « la limite d'exclusion d'assiette en vigueur au moment du versement de l'indemnité initiale, ou à défaut (cas d'un licenciement pour faute grave non reconnu par le juge) au moment de la rupture ».

		IMPOT SUR LE REVENU (art. 80 duodécies CGI)	COTISATIONS DE SÉCURITÉ SOCIALE (art. L.242-1 al.12 CSS)	CSG/CRDS (art. L.136-2 II 5° et 5° bis CSS)
INDEMNITE VERSEE DANS LE CADRE D'UN PSE (quelle que soit son appellation, y compris en cas de départ volontaire)	Indemnité ≤ 10 PASS (392.280 € en 2017)	Exonération totale	Exonération, <u>SANS pouvoir dépasser 2 PASS</u> (78.456 € en 2017).	Exonération dans la limite du montant légal ou conventionnel de l'indemnité de licenciement ⁶ , <u>SANS pouvoir dépasser 2 PASS</u> (78.456 € en 2017).
	Indemnité > 10 PASS (392.280 € en 2017)			
INDEMNITE DE LICENCIEMENT (HORS PSE)	Indemnité ≤ 10 PASS (392.280 € en 2017)	Exonération à hauteur de la plus élevée des deux limites suivantes : ☞ montant légal ou conventionnel de l'indemnité de licenciement ⁵ , OU ☞ double de la Rémunération Annuelle Brute de l'année civile précédant la rupture, <u>ou</u> moitié de l'indemnité totale versée, <u>dans la limite de 6 PASS</u> (235.368 € en 2017).	Exonération à hauteur de la plus élevée des deux limites suivantes : ☞ montant légal ou conventionnel de l'indemnité de licenciement ⁵ , OU ☞ double de la Rémunération Annuelle Brute de l'année civile précédant la rupture, <u>ou</u> moitié de l'indemnité totale versée, <u>SANS pouvoir dépasser 2 PASS</u> (78.456 € en 2017).	Exonération dans la limite du montant légal ou conventionnel de l'indemnité de licenciement ⁵ , <u>SANS pouvoir dépasser 2 PASS</u> (78.456 € en 2017).
	Indemnité > 10 PASS (392.280 € en 2017)			
INDEMNITE DE DEPART À LA RETRAITE (HORS PSE)	Quel que soit le montant	Assujettissement total	Assujettissement total	Assujettissement total sans abattement

⁵ Il s'agit de l'indemnité prévue par une convention collective de branche, un accord professionnel ou interprofessionnel ou à défaut par la loi (et non par une convention ou un accord d'entreprise).

IMPOT SUR LE REVENU

(art. 80 *duodecies* CGI)

Exonération à hauteur de la plus élevée des deux limites suivantes :

- ✚ montant légal ou conventionnel de l'indemnité de mise à la retraite⁶,
- OU**
- ✚ double de la Rémunération Annuelle Brute de l'année civile précédant la rupture,
- ou moitié de l'indemnité totale versée, **dans la limite de 5 PASS** (196.140 € en 2017).

COTISATIONS DE SÉCURITÉ SOCIALE

(art. L.242-1 al.12 CSS)

Exonération à hauteur de la plus élevée des deux limites suivantes :

- ✚ montant légal ou conventionnel de l'indemnité de mise à la retraite⁶,
- OU**
- ✚ double de la Rémunération Annuelle Brute de l'année civile précédant la rupture,
- ou moitié de l'indemnité totale versée,

SANS pouvoir dépasser 2 PASS (78.456 € en 2017).

+ Contribution patronale spécifique de 50% du montant de l'indemnité (art.L.137-12 CSS)

Assujettissement total

CSG/CRDS

(art. L.136-2 II 5° et 5° bis CSS)

Exonération dans la limite du montant légal ou conventionnel de l'indemnité de mise à la retraite⁶,

SANS pouvoir dépasser 2 PASS (78.456 € en 2017).

Assujettissement total sans abattement**Assujettissement total****Assujettissement total****Assujettissement total sans abattement**

Exonération à hauteur de la plus élevée des deux limites suivantes :

- ✚ montant légal ou conventionnel de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle/de licenciement⁵,
- OU**
- ✚ double de la Rémunération Annuelle Brute de l'année civile précédant la rupture,
- ou moitié de l'indemnité totale versée, **dans la limite de 6 PASS** (235.368 € en 2017).

Exonération à hauteur de la plus élevée des deux limites suivantes :

- ✚ montant légal ou conventionnel de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle/de licenciement⁵,
- OU**
- ✚ double de la Rémunération Annuelle Brute de l'année civile précédant la rupture,
- ou moitié de l'indemnité totale versée,

SANS pouvoir dépasser 2 PASS (78.456 € en 2017).

+ Application du forfait social à 20% sur la part exclue de l'assiette de cotisations sociales

Assujettissement total

Exonération dans la limite du montant légal ou conventionnel de l'indemnité de licenciement⁵,

SANS pouvoir dépasser 2 PASS (78.456 € en 2017).

Assujettissement total sans abattementINDEMNITE DE RUPTURE
SUITE A MISE À LA RETRAITE
(HORS PSE)

Indemnité
≤ 10 PASS
(392.280 € en 2017)

Indemnité
> 10 PASS
(392.280 € en 2017)

Le salarié est en droit
de bénéficier
d'une pension de retraite

INDEMNITE
DE RUPTURE SUITE
A RUPTURE
CONVENTIONNELLE
HOMOLOGUEE
(art. 80 *duodecies*
6° du CGI et Circ.
DSS 10.07.2009)

Le salarié
n'est pas
en droit de
bénéficier
d'une
pension
de retraite

Indemnité
≤ 10 PASS
(392.280 € en 2017)

Indemnité
> 10 PASS
(392.280 € en 2017)

⁶ Il s'agit de l'indemnité prévue par une convention collective de branche, un accord professionnel ou interprofessionnel ou à défaut par la loi (et non par une convention ou un accord d'entreprise).

IMPOT SUR LE REVENU(art. 80 *duodecies* CGI)**Exonération** à hauteur du

↳ double de la Rémunération Annuelle Brute de l'année civile précédant la rupture,
ou moitié de l'indemnité totale versée,

dans la limite de 3 PASS (117.684 € en 2017)

COTISATIONS DE SÉCURITÉ SOCIALE

(art. L.242-1 al.12 CSS)

Exonération à hauteur du

↳ double de la Rémunération Annuelle Brute de l'année civile précédant la rupture,
ou moitié de l'indemnité totale versée,

SANS pouvoir dépasser 2 PASS (78.456 € en 2017)

Assujettissement total

CSG/CRDS

(art. L.136-2 II 5° et 5° bis CSS)

Exonération à hauteur du montant de l'indemnité exclue de l'assiette des cotisations de sécurité sociale,

SANS pouvoir dépasser 2 PASS (78.456 € en 2017)

Assujettissement total sans abattement

INDEMNITE VERSEE EN CAS DE CESSATION FORCEE DES FONCTIONS
des mandataires sociaux, dirigeants et personnes visés à l'article 80 ter du CGI

Indemnité ≤ 5 PASS (196.140 € en 2017)

Indemnité > 5 PASS (196.140 € en 2017)

INDEMNITE DE LICENCIEMENT ABUSIF OU IRRÉGULIER ALLOUÉE PAR DÉCISION DE JUSTICE
(Articles 1235-1, L.1235-2, L.1235-3, L.1235-11 à L.1235-13 du code du travail)

Indemnité ≤ 10 PASS (392.280 € en 2017)

ET INDEMNITE FORFAITAIRE EN CAS DE CONCILIATION
(Articles L.1235-1 et D.1235-21 du code du travail)

Indemnité > 10 PASS (392.280 € en 2017)

Exonération totale des indemnités octroyées :

- au titre de l'article L.1235-1 : indemnité forfaitaire de conciliation,
- ou par décision de justice, au titre des articles L.1235-1, L.1235-2, L.1235-3, L.1235-3-1⁷, L.1235-11 à 13 du code du travail⁸,

indépendamment du montant des indemnités précédemment versées.

Exonération des indemnités octroyées :

- au titre de l'article L.1235-1 : indemnité forfaitaire de conciliation,
- ou par décision de justice, au titre des articles L.1235-2, L.1235-3, L.1235-11 à 13 du code du travail,

SANS pouvoir dépasser 2 PASS (78.456 € en 2017) ;
ce plafond étant apprécié en tenant compte des indemnités précédemment versées.

Assujettissement total

Exonération à hauteur du montant minimum de l'indemnité prévu par la loi⁹,

SANS pouvoir dépasser 2 PASS (78.456 € en 2017).

Assujettissement total sans abattement

⁷ Issu de la loi de finance rectificative du 29 décembre 2016 (n°2016-1918) du 29 décembre 2016.

⁸ L'administration fiscale rappelle qu'il s'agit d'indemnités versées à titre de dommages-intérêts aux salariés ayant au moins 2 ans d'ancienneté dans une entreprise d'au moins 11 salariés. Elle admet par ailleurs le bénéfice de l'exonération de l'indemnité prévue en cas de licenciement abusif pour les salariés ayant moins de 2 ans d'ancienneté ou dont l'entreprise occupe moins de 11 salariés (BOI-RSA-CHAMP-20-40-10-30 20140307 - §.20).

⁹ Circ. N° DSS/SD5B/2011/145 du 14 avril 2011, page 4, suivant laquelle l'indemnité légale ou conventionnelle correspond à la somme de l'indemnité conventionnelle de licenciement et de l'indemnité minimale accordée par le juge en cas de défaut de cause réelle et sérieuse (six mois) ; la fraction exonérée étant la plus petite des deux limites suivantes : (i) la fraction exclue de l'assiette des cotisations (de 2 PASS maximum) ou (ii) la somme de l'indemnité conventionnelle de licenciement et de l'indemnité minimale accordée par le juge.

NOUVEAU BAREME DE L'INDEMNITE FORFAITAIRE DE CONCILIATION ET REFERENTIEL INDICATIF D'INDEMNISATION POUR LICENCIEMENT INJUSTIFIE EN L'ABSENCE DE CONCILIATION

REEVALUATION DU BAREME DE L'INDEMNITE FORFAITAIRE DE CONCILIATION

L'article L.1235-1 du code du travail prévoit qu'« en cas de litige, lors de la conciliation prévue à l'article L.1411-1, l'employeur et le salarié peuvent convenir ou le bureau de conciliation et d'orientation proposer d'y mettre un terme par accord. Cet accord prévoit le versement par l'employeur au salarié d'une indemnité forfaitaire dont le montant est déterminé, sans préjudice des indemnités légales, conventionnelles ou contractuelles, en référence à un barème fixé par décret en fonction de l'ancienneté du salarié ». Le décret n° 2016-1582 du 23 novembre 2016 a modifié le barème de l'indemnité forfaitaire de conciliation prud'homale qui figure à l'article D.1235-21 du code du travail, pour être cohérent avec le nouveau référentiel indicatif des indemnités de rupture.

Nouveau barème de l'indemnité forfaitaire de conciliation :

Ancienneté	Indemnité (en mois de salaire)
< 1 an	2 mois
1 an et < 8 ans	3 mois + 1 mois par année supplémentaire d'ancienneté
8 ans et < 12 ans	10 mois
12 ans < 15 ans	12 mois
15 ans et < 19 ans	14 mois
19 ans et < 23 ans	16 mois
23 ans et < 26 ans	18 mois
26 ans et < 30 ans	20 mois
≥ 30 ans	24 mois

A noter que selon le BOFIP du 7 mars 2014, l'indemnité forfaitaire versée lors de la conciliation est intégralement exonérée d'impôt sur le revenu dans la limite du barème de l'article D.1235-21 du code du travail. Cette position paraît plus restrictive que l'article 80 *duodecies* 1° du CGI, qui énonce quant à lui que « ne constituent pas une rémunération imposable, les indemnités mentionnées à l'article L.1235-1 du code du travail ».

En matière sociale, aucune indication n'a été apportée. Cette indemnité devrait être exonérée, en tenant compte des indemnités précédemment versées, pour sa fraction inférieure à 2 PASS :

- de cotisations sociales, à hauteur du montant exonéré d'impôt ;
- de CSG/CRDS dans la limite du barème de l'article D.1235-21 du code du travail, sans pouvoir dépasser le montant exonéré de cotisations sociales (et en tout état de cause, la limite de 2 PASS). Ce barème est en effet fixé par le code du travail.

REFERENTIEL D'INDEMNISATION POUR LICENCIEMENT INJUSTIFIE EN CAS D'ABSENCE DE CONCILIATION

Le décret n°2016-1581 du 23 novembre 2016 institue le référentiel indicatif des indemnités dues en cas de licenciement injustifié prévu par la « loi Macron », sans préjudice des indemnités légales, conventionnelles ou contractuelles (art. L1235-1 al.5 du code du travail).

La prise en compte de ce barème par le juge est **facultative**, sauf demande conjointe de l'employeur et du salarié.

Ce barème – fonction de l'**ancienneté** – peut donner lieu à majoration en considération de :

- **l'âge** du salarié : majoration de l'indemnité d'1 mois de salaire si le salarié est âgé d'au moins 50 ans à la date de rupture du contrat ;
- **sa situation par rapport à l'emploi** : majoration de l'indemnité d'1 mois de salaire en cas de difficultés particulières de retour à l'emploi, liées à la situation personnelle du salarié et à son niveau de qualification, au regard du marché local du travail, ou du secteur d'activité considéré.

Référentiel d'indemnisation (hors majorations) pour licenciement injustifié sans conciliation :

Ancienneté (années complètes)	Indemnité (mois de salaire)	Ancienneté (années complètes)	Indemnité (mois de salaire)	Ancienneté (années complètes)	Indemnité (mois de salaire)	Ancienneté (années complètes)	Indemnité (mois de salaire)
0	1	11	9	22	14,5	33	19
1	2	12	9,5	23	15	34	19,25
2	3	13	10	24	15,5	35	19,5
3	4	14	10,5	25	16	36	19,75
4	5	15	11	26	16,5	37	20
5	6	16	11,5	27	17	38	20,25
6	6,5	17	12	28	17,5	39	20,5
7	7	18	12,5	29	18	40	20,75
8	7,5	19	13	30	18,25	41	21
9	8	20	13,5	31	18,5	42	21,25
10	8,5	21	14	32	18,75	43 et +	21,5

Schéma récapitulatif :

