

Les indemnités de fin de carrière



Toute entreprise est tenue de verser au salarié qui part en retraite une indemnité minimale appelée indemnité de fin de carrière (IFC), sous réserve qu'il remplisse les conditions d'ancienneté requises. Ces obligations varient selon la modalité de départ, qu'il s'agisse d'un départ volontaire à l'âge de la retraite ou d'un départ à l'initiative de l'employeur.

Le montant des indemnités est fixé par la loi mais peut être majoré par accord d'entreprise, convention collective ou décision unilatérale de l'employeur.

Il s'agit là d'un engagement conditionnel et différé portant sur le versement d'une prestation au moment du départ à la retraite. Ces engagements sociaux font donc partie du passif social.

Pour les financer, l'entreprise a le choix de :

- prélever sur sa trésorerie lors du paiement de l'indemnité, au risque toutefois d'accumuler un passif pouvant peser sur ses comptes
- provisionner en interne : les montants engagés ne sont pas déductibles du bénéfice imposable
- externaliser la gestion des indemnités en souscrivant un contrat auprès d'un assureur

Les avantages du contrat IFC

Des avantages fiscaux

- les cotisations sont déductibles du résultat fiscal et exonérées de charges sociales
- les intérêts du contrat sont exonérés d'impôts et de charges sociales
- le contrat est exonéré de la taxe d'assurance de 9%

Des avantages financiers

- la charge financière est anticipée et répartie sur plusieurs années
- la sécurisation et la valorisation des engagements sont confiées à des professionnels de la gestion financière
- les intérêts produits par la gestion viennent alléger la charge de l'entreprise
- en cas de cession, la valorisation de l'entreprise n'est pas pénalisée

Des avantages de gestion

- l'évaluation et la réactualisation des engagements sont confiées à des spécialistes
- la définition des cotisations tient compte de la situation financière et de la structure démographique de l'entreprise



Traitement social et fiscal des IFC en cas de transfert du passif social à un assureur

Traitement fiscal et social des cotisations versées par l'employeur

Fiscal

- Primes versées déductibles au titre de l'impôt sur les sociétés
- Revenus financiers non soumis à l'impôt sur les sociétés
- Exonération de la taxe d'assurance ; toutefois, si le contrat prévoit de couvrir des indemnités de licenciement, les versements sont alors soumis à la taxe de 9%

Pour le salarié, les droits constitués sont exonérés de l'impôt sur le revenu

Charges sociales

- Primes versées dans le fonds collectif non assujetties (car résultant d'une obligation, elles ne sont pas considérées comme un complément de salaire)

Traitement fiscal et social des prestations perçues par le salarié

Indemnités	Fiscal	Cotisations de Sécurité sociale ⁽¹⁾		CSG CRDS sur 100% du montant
Départ à l'initiative du salarié ⁽²⁾	Imposition dès le 1 ^{er} euro	Assujettissement total		
Départ à l'initiative de l'employeur	Exonération à hauteur du plus élevé des montants suivants : - 2 fois la rémunération annuelle brute de l'année civile précédente* - 50% de l'indemnité perçue* - montant légal ou conventionnel * Dans la limite de 5 PASS (Plafond Annuel de la Sécurité Sociale)	Si indemnités inférieures à 10 PASS	Exonération ne pouvant dépasser 2 PASS, dans la limite du plus élevé des montants suivants : - montant légal ou conventionnel - 2 fois la rémunération annuelle brute de l'année civile précédente - 50% de l'indemnité perçue	Exonération dans la limite : - du montant légal ou conventionnel - de 2 PASS Contribution spécifique employeur à hauteur de 50% du montant de l'indemnité
		Si indemnités supérieures à 10 PASS	Assujettissement total Contribution spécifique employeur à hauteur de 50% du montant de l'indemnité	

(1) Concerne également les taxes et participations sur salaires, les cotisations d'assurance chômage, les cotisations de retraite complémentaire, les versements de transports et des employeurs au Fonds national d'aide au logement (FNAL).

(2) Hors plan social

Contact
0173 173 737