

*Epargne Retraite*

## Fipavenir IFC



***Des solutions d'entrepreneurs***

# Les Indemnités de Fin de Carrière

## Principes Généraux

### Une obligation légale

Lors du départ à la retraite des salariés, les entreprises sont redevables d'une **indemnité de fin de carrière** (IFC) dont le montant est déterminé par l'accord national interprofessionnel du 10 décembre 1977 rendu obligatoire par la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 dite " loi de mensualisation ".

**Cette indemnité est égale à :**

- ½ mois de salaire après 10 ans d'ancienneté ;
- 1 mois de salaire après 15 ans d'ancienneté ;
- 1 mois ½ de salaire après 20 ans d'ancienneté ;
- 2 mois de salaire après 30 ans d'ancienneté.

Le salaire de référence est le salaire brut moyen des trois derniers mois ou le salaire brut moyen des douze derniers mois. C'est le calcul le plus favorable au salarié qui doit être retenu.

Les conventions collectives, les accords collectifs et les conventions spécifiques d'entreprise, ainsi que les contrats de travail, peuvent toutefois prévoir des indemnités supérieures.

Les indemnités de fin de carrière forment un droit acquis pour le salarié s'il est toujours présent dans l'entreprise à la fin de sa

carrière. Elles forment un passif social, c'est-à-dire une dette différée pour l'entreprise.

Conformément aux dispositions de l'article 9 du Code de commerce, **les entreprises ont l'obligation de mentionner dans l'annexe au bilan leurs engagements dans ce domaine et peuvent décider d'en inscrire, pour tout ou partie, le montant sous forme de provisions.**

Depuis 1985, les provisions ainsi constituées ne sont plus déductibles du résultat imposable des entreprises (loi de finances pour 1985, n° 84-1208, 29 décembre 1984, art. 86).

Ces dernières ont en revanche **la possibilité de souscrire un contrat d'assurance venant en représentation de leur engagement et dont les cotisations sont déductibles de leur résultat fiscal au titre des frais généraux** (Instruction fiscale n° 4-E-2-85 du 5 avril 1985).

Outre cet avantage fiscal substantiel, **les contrats "IFC" permettent aux entreprises de répartir sur plusieurs exercices la charge représentée par les départs à la retraite**, simultanés ou consécutifs, de plusieurs salariés évitant ainsi les à-coups de trésorerie.

### Deux modes possibles de gestion

L'entreprise a le choix entre deux modes de gestion pour provisionner ses engagements en matière d'indemnité de fin de carrière.

#### La gestion interne

L'entreprise verse directement aux intéressés les indemnités prévues au fur et à mesure de leur exigibilité.

**Les principaux avantages de cette méthode sont :**

- Sur le plan de la trésorerie : les provisions ne sortent pas de l'entreprise et sont accessibles en cas de besoin ou de variation du montant des engagements.
- Sur le plan financier : une entreprise de taille importante et dotée d'un savoir-faire de gestion d'actifs financiers peut gérer et faire fructifier ses propres réserves. Elle peut espérer des économies de coûts (frais commerciaux et coûts de gestion) et de meilleurs résultats financiers.

**En revanche, cette méthode amène :**

- Une faible sécurité : pour l'entreprise, dont les actifs correspondant à ses engagements varient au gré des marchés financiers, avec le risque de cours au moment des départs.
- Une lourdeur de gestion : le provisionnement des engagements résulte de calculs actuariels régulièrement mis à jour. La gestion interne à l'entreprise nécessite de prendre en charge ces calculs et d'assurer un suivi rigoureux du provisionnement.
- Une charge fiscale : lorsque l'entreprise est assujettie à l'impôt sur les sociétés, la non-déductibilité alourdit le coût du provisionnement ; toutefois, les sommes dues au salarié ont le

caractère de charges déductibles. Les produits financiers réalisés en gestion interne sont imposables.

#### La gestion externe : optimisation du passif social

L'entreprise verse à un organisme (Compagnie d'assurance, Mutuelle ou Institution de prévoyance) des primes qui permettent de constituer des provisions pour financer les sommes qu'elle devra verser à ses salariés au moment de leur départ à la retraite.

**Les principaux avantages sont :**

- Sur le plan de la gestion : le recours à un organisme externe se traduit par une délégation de la prévision et une assistance dans l'échelonnement des provisions et du suivi des budgets.
- Sur le plan financier : les entreprises assujetties à l'impôt sur les sociétés peuvent étaler les provisions, et utiliser opportunément la déductibilité des primes.
- Par ailleurs, les plus-values réalisées ne sont pas imposables.
- Sur le plan de la sécurité : la gestion financière confiée à des organismes spécialisés apporte des garanties de sécurité, pour l'entreprise comme pour les salariés : volume des actifs, mutualité des risques.

**Cette méthode génère une contrainte :**

- Sur le plan de la trésorerie : si les provisions sont devenues excessives, l'entreprise ne peut rapatrier dans ses comptes les fonds constitués.

## Tableau récapitulatif des indemnités de fin de carrière

	Départ sur l'initiative de l'entreprise		Départ sur l'initiative du salarié		Indemnité de Cessation d'activité
<b>Conditions de départ</b>	Retraite à taux plein et âge atteint	Autres cas	Le salarié liquide sa retraite	Le salarié ne liquide pas sa retraite	Dispositif ARPE
<b>Nature du départ</b>	Mise à la retraite	Licenciement	Départ à la retraite	Démission	Licenciement
<b>Montant de l'indemnité due par l'entreprise</b>	Indemnité de départ à la retraite (légale ou conventionnelle)	Indemnité de licenciement (légale ou conventionnelle)	Indemnité de départ à la retraite (légale ou conventionnelle)	Néant	Indemnités de préretraite
<b>Régime fiscal</b>	<p>Exonération d'impôt sur le revenu à hauteur de l'indemnité prévue par la convention collective ou l'accord professionnel ou interprofessionnel applicable ou à défaut la loi.</p> <p>La CSG et la CRDS sont dues mais seulement pour la fraction qui excède les montants indiqués ci-dessus</p>		<p>Exonération d'impôt sur le revenu dans la limite de 3 050 €.</p> <p>La CSG et la CRDS sont dues dès le premier euro. (CSG déductible à hauteur de 5,10 %).</p>		<p>Exonération d'impôt sur le revenu à hauteur de l'indemnité prévue par la convention collective ou l'accord professionnel ou interprofessionnel ou à défaut la loi.</p> <p>La CSG et la CRDS sont dues mais seulement pour la fraction qui excède les montants indiqués ci-dessus</p>
<b>Régime social</b>	<p>Exonération totale des charges sociales si l'indemnité est égale à celle prévue dans la convention collective ou l'accord professionnel ou interprofessionnel ou la loi.</p>		<p>Pas d'exonération de charges sociales</p>		<p>Exonération totale des charges sociales si l'indemnité est égale à celle prévue dans la convention collective ou l'accord professionnel ou interprofessionnel ou la loi.</p>

*N.B. : Ce tableau simplifié ne prend en compte que les cas généraux, l'ensemble des dispositions applicables ne pouvant pas être recensé.*