



## Les Indemnités de fin de carrière

### IFC

#### ► Transformez vos obligations en avantage fiscal

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 financer les IFC, l'entreprise a le choix :

- de prélever sur sa trésorerie lors du paiement de l'indemnité, au risque toutefois d'assimiler un passif pouvant peser sur ses comptes
- de provisionner en interne : les montants engagés ne sont pas déductibles du bénéfice imposable
- d'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 confiés 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 et de la structure démographique de l'entreprise

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

##### 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 licenciements 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 fond collectif non assujetties (car résultant d'une obligation, elles ne sont pas considérées comme un complément de salaire)

### ► Traitement social et fiscal des prestations perçues par le salarié

Indemnités	Fiscal	Cotisations de sécurité sociale	CSG CRDS sur 100% du montant	
Départ à l'initiative du salarié	Imposition dès le 1er euro	Assujettissement total		
Départ à l'initiative de l'employeur	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	

Obtenez votre Devis IFC !

[Devis personnalisé gratuit et sans engagement](#)

*Contactez-nous !*