

## La gestion des indemnités de fin de carrière

Les indemnités de fin de carrière sont versées au salarié lorsqu'il part en retraite. Elles représentent une charge que l'employeur se doit de gérer au mieux, selon la taille de son entreprise notamment.

- Comment l'employeur gère-t-il ces indemnités ?
- Peut-il choisir entre différents types de gestion ?
- Ses choix influent-t-ils sur l'indemnité de son salarié ?

Vous trouverez toutes les réponses à ces questions dans ce dossier.



Le droit du travail met à la charge de l'employeur un certain nombre d'obligations envers les salariés en fin de carrière. Notamment, il prévoit le versement d'indemnités dites « de fin de carrière » lors du départ ou de la mise à la retraite.

La réglementation applicable aux engagements en matière de retraite et engagements similaires (*normes IAS19/IFRS*) laisse actuellement la faculté aux entreprises de provisionner ces engagements, sauf lors de l'entrée d'une entreprise dans le périmètre de la consolidation d'un groupe où le provisionnement de l'intégralité des engagements est obligatoire (*code du commerce art. L. 123-13*).

Compte tenu du cadre légal (*normes IAS19/IFRS*), le CNC (*Conseil National de la Comptabilité*) **préconise la comptabilisation au bilan des engagements de retraite et des avantages similaires** (méthode préférentielle de la recommandation 2003R-01).

Toutefois, que l'entreprise provisionne ou mentionne simplement ses engagements en annexe, **elle doit les évaluer**.

Ainsi, l'entreprise qui a choisi de ne pas provisionner ses engagements de retraite et engagements similaires doit fournir en annexe la même qualité d'information établie sur des bases identiques à celle exigée des entreprises qui ont choisi de les provisionner.

Selon les recommandations du CNC, l'entreprise doit utiliser la méthode rétrospective des unités de crédit projetées (méthode préconisée par la norme IAS 19) pour déterminer la valeur de la dette actuarielle.

### **I. La problématique des IFC**

Ces indemnités représentent un certain coût pour l'entreprise, pour plusieurs raisons :

- tout d'abord, en fonction du dispositif, à savoir départ ou mise à la retraite. En effet, le montant de l'indemnité de départ à la retraite à l'initiative salarié est au moins égal à l'indemnité prévue par l'article 6 de l'accord annexé à la Loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 relative à la mensualisation et à la procédure conventionnelle publiée au JO le 20 janvier 1978. Le montant de l'indemnité de mise à la retraite correspond quant à lui au moins à celui prévu en matière de licenciement. Par conséquent, le montant de l'indemnité de mise à la retraite est en principe plus important que celui de l'indemnité due dans le cadre d'un départ à l'initiative du salarié,
- Ensuite en fonction du texte applicable : les indemnités légales de départ ou de mise à la retraite sont des indemnités minimales. Leur montant peut donc être supérieur dès lors que la convention collective ou le contrat de travail prévoit un montant plus important.

Par conséquent, le montant de l'indemnité en cas de départ à la **retraite à l'initiative du salarié** est au moins égal à :

Ancienneté du salarié au sein de l'entreprise	Montant de l'indemnité
À partir de 10 ans d'ancienneté	½ mois de salaire
À partir de 16 ans d'ancienneté	1 mois de salaire
À partir de 20 ans d'ancienneté	1 mois et ½ de salaire

Et le montant de l'indemnité en cas de mise à la retraite **par l'employeur(\*)** est au moins égal à :

Ancienneté du salarié au sein de l'entreprise	Montant de l'indemnité
Entre 2 et 10 ans	1 /10ème de mois de salaire par année d'ancienneté
A partir de 10 ans	1 /10ème de mois de salaire par année d'ancienneté + 1/15ème de mois de salaire par année d'ancienneté au-delà de 10 ans

(\*) : Jusqu'au 31/12/2009, les mises à la retraite à l'initiative de l'employeur de salariés **entre 60 et 65 ans** et bénéficiant d'une pension de retraite à taux plein ne demeurent possibles qu'au sein des entreprises relevant d'un accord de branche étendu prévoyant cette possibilité, un tel accord devant avoir été conclu avant la publication de le LFSS pour 2007 (22/12/2006). A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2010, toute mise à la retraite à l'initiative de l'employeur d'un salarié âgé de moins de 65 ans sera interdite.

Les mises à la retraite de salariés âgés de **65 à 69 ans** seront, quant à elles, subordonnées à l'accord du salarié concerné, qui devra être interrogé par écrit par son employeur dans le respect d'une procédure définie par décret du 30/12/2008 (décret n° 2008-1515 publié au JO du 31/12/2008), et applicable à compter du **1<sup>er</sup> janvier 2010**.

Il résulte de ces dispositions qui doivent être codifiées à l'article D.1237-2-1 du code du travail que l'employeur aura désormais l'obligation, trois mois avant l'anniversaire du salarié, de l'interroger par écrit sur son intention de quitter volontairement l'entreprise pour bénéficier d'une pension de vieillesse.

En cas de non respect de cette procédure par l'employeur ou de réponse négative du salarié (qui disposera d'un délai d'un mois à compter de la date à laquelle l'employeur l'aura interrogé, pour indiquer son désaccord), l'employeur ne pourra pas procéder à la mise à la retraite du salarié l'année suivant sa date anniversaire et devra à nouveau respecter cette procédure jusqu'au 70ème anniversaire de l'intéressé qui pourra ainsi prolonger son activité professionnelle jusqu'à cet âge.

L'employeur ne pourra en effet désormais rompre unilatéralement le contrat de travail d'un salarié en procédant à sa mise à la retraite d'office qu'à partir de 70 ans.

#### ➔ **Dispositions transitoires pour 2009**

Le décret précité du 30 décembre 2008 a prévu des dispositions transitoires pour l'année 2009.

Il en résulte que la mise à la retraite de salariés âgés de 65 ans à 69 ans ne pourra prendre effet au cours de l'année 2009 que dans deux hypothèses :

- si elle a été notifiée avant le 1<sup>er</sup> janvier 2009,
- si le salarié, interrogé par l'employeur au moins 3 mois avant la date d'effet de cette mise à la retraite, n'a pas dans un délai d'un mois manifesté son intention de poursuivre son activité. Le silence ou la réponse donnée hors délai du salarié équivaut ainsi dans cette hypothèse, à une acceptation par le salarié de sa mise à la retraite.

➤ également en fonction de l'ancienneté des salariés, puisque le montant de l'indemnité varie notamment au regard de l'ancienneté du salarié au sein de l'entreprise, dans les conditions telles que reproduites ci-dessus,

➤ enfin en fonction de la pyramide des âges au sein de l'entreprise, puisque logiquement, plus l'entreprise comprend de salariés en fin de carrière plus cette dernière risque de devoir payer d'indemnités de fin de carrière.

➔ **Les IFC représentent un passif dit social pour l'entreprise.**

## **II. La gestion interne des IFC**

L'employeur peut verser les indemnités en interne. Deux options sont alors possibles :

- soit régler les indemnités au moment du départ ou de la mise à la retraite,
- soit provisionner lesdites indemnités en prévision des futures IFC.

Le provisionnement des indemnités présente à la fois un avantage et un inconvénient pour l'employeur (ce choix ne change rien du point de vue du salarié).

Il permet à l'employeur d'éviter les variations de ses résultats pouvant résulter de la variation des IFC, puisque par définition ces dernières ne sont dues que ponctuellement.

Toutefois, **elles interdisent à l'employeur de les déduire de ses résultats**. En effet, en l'absence de provisionnement, le code général des impôts autorise l'employeur à déduire le montant des IFC de ses résultats dans les conditions de déduction des charges.

Or, le code général pose également le principe de l'interdiction des provisions pour charges de retraite.

## **III. La gestion externe des IFC**

Une autre solution consiste à **externaliser la gestion des IFC** à un organisme assureur.

Cette pratique réside dans la souscription par l'employeur d'un contrat IFC auprès d'une société d'assurance.

Dans ce schéma l'employeur doit verser tant les IFC dues au salarié que les cotisations dues à l'organisme assureur. Puis l'organisme rembourse à l'employeur les sommes versées au salarié.

Ce contrat suppose notamment que l'employeur transmette à l'organisme assureur les données suivantes :

- les dates de naissance et d'ancienneté des salariés, les montants des salaires,
- la politique salariale de l'entreprise relative notamment à la progression des salariés,
- la Convention Collective ou l'Accord d'Entreprise applicable.

En fonction de ces éléments, l'organisme assureur effectue une étude actuarielle, afin d'évaluer le montant du passif social et de déterminer le montant des cotisations dues par l'employeur à l'organisme assureur.

L'employeur a l'obligation, le cas échéant de réactualiser les données auprès de l'organisme assureur.

Cette faculté d'externalisation permet donc **d'éviter les variations de résultats, tout en bénéficiant d'avantages fiscaux, puisque le montant des cotisations est déductible du bénéfice imposable**.

Enfin, elle offre une certaine sécurité au salarié bénéficiaire des IFC. En effet, en cas de liquidation judiciaire de l'entreprise, les IFC lui seront versées, à hauteur du fonds constitué.



## La solution Gan Assurances

Le Cabinet ROUSSEAU & Gan Assurances vous offrent un service complet : évaluation de votre passif social, mise en place d'une solution de financement adaptée, accès à un régime fiscal avantageux, gestion performante de votre épargne. Une prestation réalisée en parfaite coordination avec votre expert-comptable.

### *L'audit personnalisé de votre passif social :*

- > Cette étude actuarielle, réalisée par votre Cabinet en totale conformité avec les nouvelles règles comptables IAS19, vous permettra de connaître précisément vos engagements financiers.

L'étude prend en compte notamment :

- ✚ Le mode d'acquisition des droits défini par votre Convention Collective,
- ✚ La démographie de l'entreprise (répartition, ancienneté, âges, salaires),
- ✚ Le turnover,
- ✚ La progression de la masse salariale.

L'évaluation du passif social devra être portée en annexe du bilan de l'entreprise par votre expert-comptable.

### *Une solution de financement adaptée :*

- > Selon la nature de vos engagements, indemnités de départ pour la retraite ou indemnités de licenciement, vous avez le choix parmi deux solutions :

- ✚ Le contrat Indemnités de Fin de Carrière (IFC) : les sommes provisionnées sont réservées au financement des indemnités de fin de carrière. Elles sont exonérées de la taxe d'assurance de 9%.
- ✚ Le contrat Indemnités de Fin de Carrière et de Licenciement (IFC+IL) : les sommes provisionnées peuvent être employées pour les indemnités de fin de carrière comme pour les indemnités de licenciement. Cette solution plus souple ne bénéficie pas de l'exonération de la taxe d'assurance.

Les sommes provisionnées sur votre contrat IFC ou IFC+IL ne peuvent excéder le montant du passif social. Si les provisions ne sont pas suffisantes pour couvrir vos engagements à l'égard de vos salariés, il vous reviendra de verser le complément.

### *Des conditions fiscales avantageuses :*

- > En provisionnant votre passif social sur un contrat Gan Assurances, vous bénéficiez de mesures fiscales particulièrement intéressantes :

#### **Avantages pour l'entreprise :**

- Les cotisations sont déductibles du résultat imposable et exonérées des charges patronales,
- Les intérêts financiers portant sur le montant provisionné sont exonérés d'impôt.

#### **Avantages pour le salarié :**

- Les indemnités versées n'entrent pas dans l'assiette de l'impôt sur le revenu et sont exonérées de charges sociales<sup>(1)</sup>.

(1) Dans les limites prévues par la loi et hors CSG-CRDS. Aucune exonération n'est admise en cas de départ en retraite à l'initiative du salarié, excepté une franchise de 3 050 € selon le barème 2007.

● **Solution interne ou externe, comparez les performances !**

	Provisionnement interne à votre entreprise	Solution Gan Assurances	
		Contrat IFC	Contrat IFC+IL
Versement	50 000 €	50 000 €	50 000 €
Frais sur versement	0 %	3,50 %	3,50 %
Fiscalité	33,33 %	-	-
Taxe d'assurance	-	-	9 %
Solde	33 335 €	48 250 €	43 750 €
Hypothèse de rendement du placement	3 %*	4 %**	4 %**
Provision disponible (hypothèse après 7 ans)	40 998 €	63 494 €	57 572 €

**50 % de provisions en plus !**

\*Hypothèse de rendement maximum pour un placement court terme de type gestion de trésorerie.

\*\*Hypothèse de rendement basse de l'Actif Général de Gan Assurances.

● **Les Plus de l'offre Gan Assurances**

**Le Plus Fiabilité**

La méthodologie de Gan Assurances pour l'évaluation du passif social est conforme aux normes comptables IAS-IFRS. Vous bénéficiez d'une information parfaitement fiable pour effectuer vos déclarations. Sur votre demande, à tout moment et à chaque mouvement de personnel, ce montant est actualisé.

**Le Plus Sécurité**

Votre conseiller Gan Assurances vous propose un plan de financement dans la durée. Vous êtes sûr de pouvoir vous acquitter à tout moment de vos obligations sociales sans compromettre l'équilibre financier de votre entreprise.

**Le Plus Performance**

Vos cotisations sont placées sur un compte productif d'intérêts totalement sécuritaire, l'Actif Général Gan Assurances. La performance de la gestion permet, en augmentant vos provisions, de participer à votre effort d'épargne.

## RÉGIME FISCAL ET SOCIAL DES INDEMNITÉS DE RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL ET DE CESSATION DU MANDAT SOCIAL

INDEMNITES	ASPECT FISCAL	COTISATIONS DE SECURITE SOCIALE ET COTISATIONS ALIGNEES (1)	CSG/CRDS
Indemnité de départ volontaire à la retraite	Assujettissement au-delà de 3050 €	Assujettissement de l'indemnité en totalité	Assujettissement (après abattement de 3%) de l'indemnité
Indemnité de mise à la retraite (4)	Exonération, sans limite, à hauteur du montant de l'indemnité conventionnelle ou à défaut légale. La fraction exonérée ne peut être inférieure : - soit à la moitié de l'indemnité totale perçue - soit si le calcul est plus avantageux au double de la rémunération annuelle brute perçue par le salarié au cours de l'année civile précédant la rupture du contrat de travail mais dans la limite de 5 fois le PASS en vigueur à la date de versement des indemnités (2)	Exonération, sans limite, à hauteur du montant de l'indemnité conventionnelle ou à défaut légale. La fraction exonérée ne peut être inférieure : - soit à la moitié de l'indemnité totale perçue - soit si le calcul est plus avantageux au double de la rémunération annuelle brute perçue par le salarié au cours de l'année civile précédant la rupture du contrat de travail mais dans la limite de 5 fois le PASS en vigueur à la date de versement des indemnités (2) <b>NB : Les indemnités de mise à la retraite versées à compter du 11 octobre 2007 sont intégralement soumises, quel que soit l'âge des salariés concernés (c'est-à-dire même s'ils sont âgés de 65 ans ou plus), à une contribution spécifique à la charge de l'employeur dont le taux actuel de 25% sera porté à 50% pour les indemnités versées à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2009.</b>	Assujettissement (après abattement de 3%) de la fraction excédant le montant de l'indemnité conventionnelle ou légale ou en tout état de cause de la fraction soumise à l'impôt sur le revenu par application de l'article 80 duodecies du CGI
Indemnité de licenciement	Exonération, sans limite, à hauteur du montant de l'indemnité conventionnelle ou à défaut légale : La fraction exonérée ne peut être inférieure : - soit à la moitié de l'indemnité totale perçue - soit si le calcul est plus avantageux au double de la rémunération annuelle brute perçue par le salarié au cours de l'année civile précédant la rupture du contrat de travail mais dans la limite de 6 fois le PASS en vigueur à la date de versement des indemnités (3)	Exonération à hauteur du montant de l'indemnité conventionnelle ou à défaut légale : La fraction exonérée ne peut être inférieure : - soit à la moitié de l'indemnité totale perçue - soit si le calcul est plus avantageux au double de la rémunération annuelle brute perçue par le salarié au cours de l'année civile précédant la rupture du contrat de travail mais dans la limite de 6 fois le PASS en vigueur à la date de versement des indemnités (3)	Assujettissement (après abattement de 3%) de la fraction excédant le montant de l'indemnité conventionnelle ou légale
Indemnité de licenciement versée dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi au sens des articles L.321-4 et 321-4-1 du code du travail	Exonération	Exonération	Assujettissement (après abattement de 3%) de l'indemnité sauf en cas de cessation forcée où seule la fraction soumise à l'impôt sur le revenu est assujettie
Indemnité de cessation de mandat social	Assujettissement sauf en cas de cessation forcée des fonctions. En cas de cessation forcée des fonctions seule est assujettie la fraction de l'indemnité qui est supérieure : - soit à la moitié de l'indemnité totale perçue - soit si le calcul est plus avantageux au double de la rémunération annuelle brute perçue par le dirigeant au cours de l'année civile précédant la cessation du mandat social. dans la limite de 6 fois le PASS en vigueur à la date de versement des indemnités (3)	Assujettissement sauf en cas de cessation forcée des fonctions. En cas de cessation forcée des fonctions seule est assujettie la fraction de l'indemnité qui est supérieure : - soit à la moitié de l'indemnité totale perçue - soit si le calcul est plus avantageux au double de la rémunération annuelle brute perçue par le dirigeant au cours de l'année civile précédant la cessation du mandat social. dans la limite de 6 fois le PASS en vigueur à la date de versement des indemnités (3)	Assujettissement (après abattement de 3%) de l'indemnité sauf en cas de cessation forcée où seule la fraction soumise à l'impôt sur le revenu est assujettie

(1) ARRCO, AGIRC, ASSEDI, AGS, taxe d'apprentissage, participation à la formation continue, participation à l'effort de construction, taxe sur les salaires ...

(2) Soit 166.380 € pour les indemnités versées en 2008

(3) Soit 199.656 € pour les indemnités versées en 2008

(4) Jusqu'au 31/12/2009, les mises à la retraite à l'initiative de l'employeur de salariés entre 60 et 65 ans et bénéficiant d'une pension de retraite à taux plein ne demeurent possibles qu'au sein des entreprises relevant d'un accord de branche étendant cette possibilité, un tel accord devant avoir été conclu avant la publication de la LFSS pour 2007 (22/12/2006). A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2010, toute mise à la retraite à l'initiative de l'employeur d'un salarié âgé de moins de 65 ans sera interdite