



## Retraite

Indemnités de Fin de Carrière - Régime social

On distingue deux types d'I.F.C. :

- les indemnités de départ en retraite (I.D.R.) en cas d'initiative du salarié ;
- les indemnités de mise à la retraite (I.M.R.) en cas d'initiative de l'employeur (en principe impossible avant 65 ans).

Ne sont visés ci-dessous que les modes de gestion externalisée des I.F.C.

### COTISATIONS

#### EMPLOYEUR

\* Les primes n'étant pas un salaire, il n'y a ni cotisations sociales, ni C.S.G. ni C.R.D.S.

### PRESTATIONS <sup>(1)</sup>

#### EMPLOYEUR

**L. 136-2 et L. 242-1 Code de la Sécurité sociale et régime applicable depuis la circulaire ACOSS du 25 janvier 2001** : alignement du régime social des indemnités sur le régime fiscal (Article 80 duodecies C.G.I.).

**1) Indemnités (licenciement ou départ volontaire) versées dans le cadre d'un plan de sauvegarde pour l'emploi :**

\* Exonérées de cotisations sociales

\* Assujetties à 97% à C.S.G. (7,5%) et C.R.D.S. (0,5%) au-delà de la limite prévue par la convention, l'accord ou la loi (indemnité minimum de licenciement).

**2) Indemnité de départ en retraite (initiative du salarié) :**

\* Assujetties à cotisations sociales et, à 97% de leur montant, à C.S.G. (7,5%) et C.R.D.S. (0,5%).

**3) Indemnité de mise à la retraite (initiative de l'employeur) :**

\* Exonérée de cotisations sociales dans la limite la plus élevée :

- montant de l'indemnité conventionnelle ou légale

- 50% de son montant

- 2 fois la rémunération annuelle brute n-1 (plafonné au quart de la 1ère tranche I.S.F.)

\* Assujettie à 97% à C.S.G. (7,5%) et C.RD.S. (0,5%) au-delà de la limite prévue par la convention, l'accord ou la loi (indemnité minimum de licenciement).