

EXEMPLE DE CALCUL DE RÉINTÉGRATION FISCALE ET SOCIALE SUR 2014

RÉINTÉGRATION FISCALE

RÈGLE

Les cotisations patronales aux régimes complémentaires de prévoyance et santé à caractère collectif et obligatoire sont déductibles à hauteur d'un maximum additionnant :

- 5 % du plafond annuel de la Sécurité sociale (soit **1 877,10 €** en 2014) ;
- et 2 % de la rémunération brute.

Le total des deux ne devant pas dépasser 2 % du 8 du plafond annuel de la Sécurité sociale (soit **6 006,72 €** en 2014).

Exemple

Un cadre dirigeant est affilié à un régime de prévoyance complémentaire collectif à adhésion obligatoire. Les taux de cotisations se répartissent de la manière suivante :

Tranche de rémunération	Taux Part salariale	Taux Part patronale
Tranche A	2 %	5 %
Tranche B	3 %	3 %
Tranche C	3%	3 %

Sa rémunération est de 182 640 € sur l'année 2014.

Montant des cotisations salariales et patronales versées au titre de l'année 2012 pour ce salarié

Tranche de rémunération	Taux Part salariale	Montant Part salariale	Taux Part patronale	Montant Part patronale
TA = 37 548 €	2 %	750,96 €	5 %	1 877,40 €
TB = 112 644 €	3 %	3 379,32 €	3 %	3 379,32 €
TC = 32 448 €	3 %	973,44 €	3 %	973,44 €
Total = 182 640 €		5 103,72 €		6 230,16 €

Soit un montant total des cotisations en 2014 de 11 333,88 € (= 5 103,72 + 6 230,16).

Calcul du seuil d'exonération fiscale applicable pour ce salarié

Le seuil d'exonération est de 5 % du plafond annuel de la Sécurité sociale + 2 % de la rémunération annuelle brute, soit : $(37\,548 \text{ €} \times 5 \%) + (182\,640 \text{ €} \times 2 \%) = 5\,530,20 \text{ €}$.

Sans pouvoir dépasser la limite du plafond maximal d'exonération de 2 % de 8 plafonds annuels, soit 6 007,68 €).

Le montant total des cotisations (= 11 333,88 €) étant supérieur au seuil d'exonération (= 5 530,20 €), il y a eu de réintégrer un excédent.

Calcul de réintégration

L'excédent à réintégrer correspond au montant dépassant le seuil d'exonération, soit **5 803,68 €** (= 11 333,88 – 5 530,20).

La part salariale de l'excédent est considérée comme non déductible de la rémunération imposable tandis que la part patronale de l'excédent constitue un complément de salaire.

Pour ventiler l'excédent en une part patronale et une part salariale, il faut multiplier l'excédent global par le prorata des cotisations de prévoyance complémentaire supportées respectivement par l'employeur et le salarié.

Soit :

- cotisations salariales non déductibles : $5\,803,68 \times 5\,103,72 / 11\,333,88 = 2\,613,43 \text{ €}$;
- cotisations patronales imposables : $5\,803,68 \times 6\,230,16 \text{ €} / 11\,333,88 = 3\,190,24 \text{ €}$.

RÉINTÉGRATION SOCIALE

RÈGLE

Les contributions des employeurs au financement de prestations de prévoyance complémentaire qui remplissent les conditions sont exclues de l'assiette des cotisations de Sécurité sociale propre à chaque assuré, pour une fraction n'excédant pas un montant égal à la somme de :

- 6 % du montant annuel du plafond de la Sécurité sociale (**2 252,88 € en 2014**) ;
- et 1,5 % de la rémunération soumise à cotisations de Sécurité sociale.

Le total ainsi obtenu ne peut excéder 12 % du montant annuel du plafond de la Sécurité sociale (**4 505,76 € en 2014**).

Parallèlement, si le système de garanties prévoit un maintien de couverture pour l'ensemble des anciens salariés ou ceux qui le souhaitent, il y a maintien de l'exclusion d'assiette pour les contributions que l'employeur continue à verser à ce titre, dans les mêmes conditions.

Ces dispositions s'appliquent en particulier au mécanisme de portabilité en matière de couverture complémentaire santé et prévoyance prévu par l'article 14 de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008.

Exemple

Un cadre dirigeant est affilié à un régime de prévoyance complémentaire collectif à adhésion obligatoire.

Les taux de cotisations se répartissent de la manière suivante :

Tranche de rémunération	Taux Part salariale	Taux Part patronale
<i>Tranche A</i>	<i>2 %</i>	<i>5 %</i>
<i>Tranche B</i>	<i>3 %</i>	<i>3 %</i>
<i>Tranche C</i>	<i>3 %</i>	<i>3 %</i>

Sa rémunération est de 182 640 € sur l'année 2013.

Montant des cotisations patronales versées au titre de l'année 2013 pour ce salarié

Tranche de rémunération	Taux Part patronale	Montant Part patronale
<i>TA = 37 548 €</i>	<i>5 %</i>	<i>1 877,40 €</i>
<i>TB = 112 644 €</i>	<i>3 %</i>	<i>3 379,32 €</i>
<i>TC = 32 448 €</i>	<i>3 %</i>	<i>973,44 €</i>
<i>Total = 182 640 €</i>		<i>6 230,16 €</i>

Soit un montant total de contributions patronales en 2013 de 6 230,16 €.

Calcul du seuil d'exonération social applicable pour ce salarié

La limite d'exonération des contributions patronales de prévoyance complémentaire correspond à la somme de :

- 6 % du plafond de la Sécurité sociale + 1,5 % de rémunération,

soit : $(6 \% \times 37\,548 \text{ €}) + (1,5 \% \times 182\,640 \text{ €}) = 4\,992,48 \text{ €}$.

Cette limite est toutefois plafonnée à 12% du plafond de la Sécurité sociale, soit : **4 505,76 €**.

Le montant total des contributions patronales (= 6 219,84) étant supérieur au seuil d'exonération (= 4 505,76 € - limite maximum), il y a eu de réintégrer un excédent.

Calcul de réintégration de l'excédent social

L'excédent à réintégrer correspond au montant dépassant le seuil d'exonération, soit 1 724,40 € (= 6 230,16 – 4 505,76).

L'excédent social doit être traité comme un complément de rémunération soumis aux cotisations de Sécurité sociale et figurer sur le bulletin de paie.

COMPTABILISATION DES ENGAGEMENTS DE PRÉVOYANCE

Les règles de la comptabilité française ne font aucune obligation aux entreprises de provisionner leurs engagements de retraite et de prévoyance à l'égard de leurs salariés ou anciens salariés.

Jusqu'en 1999, les entreprises françaises avaient la possibilité d'utiliser les normes américaines FAS (Financial Accounting Standard) pour l'évaluation de leurs engagements sociaux :

- FAS 87 et 88 pour les engagements de retraite ;
- FAS 112 et 106 pour les engagements autres et notamment ceux relatifs à la prévoyance, pour les salariés et anciens salariés.

Depuis le 1^{er} janvier 1999, les entreprises françaises sont autorisées à utiliser des normes comptables internationales spécifiques : les normes IAS (International Accounting Standard).

Leur élaboration, qui a fait l'objet d'une coopération internationale, a pour objectif de faciliter la lisibilité et donc la comparaison des comptes des entreprises ayant une activité internationale, ainsi que d'inciter les grandes entreprises à provisionner des engagements à l'égard de leurs salariés qui représentent un poids croissant.

La norme IAS 19 traite de la comptabilisation des avantages au personnel et s'appliquent aux indemnités de fin de carrière.

Les engagements à l'égard des anciens salariés (retraités) peuvent également être comptabilisés, car la norme IAS 19 couvre tous les engagements postérieurs à l'emploi.

La norme couvre cinq grandes catégories d'avantages sociaux :

- les avantages à court terme versés au salarié dans le courant de l'année (salaire, 13^{ème} mois, prime de vacances etc.) ;
- les avantages à long terme, versés au salarié en cours de contrat de travail, mais concernant une période plus longue qu'un an (tels que les primes d'ancienneté octroyées après 25 années de travail) ;
- les avantages postérieurs à l'emploi, c'est-à-dire versés lorsque le travailleur a quitté la société (pensions, pensions de survie, allocations d'orphelin etc.) ;
- les indemnités de fin de contrat de travail versées au salarié lorsque l'employeur met fin au contrat de travail ou à titre d'incitation au départ volontaire (par exemple : les prestations de préretraite) ;
- les avantages sur capitaux propres, c'est-à-dire les plans de prévoyance qui octroient aux salariés des avantages sur la base d'investissements en action (ce type d'avantages sociaux ne ressort dorénavant plus de l'IAS19 mais de la norme IFRS2).

L'engagement de prévoyance à l'égard des retraités peut être provisionné au même titre que la retraite.

A partir du 1^{er} janvier 2005, les normes IAS/IFRS s'imposent à l'ensemble des sociétés cotées en Europe pour leurs comptes consolidés. Elles devront notamment reconnaître un engagement dans leur bilan au titre des avantages aux personnels postérieurs à l'emploi tels que les Indemnités de Fin de Carrière, compléments de retraite...

Le règlement 99-02 applicable aux comptes consolidés reprend le même champ d'application en le précisant ainsi : "coûts des prestations de retraite et des prestations assimilées (indemnités de départ, compléments de retraite, couverture médicale, médaille du travail, prestations de maladie et de prévoyance...) au bénéfice du personnel actif et retraité".

Le règlement n° 2003-R.01 du Conseil national de la Comptabilité du 1^{er} avril 2003 précise que les médailles du travail ne sont plus considérées comme des avantages similaires aux retraites.

Depuis cette date, le Comité de la réglementation comptable publie de nombreux règlements pour expliciter les différents postes du bilan et du compte de résultat, et leurs variations, et préciser les informations à fournir dans les annexes.

Ainsi, et afin de répondre au principe de fixité, des comptes pro format doivent être publiés depuis l'exercice 2004. C'est donc dès le 1^{er} janvier 2004 que les études actuarielles des passifs sociaux doivent respecter la norme IAS 19.

La norme décrit la méthode d'évaluation actuarielle à utiliser (Projected Unit Credit), encadre les hypothèses d'évaluation qui peuvent être retenues (taux d'actualisation, hypothèses démographiques,...) et préconise l'intervention d'un actuaire.

Outre un cadre d'évaluation imposé par la norme, l'entreprise devra également fournir dans ses annexes comptables une information très détaillée.

ÉVALUATION DES ENGAGEMENTS

Principe

La méthodologie IAS est basée sur l'hypothèse que les salariés pour lesquels un régime de prévoyance a été établi s'investiront davantage dans leur travail de façon à mériter pleinement l'avantage qui leur est octroyé. Afin de mettre dans la balance les avantages (l'investissement en temps et en qualité) et les coûts, il est demandé à l'employeur d'enregistrer la valeur de l'avantage sur l'ensemble de la période pendant laquelle le salarié est supposé travailler, quel que soit le moment où l'avantage sera effectivement payé. Selon cette philosophie, les avantages sociaux à court terme des salariés sont simplement enregistrés lorsque le paiement est effectué. Malheureusement, les choses ne sont pas aussi simples pour les autres catégories. Il faut poser toute une série d'hypothèse et dans la majorité des cas, la norme IAS19 impose une méthode de calcul précise.

La recommandation n° 2003 R-01 du 1^{er} avril 2003 du Conseil National de la Comptabilité introduit une méthodologie, conforme aux normes IAS (IAS 19 et 26), pour l'évaluation et le traitement comptable des engagements de retraite et avantages similaires et s'applique aux exercices ouverts à compter du 1^{er} janvier 2004.

Le texte laisse la faculté aux entreprises de comptabiliser sous forme de provision tout ou partie seulement (conformément à l'article L. 123-13 du Code de commerce) de ces engagements. Lors de l'entrée d'une entreprise dans le périmètre de la consolidation d'un groupe, le provisionnement de l'intégralité des engagements est obligatoire. Le provisionnement de l'intégralité des engagements est cependant considéré comme la méthode préférentielle. À défaut, les engagements doivent être détaillés en annexe.

Les engagements concernent les avantages postérieurs à l'emploi (pensions et autres prestations de retraite, assurance-vie et couverture médicale postérieures à l'emploi), les autres avantages à long terme (congrés liés à l'ancienneté, congés sabbatiques, jubilés, indemnités pour invalidité de longue durée, intéressement, les primes et les rémunérations différés payables douze mois ou plus après la fin de l'exercice) et aux indemnités de rupture du contrat de travail et aux cotisations sociales et fiscales correspondantes. En sont exclus les avantages à court terme payables dans les douze mois suivant la fin de l'exercice.

Pour estimer de façon fiable le montant des avantages accumulés par les membres du personnel, l'entreprise doit utiliser des techniques actuarielles sur la base d'estimations des variables démographiques (probabilité de décès ou de départ à la retraite) et financières qui influenceront sur le coût des prestations. Les prestations imputables à l'exercice doivent être distinguées de celles des exercices antérieurs. L'entreprise doit utiliser la méthode des unités de crédit projetées (méthode préconisée par la norme IAS 19) pour déterminer la valeur actualisée de son obligation au titre des prestations définies, le coût correspondant des services rendus au cours de l'exercice et, le cas échéant, le coût des services passés. Cette méthode étant assez complexe à mettre en œuvre, le CNC considère qu'elle n'est recommandée que pour les entreprises ou les groupes dont l'effectif dépasse le seuil de 250 salariés. En dessous de ce seuil, l'entreprise peut définir sa propre méthode d'évaluation des engagements de retraite et avantages similaires.

Méthode

La méthode retenue est la méthode rétrospective avec prise en compte du salaire de fin de carrière.

L'engagement brut pour chaque salarié correspond au produit suivant :

$$\begin{aligned} & \text{Droits accumulés selon le barème des droits et l'ancienneté à la date de l'évaluation} \\ & \quad (\text{exprimés en \% du salaire de fin de carrière}) \\ & \quad \times \text{ salaire estimé de fin de carrière} \\ & \quad \quad \times \text{ taux d'actualisation} \\ & \quad \quad \times \text{ probabilité de présence à l'âge de la retraite} \\ & \quad (\text{incidence du turn-over et de la probabilité de décès}) \end{aligned}$$

Les charges sociales peuvent être prises en compte également.

La norme IAS 19 prévoit pour ce calcul des données actuarielles spécifiques, et notamment des hypothèses démographiques et financières.

Un communiqué du Conseil national de la comptabilité en date du 22 juillet 2004 précise :

La recommandation du 1^{er} avril 2003 n° 2003-R.01, relative aux règles de comptabilisation et d'évaluation des engagements de retraite et avantages similaires introduit la notion d'écarts actuariels. Ceux-ci incluent :

- les ajustements liés à l'expérience (les effets des différences entre les hypothèses actuarielles antérieures et ce qui s'est effectivement produit) ;

et

- les effets des changements d'hypothèses actuarielles.

A l'ouverture de l'exercice au cours duquel la recommandation est appliquée pour la première fois, la provision est déterminée selon les dispositions de la recommandation sur la base du jeu d'hypothèses sélectionné et est prélevée sur les capitaux propres après effet fiscal.

Les entreprises qui évaluaient leurs engagements selon des méthodes très proches de celles préconisées par la recommandation et qui utilisaient la technique du corridor peuvent, à l'occasion de la première application de la recommandation, soit conserver à leur bilan les écarts actuariels non encore constatés en résultat, soit les transférer en capitaux propres.

A la clôture de cet exercice, les écarts actuariels apparus depuis l'ouverture peuvent être comptabilisés selon l'une des possibilités suivantes :

- soit ils sont enregistrés en totalité en résultat ;
- soit, l'entreprise utilise la méthode dite du "corridor" définie par la recommandation, consistant à enregistrer les écarts actuariels en tant qu'ajustement de la provision et à les amortir en résultat pour autant qu'ils excèdent un certain seuil ;
- soit l'entreprise utilise une autre méthode systématique de comptabilisation en résultat des écarts actuariels, à condition que cette méthode aboutisse à une prise en compte dans le résultat des écarts actuariels plus rapide, que celle obtenue par la méthode du " corridor ".

DATE DE L'ÉVALUATION DES ENGAGEMENTS

Celle-ci doit être faite chaque année, lors de la clôture des comptes.

TAUX D'ACTUALISATION

Le taux à retenir est celui des obligations privées de première catégorie (emprunts d'État) et de même maturité (durée) que les engagements évalués.

En France, le taux employé peut être le TEC 10 (Taux de l'Échéance Constante à 10 ans calculé chaque jour à partir des OAT - emprunt d'État à taux fixe - 10 ans).

ÉCARTS ACTUARIELS

Si les écarts actuariels (par exemple la différence entre les rendements attendus et obtenus) excèdent 10%, il est possible de les étaler sur la durée probable moyenne résiduelle de vie active des salariés.

COÛT DES SERVICES PASSÉS

Lorsqu'un régime de prévoyance est mis en place en assurant une couverture immédiate à tous les salariés, il convient de provisionner également le coût des services passés.

MODIFICATION DU RÉGIME OU DE LA DÉMOGRAPHIE DE L'ENTREPRISE

En cas de réduction des prestations prévues par le régime ou de licenciement, la réduction correspondante de l'engagement doit être immédiatement comptabilisée.

PROVISIONNEMENT

Les engagements ainsi comptabilisés doivent être portés dans un compte de provision spécifique. Les autorités fiscales françaises ne reconnaissant pas l'anticipation des charges liées aux engagements sociaux, les provisions et charges imposées par les normes internationales, et recommandée dans les normes françaises, ne sont pas déductibles du résultat imposable.

Lorsque la provision est confiée à un assureur sous forme de contrat, pour couvrir tout ou partie des engagements sociaux de l'entreprise, la charge correspondante devient une cotisation d'assurance naturellement déductible du résultat fiscal.

COUVERTURE

Les engagements peuvent être couverts pour tout ou partie par des contrats d'assurance ou de placement.

Dans ce cas, les montants placés réactualisés viennent comptablement en déduction de l'engagement brut de l'entreprise.

NOUVELLES RÈGLES COMPTABLES

Le comité d'urgence du Conseil National de la Comptabilité (CNC) a publié un avis n° 00-A le 6 juillet 2000, relatif à la comptabilisation des changements de méthodes comptables.

Cet avis a été validé par la Commission des Opérations de Bourse (COB) et la Direction de la Législation Fiscale (Lettre adressée au CNC le 3 mai 2000).

La norme comptable française oblige - conformément à l'article L.123-13 alinéa 3 du Code du Commerce - l'ensemble des entreprises à faire évaluer leur passif social au titre du "montant des engagements de l'entreprise en matière de pension, de compléments de retraite, d'indemnités et d'allocations en raison du départ à la retraite ou avantages similaires des membres ou associés de son personnel et de ses mandataires sociaux est indiqué dans l'annexe. Par ailleurs, les entreprises peuvent décider d'inscrire au bilan, sous forme de provision, le montant correspondant à tout ou partie de ces engagements".

La recommandation du CNC (Conseil National de la Comptabilité) d'avril 2003 précise que les entreprises françaises de plus de 250 salariés doivent évaluer les engagements d' Indemnités de Fin de Carrière conformément à la norme IAS 19 (méthode actuarielle unique, taux d'actualisation encadré qui doit correspondre au taux d'actualisation des obligations de sociétés notées AA...) à partir de l'exercice comptable 2004.

Les entreprises françaises de moins de 250 salariés peuvent utiliser une méthode d'évaluation simplifiée mais sont encouragées à suivre les meilleures pratiques de la place (en conformité avec la norme IAS 19).

Les entreprises gardent la possibilité de reconnaître en Bilan ou Hors Bilan les engagements mais doivent donner une information très détaillée dans les annexes de leurs comptes.

Les principaux impacts constatés lors de l'application des nouvelles recommandations sont :

- une modification des taux d'actualisation souvent choisis dans le cadre d'externalisation des engagements d' Indemnités de Fin de Carrière auprès d'un assureur et non conformes aux préconisations de la norme IAS 19 ;
- la possibilité d'amortir des engagements dans le temps qui a pour effet de lisser le compte de résultat.

Les règles de comptabilisation sont désormais les suivantes.

CHANGEMENT DE MÉTHODE

Il ne sera autorisé que dans le cadre d'un provisionnement unique et intégral de l'ensemble des engagements non seulement de retraite (relatifs tant aux actifs qu'aux retraités), mais également de tous leurs autres engagements assimilés (prévoyance, médailles du travail, ...).

Un provisionnement partiel antérieur ne permet donc pas un changement de méthode comptable, qui ne peut se justifier que par :

- un changement exceptionnel dans la situation de l'entreprise (par exemple, une cotation en Bourse) ;

ou

- l'application d'une méthode considérée comme "préférentielle", du fait qu'elle permet de fournir une meilleure information.

Article 120-4 alinéas 1 et 2 - Plan Comptable Général

La méthode préférentielle déterminée par le Règlement n° 99-02 est celle qui prend en compte :

« le coût des prestations de retraite et des prestations assimilées (indemnités de départ, compléments de retraite, couverture médicale, médaille du travail, prestations de prévoyance, ...) au bénéfice du personnel actif et retraité. »

PROVISIONNEMENT PARTIEL

Une entreprise qui n'avait jusqu'à présent constitué aucune provision, ne peut plus décider de constituer seulement une provision partielle (par exemple, pour couvrir les seuls engagements relatifs aux prestations de prévoyance).

Et pourtant, l'article 9 du Code de commerce autorise toujours ce provisionnement partiel.

La COB considère qu'il n'y a toutefois pas lieu de reprendre les provisions partielles constituées antérieurement.

TRAITEMENT FISCAL DES PROVISIONS POUR PRÉVOYANCE

Les provisions pour prévoyance sont déductibles des résultats soumis à impôt sur les sociétés, dans la mesure où elles ne sont pas expressément citées par l'article 39-1 5° du Code général des impôts (qui interdit la déductibilité des provisions pour retraite).