

## TRAITEMENT COMPTABLE

---

### RÉGIMES A PRENDRE EN COMPTE

Le traitement comptable ne concerne que les régimes à prestations définies qui nécessitent une évaluation de l'engagement de l'entreprise, tant vis-à-vis des actifs que des retraités, et éventuellement le provisionnement correspondant.

Dans le cadre d'un régime à cotisations définies, aucun calcul de l'engagement n'est à effectuer, puisque l'entreprise ne s'engage qu'à verser une cotisation, qu'elle enregistre comptablement dans les charges de l'exercice.

De plus, les prestations (rentes) étant directement versées par l'organisme assureur, sous sa seule responsabilité, n'ont pas lieu d'être suivies comptablement par l'entreprise.

Toutefois, l'application de certaines normes comptables (IAS 19 ou FAS 87) requiert que l'entreprise donne une information sur les régimes à cotisations définies en place (montant des cotisations, catégories de salariés concernés).

La norme IAS 19 sur les engagements sociaux (« Avantages du Personnel », en retraite et prévoyance notamment) conduit les entreprises à entamer des réflexions profondes sur les couvertures de retraite supplémentaire qu'elles proposent à leurs salariés et anciens salariés.

Cette norme indique comment identifier, valoriser et comptabiliser les avantages sociaux accordés aux salariés d'une entreprise (et à ses ex-salariés le cas échéant). Elle existe sous sa forme actuelle depuis 1998 (malgré plusieurs amendements) et a été adoptée par la Commission Européenne en 2003. Elle cherche à recenser tous les avantages et demande à ce que ces avantages soient comptabilisés en se basant sur les pratiques en vigueur depuis plusieurs années au sein de l'entreprise.

La norme IAS 19, au même titre que les autres normes émises par l'IASB, est applicable depuis le 1er janvier 2005 à titre obligatoire par les sociétés faisant appel public à l'épargne, préparant et publiant des comptes consolidés.

Pour les autres entreprises (et notamment les PME) des réflexions sont en cours afin de définir le référentiel comptable le plus adapté à leur situation.

Au niveau des engagements pris vis-à-vis du personnel, force est de constater que de nombreuses entreprises non cotées se sont d'ores et déjà appropriées les principes de la norme IAS 19 pour valoriser leurs engagements.

Le Conseil National de la Comptabilité (CNC), par une recommandation du 1<sup>er</sup> avril 2003 demande à toutes les entreprises françaises de valoriser leurs engagements « retraite et avantages similaires » suivant les principes de l'IAS 19.

Cette recommandation complète les textes existant en France : l'article L. 123-13 du Code de commerce, qui n'impose aux entreprises aucune obligation en matière de provisionnement, l'article 335-1 du règlement n° 99-03 du CRC relatif au plan comptable général (PCG) qui précise que la comptabilisation d'une provision couvrant la totalité des engagements pour les membres du personnel actifs et retraités, conduit à une meilleure information financière, et est considérée comme une méthode préférentielle.

Les entreprises qui ne provisionnent pas les engagements, doivent indiquer les montants correspondants en annexe (article 531 du Plan Comptable Général).

En février 2004, l'IASB a publié la norme IFRS 2 « Paiement fondé sur des actions » qui traite notamment les avantages accordés aux salariés au titre des stock-options, des bons de souscriptions d'actions,... qui auparavant étaient couverts par la norme IAS 19.

*☞ Les normes IAS/IFRS, entrées en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2005 pour les entreprises faisant appel public à l'épargne, sont applicables depuis 2007 aux entreprises de plus de 250 salariés.*

*Concernant les PME, le projet d'IFRS PME a abouti à la publication, en avril 2007, d'une «vue d'ensemble » sur le projet de norme.*

## **CRÉATION DE L'AUTORITÉ DES NORMES COMPTABLES (ANC)**

L'ordonnance n° 2009-79 du 22 janvier 2009 (JO du 23 janvier 2009) réforme le processus français de normalisation comptable par la création de l'Autorité des Normes Comptables (ANC) en remplacement du Conseil National de la Comptabilité (CNC).

Elle simplifie le dispositif actuel dans lequel deux instances différentes, le CNC et le Comité de la Réglementation Comptable (CRC), intervenaient dans le processus d'adoption de la réglementation comptable. La première donnait un avis sur les projets de règlements comptables adoptés ensuite par la seconde.

La création de l'ANC poursuit également un second objectif. Elle vise à doter la France d'une institution capable de mobiliser l'ensemble des compétences françaises pour peser dans les débats internationaux, particulièrement dans les débats relatifs aux normes comptables internationales élaborées par l'International Accounting Standards Board (IASB).

## ENGAGEMENT DE L'ENTREPRISE

Il n'existe d'engagement de l'entreprise que dans le cadre d'un régime à prestations définies ou d'indemnités de fin de carrière.

Les régimes à cotisations définies n'entraînent pour l'entreprise que l'engagement à payer une cotisation d'assurance, qui sera comptabilisée dans chaque exercice de versement.

La différenciation entre les types de régimes se fait en déterminant si, compte tenu des termes du régime de retraite mis en place, l'entreprise est tenue ou non d'assurer le paiement des prestations de retraite convenues.

## DÉFINITION DU PASSIF SOCIAL

Dans le cadre d'un régime à prestations définies, le passif social est l'engagement qu'une entreprise prend de verser à ses salariés un montant de retraite prédéterminé, ce qui constitue une charge à une échéance plus ou moins rapprochée.

Le montant de ce passif social est totalement indépendant d'un éventuel contrat d'assurance que l'entreprise aurait pu souscrire ; il résulte de l'application de la formule de calcul des droits prévue par le règlement du régime de retraite.

Le contrat d'assurance a pour objet de permettre à l'entreprise, qui a pris vis-à-vis de ses salariés ou d'une catégorie d'entre eux un engagement de retraite supplémentaire, de constituer auprès d'un organisme assureur une provision mathématique couvrant tout ou partie de son engagement. Cependant, c'est le régime né dans l'entreprise qui détermine son engagement à l'égard de ses salariés, et non pas le contrat d'assurance.

Le financement du système, et donc le montant de la cotisation d'assurance à payer par l'entreprise, dépend ainsi du calcul actuariel de l'engagement de l'entreprise.

## MONTANT DE L'ENGAGEMENT

Le montant de l'engagement total de l'entreprise, au titre du régime de retraite à prestations définies, peut être considéré comme étant la somme des capitaux constitutifs nécessaires au paiement de la rente promise à chacun des salariés potentiellement bénéficiaires, sous réserve qu'ils soient présents dans l'entreprise au moment de leur départ en retraite.

Ces capitaux constitutifs sont déterminés en fonction de la probabilité pour l'entreprise d'avoir à verser effectivement ces sommes, et d'un taux d'actualisation.

Deux types de méthodes actuarielles peuvent être utilisés :

- la méthode rétrospective ;

ou

- la méthode prospective.

Mais l'engagement peut être défini simplement par la formule :

$$E = D \times P \times F$$

avec :

**E** = Engagement de l'entreprise

**D** = Droits acquis par les salariés concernés (en fonction de ce qui est prévu par le régime)

**P** = Probabilité de l'entreprise d'avoir à verser ces droits (en fonction de la mortalité des bénéficiaires potentiels, de la probabilité de leur départ de l'entreprise avant la retraite, ...)

**F** = Facteur d'actualisation permettant de prendre en compte le décalage existant entre la date de versement des prestations - date de départ en retraite - et la date de clôture de l'exercice au cours duquel le calcul de l'engagement est effectué.

Certains des éléments du calcul peuvent être déterminés de façon différente selon le type de régime à prestations définies mis en place : régime différentiel (ou chapeau) ou additif.

## LA NORME IAS 19 IMPOSE

L'enregistrement au passif du bilan de l'entreprise d'un montant égal à :

- la valeur actuelle probable des prestations futures à verser aux salariés en tenant compte de l'ancienneté dans l'entreprise au moment des évaluations (ou la valeur actuelle probable des prestations en cours de service pour les bénéficiaires de rentes) ;
- diminuée de la « juste valeur » des actifs de couverture du régime (comme par exemple un contrat d'assurance souscrit par l'entreprise auprès d'une compagnie d'assurance ou d'une mutuelle ou d'une institution de prévoyance).

La comptabilisation en charges du coût annuel des régimes de retraite, afin de rattacher la charge à l'exercice comptable concerné. Ce coût est défini par la norme de la manière suivante :

- le coût des services rendus au cours de l'exercice par les salariés ;
- majoré du coût financier du régime ;
- diminué du rendement attendu des actifs de couverture du régime ;
- augmenté de l'amortissement des pertes actuarielles ;
- diminué de l'amortissement des gains actuariels.

Concernant les régimes à prestations définies :

L'obligation de l'entreprise concerne le paiement des prestations qu'elle s'est engagée à payer quelles que soient l'évolution démographique de la population sous risque (les futurs retraités) et l'évolution des placements financiers.

C'est donc l'entreprise qui supporte les risques actuariels et de placement dans la mesure où, si l'entreprise n'a pas suffisamment approvisionné le fonds destiné à régler les prestations, elle devra combler le manque. Les dispositions de la norme IAS 19 imposent à l'entreprise de comptabiliser au passif la valeur de l'obligation au titre du régime à prestations définies calculées selon la méthode des unités de crédit projetées, majorée ou minorée par les écarts actuariels non comptabilisés en raison de l'éventuelle application du « corridor » et diminuée du coût des services passés non encore comptabilisés (le coût des services passés est amorti linéairement sur la durée résiduelle du régime), et la juste valeur des éventuels actifs financiers du régime.

De plus, l'entreprise inscrira en charges le coût des services rendus au cours de l'exercice, le coût financier, le rendement attendu des actifs du régime et de tous les droits au remboursement, les écarts actuariels qui sont comptabilisés (la règle du « corridor »), le coût des services passés (amortissement) et l'effet de toute réduction ou liquidation de régime (amortissement).

### La méthode d'estimation de la valeur des engagements

La norme IAS 19 impose la méthode à retenir pour estimer chacun des termes. Il s'agit de la méthode des « Unités de Crédit Projetées », qui présente les caractéristiques suivantes :

- méthode actuarielle, basée sur l'estimation des prestations futures probables (à partir des salaires projetés au moment du départ à la retraite), qui repose sur le principe suivant lequel chaque période de service rendu donne lieu à une unité supplémentaire de droits à prestations ;
- méthode rétrospective, qui définit la valeur de l'engagement au moment de l'évaluation en se fondant sur le rythme d'acquisition des droits prévu au régime. L'objectif est d'attribuer à chaque année passée la quote-part de droits lui revenant.

### Détermination des droits acquis (D)

#### ■ dans le cadre d'un régime additif

Les droits acquis sont le plus souvent exprimés en un pourcentage du salaire acquis par année d'ancienneté, soit :

$$D = S [S \times (... \% \times N)]$$

avec :

**S** = Salaire de référence, servant de base au calcul des droits acquis

Il s'agit du salaire annuel brut.

Selon la méthode actuarielle retenue, ce salaire de référence peut varier.

Dans la méthode rétrospective, il s'agira du salaire annuel brut de l'exercice de calcul.

Dans le cas de la méthode prospective, on prendra en compte le salaire de fin de carrière estimé, en fonction des hypothèses de revalorisation fournies par l'entreprise.

**N** = Nombre d'années d'ancienneté dans l'entreprise

**.. % x N** représente le pourcentage du salaire multiplié par le nombre d'années d'ancienneté du salarié dans l'entreprise.

**S** = Somme des engagements calculés sur chaque salarié potentiellement concerné par le régime (salariés actifs ou retraités, en fonction de ce que le calcul cherche à évaluer). L'engagement total porte en effet à la fois sur la population des actifs, auxquels des droits sont potentiellement acquis et sur la population des retraités pour lesquels le versement de la prestation en cours doit être garanti et effectué.

### Exemple

*La retraite garantie par l'entreprise est égale à 2 % du dernier salaire par année d'ancienneté, au-delà de 15 ans.*

■ **dans le cadre d'un régime «chapeau» (différentiel)**

Le montant des droits acquis est constitué de la différence entre un certain pourcentage du dernier salaire d'activité, et le montant des retraites acquises au titre des régimes obligatoires, soit au cours de l'activité dans l'entreprise, soit sur l'ensemble de la carrière professionnelle (en fonction de ce qui est prévu par le régime). Le montant de ces retraites obligatoires doit donc venir en déduction de ces droits acquis, et les droits acquis nets sont déterminés selon la formule :

$$D = (S \times Q \times N) - R$$

avec :

**R** = Montant de retraite acquis au titre des régimes obligatoires.

R sera connu par une reconstitution individuelle de carrière (demandée par chaque salarié).

Si les retraites prises en compte sont celles acquises dans l'entreprise, celle-ci pourra sans doute effectuer facilement la reconstitution en prenant en considération les relevés de points reçus pour le compte des salariés.

A défaut, il est utile d'indiquer la date de début d'activité des salariés, et l'actuaire chargé du calcul de l'engagement pourra effectuer la reconstitution d'une carrière «type» (qui ne correspondra pas tout à fait à la réalité et peut amener à sous-estimer ou à surestimer le montant de l'engagement réel).

**Q** = Quotité de droits acquis déterminée par le régime.

**Exemple**

*La retraite garantie est égale à 60 % du dernier salaire d'activité moins toutes les retraites acquises par ailleurs.*

**Probabilité d'avoir à payer la retraite (P)**

Ce facteur représente la probabilité pour l'entreprise d'avoir à verser le montant des droits acquis.

Dans le cadre d'un régime à prestations définies, l'engagement de l'entreprise porte sur le versement d'une rente viagère.

Il est donc nécessaire de prendre en considération les probabilités suivantes :

- probabilité pour le salarié d'être encore en vie à l'âge de la retraite (**PV**),
- probabilité d'être présent dans l'entreprise à l'âge de la retraite (**PP**),
- nombre d'années de survie probable après le départ en retraite = durée probable de versement de la rente (**EV**).

$$P = PV \times PP \times EV$$

**PV** et **EV** sont calculés en fonction des tables de mortalité applicables dans le calcul des rentes.

**PP** est calculé en fonction des hypothèses données par l'entreprise quant à son taux de licenciement et son taux de démission (estimé pour le futur à partir de l'observation du passé, ou bien tenant compte de plans sociaux envisagés dans les années à venir).

### **Facteur d'actualisation (F)**

Le facteur d'actualisation doit être appliqué à deux éléments :

- à la fois au montant des rentes annuelles par rapport à la date du départ en retraite pour déterminer le montant du capital nécessaire pour les verser à cette date future ;
- et au montant du capital ainsi déterminé pour ramener le montant de l'engagement en francs à la date de calcul.

Le taux d'actualisation le plus souvent retenu dans la pratique se rapproche du taux de rendement obtenu par les placements à long terme, soit environ 3 %.

### **Les hypothèses de projection retenue par la norme IAS 19**

L'estimation de la valeur des engagements nécessite d'arrêter un ensemble d'hypothèses actuarielles « objectives et mutuellement compatibles », aussi bien pour les hypothèses démographiques que financières. Parmi les hypothèses on note :

- le taux d'actualisation des prestations futures doit être choisi « par référence à un taux de marché à la date de clôture fondé sur les obligations d'entreprises de première catégorie. La monnaie et la durée des obligations d'entreprises ou des obligations d'État doivent être cohérentes avec la monnaie et la durée estimée des obligations au titre des avantages postérieurs à l'emploi » ;
- les hypothèses propres à l'entreprise et à ses salariés et ex-salariés : taux d'augmentation annuel des salaires, taux de turnover, âges de départ à la retraite, les taux de décès, ... ;
- les hypothèses propres aux régimes de retraite obligatoires : évolution du plafond annuel de la Sécurité sociale, évolution de la valeur du point et du salaire de référence des régimes obligatoires, ... ;
- les autres hypothèses financières : le rendement attendu des actifs de couverture, l'inflation anticipée. Le niveau de l'inflation anticipée retenue dans les évaluations actuarielles peut être choisi à partir d'une analyse des obligations d'état indexées sur l'inflation.

### **Hypothèses du calcul**

#### **■ âge de départ en retraite**

L'entreprise doit indiquer un âge moyen de départ en retraite.

Actuellement, les calculs sont basés la plupart du temps sur un âge de 65 ans, alors que de nombreux départs se font à 60 ans. Ceci peut conduire à une sous-estimation du montant de l'engagement puisque, si le départ se fait à 60 ans, la durée probable de versement de la rente peut être plus longue.

Dans la mesure du possible, l'entreprise devra donc indiquer l'âge moyen auquel ses salariés partent en retraite. Cet âge peut varier selon la catégorie des salariés (exemple : âge moyen de départ des employés : 60 ans, des cadres : 62 ans, des cadres dirigeants : 64 ans).

**■ clause de réversion**

Il s'avère également indispensable de prendre en compte l'existence d'une clause de réversion.

Le calcul exact de l'engagement de l'entreprise devrait en effet tenir compte non seulement de la probabilité de versement de la rente au salarié retraité (en fonction de sa probabilité de survie, de versement, de montant, de durée, ...) mais également la probabilité de versement (en montant et durée) de la rente de réversion au conjoint du retraité et à ses ex-conjoints non remariés.

Afin d'obtenir un calcul le plus exact possible, il convient donc que l'entreprise puisse fournir à l'actuaire les dates de naissance du conjoint et des ex-conjoints non remariés connus au moment de l'évaluation.

**■ revalorisation de la retraite**

Il est également possible de tenir compte d'une revalorisation éventuelle des prestations après le départ en retraite. Dans ce cas, les rentes seront actualisées, selon le même principe que le salaire, pour calculer le salaire de fin de carrière (lorsque celui-ci est utilisé dans le calcul).

**■ revalorisation des salaires**

Si le calcul est basé sur une méthode prospective, prenant en compte le salaire de fin de carrière, l'entreprise devra indiquer une hypothèse d'évolution annuelle des salaires permettant la projection des droits dans le futur.

En 2004, l'hypothèse la plus fréquemment utilisée est celle d'un pourcentage d'évolution correspondant à l'inflation évaluée dans le futur, plus 1,5 % (soit un taux d'évolution global de 3,75 %).

## LES DIFFÉRENTES MÉTHODES DE CALCUL DE L'ENGAGEMENT

Consacrant le principe de «juste valeur», les normes IFRS imposent notamment la publication des informations relatives aux engagements sociaux et surtout leur méthode d'évaluation et de comptabilisation, point très important dans le cadre de l'évaluation du passif de l'entreprise.

La norme IAS 19 «Avantages du personnel» est entièrement consacrée au traitement des engagements sociaux. Elle est complétée par la norme IFRS 2 «Paiements en actions» qui traite notamment de la comptabilisation des plans de stock-options.

Il convient de préciser que, dans le cadre de la norme IAS 19, les membres du personnel sont les salariés de l'entreprise (même à titre partiel), les administrateurs et autres personnels dirigeants.

### ÉVALUATION DE L'ENGAGEMENT

Si les avantages du personnel représentent les droits acquis par le membre du personnel du fait de son activité au sein de l'entreprise, ceux-ci font naître des engagements pour la société. En effet, en accordant ces droits, l'entreprise s'engage à verser, dans le futur, des sommes dont le montant n'est pas entièrement connu aujourd'hui car dépendant de paramètres divers (évolution des prix, mortalité des salariés, etc.), tant endogènes (le turnover, par exemple) qu'exogènes (le niveau de l'inflation).

Pour chaque type d'engagement, la norme requiert une méthode d'évaluation afin de retranscrire la valeur de cet engagement dans les états financiers de l'entreprise. Toutefois, les prestations sont souvent soumises à des risques que l'entreprise ne peut maîtriser et qui peuvent, d'une année sur l'autre, faire varier l'évaluation de l'engagement.

L'évaluation actuarielle d'un engagement suppose la projection probabiliste tant de la population pouvant bénéficier des prestations que du coût de celles-ci pour l'entreprise à la date à laquelle elles interviendront.

Ces projections passent nécessairement par la modélisation statistique des différents phénomènes démographiques (mortalité, turnover) mais également financiers (taux d'actualisation) et économiques (niveaux futurs de salaires, coûts médicaux futurs).

L'évaluation des engagements de retraite supplémentaire doit être faite par un actuair. Elle doit être faite pour l'ensemble des salariés actuellement ou potentiellement bénéficiaires du régime, en activité ou en retraite, ainsi que pour les ayants droit.

Les droits des actifs doivent être calculés dès leur entrée dans l'entreprise.

Il existe deux grandes méthodes actuarielles de calcul de l'engagement :

- la méthode rétrospective, fondée sur le calcul du passé et donc des droits acquis ;
- la méthode prospective, qui comporte une projection des droits dans le futur, c'est-à-dire au moment de la liquidation de retraite.

Selon la méthode utilisée, le montant de l'engagement déterminé varie fortement. On constate ainsi que la méthode rétrospective donne une évaluation qui peut croître fortement selon les années, alors que la méthode prospective a tendance à lisser la charge dans le temps.

Le droit communautaire de l'assurance recommande l'utilisation de la méthode prospective pour la calcul des provisions techniques de l'assurance et n'admet l'utilisation de la méthode rétrospective que si celle-ci aboutit à la mise en place de provisions au moins équivalentes au montant de celles calculées par la méthode prospective.

*Article 18 de la directive n° 92-96 du 10 novembre 1992 – 3<sup>e</sup> directive assurance vie*

### Méthode rétrospective

Les engagements sont évalués sur la base des droits acquis par les salariés à la date de l'inventaire. Cette méthode ne prend en compte que le salaire du bénéficiaire potentiel au jour du calcul.

#### Exemple

*Si le régime de retraite prévoit l'attribution d'une pension à 60 ans, d'un montant de 0,20 % du salaire par année d'ancienneté, les droits acquis par un salarié âgé de 50 ans et ayant 20 ans d'ancienneté sont calculés de la façon suivante :*

*0,20 % x salaire actuel (à 50 ans) x 20 ans d'ancienneté = 4 % du salaire actuel.*

*Ce calcul n'est pas dynamique et ne s'inscrit pas dans la perspective où, l'ancienneté des salariés s'accroissant (dans l'hypothèse où ils seront encore présents dans l'entreprise l'année suivante), l'engagement de l'entreprise va s'accroître.*

*Il est donc préférable d'utiliser cette méthode en prenant en compte le salaire de fin de carrière (supposé) du salarié.*

### Méthode prospective

Cette méthode consiste en une projection dans le futur qui prend en compte le salaire de fin de carrière (donc ses évolutions probables) ainsi que les droits acquis à la date de calcul et ceux que le salarié aura acquis à la fin de sa carrière (en estimant son ancienneté au moment de son départ en retraite).

La charge du régime est ainsi répartie sur la durée totale de vie active du salarié dans l'entreprise.

#### Exemple

*En reprenant l'exemple précédent, sera pris en compte, non pas le salaire à 50 ans, mais le salaire à 60 ans (âge supposé pour le départ) ainsi que l'ancienneté, donc les droits acquis à cette âge, ce qui entraîne le calcul suivant :*

*0,20 % x salaire à 60 ans x (20 + 10) ancienneté au jour du calcul + ancienneté supplémentaire acquise au moment du départ en retraite = 6 % x salaire à 60 ans.*

*Dans tous les cas, les hypothèses retenues en matière d'évolution des effectifs (taux de licenciement, de démission), des salaires, les taux d'actualisation, les hypothèses de rendement financier, les tables de mortalité, seront fondamentales.*

☞ Il est préférable d'appliquer une méthode prospective, afin de lisser la charge correspondant à l'engagement ainsi évalué.

La méthode du prorata des droits au terme est une méthode prospective. Dans ce cadre, l'engagement peut être calculé de la façon suivante :

$$\text{Engagement} = \frac{C \times P \times F \times \text{ancienneté à la date de l'évaluation}}{\text{ancienneté au départ en retraite}}$$

avec :

**C** = Capital constitutif de la rente

**P** = Probabilité pour le salarié d'être présent dans l'entreprise au départ à la retraite

**F** = Facteur d'actualisation

### Exemple

Soit un salarié âgé de 50 ans en 2005, entré dans l'entreprise en 1985 et partant à la retraite à 65 ans.

Ancienneté à la date d'évaluation : 2005 – 1985 = 20 ans

Ancienneté au terme : 2020 – 1985 = 35 ans

Années restantes avant le départ en retraite : 15 ans

Capital constitutif de la rente : 121 960 €

(préalablement calculé en fonction d'hypothèses de survie et du montant de rente prévu par le régime)

Probabilité d'être présent dans l'entreprise à 65 ans : 0,930 (mortalité)

Pour ce calcul, il est supposé qu'à compter de 50 ans, le turn-over (démission ou licenciement) est nul.

Facteur d'actualisation : 2 % par an

Le montant de l'engagement évalué en 1999 selon la méthode du prorata des droits au terme est de :

$$121\,960 \text{ €} \times 0,930 \times \frac{1}{1,020^{15}} \times \frac{20}{35} = 48\,157,03 \text{ €}$$

Calcul du capital constitutif de la rente :

coût probable du versement =

(1 + frais de service de la rente) x probabilité de versement x valeur actuelle de versement.

La probabilité de versement est calculée en tenant compte de la probabilité que l'assuré soit en vie au moment du versement de chaque arrérage (soit chaque mois ou chaque trimestre).

A ce coût, il faut ajouter celui du capital constitutif nécessaire au versement de la pension de réversion au conjoint, en cas de décès de l'assuré, qui sera calculé de la même façon.

### MÉTHODE DES UNITÉS DE CRÉDIT PROJÉTÉES

Il s'agit de la méthode utilisée par la norme **FAS 87** et par la norme **IAS 19**. Il s'agit d'une méthode rétrospective dans laquelle on considère que chaque année de service donne droit à une unité de prestation retraite supplémentaire, chaque unité étant évaluée séparément pour reconstituer le montant total de l'engagement.

Dans le cadre de l'engagement relatif à un régime à prestations définies, cette méthode donne le même résultat que la méthode rétrospective avec salaires de fin de carrière.

### Exemple de calcul

Un régime de retraite à prestations définies prévoit le versement d'une retraite annuelle égale à 0,2 % du salaire par année d'ancienneté dans l'entreprise. L'entreprise cherche à estimer la valeur de l'engagement pour un salarié de 43 ans percevant un salaire de 100 000 euros, présent dans l'entreprise depuis 10 ans.

Les hypothèses suivantes sont formulées pour valoriser l'engagement :

- âge de départ à la retraite : 63 ans,
- taux annuel de progression des salaires : 3 %,
- taux annuel de sortie de l'entreprise (y compris décès) : 2 %,
- taux de rendement des obligations : 3,5 %,
- taux annuel de revalorisation des rentes : 2 %.

Le calcul de l'engagement sera réalisé de la manière suivante :

- estimation de la rente à verser au moment du départ à la retraite (sur la base du salaire au terme) :  
 $100\,000\text{ €} \times 1,0320 \times 0,2\% \times 30\text{ ans} = 10\,836,67\text{ €}$ ,

- estimation de la valeur actuelle des prestations futures :  
 $10\,836,67\text{ €} \times \text{coefficient de rente} = 12 \times (1 - 2\%)^{20} \times 1,035^{-20} = 80\,207,65\text{ €}$ ,

- engagement (valeur des droits passés) :  
 $80\,207,65\text{ €} \times 10\text{ ans} / 30\text{ ans} = 26\,735,88\text{ €}$ ,

- droits de l'année :  
 $80\,207,65\text{ €} / 30 = 2\,673,59\text{ €}$ .

☞ L'introduction de la contribution additionnelle de 30 % des rentes versées, pour les rentes dépassant 8 plafonds annuels Sécurité Sociale (soit **282 816 €** pour **2011**) liquidées depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2010, contribution s'appliquant sur le montant total de la rente (au premier euro), a pu avoir un impact significatif sur les provisions IAS 19 des régimes versant des rentes élevées.

☞ Les entreprises ont l'obligation de provisionner la contribution patronale prévue à l'article L137-11 du Code de la Sécurité sociale au titre de la norme comptable IAS 19.

## FINANCEMENT DU CONTRAT D'ASSURANCE

Quelle que soit la méthode de calcul actuariel retenue, le financement sera effectué sur la base du montant de l'engagement déterminé, qui représente le maximum de ce que l'entreprise peut verser dans le contrat d'assurance et donc déduire de ses résultats.

## RÉFÉRENTIEL COMPTABLE APPLICABLE

Trois référentiels comptables distincts peuvent être utilisés par les entreprises ayant des engagements de retraite : l'utilisation de normes internationales : IAS 19 (international accounting standards) et américaines (normes FAS 87, 88 et 132).

Un règlement des communautés européennes du 11 septembre 2002 imposent aux sociétés cotées européennes l'utilisation de normes IAS/IFRS dans leurs comptes consolidés au plus tard en 2005.

Les IFRS (international financial reporting standards) désignent les IAS existantes et futures IFRS.

Les entreprises peuvent utiliser le référentiel comptable français ou bien une méthode comptable internationale (FAS 87 ou IAS 19) qui aboutit, en fonction des hypothèses retenues, à la détermination d'un montant d'engagement différent.

Le choix entre ces différents référentiels sera effectué par l'entreprise en fonction de son activité et du fait qu'elle est cotée ou non, afin que ses clients et partenaires ainsi que les analystes financiers, puissent avoir une vision claire de ses comptes et de ses engagements.

### Exemple

*Une entreprise française ayant une activité commerciale importante avec les Etats-Unis aura intérêt à utiliser le référentiel américain FAS 87 ou l'US GAAP.*

## NORMES FRANÇAISES

Les normes françaises sont composées des textes suivants :

- article 9 alinéa 2 bis du Code de Commerce ;
- recommandations du Conseil National de la Comptabilité dans son bulletin n° 64 (4<sup>e</sup> trimestre 1985) ;
- recommandations de la Commission des Opérations de Bourse dans son bulletin n° 189 de février 1986 ;
- recommandations n° 16 de janvier 1985 et du 23 d'avril 1990 de l'Ordre des Experts Comptables ;
- recommandations de la Compagnie Nationale des Commissaires aux Comptes dans son bulletin n° 62 de juin 1986.

Le Conseil National de la Comptabilité (CNC), par une recommandation du 1<sup>er</sup> avril 2003 demande à toutes les entreprises françaises de valoriser leurs engagements « retraite et avantages similaires » suivant les principes de l'IAS 1.

Cette recommandation complète les textes existant en France : l'article L. 123-13 du Code de commerce, qui n'impose aux entreprises aucune obligation en matière de provisionnement, l'article 335-1 du règlement n° 99-03 du CRC relatif au plan comptable général (PCG) qui précise que la comptabilisation d'une provision couvrant la totalité des engagements pour les membres du personnel actifs et retraités, conduit à une meilleure information financière, et est considérée comme une méthode préférentielle.

Les entreprises qui ne provisionnent pas les engagements, doivent indiquer les montants correspondants en annexe.

*Article 531 du Plan Comptable Général*

La norme IAS 19, au même titre que les autres normes émises par l'IASB, est applicable depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2005 à titre obligatoire par les sociétés faisant appel public à l'épargne, préparant et publiant des comptes consolidés.

Pour les autres entreprises (et notamment les PME) des réflexions sont en cours afin de définir le référentiel comptable le plus adapté à leur situation.

En février 2004 l'IASB a publié la norme IFRS 2 « Paiement fondé sur des actions » qui traite notamment les avantages accordés aux salariés au titre des stock-options, des bons de souscriptions d'actions,... qui auparavant étaient couverts par la norme IAS 19.

### **NORMES AMÉRICAINES FAS 87 ET 88 (Financial Accounting Standard Board)**

Le FAS 87 est applicable à toute société américaine ou étrangère cotée aux Etats-Unis (depuis 1987), ainsi qu'aux filiales d'entreprises américaines à l'étranger (depuis 1989) et concerne les engagements de retraite.

Le FAS 88 concerne les évènements exceptionnels comme un plan social. L'engagement relatif aux salariés licenciés est alors considéré comme un gain pour l'entreprise.

Ces deux normes concernent les avantages de retraite accordés aux salariés, comprenant le versement d'un capital ou d'une rente.

Les avantages de prévoyance sont traités par la norme FAS 106.

### **NORMES INTERNATIONALES IAS (International Accounting Standard)**

La norme IAS 19 qui concerne les avantages de retraite peut être utilisée par les entreprises françaises à compter du 1<sup>er</sup> janvier 1999 et est obligatoire à compter de la clôture de l'exercice 2004 pour les sociétés cotées faisant appel public à l'épargne sur une place européenne.

Ce référentiel devrait dorénavant être le plus utilisé par les sociétés françaises ayant une activité internationale importante.

Ces trois référentiels présentent des contraintes et obligations différentes, notamment en ce qui concerne l'évaluation de l'engagement de l'entreprise et le traitement comptable afférent.

Méthode de calcul actuariel		
Comptabilité française	IAS 19/FRS	FAS 87
<p>Le Code de Commerce ne rend aucune méthode obligatoire, mais la doctrine recommande l'application de la méthode rétrospective avec utilisation des salaires de fin de carrière</p> <p><i>Recommandation n° 23 de l'Ordre des Experts-Comptables</i></p> <p>L'engagement est défini comme :</p> <p style="padding-left: 40px;">indemnité au terme                      x  <b>ancienneté actuelle</b>                      -                      Ancienneté au terme                      x                      probabilité de présence au terme                      x                      facteur d'actualisation</p> <p>La méthode prospective peut être utilisée exceptionnellement, si la méthode rétrospective aboutit à retarder la constitution des provisions nécessaires</p>	<p>La méthode de référence est la méthode rétrospective avec salaires de fin de carrière</p> <p>L'une des variantes les plus utilisées est la méthode des unités de crédit projetées (projected unit credit method)</p> <p>La méthode prospective peut toutefois être utilisée en alternative</p> <p>Le taux d'actualisation à retenir pour les calculs est imposé comme étant le taux des obligations privées de première catégorie et de même maturité (durée) que les engagements évalués</p>	<p>L'engagement est défini comme étant la valeur actuelle probable <sup>(1)</sup> correspondant aux années de service déjà passées dans l'entreprise</p> <p>La norme FAS impose la méthode rétrospective avec salaires de fin de carrière comme mode de calcul unique</p> <p>L'engagement brut doit être calculé non seulement avec les salaires de fin de carrière (Projected Benefit Obligation – PBO), mais également avec les salaires de fin d'exercice (Accumulated Benefit Obligation – ABO)</p> <p>Lorsque les droits restent aléatoires (par exemple exigence de la présence du salarié au moment du départ en retraite pour bénéficiaire du régime), la répartition des droits se fait de façon linéaire dès l'entrée du salarié dans l'entreprise</p>

<sup>(1)</sup> Valeur actuelle probable

= indemnité à payer au départ en retraite x probabilité de présence au terme x facteur d'actualisation

<b>Provisionnement</b>		
<b>Comptabilité française</b>	<b>IAS 19/FRS</b>	<b>FAS 87</b>
<p>Obligation de provisionner l'engagement des retraités (pas de possibilité d'étalement)</p> <p>Possibilité de provisionner l'engagement des actifs (article L. 123-13 du Code de Commerce) mais recommandation forte du comité d'urgence du conseil national de la comptabilité (06/07/2000)</p> <p>Possibilité de ne provisionner qu'une partie de l'engagement</p> <p>Pour les IRS (Instituts de Retraite "maison"), obligation de provisionner les engagements nés après le 10 août 1994 (loi du 8 août) ; possibilité de provisionner au passif de l'entreprise sous conditions</p>	<p>Obligation de provisionner le montant des engagements relatifs aux retraités, dans la mesure où il s'agit d'une charge certaine</p> <p>Obligation de provisionner la charge relative aux actifs dès leur entrée dans l'entreprise</p> <p>Rendement des actifs placés à l'extérieur de l'entreprise déduit de son engagement global</p> <p>Lors de la liquidation ou de la réduction d'un régime, l'entreprise doit comptabiliser immédiatement les gains ou pertes enregistrés</p>	<p>Obligation de provisionner l'engagement des retraités et des actifs (multiples possibilités d'étalement des écarts)</p> <p>Obligation de faire figurer un engagement minimum dans les comptes de l'entreprise</p>
<b>Evaluation des actifs de couvertures placés à l'extérieur de l'entreprise</b>		
<b>Comptabilité française</b>	<b>IAS 19/FRS</b>	<b>FAS 87</b>
<p>Si les placements sont cantonnés, on retient la valeur vénale des actifs</p> <p>Si les placements ne sont pas cantonnés, on prend en compte la somme des provisions techniques indiquées par l'organisme assureur</p>	<p>Les actifs sont retenus pour leur valeur vénale à la date du calcul des engagements de retraite</p>	<p>Les actifs sont retenus pour leur valeur vénale à la date du calcul des engagements de retraite.</p>

<b>Mention en annexe aux comptes</b>		
<b>Comptabilité française</b>	<b>IAS 19/FRS</b>	<b>FAS 87</b>
<p>Obligation d'y faire figurer tous les engagements de l'entreprise en matière de retraite à prestations définies tant vis-à-vis des salariés que des mandataires sociaux</p> <p><i>Article 9 du Code de Commerce</i></p> <p>Distinction des engagements pris au profit des seuls dirigeants</p> <p><i>Décret du 29 novembre 1983</i></p> <p>Recommandation de lister les principales informations relatives à tous les régimes de retraite supplémentaire mis en place dans l'entreprise</p> <p>Refus possible de la certification par le Commissaire aux comptes en l'absence de toute information en annexe</p>	<p>Obligation de faire figurer dans les comptes :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ montant de l'engagement brut</li> <li>■ description des caractéristiques du ou des régimes mis en place</li> <li>■ description de la méthode de calcul appliqué</li> <li>■ indication des principales hypothèses actuarielles                             <ul style="list-style-type: none"> <li>■ retenues</li> </ul> </li> <li>■ détail des éléments constituant la charge de l'exercice</li> <li>■ tableau de comparaison entre la part de l'engagement couverte par une provision externe, celle couverte par une provision interne et celle restant à étaler</li> </ul>	<p>Obligation de donner dans les comptes des informations détaillées sur le régime de retraite :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ description des régimes et de la politique de financement                             <ul style="list-style-type: none"> <li>■ méthodes et hypothèses actuarielles</li> </ul> </li> <li>■ composantes de la charge nette globale de l'exercice</li> <li>■ schéma de rapprochement entre le montant de l'engagement brut et la provision constituée au bilan</li> </ul>
<b>Composition de la charge de l'exercice</b>		
<b>Comptabilité française</b>	<b>IAS 19/FRS</b>	<b>FAS 87</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ coût des services rendus pendant l'exercice                              = valeur des droits acquis pendant l'exercice + actualisation – rendement des actifs</li> <li>■ coût des services passés dans le cas de rachat de droits par mise en place d'un régime avec effet rétroactif</li> <li>■ coût des services des exercices antérieurs</li> <li>■ pertes et gains actuariels provenant des changements d'hypothèses actuarielles</li> </ul>		

<b>Comptabilisation de la charge de retraite de l'exercice</b>		
<b>Comptabilisation française</b>	<b>IAS 19/FRS</b>	<b>FAS 87</b>
La charge de retraite de l'exercice correspond à la variation du montant brut de l'engagement d'un exercice à l'autre, augmentée de la part des étalements correspondant au coût des services passés, des services antérieurs et aux écarts actuariels		
<b>Dans le cas d'une gestion interne</b>		
La charge relative aux retraités est enregistrée comme une charge à payer ; celle relative aux actifs est enregistrée comme une provision pour risques et charges d'exploitation		
<b>Dans le cas d'une gestion externe</b>		
Les cotisations versées sont comptabilisées en charges et la différence avec le montant de l'engagement calculé est provisionnée (en cas d'insuffisance) ou intégrée dans les "charges constatées d'avance" (en cas d'excédent)	La charge de retraite est inscrite en charges à payer alors que la cotisation d'assurance est inscrite en charges constatées d'avance	La charge de retraite est inscrite en charges à payer alors que la cotisation d'assurance est inscrite en charges constatées d'avance

### L'ÉTAT COMPTABLE IAS 19

L'état comptable IAS 19 permet de présenter de manière synthétique :

- le montant des engagements, la valeur des actifs de couverture et la provision à constituer dans le bilan de l'entreprise, à la date d'évaluation ;

- la projection, un an plus tard, de chacun de ces éléments.

Afin de corriger les évaluations en cas de décalage significatif, la norme demande aux entreprises de comptabiliser les écarts actuariels pour la partie se situant au-delà du « corridor »; le « corridor » correspond à 10 % de la valeur la plus élevée entre la valeur des droits acquis et la valeur des fonds.

Les écarts actuariels au-delà du corridor sont amortis comptablement sur la durée de vie résiduelle des actifs.

	<b>Engagements bruts</b>	<b>Actifs de couverture</b>	<b>Amortissements/Etalements Ecarts actuariels./Droits passés</b>	<b>Provision nette</b>
(1)	Droits acquis à la date d'évaluation	Fonds à la date d'évaluation	Stock restant à amortir/étalement	Provision à la date d'évaluation
(2)	Droits de l'année suivante	Cotisations versées au cours de l'année	Montant de l'amortissement/étalement	Droits de l'année - cotisations +/- amortissement
(3)	Charge d'intérêts sur les droits	Rendement attendu du fonds		Charge d'intérêts - Rendement attendu
(4)	Prestations attendues l'année suivante	Prestations attendues l'année suivante (prélevées sur le fonds)		Prestations attendues l'année suivante (payées par l'entreprise)
(5)	Droits acquis projetés un an plus tard	Fonds estimé un an plus tard	Stock restant à amortir/étalement un an plus tard	Provision estimée un an plus tard
(6)	Droits acquis réels un an plus tard	Fonds réel un an plus tard	Stock restant à amortir/étalement un an plus tard	Provision réelle un an plus tard
(7)	Ecarts actuariels sur les engagements	Ecarts actuariels sur les actifs	Ecarts actuariels	Ecarts actuariels

(1) : Les droits acquis sont évalués suivant la méthode des "Unités de Crédit Projetées".

(2) : Les droits de l'année sont également déterminés au moment des évaluations.

(3) : La charge d'intérêts est calculée à partir de formules du type :  $\text{Droits acquis à la date d'évaluation} \times \text{Taux d'actualisation} + (\text{Droits de l'année suivante} - \text{Prestations attendues}) \times \text{Taux d'actualisation} / 2$

(4) : Les prestations attendues l'année suivante sont estimées dans le cadre de l'évaluation des engagements.

(5) = (1) + (2) + (3) - (4)

(6) : Les évaluations effectuées l'année suivante fournissent les véritables valeurs.

(7) = (6) - (5)

Dans la pratique, des écarts actuariels naissent entre les estimations réalisées et les valorisations effectuées un an plus tard. Ils trouvent leur origine dans :

- des prestations payées différentes de celles attendues ;
- des rendements réels des actifs de couverture différents de ceux attendus ;
- des réalisations différentes des hypothèses formulées pour l'augmentation des salaires, les départs, la revalorisation des rentes... ;
- le choix d'hypothèses actuarielles différentes pour estimer les droits acquis un an plus tard.

L'état comptable IAS 19 permet à l'entreprise de répondre à ses obligations comptables, mais également de disposer d'une vision de l'évolution de ses engagements à un an. Cette vision permet à l'entreprise d'adapter sa politique de financement et de choisir le rythme de versement de ses cotisations.

## TRAITEMENT FISCAL ET COMPTABLE

L'évaluation et le traitement comptable des engagements de retraite et avantages similaires sont principalement définis dans la norme IAS 19 et la recommandation du CNC<sup>(1)</sup> 2003-R.01 du 1<sup>er</sup> avril 2003. Le code de commerce et le plan comptable général précisent que le montant des engagements de l'entreprise en matière de pensions, de compléments de retraites, d'indemnités ou 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. Enfin, le règlement CRC<sup>(2)</sup> 99-02 prévoit que les coûts des prestations de retraite et des prestations assimilées (indemnités de départ, retraites, compléments de retraite, couverture médicale, prestations de maladie et de prévoyance) au bénéfice du personnel actif et retraité, mis à la charge de l'entreprise, devraient être provisionnés et systématiquement pris en compte dans le résultat sur la durée d'activité des salariés. Il s'agit donc d'une méthode considérée comme préférentielle dans les comptes consolidés.

Ainsi, très schématiquement, le provisionnement de ces coûts peut se résumer de la façon suivante :

- entreprises établissant des comptes consolidés et tenues d'utiliser le référentiel IFRS : application obligatoire de la norme IAS 19 ;
- entreprises présentant des comptes consolidés sans être tenues d'utiliser le référentiel IFRS : provisionnement facultatif, mais option préférentielle ;
- comptes individuels de toutes les entreprises : provisionnement facultatif, mais option préférentielle.

Dans ces deux derniers cas, la méthodologie de calcul de la provision (ou du montant figurant en annexe) est décrite dans la recommandation CNC ci-dessus, sans être de caractère obligatoire.

## LA COMPTABILISATION DES RÉGIMES À COTISATIONS DÉFINIES

Dans un tel régime, les prestations fournies au personnel ne sont fonction que des cotisations versées durant la période d'activité des salariés, et du rendement des placements effectués grâce à ces cotisations. Autrement dit, ce sont les salariés qui supportent le risque actuariel (risque que les prestations soient moins importantes que prévu) et le risque de placement (risque que les actifs investis ne soient pas suffisants pour faire face aux prestations prévues).

La charge de l'entreprise au titre d'une période correspond aux cotisations dues au régime au titre de cette période. Lorsque les cotisations appelées excèdent celles dues au titre d'une période, il y a lieu de constater l'excédent à l'actif en tant que charge constatée d'avance.

<sup>(1)</sup> Conseil national de la comptabilité

<sup>(2)</sup> Comité de la réglementation comptable

Si les cotisations appelées sont dues plus d'un an après le terme de la période au titre de laquelle elles sont appelées, il y a lieu de les comptabiliser pour leur montant actualisé, en utilisant un taux d'actualisation déterminé conformément aux règles applicables en cas de régimes à prestations définies.

Concernant les informations à fournir dans les comptes, il convient d'indiquer les montants constatés en charge au titre des régimes à cotisations définies.

## LA COMPTABILISATION DES RÉGIMES À PRESTATIONS DÉFINIES

Dans un tel régime, l'entreprise a pris un engagement quant au montant des prestations futures. C'est donc elle qui supporte le risque actuariel et le risque de placement. La définition des régimes à prestations définies se veut très large puisque la norme IAS 19 précise qu'on a affaire à un tel régime, par exemple, dès lors que le calcul des prestations n'est pas lié uniquement au montant des cotisations et au produit de leur placement, ou l'entreprise a garanti un rendement minimal aux fonds investis, ou encore, elle a toujours révisé à la hausse les prestations versées pour tenir compte de l'inflation, quand bien même elle n'y était pas juridiquement tenue. Il en résulte qu'en pratique, la plupart des régimes d'avantages postérieurs à emploi doivent être considérés comme à prestations définies.

La comptabilisation de ces régimes revêt une certaine complexité puisqu'elle consiste à affecter aux périodes d'activité du salarié une fraction du coût que représentera ultérieurement, pour l'entreprise, le versement des retraites après le départ du salarié.

La comptabilisation de ces régimes implique :

- l'évaluation au passif du bilan de la dette actuarielle au titre des avantages à payer au salarié pour tous les services qu'il a accomplis jusqu'à la date du bilan, cette dette augmentant chaque année à raison du passage du temps (désactualisation) et du coût complémentaire au titre des droits acquis au cours de l'année ;
- en cas de régime " capitalisé ", l'évaluation des actifs du régime dédiés par l'entreprise à la couverture de son engagement, ce montant étant appelé à être déduit de la dette actuarielle pour la présentation du bilan ;
- le choix d'hypothèses actuarielles, celles-ci se subdivisant en hypothèses financières (taux d'actualisation...) et démographiques (taux de rotation des salariés, mortalité...).

La recommandation impose d'identifier les écarts actuariels, ceux-ci ayant deux origines : les différences constatées entre les hypothèses effectuées et les données réelles et les effets sur la dette actuarielle et, le cas échéant, sur les actifs du régime, des changements d'hypothèses actuarielles. Cette identification vise à mesurer la précision de l'évaluation. Elle permet de respecter les règles d'information à fournir dans l'annexe sur les régimes à prestations définies et peut aussi permettre de différer au bilan tout ou partie des écarts, que ceux-ci soient positifs ou négatifs.

Le coût du régime ne dépend pas directement des cotisations versées durant l'exercice, mais de l'évolution du solde au bilan. Il comprend en fait, le coût des services rendus au cours de l'exercice, le coût financier, le rendement attendu des actifs du régime, les écarts actuariels comptabilisés, le coût des services passés comptabilisé, et, éventuellement, l'effet d'une réduction ou liquidation de régime.

Lorsqu'un régime à prestations définies est « externalisé », il donne lieu à des appels de fonds de l'entité qui gère les actifs dédiés par l'entreprise à la couverture de son engagement. Ces appels de fonds peuvent être plus ou moins réguliers dans le temps.

En période de dégradation des cours boursiers, les actifs peuvent perdre de leur valeur et nécessiter des appels de fonds complémentaires pour permettre à l'entité de respecter le taux de couverture prévu conventionnellement ou réglementairement. En tout état de cause, les appels de fonds versés à un régime à prestations définies ne constituent jamais des charges pour l'entreprise qui les verse, contrairement aux cotisations versées à un régime à cotisations définies. Il s'agit de sorties de trésorerie qui augmentent les actifs couvrant son engagement.

### **TRAITEMENT FISCAL ET COMPTABLE DE LA PROVISION INTERNE**

Lorsque le régime est géré en interne (dans le cas d'un régime à prestations définies), l'entreprise peut constituer une provision couvrant tout ou partie de son engagement.

Les règles comptables françaises n'imposent pas le provisionnement intégral du montant de l'engagement ; toutefois, la Commission des Opérations de Bourse a fortement recommandé ce provisionnement pour les engagements à l'égard des retraités.

*Rapport annuel COB 1993 - p. 24 et 129*

La constatation pour la première fois d'une provision pour engagements de retraite et son provisionnement peuvent, d'après le rapport annuel 1995 de la Commission des Opérations de Bourse, être opérés de la façon suivante :

- soit par imputation sur les capitaux propres pour la partie des engagements existant à l'ouverture de l'exercice ;
- soit par le biais d'un étalement sur les comptes de résultat des exercices ultérieurs. Cette option ne peut être utilisée que si la durée retenue est cohérente avec la durée résiduelle moyenne d'activité des employés encore présents dans l'entreprise.

Dans le cas de la première consolidation de filiales étrangères consolidées, il faut distinguer les cas suivants :

- si une société mère française provisionne ses engagements de retraite relatifs aux salariés en activité et acquiert des sociétés étrangères qui ne les ont pas provisionnés, les comptes des filiales étrangères apparaissent devoir être retraités au nom de l'homogénéité des méthodes comptables au sein du groupe ;
- si la société mère française ne provisionne pas ses engagements de retraite relatifs aux salariés en activité et acquiert des sociétés étrangères qui les ont provisionnés, il n'apparaît pas opportun de retraiter les comptes de filiales étrangères.

Les provisions constituées dans ce cadre ne sont pas déductibles par l'entreprise de son résultat imposable.

*Article 39-1 du Code Général des Impôts*

Cette non déductibilité concerne toutes les provisions constituées en vue de faire face au versement d'allocations de retraite ou de préretraite, quelle que soit la nature ou la périodicité de ces versements (sommes versées lors du départ à la retraite ou pendant celle-ci). Ainsi, la constitution de ces provisions et leur reprise, lors de la constatation de la diminution de l'engagement, n'a pas d'incidence fiscale.

## **TRAITEMENT FISCAL ET COMPTABLE DE LA GESTION EXTERNE**

L'entreprise peut déduire de ses résultats imposables la prime d'assurance payée pour constituer la provision nécessaire pour faire face à son engagement.

La déduction s'opère comptablement à la date de paiement et non pas à la date d'échéance de la prime d'assurance, lorsque le régime est géré en externe par un organisme assureur.

## **TRAITEMENT FISCAL ET COMPTABLE DES PENSIONS DIRECTEMENT SERVIES PAR L'ENTREPRISE**

L'entreprise peut choisir de verser directement les pensions aux retraités sans passer par l'intermédiaire d'un organisme assureur.

Les versements sont alors comptabilisés et déduits du résultat imposable de l'exercice au cours duquel elles sont effectivement versées.

Fiscalement, il n'existe pas de plafond au montant de la déduction de charges de personnel par l'entreprise.

Toutefois, ce montant peut être limité en vertu de l'article 39-1°-1 du Code Général des Impôts, relatif aux rémunérations excessives par rapport aux services rendus.