FINANCEMENT DU CONTRAT D'ASSURANCE

par l'entreprise

Le mode de financement dépend du type de régime mis en place :

- dans un régime à cotisations définies, le montant des cotisations et la fréquence des versements seront déterminés dans le règlement intérieur du régime ;
- dans un régime à prestations définies, le paiement des cotisations est à la charge exclusive de l'entreprise, dans la mesure où celle-ci respecte son engagement final (payer la rente), les modalités du financement du contrat sont donc à son libre choix.

REGIMES A PRESTATIONS DEFINIES

UN FINANCEMENT AU CHOIX DE L'ENTREPRISE

L'engagement de l'entreprise porte sur le niveau de la pension qui sera servie (article 39 du Code général des impôts). Pour bénéficier de ce type de régime, les salariés doivent être présents dans l'entreprise au moment de leur retraite. L'employeur finance seul le dispositif en versant les cotisations sur un compte collectif.

Les organismes assureurs proposent en général au moins deux modes de financement du contrat :

- un financement a priori, par une cotisation "lissée" sur plusieurs années ; l'objectif étant que le montant recueilli dans le fonds collectif permette au moins de faire face au premier départ en retraite prévu ;
- un financement a posteriori, où l'entreprise verse exactement le montant du capital constitutif nécessaire à la date de chaque départ en retraite.

Les sommes versées dans le fonds collectif sont alors immédiatement transférées dans le fonds de service des rentes en un capital constitutif individualisé au nom du salarié.

Le bénéfice d'un régime à prestations définies reste aléatoire pour le salarié lorsque le régime prévoit qu'il en bénéficiera s'il prend sa retraite dans l'entreprise.

Or, tous les salariés potentiellement concernés ne seront pas présents lors de la liquidation de leur retraite, du fait de leur probabilité de décès, du turn-over,...

Bien que ces hypothèses soient déjà intégrées dans le calcul actuariel de l'engagement, l'entreprise peut choisir de n'assurer que sa part d'engagement pris sur les salariés les plus proches de la retraite.

En effet, il est quasiment certain que les salariés âgés de plus de 55 ans finiront leur carrière dans l'entreprise et que celle-ci devra payer les retraites promises. Elle pourra donc financer le montant des capitaux constitutifs nécessaires et attendre avant de payer ceux relatifs à l'engagement pris à l'égard des salariés plus jeunes.

Si le régime est assez ancien et qu'il comporte déjà un certain nombre de rentiers directement gérés par l'entreprise, celle-ci peut également choisir de n'assurer que les rentiers et de conserver en provisionnement interne le régime des actifs.

Dans ce cas, l'entreprise verse immédiatement la totalité du capital constitutif nécessaire au versement de la rente viagère, au salarié et à son conjoint, en cas de réversion.

Le versement de la rente ne sera donc plus lié à la survie économique de l'entreprise, ce qui représente une Sécurité importante pour le rentier.

Il n'y a donc pas de règle préétablie de financement.

L'engagement de l'entreprise doit être réévalué périodiquement, au moins une fois tous les cinq ans mais le plus souvent tous les deux ans, de façon à ce que le financement reste adapté à celui-ci.

En tout état de cause, le montant maximum de prime d'assurance déductible fiscalement dans un exercice par l'entreprise est celui de son engagement total, déterminé par un actuaire.

Les entreprises gérant leurs engagements de retraite à travers une Institution de Retraite Supplémentaire (IRS - caisse de retraite interne), devront déduire du montant de leur engagement brut le montant des réserves accumulées dans la caisse, afin de connaître le montant de leur engagement net.

☞ *Les régimes à prestations définies créés depuis le 1er janvier 2010 doivent obligatoirement être gérés en externe.*

SURPROVISIONNEMENT

Il s'agit de la situation dans laquelle le fonds collectif détient un montant plus élevé que le montant de l'engagement réel de l'entreprise.

Le sur provisionnement peut avoir plusieurs explications :

- le calcul actuariel initial de l'engagement a surestimé celui-ci, souvent en raison de mauvaises hypothèses. C'est une situation rare mais qui peut se produire, notamment si l'entreprise a sous-estimé son taux de turnover et a donc déterminé un nombre de bénéficiaires potentiels supérieur à la réalité ;
- du fait d'un plan social non prévu lors de la mise en place et du financement initial du régime, il reste au bout de quelques années moins de bénéficiaires que prévu dans l'entreprise. C'est une situation de plus en plus fréquente ;
- lors de la mise en place du contrat d'assurance, l'entreprise avait versé à l'organisme assureur un montant correspondant à la totalité de son engagement à l'époque. Entre temps, les salaires des bénéficiaires potentiels ont augmenté moins que prévu dans l'étude actuarielle initiale, et donc l'engagement de l'entreprise également, alors que sur la même période le rendement des fonds investis était très important, ce qui a entraîné l'augmentation du montant du fonds collectif plus que prévu.

Dans tous ces cas, le contrat se trouve en état de "sur provisionnement", c'est-à-dire que toutes les liquidations de retraites prévues ne pourront pas épuiser le montant du fonds collectif.

La recommandation CNC n° 2003-R 01 impose pour les entreprises appliquant la méthode préférentielle de comptabiliser l'excédent éventuel du régime à l'actif du bilan.

Selon la recommandation OEC n° 1.23, pour les entreprises provisionnant la totalité de leurs engagements, l'excédent éventuel de cotisations versées par rapport à la charge annuelle déterminée selon la méthode actuarielle retenue devrait être inscrit en charges constatées d'avance (excédent de versement).

Fiscalement, la cotisation versée est certes déductible, mais à condition d'être comptabilisées en charges. En conséquences, la quote-part de cotisation portée en charge constatée d'avance n'est pas déductible.

Le régime fiscal fait que l'entreprise ne peut pas récupérer les sommes versées indûment, sauf :

- si elle les intègre dans son résultat imposable en profit exceptionnel,
- si elle prend le risque que l'administration fiscale lui réclame l'impôt supplémentaire dû sur les cotisations indûment déduites à l'époque lors du versement des primes d'assurance, avec les pénalités et intérêts de retard afférents.

Le montant restant dans le fonds collectif n'appartient pas à l'entreprise qui s'en est dessaisie définitivement, et représente donc un gain technique pour l'organisme assureur.

Toutefois, il est possible de s'appuyer sur la jurisprudence et d'attendre que le dernier bénéficiaire potentiel parte à la retraite.

Conseil d'Etat 6 novembre 1991 - Cavispa - n° 68 654 - RJF 1/92 n° 17

A la suite de ce dernier départ, l'entreprise peut déclarer que, n'ayant plus de bénéficiaire, elle clôture le régime et, de ce fait, récupère le montant de la provision excédentaire placée chez l'assureur. Ce montant devra être réintégré aux bénéfices imposables de l'exercice.

Il est également possible de transférer le solde du fonds collectif dans le fonds de revalorisation des rentes, de façon à accorder aux rentiers des revalorisations exceptionnelles jusqu'à épuisement du fonds.

Enfin, l'entreprise peut aussi choisir de renégocier le régime, pour redéfinir le collège des bénéficiaires et mettre en place de nouvelles rentes.

RÉGIMES A COTISATIONS DÉFINIES

un financement organisé

L'engagement de l'entreprise porte uniquement sur un niveau de financement. Les cotisations sont payées par l'entreprise et le salarié au rythme prévu par le règlement intérieur du régime. Le plus souvent, la part salariale est prélevée mensuellement sur les salaires et versée mensuellement, ou trimestriellement, à l'organisme assureur.

Lorsque le régime est intégralement financé par l'employeur, celui-ci peut effectuer le versement des cotisations à l'organisme assureur chaque trimestre, ou une fois par an.

☞ Dans ces régimes, le salarié peut bénéficier d'une retraite supplémentaire soit dans un cadre collectif : le régime supplémentaire concerne un ensemble de salariés (article 83 du Code général des impôts), soit dans le cadre de son contrat de travail : il bénéficie à titre personnel d'un dispositif individuel dit «contrat de collaborateur» ou en «sursalaire»

Article 82 du Code général des impôts