



# **PASSIF SOCIAL**

## les nouvelles obligations des entreprises

FEVRIER 2010

Comité Social – Conférence Passif social

## **PREAMBULE (1)**

IFRS / IAS 19

Comité Européen des régulateurs boursiers

⇒ Commissaires aux comptes

IASB = International Accounting Standards Board

⇒ Organisme de normalisation IASB

⇒ normes comptables IAS jusqu'au 01/04/01.

Après cette date, normes d'information IFRS française.

IFRS = International Financial Reporting Standards

Norme obligatoire dans les comptes consolidés des sociétés cotées des exercices ouverts à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2005

⇒ avec impact en pratique sur les capitaux propres d'ouverture au 01/01/04.

Comité Social – Conférence Passif social

## PREAMBULE (2)

- Recommandation n° 2003-R 01 du CRC relative aux règles de comptabilisation et d'évaluation des engagements de retraite et assimilés ;
- Pour les IFRS (International Financial Reporting Standards) :
  - Les normes définies jusqu'au 1<sup>er</sup> avril 2001 par l'IASB continueront de s'appeler IAS ;
  - Après cette date les normes sont définies par le nouveau IASB.

En matière sociale les normes sont les IAS 19.

Les groupes non cotés peuvent sur option publier leurs comptes consolidés en IFRS.

## Les sources du passif social

- Code du travail ;
- Conventions et accords collectifs ;
- Usages et engagements unilatéraux de l'employeur :
  - norme IAS 19 révisée qui se rapprocherait de la norme américaine FAS 106.
- Contrats de travail.

## Les différents types d'engagements sociaux de l'entreprise (1)

5

- Indemnité de fin de carrière :
  - Départ volontaire à la retraite ;
  - Mise à la retraite ;
  - Influence éventuelle de l'ancienneté ;
  - Régime fiscal et social pour l'employeur.
- Indemnité de licenciement :
  - Départ pour motif économique ;
  - Départ pour autre motif ;
  - Influence éventuelle de l'ancienneté ;
  - Régime fiscal et social pour l'employeur.
- Indemnité de cessation forcée de fonction de mandataire social :
  - Modalités de fonctionnement : révocation et démission, changement de pouvoir capitalistique de l'entreprise ;
  - Régime fiscal et social.
- Les contrats d'assurance souscrits :
  - Nature du risque couvert ;
  - Montant garanti ;
  - Durée de contrat.

Comité Social – Conférence Passif social

## Les différents types d'engagements sociaux de l'entreprise (2)

6

- Les provisions déjà constituées :
  - Nature définie dans les comptes annuels ;
  - Régime fiscal.
- La retraite :
  - Art 39 : garantie additive fixe, garantie différentielle par rapport à un taux de remplacement défini à l'avance ;
  - Régime fiscal et social.
- Prévoyance :
  - Revalorisation des versements en cours de service ;
  - Etalement du coût de la garantie décès maintenue en cas de résiliation du contrat de prévoyance ;
- Absence non conforme de représentation du personnel :
  - Indemnités de départ majorées.
- Classifications et rémunérations :
  - Impact du principe à travail égal / salaire égal ;
  - Modalités d'ajustement.

Comité Social – Conférence Passif social

## Les différents types d'engagements sociaux de l'entreprise (3)

- Accord de participation sur le résultat, intéressement (3ans), PERCO/PEE (abondements non liés à une performance économique).
- Clauses contractuelles fondées sur les performances économiques de l'entreprise.
- Compte épargne temps.
- Valorisation de l'impact des dispositifs d'actionariat :
  - Option d'achat ;
  - Bon de souscription d'action ;
  - Actionariat dans le cadre d'un PEE.
- Frais médicaux étendus aux retraités et préretraités :
  - Analyse des clauses de prévoyance santé ;
  - Valorisation des engagements.
- Droit individuel de formation.
- Risque pénal de l'entreprise au regard du code du travail :
  - Délit ;
  - Contravention.

## Les différents types de passifs sociaux

Définition du passif :

Elément de patrimoine ayant une valeur négative pour l'entité car constitué par une obligation à l'égard d'un tiers de sortir des ressources de son bénéficiaire sans contrepartie au moins équivalente attendue de celui-ci.

- Passifs sociaux et comptabilité ;
- Passifs sociaux et fiscalité ;
- Passifs sociaux et valorisation de l'entreprise ;
- Passifs sociaux et responsabilité pénale de l'entreprise ;
- Passifs sociaux et droits des sociétés.

## **Avantages du personnel postérieurs à l'emploi (retraite, prévoyance, avantages en nature)**

### **Généralités**

#### **1 – Notion d'avantages postérieurs à l'emploi**

Application aux avantages postérieurs à l'emploi autres que ceux liés aux retraites.

En IFRS, inclusion obligatoire dans les avantages au personnel (provisionnés au fur et à mesure des services rendus) de toute forme de contrepartie accordée par l'entreprise à ses employés en échange de services rendus. (retraite, prévoyance, indemnités de départ ou encore la gratuité de certains biens ou services accordés aux retraités).

Actuellement, la pratique ne retient généralement que les avantages de retraite pris au sens strict (rentes).

## **Avantages du personnel postérieurs à l'emploi (retraite, prévoyance, avantages en nature)**

### **Généralités**

#### **4 – Distinction entre régimes à cotisations définies et régimes à prestations définies**

IFRS apporte des précisions concernant la classification et la comptabilisation des prestations accordées dans le cadre, par exemple, des régimes généraux et obligatoires, des régimes multi-employeurs et des prestations assurés.

#### **Régimes à cotisations définies**

Actualisation de la charge

Actualisation obligatoire, en IFRS, des cotisations à payer lorsque leur échéance est à plus de 12 mois.

## Avantages du personnel postérieurs à l'emploi (retraite, prévoyance, avantages en nature)

### Régimes à prestations définies

En IFRS, constitution obligatoire d'une provision couvrant la totalité des engagements de retraite et avantages assimilés, y compris les avantages accordés dans le cadre d'accords implicites.

Au contraire, les principes français laissent le choix d'inscrire ou non au bilan, sous forme de provision, tout ou partie de leurs engagements.

### Cas particulier des régimes excédentaires (surfinancés)

En IFRS, comptabilisation obligatoire d'un actif en cas de surfinancement du régime, le montant de cet actif étant toutefois plafonné à valoir sur les pertes futures du plan.

## Passif social Prévoyance

### La loi Evin

L'article 7 de la Loi Evin a édicté le principe selon lequel la résiliation ou le non renouvellement d'un contrat de prévoyance collective est sans effet sur le versement des prestations immédiates ou différées « acquises ou nées » durant l'exécution du contrat.

Le service des prestations ne doit pas être interrompu par la rupture du lien contractuel dès lors que le fait générateur est antérieur à la rupture.

L'assureur doit poursuivre le versement des prestations de toute nature, *Indemnités journalières complémentaires...rentes d'invalidité ou d'incapacité et rentes décès ( conjoint survivant ) ou rentes éducation ( enfants )....*, jusqu'au terme prévu dans le contrat résilié, à un niveau **au moins égal** à celui de la dernière prestation due ou payée avant la résiliation sans préjudice des révisions prévues au contrat.

Mais, attention, **la revalorisation des rentes en cours de service est une obligation de l'employeur** ( Art L 912 - 3 du Code de la Sécurité Sociale ).

**De même, la loi Evin faisait obligation de maintenir la garantie décès pour les bénéficiaires de pension d'incapacité de travail ou d'invalidité ( au moment de la résiliation ). Compte tenu des nombreux problèmes soulevés, le législateur a réagi très récemment ( Loi DDOS n°2001-624 du 17 juillet 2001 article 34 ) en transférant cette obligation sur l'assureur sous réserve de la signature d'un avenant accompagné d'une hausse tarifaire → à vérifier\* ).**

## **Passif social Prévoyance**

### **La loi Evin**

#### **Article 5 de la Loi Evin**

**Le contrat doit prévoir les modalités et les conditions tarifaires des nouveaux contrats par lesquels l'organisme maintient cette couverture **sans condition de période probatoire ni de questionnaires ou d'exams médicaux** au profit des**

- **anciens salariés bénéficiant d'une rente d'invalidité / incapacité**
- **anciens salariés bénéficiant d'une pension de retraite**
- **anciens salariés privés d'emplois bénéficiant d'un revenu de remplacement**  
**sans condition de durée, à condition qu'ils en fassent la demande dans les six mois qui suivent la rupture.**
- **les personnes garanties du chef de l'assuré décédé**  
**pendant une durée minimale de douze mois, à condition qu'ils en fassent la demande dans les six mois qui suivent le décès.**

## Portabilité de la prévoyance

L'article 14 de l'Accord National Interprofessionnel du 11 janvier 2008 sur la modernisation du marché du travail a mis en place un mécanisme de maintien des garanties santé et prévoyance d'entreprise pour les salariés perdant leur emploi.

L'avenant n°3 du 18 mai 2009 a fixé l'entrée en vigueur de ce dispositif au 1<sup>er</sup> juillet 2009.

### **Types de contrat et de garanties concernés**

- tous les contrats collectifs d'entreprise, qu'ils soient obligatoires ou facultatifs, et toutes les garanties souscrites (frais de soins de santé, incapacité, invalidité, décès, rente de conjoint, rente d'éducation, garanties dépendance...) sont concernés ;
- si le contrat évolue pendant la période de portabilité des droits, l'ancien salarié verra ses garanties et ses cotisations s'aligner sur celles des salariés de son ancienne entreprise.

## Portabilité de la prévoyance

### **Financement de la portabilité**

La portabilité peut être mise en place par :

- un système de mutualisation (défini par accord collectif de branche et/ou d'entreprise, décision unilatérale de l'employeur, référendum ratifié à la majorité du personnel de l'entreprise) dont le coût du maintien de garanties pourrait être supporté par un mécanisme de solidarité financé par les salariés actifs.
- un financement conjoint employeur / salarié dans les proportions et dans les conditions applicables aux salariés de l'entreprise :
  - taux de cotisation et leurs évolutions identiques à ceux des salariés actifs ;
  - part patronale et par salariale et assiette des cotisations identiques à celles des actifs ;
  - en cas d'incapacité temporaire, les indemnités sont plafonnées au montant des allocations de chômage.

Les cotisations peuvent être appelées en totalité par l'employeur au moment de la rupture du contrat de travail. En cas d'évolution des cotisations, un complément est appelé. En cas de reprise d'une activité professionnelle, l'ancien salarié, à sa demande, est remboursé du trop versé.



## Passif social Retraite

### Les contrats de retraite surcomplémentaire à prestations définies dits article 39 ou retraite chapeau

Ces contrats ( par opposition aux contrats à cotisations définies type article 83) se caractérisent par l'ampleur des engagements latents de l'entreprise, du passif social généré.

#### De quoi s'agit-il ?

- **Additif en valeur relative** = 15% du dernier salaire **ou en valeur absolue** = 10.000 €
- **ou différentiel en garantie relative** = 70% du dernier salaire **ou garantie absolue** = 80.000 €, **déduction faite des pensions versées par les autres régimes** de base et complémentaires.

Ces garanties sont soit **forfaitaires** (valables pour tous les salariés concernés) ou **liées à l'ancienneté** (additif = 1% par an avec maxi de 15% ou différentiel = 3,5% par an avec un maxi de 70%)

Pour les premiers, l'engagement augmente au fur et à mesure que les salaires augmentent ( sauf garantie en valeur absolue )  
 Pour les seconds, l'engagement augmente au fur et à mesure que les salaires augmentent et que le rendement des régimes de retraite par répartition - de base ou complémentaires - diminue. **Or, ce sont, de loin, les plus nombreux** : ils correspondent à la volonté de certaines entreprises de garantir à leurs cadres **un taux de remplacement** ( % de la retraite par rapport au dernier salaire d'activité ).

Le calcul de l'engagement de l'entreprise obéit au même principe que celui issu des indemnités de fin de carrière ( valeur actualisée probable ) car, à la différence

des contrats 83, **les droits ne sont définitivement acquis que si le salarié est vivant et présent dans l'entreprise lors de son départ en retraite. Si le salarié quitte l'entreprise avant, pour quelque raison que ce soit, il perd tout.** Cette contrainte fait que les contrats article 39 seront de moins en moins retenus par les grandes entreprises compte tenu des vicissitudes de l'économie moderne. Les conflits ont été nombreux suite à des pertes de droits consécutives à des licenciements ou mises en préretraite. A tel point qu'il vient d'être admis une seule tolérance : les droits sont acquis pour les salariés licenciés après 55 ans (s'ils ne reprennent pas d'activité).

**Cependant, ils devraient connaître un nouvel essor dans d'autres types d'entreprises car ils bénéficient d'un statut fiscal et social extrêmement intéressant.**

19

**Ces contrats sont obligatoirement collectifs et obligatoires : ensemble des salariés ou des membres d'une catégorie avec sortie en rente viagère obligatoire.**

**Les cotisations article 39 sont fiscalement déductibles en totalité (sauf problème de rémunération excessive).**

**C'est la conséquence positive du fait qu'elles servent à constituer un fonds collectif, qu'elles ne soient pas individualisées.**

**En conséquence, elles sont complémentaires / compatibles avec l'article 83 ou / et PERCO ou / et PERP.**

**Les cotisations article 39 sont exonérés de cotisations de sécurité sociale et de CSG / CRDS.**

**Elles ont depuis la loi Fillon sur la réforme des retraites un système de taxation spécifique optionnel :**

**1° soit, pour les exercices ouverts après le 1er janvier 2009, 12% à la charge de l'employeur sur la part patronale des primes versées à des compagnies d'assurance (gestion externalisée).**

Comité Social – Conférence Passif social

**ou 12% sur la partie de la dotation aux provisions ou du montant mentionné en annexe du bilan correspondant au coût des services rendus au cours de l'exercice (gestion interne) à compter du 01/01/08. Dans ce dernier cas, le taux passe à 24% pour les exercices ouverts à compter du 31/12/09...ce qui favorise la gestion externalisée.**

20

**2° soit sur les rentes liquidées à compter du 01/01/01, 16% de la partie dépassant le 1/3 du plafond de la sécurité sociale à la charge de l'employeur, précomptée par l'organisme payeur.**

**L'option est irrévocable et doit être exercée dans les deux mois après la date de création du régime par LRAR adressée à l'Urssaf du siège social de l'entreprise\*. Elle devait être exercée pour tous les régimes de retraite à prestations définies existant au 05/03/04.**

**Attention à ne pas oublier d'opter car la sanction est sévère : « Si l'option n'est pas exercée aux dates prévues, les dispositions des 1° et 2° s'appliquent - de façon cumulative - jusqu'à la date de clôture de l'exercice social de l'entreprise suivant la date à laquelle l'employeur a formulé son option ».**

Comité Social – Conférence Passif social

21

**Déductibilité fiscale des cotisations quel que soit leur montant, exonération de cotisations de sécurité sociale et de CSG/CRDS, pas de taxation...qui dit mieux ?**

**10.000 € / an qui viennent s'ajouter à la retraite de base, aux retraites Arrco et Agirc, cela reste un montant significatif (pour un salaire fin de carrière de 80.000 € cela représente une augmentation du taux de remplacement de 12,5%).**

**Pour les hauts revenus, le 39 peut être une alternative au 83 dont les possibilités de déductibilité fiscale et d'exonération sociale des cotisations sont limitées.**

**Une taxation à hauteur de 16% de la part de la rente servie dépassant 1/3 du PASS n'est pas dissuasive.**

22

## **Gestion interne ou gestion externalisée : impact sur le passif social**

**•L'entreprise a souscrit un contrat d'assurance :  
La dette latente vis à vis des salariés est gagée par des actifs financiers « hors bilan ».**

**•L'entreprise n'a pas souscrit un contrat d'assurance (auto assurance) mais a passé des provisions :  
Ces provisions n'ont pu être déduites du résultat fiscal.  
Elles figurent au passif : la question est donc de savoir quels sont les placements financiers qui en sont, à l'actif, la contrepartie.**

**Attention : les régimes de retraite à prestations définies mis en place à partir du 1er janvier 2010 ne peuvent plus être gérés en interne, tout comme les régimes de retraite à cotisations définies.**

## **Autres avantages à long terme accordés au personnel (congés sabbatiques, médailles du travail, ...)**

En IFRS, constitution obligatoire d'une provision couvrant l'intégralité des autres avantages à long terme (congés liés à l'ancienneté et congés sabbatiques, médailles du travail, indemnités d'incapacité longue durée ; etc.) alors que ces avantages ne sont que rarement provisionnés actuellement.

D'autre part :

- pas d'étalement possible des écarts actuariels ni du coût des services passés,
- si des indemnités pour invalidité longue durée sont dues indépendamment de la durée de service, pas de provision tant que l'événement générant cette invalidité n'a pas eu lieu.

Si fonction de la durée du service du salarié, alors évaluation selon la probabilité du règlement à effectuer.

## **Indemnités de fin de contrat de travail (1)**

Avantages à accorder à un membre du personnel du fait de la résiliation par l'entreprise du contrat de travail avant l'âge de départ à la retraite.

Indemnité de :

- Licenciement ;
- Congés payés ;
- Préavis ;
- Départ volontaire.

## Indemnités de fin de contrat de travail (2)

25

### **Actualisation des provisions pour indemnités de fin de contrat de travail**

En IRFS, actualisation obligatoire des provisions pour indemnités de fin de contrat de travail (indemnités de licenciement, par exemple) lorsque leur paiement est prévu dans un délai supérieur à 12 mois après la date de clôture.

### **Indemnités d'incitation au départ volontaire**

A l'horizon 2005, les indemnités d'incitation au départ volontaire ne pourraient être comptabilisées, en IFRS, qu'à compter de la date d'acceptation par les employés de l'offre de départ volontaire alors qu'actuellement les indemnités sont provisionnées dès que le plan est considéré comme engagé et que l'acceptation de l'offre est probable.

Comité Social – Conférence Passif social

## IFRS et Indemnités de départ (3)

26

Indemnités de départ volontaire à comptabiliser à compter de la date d'acceptation par les employés de l'offre de départ volontaire.

Indemnités de licenciement : le fait générateur est la notification effective du licenciement et non comme actuellement dès que le plan de licenciement existe (a été décidé) et communiqué.

Comité Social – Conférence Passif social

## Les Indemnités de fin de carrière (IFC)

- Certaines conventions collectives prévoient que les indemnités doivent être calculées en fonction de l'ancienneté dans le secteur d'activité et non dans l'entreprise.
- Un accord d'entreprise ou d'établissement ou des contrats de travail ont pu prévoir des clauses de reprise d'ancienneté qui viennent, là aussi, augmenter la dette latente ( par rapport à un calcul à partir de l'ancienneté « normale », de la date d'embauche dans l'entreprise )
- Le versement d'indemnités de fin de carrière supplémentaires peut être prévu dans un accord d'entreprise ou d'établissement ou par contrat de travail.  
Ce supplément - par rapport à la convention collective - n'a pu faire l'objet de provisions ou de cotisations auprès d'un assureur. Il s'agit néanmoins de droits acquis donc d'une dette latente à laquelle peut s'ajouter l'obligation d'acquitter les charges sociales.
- Les mandataires sociaux n'ont, par définition, pas droit aux indemnités de fin de carrière (ni provisions ni cotisations ) ni aux indemnités de licenciement.
- Néanmoins, la loi de finances 2000 ( 31 décembre 1999 ) a institué une indemnité de cessation forcée des fonctions dont le régime est assimilable à celui de l'indemnité de licenciement = 2 années de rémunération avec plafond 360.000 €.

## Les modalités de calcul des IFC (1)

### 1 ) Les Indemnités de fin de carrière légales

*Loi du 19 janvier 1978 dite loi de mensualisation et décret 2008-715 du 18/07/09*

#### Mise à la retraite / Licenciement :

**moins de dix ans d'ancienneté = 1 / 5 ème de mois par année d'ancienneté**

**plus de dix ans d'ancienneté = 1 / 5 ème de mois par année d'ancienneté + 2 / 15 ème par année au delà de 10.**

#### Départ volontaire :

**moins de dix ans d'ancienneté = 0 mois**

**entre dix et quatorze = 0,5 mois**

**entre quinze et vingt = 1 mois**

**entre vingt et trente = 1,5 mois**

**au delà de trente = 2 mois**

## 2 ) Les Indemnités de fin de carrière légales

**Les conventions collectives** améliorent, en général, considérablement, ces montants.

A partir de 15 / 20 ans d'ancienneté, les indemnités conventionnelles se situent dans une fourchette de 3 à 9 mois - avec des maxi à 12 / 15 mois - de salaire ( calculé en douzième des douze derniers mois ou tiers des trois derniers mois ).

**Trois types de convention collective :**

- Trois montants :  
Indemnité de licenciement, Indemnité de mise à la retraite ( du fait de l'employeur), Indemnité de départ volontaire à la retraite
- Deux montants :  
Indemnité de licenciement d'une part, Indemnité de mise à la retraite et Indemnité de départ volontaire d'autre part
- Deux montants :  
Indemnité de licenciement et Indemnité de mise à la retraite d'une part et Indemnité de départ volontaire d'autre part

**Autre critère de différenciation : distinction ou non entre non cadres et cadres**

**Attention :** Certaines conventions collectives prévoient que les indemnités doivent être calculées **en fonction de l'ancienneté dans le secteur d'activité** et non dans l'entreprise.

Le versement des IFC conventionnelles peut constituer une source d'extrêmes difficultés dans la vie d'une entreprise et, tout particulièrement, des PME.

**Dans quels cas :**

- **Une convention collective « généreuse »**  
\* = 3 à 6 mois   \*\* = 6 à 9 mois   \*\*\* = > 9 mois  
pour vingt ans d'ancienneté
- **Une ancienneté moyenne élevée**  
\* = < 10 ans   \*\* = entre 10 et 20 ans   \*\*\* = > 20 ans
- **Une concentration de salariés appartenant à une même tranche d'âge donc susceptibles de partir en retraite à la même période** ( même exercice ou suite d'exercices consécutifs ) **que celle-ci relève d'un phénomène statistique** ( pyramide des âges ) **dans les moyennes et grandes entreprises ou d'un simple hasard de l'histoire dans les PME / TPE.**

### 3 ) Les Indemnités de fin de carrière supplémentaires

**Le versement d'indemnités de fin de carrière supplémentaires peut être prévu dans un accord d'entreprise ou d'établissement ou par contrat de travail.**

Ce supplément - par rapport à la convention collective - ne peut faire l'objet de provisions ou de cotisations auprès d'un assureur. Il s'agit néanmoins de droits acquis donc d'une dette latente à laquelle peut s'ajouter l'obligation d'acquitter les charges sociales.

**De même, un accord d'entreprise ou d'établissement ou des contrats de travail ont pu prévoir des clauses de reprise d'ancienneté qui viennent, là aussi, même en l'absence d'indemnités de fin de carrière supplémentaires, augmenter le montant des indemnités conventionnelles à verser donc la dette latente ( par rapport à un calcul à partir de l'ancienneté « normale », de la date d'embauche dans l'entreprise ).**

**Le versement d'IFC supplémentaires peut être un instrument de la politique de rémunération et notamment un outil de fidélisation car elles bénéficient d'un statut social et fiscal privilégié.**

- **Cession d'entreprise** : transfert de la propriété du contrat et du fonds à l'acquéreur 32

( simple avenant ). Seul cas difficile : **la cessation partielle d'activité** car les provisions ne sont pas individualisées ( même si elles sont calculées salarié par salarié )

- **Neutralité fiscale** : les contrats prévoient le versement des sommes dues à titre d'indemnités à l'entreprise qui les reversent elle même aux salariés ( neutralité fiscale si même exercice ).

- **Exclusion des mandataires sociaux\***

**La loi de finances 2000 du 30 décembre 1999 a institué, pour les mandataires sociaux et les dirigeants énumérés à l'article 80 ter du CGI ( régime fiscal des salariés ), une indemnité de cessation forcée des fonctions qui bénéficie du régime de l'indemnité de licenciement ( alors que normalement révocables ad nutum ). Rupture forcée : notamment la révocation dans les conditions prévues par la loi du 24 juillet 1966, le caractère forcé reposant sur l'examen de circonstances de fait ( la preuve contraire devant être apportée par l'Administration ) mais aussi la démission contrainte; le dirigeant ne pouvant être maintenu dans ses fonctions pour des raisons objectives explicitées par les parties. Il s'agit de révocations subies et subites - donc non prévisibles - correspondant à des situations de changement de contrôle ( et non à des arrangements en famille ).**



Conclusion : l'évaluation du passif social IFC est une mission sociale de l'Expert comptable comprenant le calcul du montant optimal pouvant / devant être épargné par l'entreprise en fonction de l'évaluation comptable de ses engagements et de sa situation fiscale ( **optimiser l'épargne** ).

Le rôle d'un assureur est de gérer au mieux l'épargne qui lui est confiée par l'entreprise ( **optimiser le rendement de l'épargne** ).

### Mise à la retraite

La mise à la retraite correspond à la rupture à l'initiative de l'employeur du contrat de travail du salarié qui a atteint un âge déterminé fixé par le code de la Sécurité sociale. Depuis la loi du 21 août 2003 portant réforme des retraites, la mise à la retraite ne peut intervenir avant que le salarié ait atteint l'âge de 65 ans et ce quel que soit le nombre de trimestres validés.

La loi de financement de la sécurité sociale pour 2009 limite la possibilité pour l'employeur de mettre à la retraite d'office son salarié avant 70 ans : avant les 65 ans de son salarié, l'employeur doit désormais dans un délai de 3 mois (décret n° 2008-1515 du 30.12.2008) interroger par écrit le salarié sur son intention de quitter volontairement l'entreprise pour bénéficier d'une pension de vieillesse. En cas de réponse négative du salarié dans le mois qui suit la demande de l'employeur ou à défaut d'avoir respecté cette obligation, l'employeur ne peut mettre à la retraite ce dernier pendant une année. La même procédure sera applicable les quatre années suivantes.

## Mise à la retraite

La mise à la retraite avant 65 ans (et à partir de 60 ans) reste néanmoins possible dans les 2 cas suivants et à condition que le salarié puisse bénéficier d'une pension de retraite à taux plein : jusqu'au 31.12.2009, en application d'une convention ou d'un accord collectif conclu ou étendu avant le 22.12.2006 et fixant des contreparties en terme d'emploi ou de formation professionnelle, lorsque le salarié bénéficie d'un dispositif de préretraite (préretraite progressive, préretraite CATS ayant pris effet avant le 1er janvier 2010, préretraite d'entreprise mise en place antérieurement à la publication de la loi du 21.08.2003 portant réforme des retraites et ayant pris effet avant le 1er janvier 2010). Si ces conditions ne sont pas réunies la rupture du contrat de travail par l'employeur constitue un licenciement.

## Montant de l'indemnité

Le salarié mis à la retraite a droit à une indemnité au moins équivalente :

- soit à l'indemnité minimum de licenciement,
- soit à l'indemnité de licenciement prévue à l'article 5 de l'accord national interprofessionnel du 10 décembre 1977 (« accord de mensualisation »),
- soit à l'indemnité de départ à la retraite prévue par la convention collective ou par le contrat de travail s'ils sont plus favorables.

## Les exonérations

La loi de financement de la Sécurité sociale pour 2006 du 19 décembre 2005 a abaissé les limites maximales d'exonération des indemnités de licenciement et de mise à la retraite.

Les indemnités de mise à la retraite versées à l'occasion d'une rupture notifiée à compter du 1er janvier 2006 sont exonérées de cotisations de Sécurité sociale dans les limites suivantes :

- soit le montant de l'indemnité de mise à la retraite prévue par la convention collective de branche, par l'accord professionnel ou interprofessionnel ou par la loi,
- soit deux fois le montant de la rémunération annuelle brute perçue par le salarié au cours de l'année civile précédant la rupture de son contrat de travail ou la moitié du montant de l'indemnité versée dans la limite de 5 fois le plafond annuel de la Sécurité sociale.

Les indemnités de mise à la retraite demeurent soumises à CSG et CRDS pour leur part excédant le montant de l'indemnité de mise à la retraite prévue par la convention collective de branche, par l'accord professionnel ou interprofessionnel ou à défaut par la loi.

## La contribution patronale sur les indemnités de mise à la retraite

La loi de financement de la sécurité sociale pour 2008 institue à la charge de l'employeur une contribution assise sur les indemnités versées en cas de mise à la retraite d'un salarié par l'employeur, que le salarié soit âgé de moins de 65 ans ou de 65 ans et plus.

Le taux de cette contribution, qui est affectée à la CNAVTS, est fixé à 25 % pour les indemnités de mise à la retraite versées entre le 11 octobre 2007 et le 31 décembre 2008 et à 50 % pour celles versées à partir du 1er janvier 2009.

La contribution est recouvrée et contrôlée par les organismes chargés du recouvrement des cotisations de sécurité sociale selon les règles et garanties applicables à ces dernières.

L'employeur doit indiquer l'assiette et le montant de cette contribution sur les bordereaux récapitulatifs des cotisations ainsi que sur le tableau récapitulatif annuel.

## Déclaration concernant les départs des salariés âgés

La déclaration relative aux départs des salariés âgés, qu'est tenue de fournir l'employeur au 31 janvier de chaque année, concerne désormais (article 90 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2009) les employeurs dont au moins un salarié est soit parti en préretraite soit a été mis à la retraite au cours de l'année précédente, ainsi que les employeurs dont au moins un salarié âgé de 55 ans et plus a été licencié ou a bénéficié d'une rupture conventionnelle du contrat de travail au cours de l'année précédente. Cette déclaration mentionne le nombre de salariés partis en préretraite, le nombre de mises à la retraite intervenues et le nombre de salariés âgés de 60 ans et plus licenciés ou ayant bénéficié d'une rupture conventionnelle, au cours de cette même année.

## Départ volontaire à la retraite

- Le salarié qui quitte volontairement l'entreprise pour faire valoir son droit à retraite bénéficie sous réserve de dispositions conventionnelles plus favorables, d'une indemnité légale de départ en retraite prévue par l'article 6 de l'accord national interprofessionnel du 10 décembre 1977

(« accord de mensualisation »).

Le bénéfice de l'indemnité de départ à la retraite n'est pas subordonné à la liquidation d'une pension à taux plein.

## Une obligation comptable

La quatrième directive européenne offrait aux entreprises deux solutions : soit inscrire au passif du bilan le montant de l'engagement ( poste « provisions pour pensions et obligations » ) soit indiquer cet engagement à l'annexe du bilan ; option choisie par la France.

La législation française impose l'évaluation des engagements mais par leur provisionnement ( compte 8018 autres engagements donnés )

Cependant, une recommandation de l'Ordre des Experts n° 1-16 du 1er avril 1985 préconise ce provisionnement\*.

La recommandation 1-23 d'avril 1990 définit les méthodes actuarielles devant être employées à la constitution de ces provisions. Elle développe notamment la méthode dite par répartition des coûts au prorata de l'ancienneté ( méthode prospective ).

La recommandation CNC du 1er avril 2003 aligne la méthode de provisionnement sur les normes européennes.

**Mais les provisions ainsi constituées ne sont pas déductibles du résultat fiscal ( article 39 -1-5 du CGI : interdiction générale de déduction des provisions pour charge de retraite ) : les indemnités versées ne sont déductibles que lors de leur versement.**

### L'instruction fiscale du 5 avril 1985 précise :

*« Aux termes de l'article 86 de la loi de finances pour 1985, ne sont pas déductibles*

*les provisions que constitue une entreprise en vue de faire face au versement d'allocations en raison du départ à la retraite ou préretraite des membres ou anciens membres de son personnel ou de ses mandataires sociaux. Aucune modification n'est, en revanche, apportée aux conditions de déduction des sommes effectivement versées en vue de faire face à ces charges **notamment sous forme de cotisations au profit d'organismes tiers**....Il est rappelé que les dépenses exposées par les entreprises en vue d'assurer le service d'allocations de retraite...constituent, en principe, des charges déductibles :*

- *cotisations de sécurité sociale ou versées à des caisses de retraite*
- *primes versées à des compagnies d'assurance en vue de garantir au personnel l'allocation d'indemnités de départ à la retraite...sous réserve de satisfaire aux conditions générales de déductibilité\**

**Les primes versées doivent se traduire par une diminution de l'actif net : l'organisme gestionnaire doit avoir une personnalité juridique distincte de celle de l'entreprise et cette dernière doit perdre définitivement la propriété des sommes.**

## Couverture du « risque » licenciement

### Risque prévisible ?

Oui, dans certains cas :

- Réseaux commerciaux ou, plus généralement, toute activité comportant des objectifs de résultats
- Petites entreprises « high tech », start up : plusieurs jeunes de même niveau ( diplômés ) partant ensemble avec des fonctions identiques ou équivalentes → organigrammes en « râteau ». Dans le cas de la promotion interne, de l'accès aux postes hiérarchiques et / ou de direction, il faudra faire des choix ( *rappel* : reconnaissance du licenciement transactionnel ).

L'instruction fiscale du 07.01.1993 précise que seuls les contrats IFC Retraite sont exonérés de la taxe de 9 % sur les opérations d'assurances. Ce n'est pas le cas s'ils prévoient aussi le versement d'indemnités de licenciement.

Pour cette raison, dans les entreprises d'une certaine taille, il peut être intéressant de souscrire deux contrats différents :

- un contrat Indemnités Retraite « pur » échappant à la taxe
- un contrat Indemnités Licenciement soumis à cette taxe.

### Quelques précisions sur les contrats IFC :

- **Résiliation du contrat** : le fonds est maintenu par l'assureur.

Les indemnités à verser au titre des départs postérieurs à la résiliation du contrat continuent à être prélevées sur le fonds jusqu'à épuisement de la provision mathématique ou le fonds est transféré auprès d'un autre assureur ( possibilité et conditions selon contrat )

- **Difficultés de l'entreprise** : l'article 998 du CGI fait obligation à l'assureur de s'engager à verser à l'entreprise les seules prestations dues aux salariés au titre des IFC. Exception : "Lorsque l'entreprise a fait l'objet d'une procédure de **redressement judiciaire**, l'assureur peut, **en cas de cession ou de liquidation judiciaire**, être autorisé par le Tribunal qui a ouvert la procédure **à verser les prestations aux salariés et à apurer ainsi leurs créances**".

- **Autres cas\*** : Le Conseil d'Etat a statué qu'en tout état de cause, l'assureur doit reverser les fonds à l'entreprise lorsque le contrat est devenu « **sans objet** » = liquidation volontaire ou poursuite de l'activité sans salarié. L'existence d'une telle clause, contraire à l'article 998 du CGI, dans un contrat, est-elle susceptible de remettre en cause la déductibilité fiscale des cotisations ( voir conditions du contrat pour les pénalités éventuelles ) ? **Non, mais si le reversement intervient, il faudra réintégrer son montant dans l'assiette IS de l'exercice concerné\***.

### Les autres avantages de la gestion externe :

- **Déductibilité fiscale des cotisations étalée dans le temps**
- **Préfinancement des engagements année par année évitant des « chocs » brutaux de trésorerie**
- **En cas de cession, meilleure valorisation de l'entreprise.**  
L'acheteur déduira la dette IFC du prix d'acquisition sauf si les droits sont couverts par un contrat d'assurance; la dette latente vis à vis des salariés étant gagée par des actifs financiers « hors bilan ».
- **Les produits financiers générés par le placement des fonds auprès d'une compagnie d'assurance sont plus élevés que ceux auxquels pourrait prétendre l'entreprise en gestion interne...et ils ne sont pas imposables.**  
Ils couvrent, outre la charge des frais de gestion, une grande partie de l'augmentation naturelle du passif social ( due à l'augmentation de l'ancienneté, des salaires...à effectif constant ).
- **Aspect plus sécurisant pour les salariés « libérés » de toute inquiétude par rapport à l'avenir à long terme de l'entreprise.**

### Calcul du passif social IFC selon la méthode recommandée par l'ordre

Méthode des Unités de crédit Projetées (PUC), norme IAS

Cette méthode consiste à évaluer l'engagement de l'entreprise sur la base de la valeur actuelle probable de la projection du salaire et des droits à la liquidation, pondérée d'un coefficient représentatif de l'ancienneté de carrière du bénéficiaire :

Dette actuarielle =  $D_p \times S_p \times P_{prés} \times Act \times \text{anc calcul} / \text{anc retraite}$

$D_p$  = droits projetés à la liquidation en % du salaire

$S_p$  = salaire projeté à la liquidation

$P_{prés}$  = probabilité d'être présent à la liquidation (turn-over x mortalité)

Act = coefficient d'actualisation

Anc calcul / Anc retraite = facteur de pondération, prorata de l'ancienneté

## EXEMPLE

Date d'effet = 2010

Salarié né en 1960, entré dans l'entreprise en 1990

*Ancienneté acquise = 20 ans*

Age du départ en retraite = 60 ans

*Ancienneté au terme = 30 ans*

Pas de convention collective

Initiative du départ = salarié

*Droits au terme ( loi de mensuralisation ) = 2 mois*

*Droits acquis = 1,5 mois*

Salaire annuel brut = 100.000 €

Progression du salaire = 2 % → *Salaire au terme = 121.899 €*

Taux d'actualisation : 3 %

Taux turn over = 5 %

Table de mortalité TV 88 / 90

*L 50 ans = 95.752 nombre de personnes en vie à 50 ans sur 100.000 nées*

*L 60 ans = 92.050 nombre de personnes en vie à 60 ans sur 100.000 nées*

**IFC théorique** =  $121.899 \text{ €} / 12 \times 2 = 20.317 \text{ €}$

**IFC probable** =  $20.317 \times 92.050 / 95.752 \times (1 - 0,05) = 11.694 \text{ €}$

**Valeur actualisée probable** =  $11.694 / 1,03^{10} = 8.701 \text{ €}$

**Valeur actualisée probable antérieure = passif social**

Comparaison des deux méthodes d'évaluation :

- La méthode rétrospective

Elle affecte à un exercice donné la portion des droits acquis dans le régime au cours de l'exercice : l'engagement augmente au fur et à mesure que les droits = l'ancienneté augmentent

→ *méthode rétrospective* :  $8.701 / 2 \times 1,5 = 6.526 \text{ €}$

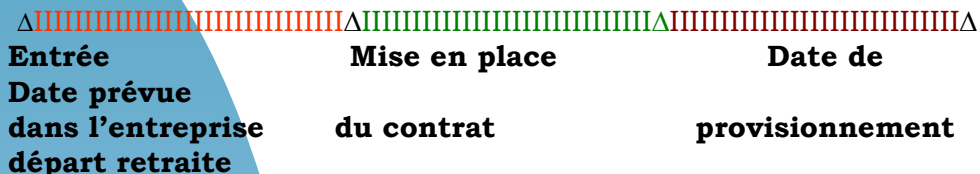
- la méthode prospective recommandée par l'Ordre

Elle nivelle au contraire cet engagement sur la durée totale de la vie du salarié dans l'entreprise ( répartition par annuités égales )

→ *méthode prospective* :  $8.701 : 20 / 30 = 5.801 \text{ €}$



Lors de la mise en place d'un contrat, on « récupère » tous les droits acquis par les salariés avant cette mise en place



On peut distinguer **l'engagement correspondant au service antérieur** ( il correspond aux droits acquis par les salariés à la date de mise en place du contrat ) et **l'engagement correspondant au service passé** ( il correspond aux droits acquis par les salariés entre la date de mise en place du contrat et la date du dernier provisionnement )

Le rattrapage **du service antérieur** peut être effectué en une seule fois\* sous forme de soulte. Cette méthode présente le gros inconvénient de ne pas optimiser le versement des primes par rapport aux besoins réels de financement des indemnités de fin de carrière mais elle peut avoir comme avantage de compenser le bénéfice exceptionnel d'un exercice\*.

## Indemnité de cessation forcée de fonction de mandataire social

**Définition de la rupture forcée** : notamment *la révocation dans les conditions prévues par la loi du 24 juillet 1966*, le caractère forcé reposant sur l'examen de circonstances de fait ( la preuve contraire devant être apportée par l'Administration ) mais aussi *la démission contrainte*; le dirigeant ne pouvant être maintenu dans ses fonctions pour des raisons objectives explicitées par les parties. Attention, si cette possibilité peut faciliter certaines négociations, il est clair qu'elle ne concerne que *les changements de contrôle subis et subits* et les mandataires sociaux ou dirigeants énumérés à l'article 80 ter du CGI (régime fiscal des salariés).

Elle ne peut donc s'appliquer au mandataire social propriétaire de l'entreprise ( directement ou indirectement ) qui négocie sa cession. En revanche, elle peut s'appliquer au gérant de Sarl ou au PDG de SA, non associés ou archi-minoritaires, n'étant pas partie prenante à la négociation donc « subissant » la cession.

## Contrat d'assurance : impact sur le passif social

Il s'agit d'évaluer les droits acquis des salariés à la date de l'audit. Ceux-ci seront d'autant plus importants que l'ancienneté moyenne des salariés sera élevée et que la convention collective sera généreuse.

- L'entreprise a souscrit un contrat d'assurance :

La dette latente vis à vis des salariés est gagée par des actifs financiers « hors bilan », le fonds collectif constitué auprès de l'assureur.

- L'entreprise n'a pas souscrit un contrat d'assurance mais a passé des provisions :

Ces provisions n'ont pu être déduites du résultat fiscal. Elles figurent au passif : la question est donc de savoir quels sont les placements financiers qui en sont, à l'actif, la contrepartie.

- L'entreprise n'a pas passé de provisions.

L'Expert comptable devra veiller à intégrer ce montant dans le passif social de l'entreprise.

## Droit Individuel à la Formation (DIF)

### **Comptabilisation du DIF au regard des règles générales de comptabilisation des passifs :**

- Les dépenses afférentes aux actions de formation constituent un passif et sont provisionnées si elles répondent à la définition et aux conditions de comptabilisation d'un passif, à savoir :
  - Existence d'une obligation pour l'entreprise ;
  - Sortie de ressources probable sans contrepartie au moins équivalente attendue par l'entreprise ;
- Possibilité d'estimation.

### **Comptabilisation du DIF au regard des règles de comptabilisation des autres avantages à long terme :**

Le comité considère que les dépenses engagées au titre du DIF ne rémunèrent pas des services passés mais à rendre dans le futur par les salariés, ne constituent pas d'autres avantages à long terme.

## Portabilité du DIF

### Ruptures du contrat de travail concernées

Pour bénéficier des heures de Dif non utilisées auprès du nouvel employeur, deux conditions sont nécessaires : le salarié ne doit pas avoir commis de faute lourde et la rupture du contrat de travail doit ouvrir droit au chômage. Sont donc concernés : tous les licenciements (sauf faute lourde), la démission légitime qui ouvre droit à l'indemnisation au titre de l'assurance chômage, la rupture conventionnelle, mais aussi l'échéance à terme d'un CDD.

### Demande dans les 2 ans qui suivent l'embauche

Lorsque le salarié souhaite utiliser ses heures de Dif au sein de la nouvelle entreprise qui l'a embauché, il doit faire sa demande auprès de son nouvel employeur dans les deux années qui suivent son embauche.

## MISE EN PLACE D'UN COMPTE EPARGNE TEMPS (CET)

Par convention ou accord collectif :

- de branche (avec arrêté d'extension),
  - d'entreprise,
- ❑ Sauf opposition des organisations syndicales majoritaires n'ayant pas signé l'accord, dans un délai de 8 jours à compter de la signature,
  - ❑ Loi du 4 mai 2004 sur le dialogue social, possibilité de déroger à cette modalité de négociation en l'absence de délégués syndicaux,
  - ❑ Le CET est considéré comme un dispositif dérogatoire,
  - ❑ Au titre des conditions d'emploi = consultation préalable du CE (art. L 432-3 al 1 à 3 du code du travail)
  - ❑ Au titre des congés = consultation préalable du CE (à défaut les délégués du personnel sur ce point)

## ALIMENTATION DU CET (à définir par l'accord)

- ❑ CONGES PAYES :
  - Report dérogatoire maximum de 10 jours par an,
  - Cumul possible avec le report annuel de 6 jours ouvrables en vue d'un congé pour création d'entreprise.
  
- ❑ PRIMES ET INDEMNITES :
  - Par conversion en jours de congés supplémentaires sur la base du taux de salaire journalier calculé pour la période au cours de laquelle est alimenté le CET.
  
- ❑ PARTICIPATION, INTERESSEMENT, EPARGNE SALARIALE :
  - Conversion identique à celle des primes et indemnités ci-dessus.

## UTILISATION DU CET

- ❑ Indemnisation des jours de congés sans solde au titre de :
  - Congé parental d'éducation,
  - Congé parental pour enfant gravement malade ou handicapé,
  - Congé parental pour passage à temps partiel (correspond à la diminution du temps de travail)
  - Congé pour création d'entreprise,
  - Congé sabbatique.
  
- PREVOIR :
  - Le délai de demande du congé,
  - Les possibilités de refus provisoire de l'employeur,
  - Les modalités de report.

## VALORISATION DES INDEMNITES

- ❑ **DROITS A CONGES :**  
Sur la base du taux de salaire horaire du salarié au jour de l'utilisation des droits.
  - ❑ **VALORISATION EVENTUELLE EN ARGENT :**  
Des éléments en temps affectés au CET à définir par accord ainsi que la revalorisation des sommes ainsi déterminées.
- Possibilité de conversion en argent des congés payés dans la limite de 5 jours par an.
  - Prévoir les conditions de retrait financier (niveau d'épargne constituée autorisant le retrait total ou partiel, les dispositions encourageant l'épargne dans le CET,...)
  - Prévoir les conditions de transfert ou la liquidation en cas de départ du salarié.
  - Transfert possible uniquement dans groupe ou profession couverts par un accord.

## REGIME SOCIAL DU CET

Les indemnités compensatrices sont assujetties aux cotisations sociales au moment de leur versement, même si elles proviennent de l'épargne salariale.

- Gestion indépendante de l'épargne salariale et du CET ; ce sont des outils complémentaires et non substitutifs.
- Les sommes de l'épargne salariale ayant déjà subi le précompte de la CSG/CRDS n'ont pas à la supporter à la sortie du CET.

## REGIME FISCAL DU CET POUR LE SALARIE

Les sommes affectées au CET ne sont pas imposées l'année de leur affectation.

Ces sommes sont imposables au titre de l'année au cours de laquelle elles sont versées (D. adm 5F-1134 n°24s) à l'exclusion de celles provenant de l'épargne salariale.

- Gestion spécifique séparée selon les sources d'alimentation du CET.

## REGIME COMPTABLE ET FISCAL DU CET POUR L'ENTREPRISE

- ❑ Lors de l'alimentation du compte :  
Transfert de la créance constatée du salarié au CET.
- ❑ A la clôture de chaque exercice :  
Réévaluation en fonction de l'évolution de la rémunération du salaire et complément de charges sociales à provisionner en résultant.
- ❑ Normes IAS 19 (IFRS) pour les comptes consolidés des sociétés cotées :  
Evaluation de l'engagement de l'entreprise avec définition des hypothèses de calcul actuariel.
- ❑ Déductibilité fiscale admise des sommes transférées au CET sauf celles utilisées pour les congés de fin de carrières (cf. assurances d'indemnités de fin de carrière)



**Avec mes remerciements pour votre  
attention**