



I. LES ENGAGEMENTS DE RETRAITE ET LES AVANTAGES SIMILAIRES

CE QU'ON APPELLE « ENGAGEMENTS DE RETRAITE »

Les engagements de retraite désignent les avantages postérieurs à la période d'emploi et garantis aux salariés. Ils sont donc payables par l'entreprise après le départ du salarié. Il s'agit essentiellement :

– d'indemnités de départ à la retraite,

mais aussi d'assurance-vie postérieure à l'emploi ;

– de couverture médicale postérieure à l'emploi, de pensions et autres prestations de retraite ;

– des indemnités de rupture du contrat

de travail.

⇒ **Bon à savoir :** ne font pas partie des engagements de retraite les avantages sur les capitaux propres (tels que les stock-options), ni les médailles du travail décernées au cours de la période d'emploi. ●

CE QU'ON ENTEND PAR « AVANTAGES SIMILAIRES »

Les avantages similaires sont les avantages à long terme (autres que les engagements de retraite) qui ne sont pas dus intégralement dans les douze mois qui suivent la fin de l'exercice pendant lequel les membres du personnel ont rendu les services correspondants.

Il s'agit des :

– cumuls de congés liés à l'ancienneté ;

– avantages acquis via des contrats d'intéressement ;

– rémunérations différées (si payables douze mois ou plus après la fin de l'exercice au cours duquel ces éléments

ont été acquis par le salarié).

⇒ **Bon à savoir :** les avantages similaires entrent comme les engagements de retraite dans le champ d'application de la recommandation du Conseil national de la comptabilité (CNC) et devront donc suivre un traitement similaire. ●

LES COTISATIONS DE RETRAITE

Les entreprises qui ne cotisent qu'au titre des régimes obligatoires (Sécurité sociale pour le régime de base ; Arrco et Agirc pour les régimes complémentaires) n'ont pas d'engagements à suivre à ce titre. Il en va de même pour de nombreux contrats facultatifs (régimes supplémentaires collectifs ou individuels). En effet, ces régimes sont dits à cotisations

définies. La seule obligation de l'employeur est de verser des cotisations à un organisme indépendant. L'employeur ne s'engage pas sur le contenu de la prestation attendue. Son obligation s'éteint avec le versement des cotisations dues, qui constituent pour lui des charges fiscalement déductibles au titre de l'exercice.

Ces régimes obligatoires sont des régimes par répartition : les cotisations n'ont pas vocation à couvrir les engagements des retraites à venir, mais

uniquement les prestations arrivant à échéance au cours de l'exercice. L'entreprise n'a donc aucune obligation de payer des prestations futures, notamment pour les salariés au titre desquels elle verse les cotisations.

⇒ **Bon à savoir :** dans certains domaines d'activité, des régimes obligatoires spécifiques viennent se substituer ou compléter le régime général. Il conviendra de s'assurer que ceux-ci sont aussi des régimes à cotisations définies. ●

Deux types de régimes de retraite bien différents

	Régime à cotisations définies	Régime à prestations définies
Obligation de l'employeur	Immédiate : versement d'une cotisation	A terme : garantie du versement d'une prestation
Provision et suivi des engagements	Non	Oui
Comptabilisation	Immédiatement en charges de personnel	Dotation aux provisions pour charges
Incidence fiscale	Charge déductible	Provision non déductible
Risque actuariel (lié à l'écoulement du temps)	Supporté par l'employé	Supporté par l'employeur
Exemple de régimes	Sécurité sociale, Arrco, Agirc	Indemnités de départ à la retraite, retraite chapeau

LES RÉGIMES CONCERNÉS PAR LE SUIVI DES ENGAGEMENTS DE RETRAITE

Il s'agit des régimes à prestations définies : dans ce cas l'employeur n'a pas pour obligation de verser une cotisation, mais de garantir le montant ou le niveau d'une prestation si un certain nombre de conditions sont remplies. A l'exception des indemnités de départ en retraite qui sont d'application obligatoire, relevant des conventions collectives, ces régimes

sont facultatifs. Il s'agit de :

– versements de préretraite ;

– garanties de prévoyance ;

– retraites chapeau et régimes additifs.

⇒ **Bon à savoir :** dans ces contrats, les prestations ne sont pas couvertes par les cotisations de l'année. Il faut donc prévoir et constituer des fonds (fonds de pension) pour faire face aux échéances ultérieures. ●