

II. LE TRAITEMENT

UNE RECOMMANDATION : PROVISIONNEZ !

La première consiste à valoriser ces engagements et à donner une information détaillée dans l'annexe. Cette première solution, déconseillée par le Conseil national de la comptabilité, ne permet pas à l'entreprise de constituer des actifs susceptibles de couvrir les engagements lors de leur échéance. La deuxième consiste à provisionner le montant des engage-

ments. Cette solution, peu avantageuse sur le plan fiscal, conserve un certain intérêt, notamment en termes de trésorerie. Elle est recommandée par le CNC. La constitution de la provision permet de générer des actifs voués à couvrir les engagements. Ces actifs peuvent être gérés en interne. Ils peuvent aussi être confiés à des intermédiaires financiers.

Il s'agit alors de la troisième solution, qui consiste à externaliser le passif social. Cette solution est avantageuse pour les entreprises disposant de trésorerie et générant des profits importants.

➔ **Bon à savoir :** ces différents modes de gestion ont des impacts sur la fiscalité, la trésorerie, la présentation des comptes, la responsabilité de l'employeur. ●

LE SUIVI DES ENGAGEMENTS DE RETRAITE

Le Code du commerce laisse le choix aux entreprises d'inscrire ou non au passif de leur bilan le montant correspondant à tout ou partie de leurs engagements de retraite. L'inscription se fait sous la forme d'une provision pour charge. La variation de cette provision d'un exercice à l'autre a donc un impact sur le résultat d'exploitation. Dans tous les cas, des informations doivent être détaillées dans l'annexe des comptes annuels.

Une recommandation du CNC (**référence n° 2003-R.01 du 1^{er} avril 2003**), prise dans le

sens d'une convergence avec les normes internationales, précise que la comptabilisation en provisions de ces engagements est la méthode préférentielle ; elle détaille le champ d'application et les règles de calcul de la provision. Si l'entreprise décide d'appliquer la méthode préférentielle, elle devra mettre en œuvre l'intégralité de la recommandation (une application partielle est interdite), et ne pourra plus revenir en arrière : l'option s'éteint.

Si une entreprise provisionnait partiellement ses engagements de retraite avant 2003,

elle a la possibilité de maintenir ses propres règles. Néanmoins, dès lors qu'elle décidera un changement de méthode, elle ne pourra que mettre en application la recommandation du CNC dans son intégralité.

➔ **Bon à savoir :** que les provisions soient partielles ou totales, en application de la méthode préférentielle, il faut les réintégrer dans le résultat fiscalement imposable. Le traitement fiscal est donc identique pour les sociétés qui indiquent simplement l'engagement en annexe et celles qui le comptabilisent en provisions. ●

LE TRAITEMENT COMPTABLE À METTRE EN ŒUVRE

La mise en application de la recommandation du CNC pour la première fois constitue un changement de méthode, changement qui doit être spécifié dans l'annexe.

Sur le plan comptable, le législateur a souhaité favoriser l'adoption de cette recommandation ; pour ne pas pénaliser les entreprises, il a ainsi neutralisé l'impact de ce changement sur le compte de

résultat de l'exercice concerné par le changement : les comptes doivent apparaître tels qu'ils auraient été si la méthode préférentielle avait toujours été appliquée. De façon pratique, il en résulte que, lors de l'exercice de transition, seuls les engagements nés pendant l'exercice sont enregistrés en charges ; ceux nés antérieurement au début de l'exercice sont imputés sur le report à nouveau

sous déduction de l'impôt à payer.

➔ **Bon à savoir :** sur le plan fiscal, la provision est à réintégrer pour sa totalité, sans aucun étalement possible, pour les éléments suivants : indemnités fixes ou variables de départ à la retraite ; allocations de préretraite ; pensions et compléments de retraite ; indemnités de congés de fin de carrière. Seules les provisions pour prévoyance sont déductibles. ●

LES INFORMATIONS À FOURNIR DANS L'ANNEXE

Les entreprises doivent, quelle que soit leur taille, donner les renseignements suivants en annexe :

– leurs obligations en matière d'engagements sociaux en application de la

convention collective applicable, d'accords d'entreprise ou de contrats particuliers.

– l'existence éventuelle d'une provision constatant des engagements de retraite.

Et notamment préciser :

– le montant total des engagements en matière de pension, compléments de retraite et indemnités assimilées ;
– les modalités de détermination de

Et si vous faisiez appel à un actuare ?

Un actuare est un professionnel

spécialisé dans les techniques d'application des méthodes statistiques et des calculs de probabilités sur les opérations financières, les problèmes d'assurances, de prévoyance et d'amortissement. Il pourra vous appuyer pour calculer la provision issue des obligations de l'entreprise : avec des effectifs importants, les données statistiques liées au personnel sont lourdes. Ainsi, pour l'ensemble des salariés, il prendra en compte :

- l'ancienneté actuelle des salariés (base statistique) ;
- l'ancienneté totale théorique ;
- le risque de mortalité, pendant et après emploi ;
- le niveau de rotation du personnel ;
- le risque d'incapacité ;
- le risque de départ en retraite anticipé ;
- un taux d'actualisation en lien avec l'environnement et la conjoncture ;
- l'estimation du niveau futur des salaires et autres avantages au personnel ;
- le cas échéant, l'estimation des coûts médicaux futurs. ●



À LIRE

► **Le Calcul des engagements de retraite supplémentaire**, de Vincent Gibrais et Anne-Claude Adam, éd. Economica

► **L'Actuariat des engagements sociaux**, de Patrice Kalfon et Gontran Peubez, éd. Economica

► **Réforme des retraites : aspects fiscaux et sociaux**, éd. ECM
(88, bd de Courcelles
75008 Paris)
www.experts-comptables.fr/boutiques

l'engagement (hypothèses, méthodes, incidence des charges sociales) ;
– le montant des engagements provisionnés au bilan ;

– le montant des engagements contractés au profit des dirigeants.

⇒ **Bon à savoir** : l'absence de telles informations entache la régularité des

comptes. Si l'information est significative, elle peut avoir un impact sur la certification des comptes par le commissaire aux comptes. ●

COMMENT CALCULER L'ENGAGEMENT DE RETRAITE

En théorie, le calcul de la provision se fait de manière globale (pas de suivi par salarié) ; les critères liés aux salariés (âge, ancienneté, catégorie...) sont alors pris en compte sur une base statistique. Dans la pratique, et notamment pour les PME, il est plus réaliste d'effectuer un

calcul individualisé par salarié. C'est d'ailleurs de cette manière que fonctionnent la majorité des logiciels utilisés pour les calculs actuariels. Le calcul est en effet la résultante complexe de statistiques, de probabilités et de formules de mathématiques financières.

⇒ **Bon à savoir** : à partir des fichiers du personnel, des logiciels existent pour appréhender ces calculs, y compris sur internet. Le moyen le plus sûr reste le recours à votre conseil habituel, notamment si votre expert-comptable est déjà en charge de l'élaboration des paies. ●

EXISTE-T-IL DES OBLIGATIONS SPÉCIFIQUES AUX PME ?

OUI, les obligations de principe sont les mêmes pour toutes les entreprises. Des mesures de simplification sont prévues

pour faciliter le calcul de l'engagement de retraite. Les entreprises de moins de 250 salariés ne sont pas tenues d'appli-

quer la méthode actuarielle prévue par la recommandation, mais peuvent recourir à des méthodes d'évaluation plus simples. ●

III. LE FINANCEMENT

Si l'entreprise passe une provision pour les engagements de retraite, conformément aux recommandations du Conseil national de la comptabilité et aux règles internationales, cela lui

permet de constituer des réserves en vue du règlement de ces charges. En revanche, si elle se contente d'une information dans l'annexe, aucune dépense n'est anticipée. Les réserves

constituées pour le versement des prestations peuvent être isolées sur un compte de trésorerie géré par l'entreprise ou confiées à un intermédiaire financier.

POURQUOI NE PAS EXTERNALISER SON PASSIF SOCIAL ?

Les compagnies d'assurance proposent en effet des contrats spécifiques (couverture d'engagements de fin de carrière, fonds collectifs de retraites...). Les impacts

d'une décision aussi stratégique sont multiples en termes de trésorerie, de fiscalité, de capitaux propres.

⇒ **Bon à savoir** : si le choix d'externaliser

peut être profitable, il peut aussi se révéler contreperformant selon la situation de l'entreprise ; il est important de mesurer les impacts avant toute prise de décision. ●

QUE PEUT-ON EXTERNALISER ?

► **Contrats à cotisations définies** : l'entreprise peut externaliser l'intégralité de la gestion des engagements ; elle n'a pas d'obligation de payer des cotisations supplémentaires, même si

le fonds est insuffisamment abondé.

► **Contrats à prestations définies** : l'entreprise ne peut externaliser que la gestion financière et administrative ; elle reste responsable des prestations versées

et doit adapter ses versements au fonds en fonction des obligations à éteindre. Si elle souhaite se dégager de cette responsabilité, elle doit s'orienter vers des contrats à cotisations définies. ●

QUEL EST LE RYTHME DES DÉCAISSEMENTS ?

Lorsqu'une société confie la gestion de ces réserves d'engagements de retraite à un intermédiaire, elle procède de la manière suivante.

► **Etape 1.** Mise à niveau du fonds : le prestataire calcule le montant de la dette issue des années précédant la signature du contrat. Cela aboutit généralement à

une forte régularisation la première année, qui peut éventuellement être étalée.

► **Etape 2.** Gestion annuelle du fonds :

➤ SUR [L'ENTREPRISE.COM](http://LENTREPRISE.COM)

► **Augmenter ses revenus sans peser sur sa société**

www.entreprise.com/plus