

Le Guide de l'Entreprise Sociale

DOSSIER PRATIQUE

GESTION



Engagements de retraite : ce que vous devez savoir

Mesurez-vous toutes les sommes que votre entreprise va devoir provisionner pour faire face à ses engagements en matière de retraite dans les prochaines années ? La convergence progressive des règles internationales et de la comptabilité française, le financement des retraites (et le report de l'âge de départ à la retraite, qui décale notamment l'augmentation de la durée des cotisations), la détermination de l'endettement et de la solvabilité des entreprises sont des sujets qui rendent votre tâche actuelle. Comment vous préparer à ces échéances ? Tout d'abord,

DOSSIER PRATIQUE

GESTION

I. LES ENGAGEMENTS DE RETRAITE ET LES AVANTAGES SIMILAIRES

CE QU'ON APPELLE « ENGAGEMENTS DE RETRAITE »

Les engagements de retraite désignent les avantages promises à la période d'emploi et garanties au salarié. 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 promises 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.

CE QU'ON ENTEND PAR « AVANTAGES SIMILAIRES »

Les avantages similaires sont les avantages acquis par le salarié, qui ne sont pas des engagements de retraite au sens strict, mais qui ont des effets similaires à ceux des engagements de retraite. Ils sont notamment :
 - les avantages acquis via des contrats d'assurance-vie,
 - les indemnités de départ à la retraite,
 - les avantages acquis via des contrats d'assurance-vie,
 - les indemnités de départ à la retraite,
 - les avantages acquis via des contrats d'assurance-vie.

LES COTISATIONS DE RETRAITE

Les entreprises qui ne cotisent qu'à titre de régime obligatoires (Régime Social de Base, Arrêt de Travail, etc.) ne sont pas soumises à l'obligation de provisionner les engagements de retraite. Elles ne sont donc pas soumises à l'obligation de provisionner les engagements de retraite. Elles ne sont donc pas soumises à l'obligation de provisionner les engagements de retraite.

LES RÉGIMES CONCERNÉS PAR DES ENGAGEMENTS DE RETRAITE

Il existe deux types de régimes de retraite bien différents :
 - les régimes à cotisations définies, où l'entreprise verse une cotisation fixe et le salarié verse une cotisation variable en fonction de son salaire,
 - les régimes à prestations définies, où l'entreprise s'engage à verser une somme déterminée au salarié à la retraite.

	Régime à cotisations définies	Régime à prestations définies
Obligation de l'employeur	Indemnité versée à l'âge de la retraite	À terme, garantie du versement d'une prestation
Provision et suivi des engagements	Oui	Oui
Complexification	Intégration au bilan et charges de personnel	Distinction au passif et charges de personnel
Incidence fiscale	Charge déductible	Preuve non déductible
Risque actuariel de l'endettement du bilan	Risque sur l'emploi	Risque sur l'emploi
Exemple de régimes	Régime Social, Arrêt, Anci	Indemnité de départ à la retraite, retraite complémentaire

314 L'ENTREPRISE AVRIL 2014

DOSSIER PRATIQUE

GESTION

ALERE

« La loi sur le développement des entreprises sociales de 2013 a introduit de nouvelles règles de droit social, notamment en matière de retraite. Les entreprises doivent être vigilantes sur ces évolutions. »

COMMENT CALCULER L'ENGAGEMENT DE RETRAITE

Il est essentiel de connaître le montant des engagements de retraite de l'entreprise. Ce montant est calculé en fonction de la méthode de provisionnement choisie (méthode préférentielle ou méthode de provisionnement par âge). Le montant des engagements de retraite est calculé en fonction de la méthode de provisionnement choisie.

EXISTE-T-IL DES OBLIGATIONS SPÉCIFIQUES AUX PME ?

Il existe des obligations spécifiques aux PME en matière de retraite. Les entreprises de moins de 50 salariés sont exemptées de certaines obligations de provisionnement.

III. LE FINANCEMENT

Le financement des engagements de retraite est assuré par l'entreprise et les salariés. Les entreprises doivent provisionner les engagements de retraite.

POURQUOI NE PAS EXTERNALISER SON PASSIF SOCIAL ?

Externaliser son passif social peut être une solution pour certaines entreprises. Cependant, cela implique des coûts et des risques. Les entreprises doivent évaluer les avantages et les inconvénients de cette solution.

DOSSIER PRATIQUE

GESTION

II. LE TRAITEMENT

UNE RECOMMANDATION : PROVISIONNER !

La première recommandation est de provisionner les engagements de retraite. Cela permet de garantir le paiement des prestations à la retraite. Les entreprises doivent provisionner les engagements de retraite.

LE SUIVI DES ENGAGEMENTS DE RETRAITE

Le suivi des engagements de retraite est essentiel pour l'entreprise. Cela permet de connaître le montant des engagements de retraite et de provisionner ces engagements. Les entreprises doivent suivre les engagements de retraite.

LE TRAITEMENT COMPTABLE À METTRE EN ŒUVRE

Le traitement comptable des engagements de retraite est complexe. Les entreprises doivent utiliser la méthode préférentielle ou la méthode de provisionnement par âge. Les entreprises doivent suivre les engagements de retraite.

LES INFORMATIONS À FOURNIR DANS L'ANNEXE

Les entreprises doivent fournir des informations dans l'annexe de leur bilan. Ces informations concernent les engagements de retraite et le provisionnement. Les entreprises doivent fournir les engagements de retraite.

ORDRE DES EXPERTS-COMPTABLES



réalisé en partenariat avec
L'Entreprise