

**Henry DORBES**

Gérant Associé d'Acting-finances

Les experts d'Acting-finances interviennent, de façon très souple (quelques jours par mois...), très opérationnelle (dans l'entreprise, pour faire...) et en facturant des honoraires (il ne s'agit pas de multi salariat).

Cette forme d'externalisation de la direction financière s'adresse à plusieurs types d'entreprises :

- Les jeunes entreprises qui cherchent à financer et piloter leur croissance ;
- Les filiales de Groupes qui souhaitent fiabiliser leur reporting et améliorer leur rentabilité ;
- Les PME & PMI qui doivent conduire un projet spécial (fusion / acquisition, croissance, ERP, transmission,...) ou qui rencontrent des difficultés.

Acting

Direction financière à temps partagé

40, rue du Plateau
78210 Saint Cyr l'Ecole
01 34 60 42 47
06 74 78 47 99

hdorb@acting-finances.com
www.acting-finances.com

SARL au capital de 40 000 Euros
SIRET : 479 281 412 00011

En partenariat avec :

**Jean Marc BONIFACIO**

01 45 55 01 11
06 80 74 69 88

jmbonifacio@ajmb.fr
www.ajmb.fr

19 rue Fondary - 75015 Paris



Les experts d'AJMB Actuariat Conseil accompagnent les PME dans l'audit des contrats, la prévention des risques et l'évaluation des engagements...

L'évaluation des engagements sociaux de l'entreprise

A chaque clôture, le DAF est confronté à cette obligation d'évaluation. Il doit connaître le rôle de l'actuaire, les méthodes et les conséquences comptables...

Tout engagement de l'entreprise dans le domaine social, au profit de ses salariés, comporte une charge comptable. Souvent cet engagement est différé dans le futur. On peut citer par exemple :

- Indemnités de Départ à la Retraite (IDR)
- Médailles du Travail
- Droit Individuel à la Formation (DIF)
- Compte Epargne Temps (CET)
- Régime de Retraite Supplémentaire.

Dans tous ces cas, il importe d'en mesurer exactement le poids, et d'anticiper les charges futures. D'où la nécessité d'un **bilan actuariel**. Celui-ci, introduit dans la comptabilité française par l'arrêté du 10 juin 1947, devient d'ailleurs obligatoire avec les normes IAS/IFRS et US GAAP. Il a vocation à présenter :

- En premier lieu, une situation patrimoniale de l'entreprise en terme d'engagements sociaux : les actifs et les passifs ;
- Puis, en fin de restitution, il donne une vision des flux et donc des charges et des produits ainsi que les prestations payées et les cotisations versées.

D'un avantage futur non mesurable et souvent hypothétique, le traitement actuariel permet d'en déterminer un montant précis. Il s'agit donc d'une valorisation d'un salaire différé actualisé et probabilisé, qui permet de prendre des décisions rationnelles de couverture et de placement.

1 – Un préalable, l'inventaire :

Un inventaire exhaustif des avantages accordés aux salariés est nécessaire et préalable à toute autre investigation. Il nécessite de rencontrer tous les acteurs pouvant avoir connaissance de ces avantages : DRH, DAF, CE (Comité d'entreprise), ainsi que certains acteurs externes.

La conduite d'un audit actuariel est assimilable à une gestion de projet transverse au sein de l'entreprise. La notion implicite dans cette approche est celle de « **package salarial global** ».

2 – Les distinctions entre régimes :

En France les régimes sont très nombreux. Un régime est une convention par laquelle l'employeur prévoit le versement de prestations aux salariés pendant leur activité ou après leur date de fin d'activité. On distingue deux types de régimes :

- Les régimes à **cotisations** définies (capitalisation), pour lesquels les prestations promises dépendent des cotisations augmentées du rendement de leur placement. Ils sont le plus souvent facultatifs ;
- Les régimes à **prestations** définies, pour

lesquels les prestations sont fixées à un certain montant, indépendant de la couverture financière des engagements. Elles peuvent être de deux types :

- **Obligatoires** : c'est-à-dire applicables à une catégorie de salariés en vertu d'une loi, d'un décret, d'une convention collective ou d'un accord d'entreprise ;
- **Facultatives** : c'est-à-dire à adhésion facultative pour les salariés.

3 – L'analyse juridique générale :

L'audit doit à la fois porter sur les accords entre l'entreprise et les salariés, mais aussi sur les accords entre l'entreprise et les organismes de gestion :

► L'accord qui institue l'avantage :

Les avantages sociaux sont souvent structurés au sein du contrat de travail en faisant référence, de manière plus ou moins transparente, aux accords d'entreprise, convention collective, usages,...

Il détermine les obligations primaires d'un employeur vis-à-vis de ses salariés.

► **L'accord qui régit sa gestion** : Les organismes auprès de qui la gestion des engagements peut être externalisées, sont les institutions de prévoyance, les mutuelles ou les compagnies d'assurance.

NB : Il y aura toujours prééminence des accords qui instituent l'avantage par rapport aux accords de gestion. L'organisation qui peut être mise en place pour gérer un « régime » est généralement secondaire. Elle détermine les paramètres de gestion du régime sans changer les obligations primaires. Ceci veut dire que l'employeur reste garant de ce qui a été promis.

4 - Le rôle de l'actuaire :

L'actuaire est l'expert qui doit identifier, mesurer et évaluer les risques énumérés ci-après :

- Les avantages non connus, non ou mal mesurés ;
- Les chevauchements de garanties ;
- La croissance des charges non ou mal anticipées (En particulier la maladie, l'incapacité, l'invalidité) ;
- L'insécurité juridique et fiscale (Régimes facultatifs, régimes de dirigeants, inégalités) ;
- La gestion technique défailante (Retards, processus de gestion et système d'information défailants,...).

Ce rôle est aujourd'hui souvent dévolu au « DAF » qui, de plus en plus, fera appel à un actuaire conseil indépendant, pour établir le bilan actuariel annuel. Compte tenu des incertitudes sur la retraite des salariés et des nouvelles normes comptables, l'actuaire pourrait avoir la tâche de

présenter aux salariés des simulations sur leurs droits à retraite, au travers d'un « rapport de retraite ».

5 – L'analyse du bilan actuariel :

Le bilan actuariel est une photographie qui prend en compte à son passif tous les participants au régime, retraités et actifs, à une date « t ».

La Valeur Actuelle des Prestations Futures « VAPF » est le total du passif du bilan. Elle représente la somme actualisée, à la date « t », des prestations payables aux retraités et futurs retraités. A chaque participant au régime correspond une « VAPF », qui peut se décomposer en :

► Les droits garantis ou définitivement acquis (« vested benefits ») :

Il s'agit de droits inaliénables, qui correspondent à la capitalisation des cotisations versées par et pour le salarié ;

► Les droits acquis : Le salarié acquiert par sa présence dans le régime un certain nombre de droits, dont le montant dépend de son ancienneté au sein de l'entreprise ainsi que de son salaire avant son départ ;

► Les droits potentiels : Ce sont des droits que le salarié n'a pas encore acquis, mais qui lui seront dus s'il reste dans l'entreprise.

NB : Dans toutes les normes, l'actuaire doit déterminer la « VAPF » relative aux indemnités de fin de carrière, en tenant compte des augmentations de salaires futures.

6 - Les méthodes et les hypothèses actuarielles, sous-jacentes :

► La méthode des « Vested Benefit » : Comme son nom l'indique, cette méthode est utilisée pour l'évaluation des droits garantis ou définitivement acquis.

► La méthode « Unit Credit » : Elle est basée sur le niveau de droits acquis et le niveau de salaire atteint à la date « t ». Elle permet en outre de déterminer les droits accumulés (composés de droits acquis et de droits potentiels) sans effet des augmentations futures de salaire. Les hypothèses actuarielles sont :

- La probabilité de vie du salarié jusqu'au terme ;
- La probabilité de présence du salarié au sein du régime ou de l'entreprise au terme ;
- Le taux de revalorisation des prestations ;
- Le taux d'actualisation transformant un montant futur en valeur actuelle.

Le résultat obtenu par l'évaluation Unit Credit est désigné par le terme anglo-saxon de Accumulated Benefit Obligation « ABO ».

La méthode « Unit Credit with Projected Salary Levels » : Elle permet de déterminer les droits accumulés avec

les effets des augmentations futures. Les hypothèses actuarielles sont :

- Les hypothèses de la méthode « Unit Credit » ci-dessus ;
- Le taux d'augmentation future des salaires.

Le résultat de cette évaluation est la Projected Benefit Obligation « PBO » en normes FAS et est la Defined Benefit Obligation « DBO » en normes « IFRS ».

7 - Eléments de traitement comptable et principes généraux :

A ce jour, trois référentiels comptables distincts peuvent être retenus par les entreprises ayant des engagements sociaux :

- Le plan comptable général « PCG » ;
- Les normes internationales (norme IAS 19 révisée et IFRS 2) ;
- Les normes américaines (normes FAS 87, 88 et 132 notamment).

Toutefois, la réglementation Européenne impose aux sociétés cotées l'utilisation des normes « IFRS » dans leurs comptes consolidés, depuis l'exercice 2005.

L'enregistrement comptable répond à un **ensemble de principes** qui diffèrent peu entre les différentes normes :

► L'évaluation doit porter sur l'ensemble des bénéficiaires actuels du régime d'indemnité ou de retraite, qu'ils soient actifs ou retraités ou ayant droit.

► Fournir une information en annexe est obligatoire dans toutes les normes. Cette information est particulièrement détaillée. Outre le montant de l'engagement brut et celui de la valeur vénale des fonds constitués, les normes requièrent également :

- 1 La description des caractéristiques du ou des régimes... ;
- 2 Le rapprochement des valeurs d'engagements et des fonds... ;
- 3 La description de la méthode d'étalement des écarts actuariels... ;
- 4 L'indication des principales hypothèses actuarielles retenues... ;
- 5 Le détail des éléments composant la charge de l'exercice... ;
- 6 Le rapprochement de l'engagement couvert dans un fonds externe par rapport à celui provisionné au bilan... ;
- 7 L'impact de tout changement dans la provision minimum complémentaire... ;
- 8 Les titres émis ou actif immobilier occupé par l'employeur ;
- 9 Toute obligation implicite ou substantielle, et explication de tout changement important.

► La constitution d'une provision couvant les salariés actifs comme les retraités, est obligatoire dans les normes IAS/IFRS, comme dans les normes US GAAP. Cette provision est seulement recommandée dans les normes françaises « PCG ».

► Le rôle des actifs de couverture : Lorsqu'un régime bénéficie d'une couverture extérieure (contrat d'assurance,

caisse de retraite ou fonds de pension), les fonds constitués dans l'entité tiers jouent un double rôle, en diminuant :

- Le montant brut de l'engagement pour faire apparaître le montant non couvert ou « engagement net » ;
- La charge de l'exercice.

La charge de l'exercice se détermine, en début d'exercice, comme la somme du coût des services de l'année à venir, plus le coût financier, moins les rendements sur les actifs de couverture et l'étalement des écarts actuariels le cas échéant.

Dans le cas d'une gestion externe, l'enregistrement doit tenir compte de l'impact du rendement attendu du fonds de couverture.

Le coût des services passés traduit le montant des engagements antérieurs à la mise en place ou à l'amendement (avec effet rétroactif) d'un régime. Ce coût doit être individualisé et distingué du coût des services qui sont rendus après la mise en place (ou l'amendement) du régime.

Lors de la première application d'une norme ou lors de la première comptabilisation d'une provision pour engagements sociaux, l'entreprise est confrontée à l'enregistrement du « coût des services antérieurs ». Il est constitué du montant de l'engagement calculé à l'ouverture de l'exercice moins la valeur vénale des actifs de couverture moins les provisions figurant déjà éventuellement au bilan du précédent exercice (dans le cas de changement de référentiel comptable).

Selon les normes, plusieurs solutions sont possibles pour cet enregistrement :

- Prélèvement sur les réserves... ;
- Prise en compte immédiate en charge exceptionnelle ;
- Etalement sur la durée de vie active résiduelle attendue des salariés.

8 – Les cas de déductibilité fiscale :

Les autorités fiscales françaises ne reconnaissent pas l'anticipation des charges liées aux engagements sociaux. En conséquence, les provisions et charges imposées par les normes internationales, et recommandée dans les normes françaises, ne sont pas déductibles du résultat imposable. C'est sans doute le principal frein à la généralisation de ces provisions en France.

La situation fiscale n'est plus la même quand ces engagements sont externalisés. En effet, quand une provision est confiée à un assureur, sous forme d'un contrat, pour couvrir tout ou partie des engagements sociaux de l'entreprise, la charge correspondante devient une cotisation d'assurance. Cette cotisation est naturellement déductible du résultat fiscal.

Cet article est un travail de synthèse réalisé par les équipes d'Acting-finances et de AJMB Actuariat Conseil.

Nos experts peuvent intervenir à vos côtés pour préparer un bilan actuariel et optimiser vos engagements sociaux.