



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 LENTREPRISE.COM

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

www.entreprise.com/plus



Le prestataire calcule la variation de la dette liée à l'année en cours. Le montant à régler correspond à l'engagement à garantir sous déduction des montants déjà versés.

➔ **Bon à savoir :** les fonds sont bloqués et ne sont donc plus disponibles pour l'entreprise, même en cas de résiliation du contrat. Ils sont gérés pour le compte de l'entreprise, et clairement individua-

lisés (pas de confusion avec les cotisations des autres clients du prestataire). Les écarts actuariels sont pris en compte dans le calcul de la cotisation annuelle. ●

QUELS SONT LES IMPACTS DE L'EXTERNALISATION... SUR LA FISCALITÉ ?

Le principal avantage de la gestion externalisée des engagements de retraite réside dans la déductibilité fiscale des versements effectués. Les cotisations versées à des tiers sont en effet déduites de la base imposable à l'IS, que le contrat soit à prestations définies ou à cotisations définies. Par comparaison, dans le cadre d'une gestion interne, les régimes à

prestations définies sont couverts par des provisions non déductibles. Par conséquent, une entreprise générant peu ou pas de bénéfice imposable risque de ne pas profiter de la déductibilité de la charge si elle externalise, alors même qu'elle aura supporté une sortie de trésorerie importante. Inversement, une entreprise cherchant à optimiser un

résultat fiscal important peut être intéressée par l'externalisation.

➔ **Bon à savoir :** contrairement à une gestion interne des actifs, les intérêts servis sur ces placements sont exonérés d'IS, dans la mesure où ils n'appartiennent pas à l'entreprise. Rappelons que les cotisations versées aux prestataires sont exonérées de charges sociales. ●

... EN TERMES DE PRÉSENTATION DES COMPTES ?

Dans l'hypothèse d'une mise en application de la recommandation pour la première année (comptabilisation d'une provision), l'impact du changement de méthode est reporté sur les capitaux propres pour tous les engagements générés au titre des années précédentes. Dans le cadre d'une externalisation, la totalité de la cotisation passe en charges déductibles. Les cotisations couvrant les engagements générés

au titre des années précédentes sont alors enregistrées en charges exceptionnelles. Pour une société disposant de trésorerie et de résultats fortement bénéficiaires, l'externalisation permet donc de constituer une réserve en franchise d'impôt, sans amputer les capitaux propres.

➔ **Bon à savoir :** la recommandation du CNC limite la provision des engagements de retraite à la partie non couverte par

des actifs extérieurs ; de fait, il existe donc une compensation entre les engagements et ces actifs, compensation qui peut même se traduire par l'enregistrement d'un actif au bilan en cas de surfinancement du régime externe. Alors que dans le cadre d'une gestion interne, la provision porte sur la totalité des engagements, les actifs associés apparaissant distinctement à l'actif. ●

... EN TERMES FINANCIERS ?

Les prestataires de services se rémunèrent généralement par des frais de gestion correspondant à un pourcentage prélevé annuellement sur le montant des fonds gérés, de l'ordre de 0,5 % à 0,8 %. Des frais complémentaires de chargement, compris entre 2 et 5 % des

versements, sont aussi souvent prévus. Si les fonds destinés à couvrir les engagements de retraite sont gérés par un prestataire, il est possible de bénéficier de portefeuilles de Sicav et FCP diversifiés. Ces supports côtoient généralement des supports sécurisés, l'entreprise pou-

vant effectuer des arbitrages au cours du contrat (obligataires et monétaires).

➔ **Bon à savoir :** les aspects administratifs sont en principe gérés par le prestataire (suivi des engagements ; dans certains cas, service des prestations aux intéressés, etc.). ●

FAUT-IL CONSERVER LA GESTION DE SON PASSIF SOCIAL EN INTERNE ?

Ce choix offre une certaine souplesse. En effet, la trésorerie reste disponible ; les actifs sont gérés distinctement des passifs (pas de cantonnement) ; les fluctuations n'ont pas d'impact sur le résultat (écarts actuariels en report à nouveau). Les organismes non soumis à l'impôt, et les sociétés dégageant peu de résultat

ou qui ne souhaitent pas baisser leur résultat, peuvent donc considérer un tel choix comme judicieux. Il en va de même pour les entreprises disposant de peu de trésorerie.

➔ **Bon à savoir :** les sociétés plus modestes peuvent considérer un tel choix comme plus rentable. Car, entre la sim-

plification des règles de gestion de la provision et une plus grande difficulté à négocier des frais de gestion attractifs, les PME ne verront pas nécessairement la rentabilité d'une externalisation. De plus, l'effectif restreint permet de mieux identifier les échéances des départs en retraite pour faire face aux impacts. ●

Le cas des médailles du travail

Les médailles du travail

sont destinées à récompenser certains salariés de l'ancienneté de leurs services. Depuis 2004, elles sont explicitement exclues du périmètre régi par la recommandation sur les engagements sociaux, et constituent donc des charges de l'entreprise qu'il convient de provisionner à chaque fin d'exercice. Elles ne peuvent donc pas simplement figurer en engagements dans l'annexe des comptes annuels. Comme pour les engagements de retraite, le montant de la provision est déterminé sur la base d'un calcul actuariel, prenant en compte l'âge et l'ancienneté des salariés. En revanche, fiscalement, cette charge est déductible en totalité. Il en résulte, pour les entreprises, la possibilité de déduire de leur résultat, lors de la première mise en œuvre, l'ensemble de la charge issue de ce changement de méthode, y compris la quote-part relative aux exercices antérieurs. Il faut rappeler qu'auparavant la constitution d'une provision pour médaille de travail était liée à celle des provisions pour retraite, et donc interdite aux entreprises n'ayant pas opté pour la méthode préférentielle. ●