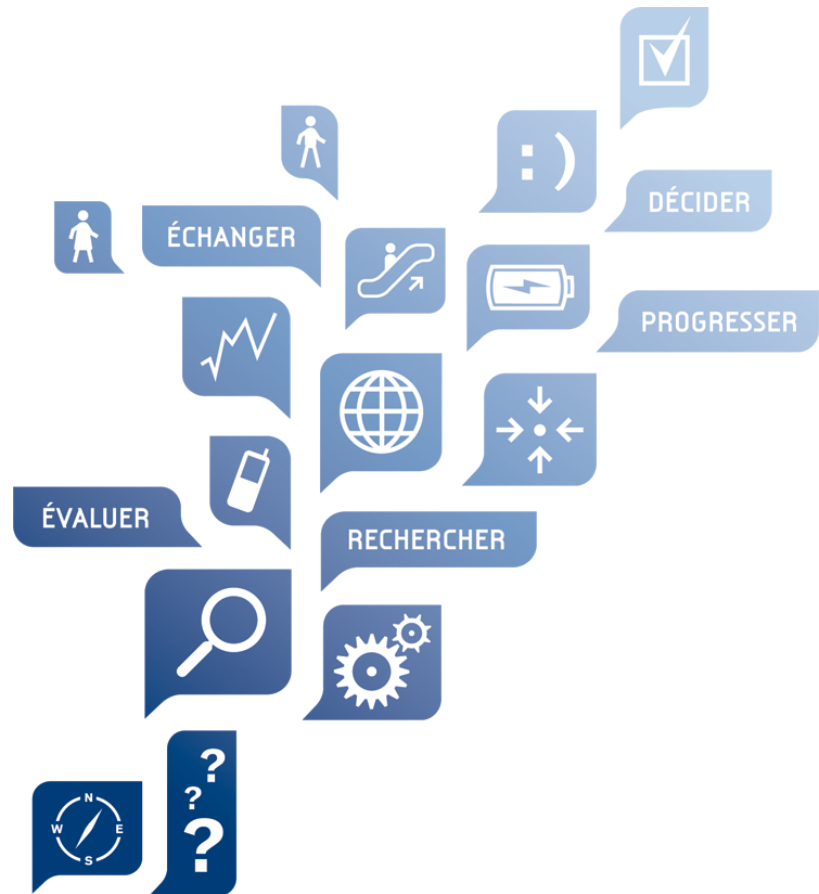




Décider devient facile.



Engagements de retraite : comment les comptabiliser et les évaluer ?

Le livre blanc des experts SVP



Décider devient facile.

Les réglementations comptables françaises et IFRS (International Financial Reporting Standards) imposent de calculer les engagements de retraite et avantages similaires attribués aux salariés.

Les experts SVP répondent fréquemment aux directeurs administratifs et financiers, aux experts-comptables et aux directeurs des ressources humaines sur la méthode de calcul et les variables à prendre en considération.

Nous avons donc décidé de vous proposer ce livre blanc, qui présente d'abord de manière générale les engagements de retraite et leurs enjeux comptables, avant d'entrer dans le détail du calcul de l'IDR (indemnité de départ à la retraite).

Chaque paramètre de la méthode de calcul de l'IDR est décrypté par les experts SVP : taux de turn-over (ou taux de rotation), table de mortalité et espérance de vie, âge moyen de départ à la retraite, calcul du salaire de référence, taux d'actualisation.

Dernier point traité dans ce document : l'externalisation et ses conséquences fiscales. L'entreprise a la possibilité de conclure un contrat d'assurance qui permet le transfert de tout ou partie de l'engagement à l'assureur. Le chef d'entreprise a donc intérêt à faire un arbitrage entre gestion interne et gestion externe, en fonction de la trésorerie disponible et des opportunités fiscales.

Si ce sujet soulève des questions dans votre entreprise, n'hésitez pas à tester gratuitement le service SVP en posant une 1^{ère} question aux experts :

<http://offre-question.svp.com/livreblanc-idr>



Décider devient facile.

Engagements de retraite : le livre blanc des experts SVP

1) A quoi correspondent les engagements de retraite ?.....	p.4
2) Enjeux comptables liés aux engagements de retraite.....	p.4
A. Principes comptables.....	p.4
B. Méthodologie de calcul résultant des textes comptables.....	p.5
3) Formule de calcul des engagements de retraite : cas de l'Indemnité de Départ à la Retraite.....	p.6
4) Les paramètres de calcul.....	p.6
A. Turn-over ou de rotation.....	p.6
a. <i>Prise en compte des entrées et des sorties de salariés.....</i>	<i>p.6</i>
b. <i>Prise en compte des seules entrées ou des seules sorties.....</i>	<i>p.8</i>
B. Table de mortalité - Espérance de vie.....	p.9
a. <i>Définitions.....</i>	<i>p.9</i>
b. <i>L'espérance de vie à l'âge x.....</i>	<i>p.9</i>
C. Age moyen de départ à la retraite.....	p.11
D. Calcul du salaire de référence.....	p.11
E. Taux d'actualisation.....	p.11
a. <i>Un encadrement réglementaire plutôt flou.....</i>	<i>p.12</i>
b. <i>Le choix de l'iBoxx.....</i>	<i>p.12</i>
c. <i>L'arbitraire : toujours en vogue.....</i>	<i>p.12</i>
5) Externalisation.....	p.13



Décider devient facile.

1. A quoi correspondent les engagements de retraite ?

Les engagements de retraite et avantages similaires désignent les avantages postérieurs à l'emploi, à l'exclusion :

- des indemnités de licenciement,
- des avantages sur capitaux propres,
- et des avantages en nature.

Ces avantages peuvent résulter de dispositions légales, d'accords sectoriels ou de simples usages.

Deux régimes sont à distinguer :

- les régimes à **cotisations** définies
- les régimes à **prestations** définies.

Les régimes à cotisations définies sont ceux où l'employeur s'engage à verser des cotisations à un organisme gestionnaire qui assure les risques liés à la gestion du régime. L'employeur n'a qu'un engagement de moyens, l'engagement de résultat incombant à l'organisme tiers.

Les régimes à prestations définies, au contraire, sont ceux où l'employeur s'engage sur le montant des prestations en fonction du salaire et de l'ancienneté du salarié. Il s'agit là d'un engagement de résultat.

Les indemnités de départ à la retraite (ou indemnités de fin de carrière) qui constituent un régime à prestations définies, sont l'engagement de retraite principal en France, pour lequel se pose la présente problématique de calcul.

2. Les enjeux comptables liés aux engagements de retraite

A. Principes comptables

En réglementation comptable française, les entreprises commerciales doivent faire le calcul de leurs engagements de retraite pour :

- soit les mentionner en annexe de leurs comptes annuels
- soit les provisionner au passif de leur bilan.

Cela est valable à la fois pour les comptes individuels et pour les comptes consolidés.

Cependant, la méthode du provisionnement de tous les engagements de retraite, par opposition à un provisionnement partiel ou au non-provisionnement, est considérée comme une méthode préférentielle par la réglementation comptable.



Décider devient facile.

Les normes IFRS, en revanche, obligent à passer en provisions les engagements de retraite. En France, ces normes ne s'appliquent qu'aux comptes consolidés (comptes au niveau d'un groupe de sociétés) des groupes cotés à titre obligatoire et aux comptes consolidés des groupes non cotés à titre optionnel.

Cela dit, dans la pratique, de plus en plus d'entreprises provisionnent leurs engagements de retraite.

B. Méthodologie de calcul résultant des textes comptables

La réglementation comptable française ne donne pas de méthodologie obligatoire quant au calcul des engagements de retraite. Cependant, **la recommandation du Conseil National de la Comptabilité n° 2003-R.01**, inspirée par la norme comptable internationale IAS 19, donne les principales bases de calcul de l'engagement des indemnités de départ à la retraite.

Les régimes de retraite à cotisations définies ne donnent pas lieu à un calcul actuariel et à une éventuelle provision. Ils se traduisent comptablement par une charge correspondant à la cotisation de la période.

En revanche, pour les régimes à prestations définies, dont les indemnités de départ à la retraite (IDR), on se trouve dans la problématique d'un calcul actuariel et d'une provision éventuelle, l'entreprise assumant l'engagement de versement aux salariés lors de leur départ à la retraite.

Il existe par ailleurs un cas particulier de régime à prestations définies, celui où le régime a fait l'objet d'un contrat d'assurance. L'entreprise transfère alors son engagement de résultat à un organisme tiers en lui versant une ou plusieurs sommes s'analysant comme des cotisations d'assurance. Si le transfert de l'engagement est total, nous nous retrouvons dans un cas similaire à un régime à cotisations définies et le calcul actuariel n'a donc pas lieu d'être.

La recommandation du CNC citée ci-dessus préconise la méthode des « **unités de crédit projetées** » avec salaire de fin de carrière, c'est-à-dire qu'il y a lieu de partir des indemnités de départ à la retraite auxquelles aurait droit un salarié s'il restait dans la société jusqu'à son départ en retraite, en pondérant par l'actualisation et la probabilité de présence du salarié à la date de sa retraite. Ce montant doit être réparti de manière linéaire sur la période entre la date de clôture (au moment où se fait le calcul) et la date de départ en retraite du salarié, pour arriver à la provision comptable.

Cette recommandation permet également aux sociétés de moins de 250 salariés d'utiliser une méthode simplifiée ; elles peuvent par exemple faire abstraction de la probabilité de départ à la retraite ou de décès dans leur calcul.



Décider devient facile.

3. Formule de calcul des engagements de retraite : cas de l'Indemnité de Départ à la Retraite (IDR)

Parmi les régimes à prestations définies, nous choisissons de nous intéresser au régime de l'IDR. Il donne lieu au versement d'un capital et non d'une rente au moment du départ à la retraite. Il s'agit du cas le plus souvent rencontré.

Prenons l'hypothèse d'un calcul salarié par salarié.

$$\text{Engagements de retraite} = D \times P \times A$$

D : droits accumulés par le salarié au titre de l'IDR

P : probabilité qu'a l'entreprise de verser l'IDR

A : facteur d'actualisation (permettant de prendre en compte le décalage existant entre la date de clôture de l'exercice comptable et la date de versement au moment du départ à la retraite)

4. Les paramètres de calcul

A. Taux de turn-over ou de rotation

En l'absence de texte réglementaire définissant le taux de turn-over ou de rotation, plusieurs approches sont possibles, nous en retiendrons deux :

a. Prise en compte des entrées et des sorties de salariés

Nous nous référerons à la méthodologie appliquée aux enquêtes statistiques conjointes du Ministère du Travail et de l'INSEE. Dans le cadre de leurs enquêtes statistiques, le Ministère du Travail et l'INSEE prennent en compte, pour une période donnée, le trimestre ou l'année, la moitié de la somme des entrées et des sorties rapportée au nombre d'inscrits en début de période.

Selon la méthodologie du Ministère du Travail (DARES), le taux de turn-over ou de rotation représente la moyenne des taux d'entrée et de sortie rapportée aux effectifs de début de période.

Depuis la publication du premier semestre 2009, les taux d'entrée et de sortie sont calculés hors transferts entre établissements d'une même entreprise.

Pour une période donnée, le taux d'entrée (respectivement de sortie) est le rapport entre le nombre total d'entrées (respectivement de sorties) de la période et l'effectif moyen sur la période. La différence entre le taux d'entrée et le taux de sortie ne reflète qu'approximativement l'évolution de l'emploi car la prise en compte de la démographie des entreprises est très délicate. Cette différence n'est pas commentée.



Décider devient facile.

Les entrées comprennent les embauches en contrat à durée déterminée et en contrat à durée indéterminée. Les contrats à durée déterminée comprennent les contrats d'apprentissage et les contrats aidés, à la différence d'autres sources comme l'enquête Emploi de l'INSEE.

Les sorties comprennent les fins de contrat à durée déterminée, les démissions, les licenciements économiques et pour motif personnel, les départs à la retraite, les fins de période d'essai et les ruptures conventionnelles.

➤ **Taux de rotation moyen 50%**

D'après la dernière enquête sur les mouvements de main d'œuvre (DARES- voir tableau ci-après), le taux annuel de rotation (somme des taux trimestriels pour les quatre derniers trimestres connus), pour l'ensemble des entreprises, était de 49,8% des effectifs. Ce taux est important en raison de l'importance des effectifs dans les entreprises de services. Pour les sociétés industrielles, le taux annuel est de 16,5%.

➤ **Le taux de rotation varie selon l'activité de l'entreprise**

Les effectifs les plus stables appartiennent à l'industrie automobile (9,2% en 2006), à l'industrie pétrolière (9,7%) ou à la construction aéronautique (11%). Les effectifs les plus mobiles concernent les services tels que les services à la personne (90%) et à l'hôtellerie-restauration (106%), ainsi que l'agriculture (93%). Pour l'ensemble des secteurs, le taux moyen enregistré pour 2006 était de 40% (dernière donnée disponible).

➤ **Le taux de rotation varie selon la taille de l'entreprise**

Plus l'entreprise compte de salariés, plus l'effectif est stable. Ainsi dans l'industrie, le taux de rotation est de 23% pour les petites unités et de 14% pour les unités supérieures à 50 salariés. Le même différentiel est observé dans la construction. Ce n'est toutefois pas le cas dans les services, secteur très hétérogène où le taux de rotation varie entre 21% dans la recherche et 106% dans l'hôtellerie-restauration.

➤ **Taux de rotation à retenir pour les engagements de retraite**

Le taux de rotation du personnel de l'entreprise doit être calculé en prenant en compte tous les motifs de départ à l'exclusion des décès et des départs en retraite.



Décider devient facile.

Taux de rotation - turn over

DATE	Taux de rotation	Taux de rotation (sans départ à la retraite)	Taux d'entrée	Taux de sortie	Taux de départ à la retraite
Industrie de 10 à 49 salariés					
Année 2010	22,9	22,4	23,1	22,7	1,1
Année 2011 *	23,2	22,7	24,0	22,4	1,1
Industrie de 50 salariés et plus					
Année 2010	13,6	12,9	13,5	13,7	1,3
Année 2011 *	14,2	13,7	14,9	13,5	1,1
Construction de 10 à 49 salariés					
Année 2010	21,0	20,5	21,5	20,4	1,0
Année 2011 *	21,0	20,6	21,1	21,0	0,8
Construction de 50 salariés et plus					
Année 2010	13,3	12,7	13,6	12,9	1,2
Année 2011 *	13,2	12,7	13,4	12,9	1,0
Tertiaire de 10 à 49 salariés					
Année 2010	54,7	54,3	55,2	54,2	0,8
Année 2011 *	62,1	61,7	63,0	61,1	0,8
Tertiaire de 50 salariés et plus					
Année 2010	60,4	59,9	61,3	59,5	1,1
Année 2011 *	68,1	67,6	69,1	67,1	0,9

* données 2011 provisoires

Données CVS en %

Source : Ministère du Travail (DARES décembre 2011) - Mouvements de main-d'œuvre dans les établissements

b. Prise en compte des seules entrées ou des seules sorties

Pour le calcul du taux de rotation, certaines entreprises ne prennent en compte que les entrées ou que les sorties rapportées aux effectifs de début de période (année ou trimestre).



Décider devient facile.

B. Table de mortalité - Espérance de vie

a. Définitions

L'espérance de vie à la naissance est la notion la plus commune. Elle représente la durée de vie moyenne - autrement dit l'âge moyen au décès - d'une génération fictive soumise aux conditions de mortalité de l'année. Elle caractérise la mortalité indépendamment de la structure par âge. Elle est un cas particulier de l'espérance de vie à l'âge x.

L'espérance de vie d'un nouveau né est de 77,6 ans pour un garçon et de 84,4 ans pour une fille, d'après les dernières estimations de l'INSEE, publiées dans l'édition 2011 de la «Table de mortalité des années 2007-2009 ».

b. L'espérance de vie à l'âge x

Selon l'INSEE, cette notion représente l'âge moyen au décès des individus d'une génération fictive d'âge x. Autrement dit, l'espérance de vie est le nombre moyen d'années restant à vivre au-delà de cet âge x (ou durée probable de survie moyenne à l'âge x), dans les conditions de mortalité par âge de l'année considérée.

D'après les dernières estimations de l'INSEE, l'espérance de vie d'un homme de 50 ans est de 30,2 ans et de 35,9 ans pour une femme.

Pour le calcul des engagements de retraite, l'entreprise calcule la probabilité qu'un salarié a à un certain âge x, d'atteindre l'âge y de sa retraite.

➤ **Exemple : pour un salarié de 50 ans**

Calcul : nombre de survivants (génération fictive d'âge x) à 65 ans (82 487) / nombre de survivants à 50 ans (94 324), la population de référence étant de 100 000.

Un salarié (homme) de 50 ans aura 87,5% de chances d'atteindre 65 ans.

Détail du calcul : $82\,487 / 94\,324 = 0,87450$, soit 87,5%.

Pour une salariée (femme), pour les mêmes âges, nous aurons : $91\,668 / 97\,152 = 94,4\%$.

➤ **Table de mortalité ou table de survie INSEE**

Ce document statistique est établi annuellement par l'INSEE d'après l'observation de l'évolution démographique constatée au cours des dernières années. En février 2012, la dernière table est établie d'après l'observation des données démographiques des années 2007-2009. La prochaine portera sur les années 2008-2010, publication prévue courant 2012.

➤ **Tables publiées au JO**

D'autres tables de mortalité sont publiées au Journal Officiel. En fait, ce sont des tables établies, elles aussi, par l'INSEE mais homologuées dans le cadre de l'application du code des assurances pour des contrats de rente viagère (tables TGF05 et TGH05) et dans le cadre des opérations des institutions de prévoyance et à leur contrôle, prévues dans les codes de la sécurité sociale et de la mutualité pour les autres contrats (tables TH00-02 et TF00-02).



Décider devient facile.

TABLE DE MORTALITÉ DES ANNÉES 2007 - 2009

données provisoires arrêtées à fin mars 2011

Mortalité générale

Champ : France métropolitaine, territoire au 31 décembre 2009

Survivants $S(x)$ à l'âge x

Quotient de mortalité $Q(x, x+1)$ pour 100 000 survivants à l'âge x

Espérance de vie $E(x)$ à l'âge x

Âge x	Sexe masculin			Sexe féminin		
	$S(x)$	$Q(x, x+1)$	$E(x)$	$S(x)$	$Q(x, x+1)$	$E(x)$
50	94 324	505	30,17	97 152	236	35,90
51	93 848	560	29,32	96 923	266	34,99
52	93 323	606	28,48	96 665	279	34,08
53	92 757	661	27,65	96 395	290	33,17
54	92 144	711	26,83	96 115	308	32,27
55	91 489	772	26,02	95 819	333	31,36
56	90 782	827	25,22	95 500	344	30,47
57	90 031	876	24,42	95 172	381	29,57
58	89 243	922	23,64	94 810	396	28,68
59	88 420	972	22,85	94 434	414	27,79
60	87 560	1 049	22,07	94 043	437	26,91
61	86 641	1 100	21,30	93 632	470	26,02
62	85 688	1 172	20,53	93 193	514	25,14
63	84 684	1 275	19,77	92 713	549	24,27
64	83 605	1 337	19,02	92 205	582	23,40
65	82 487	1 445	18,27	91 668	616	22,54
66	81 295	1 525	17,53	91 103	667	21,67
67	80 055	1 615	16,79	90 496	710	20,82
68	78 762	1 766	16,06	89 853	784	19,96
69	77 372	1 904	15,34	89 149	865	19,11
70	75 898	2 042	14,63	88 378	948	18,28

Sources : Insee, statistiques de l'état civil et estimations de population T68



Décider devient facile.

C. Age moyen de départ à la retraite

D'après les derniers chiffres de la Sécurité sociale (CNAV) publiés le 22 février 2012, l'âge moyen au départ à la retraite (droits directs des départs avant l'âge légal exclus) pour le régime général (secteur privé) est, pour l'année 2011, de :

- 62 ans et 3 mois pour les femmes,
- 62 ans pour les hommes.

Selon le 8^{ème} rapport du Conseil d'Orientation des Retraites 2010 (COR), pour le régime général (secteur privé), l'âge effectif moyen de départ à la retraite augmenterait et atteindrait :

- 62 ans et 6 mois en 2050 pour les femmes,
- 63 ans en 2050 pour les hommes.

Ces âges moyens masquent l'existence d'une assez grande dispersion des âges effectifs de départ, avec une concentration des départs autour des âges légaux de 60 et 65 ans.

En 2009, 63% des départs se faisaient à l'âge de 60 ans (ou avant) et de 17% à 65 ans.

En 2050, ces proportions seraient respectivement de 38% et de 36%.

L'augmentation de l'âge effectif moyen de départ à la retraite serait acquise avant 2035, car cet âge resterait globalement stable au-delà.

D. Calcul du salaire de référence

Le salaire de référence pour le calcul de l'indemnité légale de licenciement et de l'indemnité de départ volontaire à la retraite est le même (article R.1234-4 et D.1237-2 du code du travail).

On retient la formule la plus avantageuse pour le salarié entre le douzième de la rémunération des douze derniers mois précédant le licenciement ou le départ volontaire, ou le tiers de la rémunération des trois derniers mois. Dans ce dernier cas, les primes ou éléments de salaire annuel ou exceptionnel qui auraient été versés pendant cette période sont pris en compte au prorata temporis.

E. Taux d'actualisation

Il n'y a pas d'uniformité dans le choix du taux d'actualisation à utiliser par les entreprises qui en ont l'obligation, pour provisionner leurs engagements de retraite. Directeurs financiers et chefs comptables peuvent en débattre longuement car le choix entre taux fixe et taux variable, ou entre les différents taux variables qui suivent les évolutions des marchés financiers, peut entraîner des conséquences en termes de charge annuelle non négligeables pour la formation du résultat net.



Décider devient facile.

a. Un encadrement réglementaire plutôt flou

En 2003, une recommandation du Conseil National de la Comptabilité (CNC) a doté la France d'une méthodologie, conforme aux normes internationales, pour l'évaluation et le traitement comptable des engagements de retraite et avantages similaires. Cette recommandation indiquait que le taux d'actualisation à appliquer devait être déterminé par référence à un taux de marché à la date de clôture, fondé sur les obligations d'entreprises de première catégorie. En conséquence, l'utilisation du taux de rendement des obligations cotées fin de mois, secteur privé, première signature (PRLT ou TRMO2) est préconisée.

Cela dit, une recommandation n'a pas de caractère obligatoire et les normes internationales sont interprétables. Selon la norme comptable internationale IAS 19, le taux d'actualisation des provisions est à calquer sur les taux de marché des entreprises de haute qualité (notées AA) sur la zone monétaire concernée.

b. Le choix de l'iBoxx

Afin de suivre au plus près la norme IAS 19, certaines entreprises, principalement de grande taille, ont fait le choix du taux iBoxx AA 10+ correspondant au rendement des produits obligataires des principaux emprunteurs du marché du crédit en euros classés comme hautement qualitatifs par la société International Index Company Limited. Les cotations de ces obligations sont fournies par 10 institutions financières leaders : Barclays Capital, BNP Paribas, Commerzbank, Deutsche Bank, Goldman Sachs, HSBC, JP Morgan, Morgan Stanley, Royal Bank of Scotland et UBS Investment Bank.

La particularité de ce taux, et des taux issus de la même source, est que ces derniers sont plus élevés que des taux comme le PRLT ou même le TEC 10 (rendement des emprunts d'Etat à long terme) parfois utilisé pour les engagements de retraite. Même en période de forte baisse des taux, les taux iBoxx se maintiennent autour de 5 % et plus et non autour de 3 % comme le PRLT et le TEC 10.

Or, qui dit taux d'actualisation plus élevés, dit provisions plus faibles. D'où la croissance du nombre d'entreprises qui ont recours à ce type de taux.

c. L'arbitraire : toujours en vogue

L'étude des annexes de liasses fiscales déposées par les sociétés françaises montre néanmoins que le choix d'un taux d'actualisation qui suit les marchés financiers ne fait pas l'unanimité. Loin de là.

En effet, sur une centaine de sociétés étudiées, principalement des PME, 80 % d'entre elles fixent arbitrairement leur taux d'actualisation utilisé pour les engagements de retraite et surtout ne le font pas varier d'une année à l'autre. Le taux qui revient le plus souvent est 4%. Cette étude n'a pas valeur de sondage mais souligne le manque d'uniformité des entreprises françaises sur ce sujet.

Enfin, en mai 2010, le cabinet Hewitt affirmait qu'il manquait dans l'absolu 7 milliards d'euros de provisions aux sociétés du CAC 40 pour couvrir la totalité de leurs engagements de retraites. Les raisons en sont diverses mais il s'agit bien ici, notamment dans le choix du taux d'actualisation, d'un chantier où la rigueur fait défaut.



Décider devient facile.

5. Externalisation

L'entreprise, pour gérer son obligation d'avoir à verser les IDR de ses salariés dans le futur, a la possibilité de conclure un contrat d'assurance qui permet le transfert de tout ou partie de l'engagement à l'assureur. Cela correspond à la gestion externe des IDR, par opposition à la gestion interne ne transférant pas l'engagement, sachant que l'on peut panacher les deux modes de gestion.

En cas d'externalisation, l'entreprise verse une cotisation à l'organisme d'assurance, qui devra financer dans le futur le versement aux salariés des indemnités transférées. Puisque l'entreprise n'a plus à supporter l'engagement transféré, elle n'a pas à le provisionner.

Par ailleurs, la gestion externe permet de générer une charge fiscalement déductible, à hauteur des cotisations versées à l'assurance, alors qu'en cas de gestion interne, la charge ne devient fiscalement déductible qu'au moment du versement de l'indemnité au salarié, et non lors du provisionnement.

Ainsi, le chef d'entreprise a intérêt à faire un arbitrage entre gestion interne et gestion externe, en fonction de la trésorerie disponible et des opportunités fiscales.



Décider devient facile.

Comment SVP peut vous être utile ?

Née en 1935, SVP fournit de l'information opérationnelle aux décideurs, en entreprise et collectivité, pour les aider au quotidien dans leur pratique professionnelle. Elle leur apporte pour cela les réponses immédiates dont ils ont besoin pour gérer et développer leurs activités.

La société accompagne à ce jour 7 000 clients et 30 000 décideurs grâce à 200 experts organisés par domaine de compétences : ressources humaines, fiscalité, vie des affaires, communication/marketing, finance, sourcing...

Grâce à leurs compétences multiples et aux outils documentaires sans équivalent mis à leur disposition, ces experts répondent ainsi en toute confidentialité – et principalement par téléphone - à près de 2 000 questions posées quotidiennement.

Offre spéciale livre blanc :

Vous avez téléchargé notre livre blanc sur les engagements de retraite et nous vous en remercions.

Les experts vous proposent maintenant de tester gratuitement le service SVP en posant une première question.

[Posez votre question : nos experts vous répondent !](#)

<http://offre-question.svp.com/livreblanc-idr>