



Evaluation des engagements sociaux

Présentation :

Tout salarié qui part en retraite bénéficie d'une indemnité de départ en retraite généralement appelée Indemnité de **Fin de Carrière** (I.F.C.).

Son montant est généralement prévu au terme de la convention collective de la branche d'activité (ou accord d'entreprise) qui en fixe les conditions selon l'emploi et l'ancienneté.

En l'absence de convention collective ou d'informations spécifiques dans cette dernière, l'article 6 de l'Accord National Interprofessionnel (ANI) du 10 septembre 1977 a fixé un montant minimum d'indemnité de départ en retraite (indemnité légale).

800 000 départs en retraite sont prévus chaque année entre 2015 et 2035. A chaque mise à la retraite d'un salarié, votre entreprise devra légalement lui verser cette Indemnité de Fin de Carrière. Selon les données propres à vos salariés, à la politique salariale de l'entreprise et à la convention collective qui lui est applicable, ces indemnités représentent un engagement (passif) social important : 20 à 40% de votre masse salariale annuelle.

Quelles sont vos obligations :

Chaque entreprise doit évaluer précisément ce passif social, chaque année, selon une méthode actuarielle fixée réglementairement : la méthode des « unités de crédits projetées ».

Cette dernière nécessite de déterminer pour chaque salarié, selon sa date de départ à la retraite, son ancienneté, son salaire de fin de carrière et sa probabilité de présence, le montant actualisé des prestations qui lui seront versées rapporté à sa carrière écoulée.

Par ailleurs, vous devez traduire ce passif dans les comptes de votre entreprise :

- sous référentiel IFRS, **la norme IAS 19** fixe les règles à appliquer : montants à faire figurer au bilan, au compte de résultat et liste des informations complémentaires à publier en annexe des comptes ;
- hors référentiel IFRS, **la recommandation CNC 2003-R.01** détermine la méthode de calcul :
 - la mention hors bilan du montant de cet engagement est imposée par la loi du 11 juillet 1985 (article 9 alinéa 2bis du Code de Commerce) ;
 - cet engagement peut également être provisionné comptablement (méthode préférentielle), cependant, sur le plan fiscal (art 39 du CGI), il n'est pas déductible et doit être réintégré au résultat fiscal.

Contexte français relatif aux engagements de retraite :

La comptabilisation de provisions représentant la totalité des engagements de retraite et avantages similaires n'est pas obligatoire pour les sociétés dont l'effectif est inférieur à 250 mais est cependant considérée comme **la méthode préférentielle**.

A défaut, les engagements doivent être mentionnés en annexe aux comptes annuels (PCG art.335-1 et règlement 99-02 §300)

Portée de la recommandation :

Que l'entreprise provisionne ou pas l'engagement de retraite, elle est obligée de fournir en annexe la même qualité d'information établie sur les bases identiques à celles exigée des entreprises qui ont choisi de les provisionner.

Exception pour les petites et moyennes entreprises :

Le seuil de 250 salariés : Le CNC considère que pour l'évaluation des engagements de retraite et avantages similaires, la méthode actuarielle n'est recommandée que pour les entreprises ou les groupes dont l'effectif dépasse le seuil de 250 salariés.

En dessous du seuil de 250 salariés, une entreprise peut définir sa propre méthode d'évaluation des engagements de retraites et avantages similaires, mais décrire en annexe les principales caractéristiques de sa méthode.

Les prestations de Paye Gestion Conseil :

Nos experts vous accompagnent pour la réalisation des prestations suivantes :

- Détermination des hypothèses économiques et financières à retenir,
- Traitement des calculs individuels selon votre convention collective ou accord d'entreprise,
- Détermination du montant des services passés et amortissement ;
- Calcul des écarts actuariels et facteurs explicatifs et amortissement éventuel (méthode du Corridor) ;
- Détermination des montants à comptabiliser au bilan et au compte de résultat.
- Rédaction des informations obligatoires à communiquer en annexe des comptes
- Échanges et discussions avec vos Commissaires aux Comptes sur les hypothèses retenues : adaptation des calculs selon les conclusions convenues
- Rédaction et remise d'un rapport actuariel final détaillé