

Relative aux règles de comptabilisation et d'évaluation des engagements de retraite et avantages similaires

Sommaire

[1 - Champ de l'étude de la recommandation](#)

[2 - Spécificités propres au contexte français](#)

Selon les dispositions de l'article L.123-13 du code de commerce, "le montant des engagements de l'entreprise en matière de pensions, de compléments de retraite, d'indemnités et d'allocations en raison du départ à la retraite ou avantages similaires des membres ou associés de son personnel et de ses mandataires sociaux est indiqué dans l'annexe. Par ailleurs, les entreprises peuvent décider d'inscrire au bilan, sous forme de provision, le montant correspondant à tout ou partie de ces engagements ".

L'article 335-1 du règlement N°99-03 du CRC relatif au plan comptable général (PCG) reprend les termes du code de commerce et précise que la comptabilisation d'une provision couvrant la totalité des engagements pour les membres du personnel actifs et retraités, conduit à une meilleure information financière, et est considérée comme une méthode préférentielle. Les entreprises qui ne provisionnent pas les engagements, doivent indiquer les montants correspondants en annexe (art. 531-2/9 et 531-3 du PCG).

Ces différentes dispositions sont reprises dans les règlements n° 99-02, 99-07 et 00-05 du CRC relatifs aux comptes consolidés.

Le plan comptable général comme les règlements relatifs aux comptes consolidés ne comportent aucune définition des engagements de retraite et versements assimilés, ni de modalités d'évaluation et d'actualisation.

Après s'être interrogé sur l'opportunité d'élaborer une méthodologie " nationale " de détermination des engagements de retraite, le groupe a convenu qu'il était préférable de reprendre les dispositions de la norme IAS 19. Cette dernière sera appliquée à titre obligatoire par les sociétés faisant appel public à l'épargne, préparant et publiant des comptes consolidés, à compter du 1^{er} janvier 2005. Cette date est reportée au 1^{er} janvier 2007 pour les sociétés dont seules les obligations sont cotées. Les groupes qui provisionnent leurs engagements de retraite s'y réfèrent déjà, notamment pour leurs filiales étrangères.

Compte tenu du caractère facultatif laissé par la loi aux entreprises pour la comptabilisation des engagements de retraite, le bureau du CNC, sur proposition du groupe de travail, a décidé que le présent texte, qui a été approuvé par la section "entreprises" et a été présenté aux sections "banques" et "assurances", aurait le statut d'une recommandation.

En conséquence, le Conseil national de la comptabilité recommande que les entreprises, quel que soit leur secteur d'activité, évaluent leurs engagements de retraite et avantages similaires selon les dispositions de la recommandation.

1 - Champ de l'étude de la recommandation

La recommandation a pour objet de déterminer les règles comptables applicables aux entreprises concernant :

- les avantages postérieurs à l'emploi comme les pensions et autres engagements de retraite ainsi que les régimes de congés de fin de carrière ;
- les autres engagements à long terme comme l'intéressement, les primes et autres rémunérations différées ;
- les modalités de comptabilisation et d'évaluation de ces engagements ;
- les indemnités de fin de contrat de travail ;
- les informations à porter en annexe.

Le champ d'application est décrit au §1 de la recommandation.

Les avantages du personnel incluent les prestations servies au personnel ou aux personnes à leur charge ; elles peuvent prendre la forme de paiements, en espèces ou en nature, effectués directement ou indirectement via des organismes d'assurance, aux membres du personnel, à leurs conjoints, enfants ou autres personnes à charge.

Un membre du personnel peut travailler pour une entreprise à plein temps, à temps partiel, à titre permanent, occasionnel ou temporaire. Le personnel inclut les administrateurs et autres personnels dirigeants.

La recommandation exclut :

- les avantages à court terme comme les salaires, congés payés ou primes payables dans une échéance inférieure à 12 mois ;
- les avantages payés sous forme d'instruments de capitaux propres ou d'instruments dont la valeur est liée à celle des capitaux propres de l'entreprise ;
- les organismes d'assurance et assimilés au titre de leurs activités d'assurance, à l'exception des engagements concernant leur propre personnel.

2 - Spécificités propres au contexte français

La recommandation ajoute aux définitions figurant dans la norme IAS 19 la définition des "avantages similaires" (§3) prévus par l'article L.123-13 du code de commerce qui ont été analysés comme faisant partie de la catégorie des avantages postérieurs à l'emploi. Elle propose également une définition des "régimes de congés de fin de carrière".

L'absence de provisionnement obligatoire en matière d'engagements de retraite constituant une exception à un principe comptable général, le groupe de travail a retenu une conception restrictive de la notion d'avantages similaires.

Le groupe a analysé les régimes généraux et obligatoires puis les régimes inter-entreprises, compte tenu de l'importance en France des régimes obligatoires. Il a sur ce point inversé la séquence des dispositions de la norme 19.

S'agissant des médailles du travail qui sont payées au cours de la vie active du salarié, ces dernières ne peuvent pas être considérées comme des avantages similaires. Les provisions pour médailles de travail, déductibles fiscalement¹, doivent en conséquence être obligatoirement constatées.

¹Arrêt du Conseil d'Etat du 24 mai 2000 N° 201 685 (RJF 7-8/2000 p. 591).

Par ailleurs, il conviendra ultérieurement de modifier l'alinéa 4 du §300 des règlements 99-02, 99-07 et 00-05 du CRC pour exclure les médailles de travail du champ "des prestations assimilées aux prestations de retraite".

De plus, la recommandation prend position sur des sujets spécifiques au contexte français :

- **L'évaluation des indemnités de fin de carrière, considérées comme des indemnités post-emploi, qui constituent un régime à prestations définies, propres à la France**

Dans le cas d'un régime à prestations définies, les services rendus par un membre du personnel génèrent une obligation même si les droits à prestations ne seront acquis définitivement qu'après réalisation de certaines conditions. Pour évaluer son obligation au titre des prestations définies, l'entreprise doit tenir compte de la probabilité que certains membres du personnel ne rempliront pas les conditions requises pour l'acquisition définitive des droits.

Tel est le cas en France des indemnités de fin de carrière et des couvertures de prévoyance qui, ne sont dues que si le salarié est présent dans l'entreprise au moment de son départ à la retraite. Dans le cas d'un départ avant cette date, il ne percevra pas ces indemnités et ne bénéficiera pas des garanties de prévoyance. L'entreprise doit comptabiliser linéairement l'intégralité des engagements, déterminés de manière actuarielle, pendant toute la durée d'acquisition conditionnelle de ces derniers, tout en probabilisant les risques que le salarié quitte l'entreprise avant son départ en retraite. L'évaluation des indemnités de fin de carrière doit tenir compte de son mode probable de fixation : indemnité de départ volontaire, indemnité de départ à la retraite, indemnité de licenciement. Cette position est conforme aux dispositions des paragraphes 6221 et 6223 de la recommandation.

- **Le traitement des plans inter-entreprises pour lesquels les spécificités juridiques françaises paraissent importantes, notamment sur le point du partage des risques entre l'employeur, l'employé et l'organisme qui gère les prestations**

Les régimes inter-entreprises sont des régimes à prestations définies, pour lesquels l'entreprise est tenue de cotiser à un organisme, celui-ci versant au salarié une indemnité ou une prestation définie à l'avance. Lorsqu'elle dispose des informations suffisantes sur ce régime, l'entreprise enregistre au prorata sa part au titre des engagements de prestations définies, des actifs du régime et du coût des avantages postérieurs à l'emploi associé audit régime, comme elle le ferait pour un régime à prestations définies qui lui serait propre.

Lorsqu'elle ne dispose pas d'informations suffisantes pour comptabiliser comme tel un régime inter-entreprises à prestations définies, l'entreprise doit comptabiliser le régime selon les dispositions relatives aux régimes à cotisations définies et indiquer qu'il s'agit d'un régime à prestations définies et la raison pour laquelle elle ne dispose pas d'informations suffisantes pour le comptabiliser comme un régime à prestations définies. En France les régimes de retraite de base de la sécurité sociale, et les régimes de retraite complémentaire de l'AGIRC et de l'ARRCO sont des régimes obligatoires financés par répartition. Ils constituent des régimes nationaux devant être comptabilisés en tant que régimes à cotisations définies.

- Enfin, **sur le plan de la méthode comptable**, le groupe a proposé de retenir le principe de la compensation tel qu'il est prévu au paragraphe 6121 : le montant comptabilisé au passif au titre des prestations définies est égal à la valeur actualisée de l'obligation au titre des prestations définies à la date de clôture, majorée ou minorée des écarts actuariels non comptabilisés, diminuée du coût des services passés non encore comptabilisés, et de la juste valeur des actifs du régime à la date de clôture. Ce principe de compensation ne s'applique que dans les situations de continuité de l'exploitation.

Afin de conserver leur cohérence et leur pertinence aux dispositions proposées, qui ne constituent qu'une méthode préférentielle, le groupe a proposé d'autoriser, dans le cadre de la comptabilisation des engagements de retraite, la compensation dans les conditions décrites ci-avant.

Le groupe a intégré les modifications introduites par l'IASB dans les révisions 2000 et 2002 de la norme. La révision 2000 a modifié la définition des actifs et introduit la comptabilisation, l'évaluation et l'information ayant trait aux remboursements. La révision de 2002 a été introduite pour éviter la comptabilisation d'un gain seulement comme résultant d'une perte actuarielle ou du coût des services passés et la comptabilisation d'une perte seulement comme résultant de gains actuariels.

Des modifications et adaptations rédactionnelles ont été nécessaires. Elles sont de plusieurs types :

- les références aux autres normes IFRS contenues dans l'IAS 19 ont nécessairement été supprimées et remplacées par les dispositions correspondantes des règlements comptables applicables en France. Exemples : § 427, § 6235 ; ...
- enfin, dans un souci de meilleure compréhension, le groupe a parfois et exceptionnellement modifié les traductions de certains termes. Exemples :
 - "Insured benefits", traduit initialement par "prestations assurées", a été traduit par le groupe en "prestations ayant fait l'objet d'un contrat d'assurance" ;
 - "Multi-employer plans", traduit initialement par "régime multi-employeurs", a été traduit par "régime inter-entreprises" ;
 - "Medical care", traduit initialement par "assistance médicale", a été traduit par "couverture maladie" ;
 - "Termination benefit", traduit initialement par "indemnités de fin de contrat de travail" a été traduit par "indemnités de rupture de contrat de travail".