



Paris, le 24 novembre 2009

LE PRÉSIDENT

Monsieur Jean-François LEPETIT
Président du Conseil National
de la Comptabilité
3, Boulevard Diderot
75572 PARIS CEDEX 12

CC.MCP.CB 20090652
EC 2009-75

Monsieur le Président,

La Compagnie nationale des commissaires aux comptes, après avoir consulté la Commission des études comptables et le Comité Comptable APE, s'est interrogée sur les conséquences de l'avenant n° 3 relatif à l'article 14 de l'Accord National Interprofessionnel sur la modernisation du marché du travail.

Après avoir examiné les textes français et la norme IAS 19 relatifs aux avantages du personnel, la CNCC a décidé de vous faire part de ses réflexions et de ses interrogations, afin de faciliter les travaux qui seraient entrepris par le Conseil national de la comptabilité dans des délais très courts en vue de l'arrêté des comptes 2009.

Vous trouverez ci-dessous le rappel du contexte et l'exposé des problèmes soulevés. Les questions qui sont soumises au Conseil national de la comptabilité le sont d'une part dans le cadre des règles comptables françaises et notamment de la recommandation n°2003-R.01 du 1^{er} avril 2003 relative aux règles de comptabilisation et d'évaluation des engagements de retraite et avantages similaires et d'autre part des normes comptables internationales (IFRS), sachant que la recommandation du CNC est fondée sur la norme IAS 19.

1. Rappel du contexte

L'article 14 de l'Accord National Interprofessionnel (ANI) du 11 janvier 2008 sur la modernisation du marché du travail prévoit la mise en place au profit des salariés dont la rupture du contrat de travail ouvre droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage, d'un mécanisme de portabilité des garanties complémentaires santé et prévoyance existantes dans leur ancienne entreprise.

Compte tenu des difficultés d'application en l'état de l'article 14, les partenaires sociaux s'étaient mis d'accord pour repousser l'entrée en vigueur de cette portabilité des droits au 1^{er} juillet 2009 et avaient entamé des discussions dans le but de signer un avenant à l'ANI définissant plus clairement les obligations des entreprises en la matière.

Ces discussions ont abouti à la signature le 18 mai 2009 d'un avenant à l'ANI (avenant n° 3) par les trois organisations patronales (Medef, CGPME et UPA) et les quatre organisations syndicales qui avaient signé l'ANI (CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT-FO).

L'avenant n° 3 s'applique à tout salarié quel que soit le motif de rupture de son contrat de travail (à l'exception d'une rupture en cas de faute lourde), dès lors que la rupture ouvre droit à sa prise en charge par le régime d'assurance chômage. Entrent donc dans le champ d'application les licenciements (sauf faute lourde), les démissions légitimes, les ruptures conventionnelles et les fins de contrats de durée déterminée (CDD). Sont exclus de ce dispositif les salariés démissionnaires (sauf démission légitime), les salariés dont l'ancien employeur n'avait pas mis en place des garanties complémentaires de santé et de prévoyance ou encore les salariés qui auront travaillé durant une durée insuffisante pour avoir le droit à leur prise en charge par l'assurance chômage ou durant une durée inférieure au délai de carence auquel est subordonnée l'ouverture des droits aux garanties complémentaires.

L'article 1 de l'avenant n° 3 précise que les garanties des couvertures complémentaires santé et prévoyance appliquées dans l'ancienne entreprise sont maintenues, à compter de la date de cessation du contrat de travail, pendant la période de chômage et pour des durées égales à la durée du dernier contrat de travail, appréciée en mois entiers, dans la limite de neuf mois de couverture.

Le maintien des garanties prend fin à l'expiration de la durée d'indemnisation de chômage ou dès que le salarié retrouve un nouvel emploi dans la limite de neuf mois.

Les anciens salariés garderont, à compter de la date de cessation du contrat de travail, sauf renonciation de leur part dans les dix jours, le bénéfice de l'ensemble des garanties santé et prévoyance de leur ancien employeur à l'exception des droits du régime de prévoyance au titre de l'incapacité temporaire qui ne pourront être supérieurs aux allocations chômage qu'ils auraient perçus au titre de la même période.

Le financement du maintien des garanties est assuré :

- soit conjointement par l'ancien salarié et l'ancien employeur dans les proportions et conditions applicables aux salariés de l'entreprise, ce dernier pouvant appeler les cotisations « salariales » en totalité lors de la rupture du contrat de travail ; le cas échéant le trop perçu sera remboursé à l'ancien salarié qui reprend une activité professionnelle avant la fin de la période de portabilité ;
- soit par un système de mutualisation défini par accord collectif ou selon les dispositions de l'article L. 911-1 du Code de la sécurité sociale (ratification d'un projet d'accord par la majorité des salariés ou décision unilatérale de l'employeur notifiée aux salariés par écrit).

Il est prévu que les partenaires sociaux dressent un bilan des dispositifs de mutualisation mis en place au bout d'un an et de l'application des dispositions de l'avenant n° 3 au bout de deux ans.

L'avenant n° 3 est entré en vigueur au 1^{er} juillet 2009 pour les entreprises adhérentes au Medef, à la CGPME ou à l'UPA. Il a fait l'objet d'un arrêté d'extension le 7 octobre 2009 publié au JO du 15 octobre 2009. Il est donc applicable à tous les autres employeurs entrant dans le champ professionnel de l'ANI à compter de cette date.

2. Problématiques soulevées et réflexions

La CNCC s'est tout d'abord interrogée sur la qualification comptable du régime de portabilité des garanties complémentaires santé et prévoyance, c'est-à-dire : ce régime répond-il à la définition d'un avantage postérieur à l'emploi ou à celle d'une indemnité de rupture de contrat de travail ?

Ce point est fondamental car, selon la qualification attribuée au régime, le traitement comptable à appliquer sera différent.

En effet IAS 19.7 définit les régimes d'avantages postérieurs à l'emploi et les indemnités de rupture de contrat de travail de la manière suivante :

- *« Les régimes d'avantages postérieurs à l'emploi désignent les accords formalisés ou non formalisés en vertu desquels une entité verse des avantages postérieurs à l'emploi à un ou plusieurs membres de son personnel,*
- *Les indemnités de rupture de contrat de travail sont des avantages du personnel payables à la suite de :*
 - a) *la décision de l'entité de résilier le contrat de travail du membre du personnel avant l'âge normal de départ en retraite ; ou*
 - b) *la décision du membre du personnel de partir volontairement en échange de ces indemnités ».*

La CNCC a relevé que le fait générateur qui permet aux salariés d'être éligibles au régime de portabilité des garanties complémentaires santé et prévoyance est l'autorisation de prise en charge desdits salariés par le régime d'assurance chômage. Lors d'un licenciement (sauf faute lourde) ou d'une rupture conventionnelle, c'est la rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employeur qui permet cette ouverture des droits à l'assurance chômage. L'engagement de l'employeur ne naît donc pas de l'activité du salarié mais bien de la cessation d'activité de ce dernier. En effet selon IAS 19.132 *« La présente norme traite ces indemnités (référence aux indemnités de rupture de contrat de travail) séparément des autres avantages du personnel car l'événement qui génère l'obligation n'est pas l'activité du membre du personnel mais au contraire sa cessation d'activité ».* Dans ce cas, le régime de portabilité des garanties complémentaires est un des avantages dont bénéficie le salarié dans le cadre de la rupture de son contrat de travail et, à ce titre, est assimilable à une indemnité de rupture de contrat de travail.

Il convient de noter par ailleurs que les dispositions d'IAS 19.136 (*) qui permettent de distinguer les prestations entrant dans la catégorie des avantages postérieurs à l'emploi de celles entrant dans la catégorie des indemnités de rupture de contrat de travail, viennent conforter cette analyse, la portabilité des garanties complémentaires ne s'appliquant pas à l'ensemble des salariés quittant l'entreprise (notamment en cas de démission ou de départ à la retraite).

(*) En effet IAS 19.136 dispose que :

« Certaines prestations sont à payer quelle que soit la raison du départ du membre du personnel. Leur paiement est certain (sous réserve d'éventuelles conditions d'acquisition des droits ou de service minimum), mais la date de leur paiement est incertaine. Bien que ces prestations soient appelées, dans certains pays, indemnités de licenciement ou primes de licenciement, ce sont des prestations postérieures à l'emploi et non pas des indemnités de rupture de contrat de travail, et l'entité les comptabilise comme telles. En cas de rupture délibérée du contrat de travail à la demande du membre du personnel, certaines entités payent un montant de prestations moins élevé (il s'agit alors, en substance, d'une prestation postérieure à l'emploi) que dans le cas d'une résiliation involontaire à l'initiative de l'entité. L'indemnité complémentaire à payer en cas de résiliation non volontaire est une indemnité de rupture de contrat de travail ».

La CNCC estime donc que, dans les cas de rupture d'un CDI, le régime de portabilité des garanties complémentaires santé et prévoyance est assimilable à une indemnité de rupture de contrat de travail.

En revanche la CNCC s'est interrogée sur la qualification comptable de cette prestation dans le cas des démissions légitimes et des fins de contrats à durée déterminée.

Elle estime que les CDD présentent des conditions spécifiques (la date de rupture du contrat est connue et inscrite dans le contrat de travail, une indemnité de précarité est versée, etc.) et qu'à ce titre cet avantage consisterait davantage en un avantage postérieur à l'emploi dans ce cas.

En ce qui concerne les démissions légitimes la CNCC considère que ce cas devrait être marginal et non significatif.

Compte tenu des éléments de contexte et d'analyse rappelés ci-dessus, la CNCC considère que le régime de portabilité des garanties complémentaires santé et prévoyance entre dans la catégorie des indemnités de rupture de contrat de travail telle que définie par IAS 19 pour toutes les ruptures de contrats de travail prévus dans l'avenant n°3 et ouvrant droit à la prise en charge par le régime d'assurance chômage à l'exception des fins de contrats à durée déterminée.

En conséquence la CNCC a souhaité que le CNC puisse examiner les problématiques soulevées par l'entrée en vigueur de l'avenant n° 3 de l'ANI, d'une part dans le cadre des règles comptables françaises et notamment de la recommandation n°2003-R.01 du 1^{er} avril 2003 relative aux règles de comptabilisation et d'évaluation des engagements de retraite et avantages similaires et d'autre part des normes comptables internationales (IFRS), qui sont résumées ci-dessous :

- Le régime de portabilité des garanties complémentaires santé et prévoyance prévu par l'avenant répond-il à la définition d'une indemnité de rupture de contrat de travail dans le cas de ruptures de CDI et à celle d'un avantage postérieur à l'emploi dans le cas de fins de contrats à durée déterminée ?

- Comment évaluer ce droit selon son mode de financement ? Notamment, en cas de mise en place d'un financement par mutualisation des risques via un accord collectif, pourrait-on considérer que l'employeur se libère de son engagement par le paiement de ses cotisations et donc qualifier le régime de régime à cotisations définies ?

Veillez agréer, Monsieur le Président, l'expression de mes sentiments les meilleurs.



Claude CAZES