

CLUB 360

La communauté des décideurs retraite

Les Essentiels de la Retraite

- Les régimes de retraite à prestations définies
- Interprétation IFRIC – Conséquence les passifs sociaux

30 novembre 2021

Partie

02

10h30-11h30

Cécile DARCHE
Directeur Général
Premium Consulting & Owen

Sébastien LANGLOIS
Manager de l'équipe
Grands Comptes
ARIAL CNP ASSURANCES



Partie
02

Sommaire

1

Les régimes de retraite à prestations définies

2

Interprétation IFRIC
conséquence sur les passifs sociaux



Les régimes de retraite à prestations définies

Régimes à prestations définies L137-11 et L137-11-2

➤ Contexte : l'environnement réglementaire des régimes à prestations définies a évolué

- Notamment du fait de la transposition en cours de la directive 2014/50/UE sur la portabilité des droits à retraite supplémentaire des salariés de l'Union Européenne
- Mise en place via l'article L137-11-2 du code de la Sécurité sociale de nouveaux régimes « à droits acquis » et interdiction pour les régimes non fermés aux nouveaux entrants au 20/05/2014 de continuer à faire acquérir des droits à leurs salariés
- 3 types de régimes peuvent exister dans les entreprises :
 - Anciens régimes L137-11 fermés aux nouveaux entrants au 20/05/2014
 - Anciens régimes L137-11 non fermés aux nouveaux entrants au 20/05/2014
 - Nouveaux régimes L137-11-2

Régimes à prestations définies L137-11 et L137-11-2

➤ Les nouveaux régimes L137-11-2

- ✓ **Principe** : portabilité des droits : le bénéficiaire garde ses droits y compris s'il quitte l'entreprise avant son départ à la retraite
- ✓ **Pas de conditionnement** des droits au départ à la retraite
- ✓ **Autres spécificités** :
 - Les droits sont fonction du salaire à la date d'acquisition, éventuellement revalorisé mais pas au-delà du PMSS
 - Possibilité de mettre en place une contre assurance décès (pour garantir une prestation en cas de décès avant la liquidation de la retraite)
- ✓ **En pratique** : nécessité de suivre l'ensemble des salariés bénéficiaires, qui seront en lien direct avec l'assureur et pas forcément leur ancien employeur
 - Rôle de l'assureur dans le calcul de l'engagement
 - Suivi des bénéficiaires et de leur survie

Régimes à prestations définies L137-11 et L137-11-2

➤ Les nouveaux régimes L137-11-2

- Plafonnement des droits acquis chaque année
 - Au plus 3% du salaire de l'année d'acquisition : salaire non revalorisé (au plus la revalorisation du PASS)
- Plafonnement global
 - La somme des droits acquis (attention somme des pourcentages acquis) doit être inférieure ou égale à 30%
- Conséquence
 - La pension finale sera inférieure à 30% du salaire de fin de carrière
 - Illustration : cas d'un salarié acquérant 3% de son salaire chaque année : somme des taux = 30%

Hypothèse :

taux moyen de revalorisation
de son salaire = 2%

	Salaire	Droits acquis
1	30 000	900
2	30 600	918
3 à 9
10	35 853	1 076
TOTAL	35 853	9 855

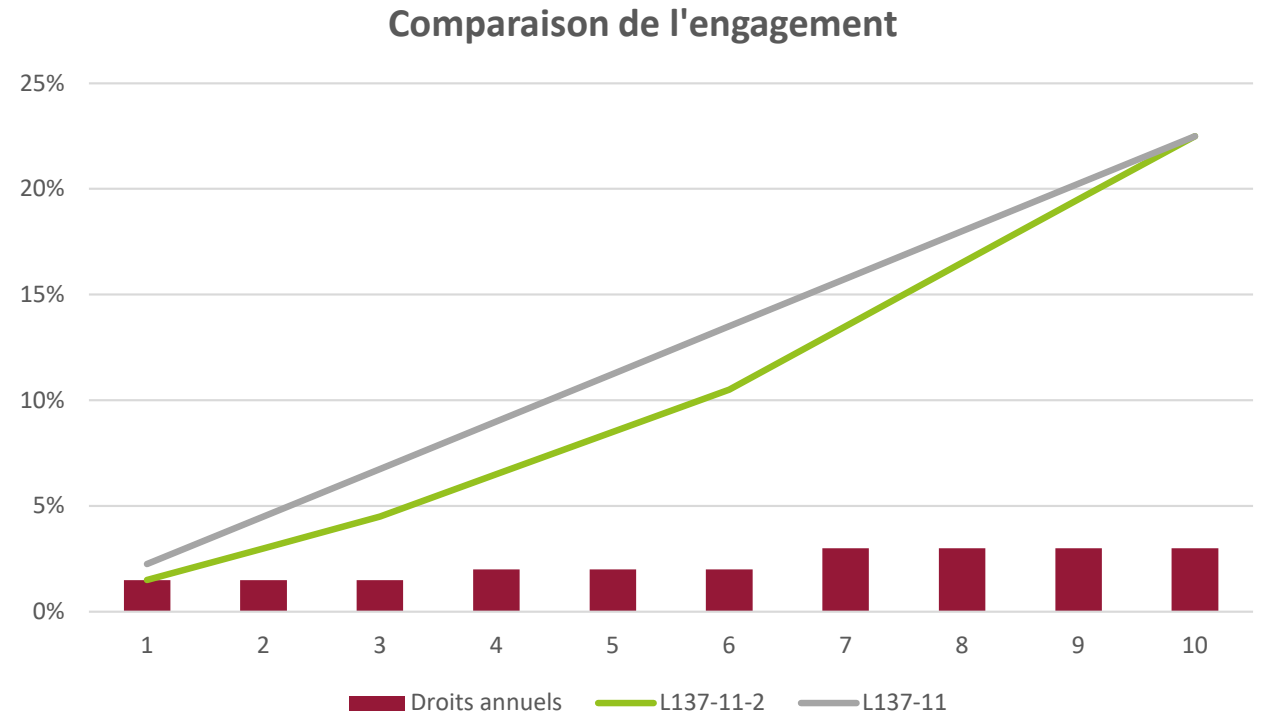
Taux de remplacement final :
 $9\ 855 / 35\ 853 = 27.5\%$

Régimes à prestations définies L137-11 et L137-11-2

➤ Les nouveaux régimes L137-11-2

- **Taxation sociale : 29.70% du financement par l'employeur.**
- **Calcul de l'engagement (passif social, DBO)**
 - Calcul en droits acquis : on suit la formule d'acquisition des droits, modulo la revalorisation éventuelle des salaires.

	Droits annuels	L137-11-2	L137-11
1	1.5%	1.5%	2.3%
2	1.5%	3.0%	4.5%
3	1.5%	4.5%	6.8%
4	2.0%	6.5%	9.0%
5	2.0%	8.5%	11.3%
6	2.0%	10.5%	13.5%
7	3.0%	13.5%	15.8%
8	3.0%	16.5%	18.0%
9	3.0%	19.5%	20.3%
10	3.0%	22.5%	22.5%



Régimes à prestations définies L137-11 et L137-11-2

➤ Les nouveaux régimes L137-11-2 : deux modes d'externalisation

(Instr. DSS/3C/5B/2020/237)

- Rente Viagère différée : au moment de l'acquisition des droits par le salarié, l'entreprise achète une rente différée auprès de l'assureur.
 - **En théorie**, l'entreprise se libère alors totalement du risque qui est transféré à l'assureur (attention néanmoins en cas de revalorisation des droits selon le PMSS par exemple) : **plus d'engagement dans ses comptes, la provision est nulle**
 - **Pour l'assureur** : risque plus important car il s'engage sur une durée plus longue à couvrir le risque de survie et le risque financier. En particulier en cas de changement de table de mortalité, qu'il devra intégrer dans ses provisions
 - **Conséquence** : très peu d'assureurs proposent cette externalisation, et quand elle est proposée, le coût est majoré d'une marge de prudence significative (15%)
 - **Attention** : certains assureurs proposent du « canada dry » de rente viagère différée (sans prise en charge du surcoût induit par un changement de table de mortalité)

Régimes à prestations définies L137-11 et L137-11-2

➤ Les nouveaux régimes L137-11-2 : deux modes d'externalisation

- Fonds collectif : l'entreprise verse chaque année une prime à l'assureur, de telle sorte que les droits soient sécurisés à hauteur d'au moins 80%
 - Les primes sont égales à 80% du coût d'achat d'une rente (capital constitutif), et éventuellement majorées si le fonds collectif ne couvre plus 80% des droits précédemment acquis
 - **L'entreprise garde une partie du risque, et doit comptabiliser une provision égale à la différence entre le passif social et le fonds collectif.**
 - Pour l'assureur : le risque est moins important et lui permet de pouvoir gérer le fonds collectif avec une partie en unités de compte
 - Conséquence : type d'externalisation privilégié par la plupart des assureurs, coûte moins cher que la rente viagère différée



QUESTIONS / REPOSSESSES



Interprétation IFRIC – Conséquence sur les passifs sociaux



Position IFRIC mai 2021

- En avril 2021, la réponse de l'IFRIC suite à une question posée concernant la méthode d'étalement des droits pour certains régimes à prestations définies a conduit à revoir la méthode de calcul utilisée depuis l'origine dans les évaluations de ce type de régime en France et dans les pays concernés.
- Ainsi, pour les régimes dont les droits sont fonction de l'ancienneté et conditionnés à la présence au départ à la retraite, si les droits acquis (le barème d'acquisition) plafonne à un niveau d'ancienneté A donné, l'étalement des droits doit se faire sur la durée d'ancienneté A et jusqu'à la retraite et non sur la carrière totale du salarié dans le groupe.
- **Conséquence : des impacts qui peuvent être importants dans les engagements comptabilisés**

Position IFRIC mai 2021

➤ **Régimes concernés** : engagements postérieurs à l'emploi, conditionnant le bénéfice de la prestation à la présence au départ à la retraite

- Indemnités de fin de carrière
- Régimes de retraite article 39 :
 - Anciens régimes L137-11 fermés aux nouveaux entrants au 20/05/2014 : application d'IFRIC
 - Anciens régimes L137-11 non fermés aux nouveaux entrants au 20/05/2014 : non concernés (droits gelés)
 - Nouveaux régimes L137-11-2 20/05/2014 : non concernés (droits acquis au fur et à mesure, non conditionnés à la présence dans l'entreprise au départ à la retraite)

Position IFRIC mai 2021

➤ Exemple pour des droits plafonnant à 16 ans d'ancienneté, âge de départ 62 ans

Début de constitution de l'engagement à 46 ans (62-16)

• Cas d'un salarié entré à 30 ans dans le groupe

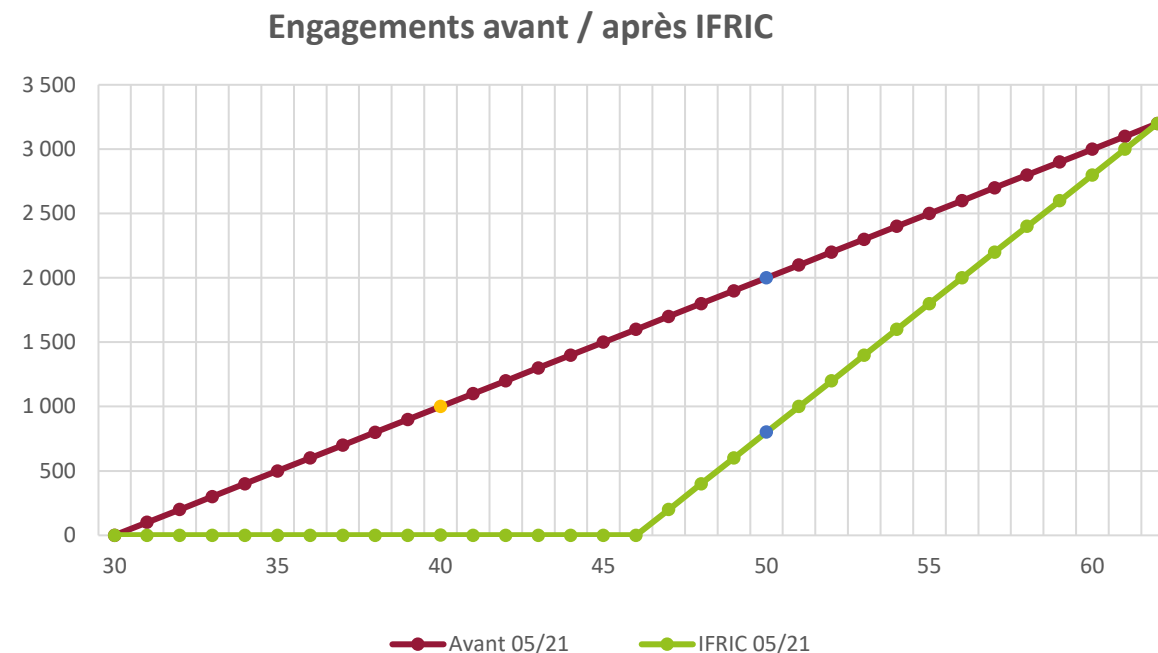
Au bout de 10 ans (âge = 40 ans)

- ✓ Avant IFRIC : 1 000 € d'engagement ($3200 * 10/32$)
- ✓ Avec IFRIC : 0 (40 ans < 46 ans)

• Au bout de 20 ans (âge = 50 ans)

- ✓ Avant IFRIC : 2 000 € d'engagement ($3200 * 20/32$)
- ✓ Avec IFRIC : 800 € ($3200 * 10/16$)

Impact à la baisse sur l'engagement



Position IFRIC mai 2021

➤ Discussions et précisions apportées par les grands cabinets d'audit courant septembre 2021

« A la date de parution de cet ouvrage, des discussions de place ont lieu en France entre les parties prenantes (CNCC, entreprises, ANC, etc.) pour permettre d'analyser les conséquences de cette décision sur les plans français, notamment quant à la nature des plans concernés, leur exhaustivité ou encore les impacts en termes d'évaluation (par exemple, **pour les régimes qui prévoient des paliers pour l'acquisition des avantages**, avec des montants croissants en fonction de l'ancienneté). Il convient de suivre l'actualité sur ce point » (Commentaires PWC dans le memento IFRS 2022)

➤ Position de place des auditeurs : **L'interprétation IFRIC doit également s'appliquer aux barèmes définis par paliers**

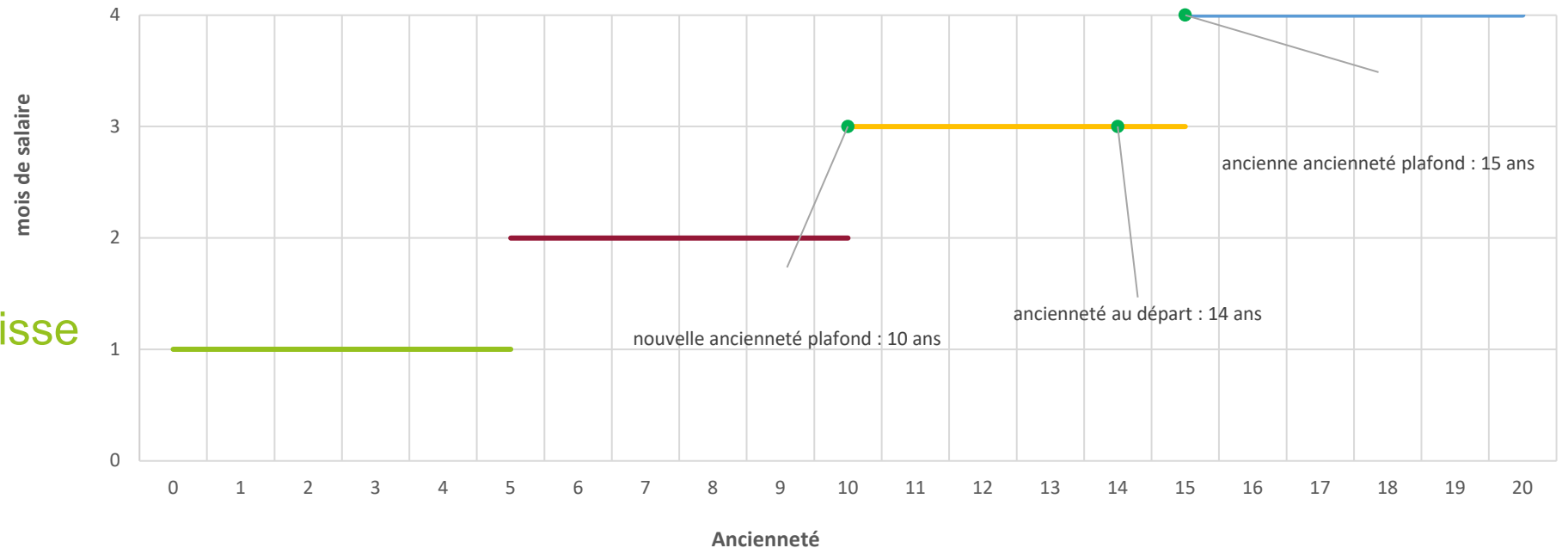
Position IFRIC mai 2021

- Pour chaque salarié, le calcul doit considérer l'ancienneté minimale permettant d'atteindre les droits estimés à son départ à la retraite

Exemple pour un salarié qui aura 14 ans d'ancienneté

Tranche du barème de 10 à 15 ans donc ajustement du prorata sur un plafond « individuel » de 10 ans

Sans cette nouvelle précision, c'est 15 ans qui auraient été pris en compte



Nouvel impact à la baisse

Position IFRIC mai 2021

➤ Remarques

- La position de l'Autorité des Normes Comptables (régulateur des normes applicables aux comptes sociaux des sociétés) était jusque là en attente : modification de la recommandation R2013-02 publiée le 5/11/2021 qui donne le choix aux entreprises entre la méthode utilisée jusque là (linéarisation des droits sur toute la carrière) et la méthode décrite par l'IFRIC.
- En normes IFRS comme en normes françaises, ce changement du calcul est considéré comme un **changement de méthode comptable** :
 - L'impact doit être pris par capitaux propres, **ce qui revient à passer 2 fois le montant par le résultat** (la constitution de l'engagement s'est faite par le résultat, l'impact est passé par capitaux propres, mais l'indemnité finale n'ayant pas évolué il faudra bien passer de nouveau le montant par le résultat dans le futur).
 - En théorie en ré-établissant (restatant) tous les comptes publiés dans le rapport annuel au 31/12/2021, soit en général les comptes à partir du 01/01/2020 (1 exercice de comparaison)
 - 3 calculs à prévoir : 31/12/2019, 31/12/2020 et 31/12/2021

Position IFRIC mai 2021

➤ Autre impact

- Impact à la baisse sur l'engagement, mais l'engagement final (au départ à la retraite n'est pas modifié), c'est le provisionnement de cet engagement qui se fait sur une durée plus courte
- **Conséquence : les charges futures à comptabiliser sont plus importantes que dans les calculs utilisés jusque là**

➤ Exemple

- Groupe français, engagement au 31/12/2020 : **3.55 M€**
- Impact du plafond final de l'ancienneté : **-122 k€ soit -3.4%**
- Impact de la prise en compte des paliers dans le plafond final de l'ancienneté : **-289 k€ soit -8.1%**

Conclusion

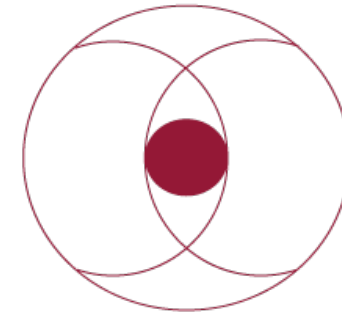
Attention conseil
Carrière longue
Ouverture sur d'autres
dispositifs existants : PSE,
rupture conventionnelle
individuelle





Merci pour votre attention !

Retrouvez-nous sur www.360retraite.fr



CLUB 360

La communauté des décideurs retraite