

Traitement et évaluation des IFC

(à jour au 9 janvier 2012)

Les textes applicables

Selon le code de commerce et le Plan comptable général, le montant des engagements de l'entreprise en matière de pensions, de compléments de retraites, d'indemnités ou 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 ([c. com. art. L123-13 ; PCG art. 335-1](#)).

Pour les comptes consolidés, selon le règlement CRC 99-02, les coûts des prestations de retraite et des prestations assimilées (indemnités de départ, retraites, compléments de retraite, couverture médicale, prestations de maladie et de prévoyance...) versées à la date du départ à la retraite ou ultérieurement, au bénéfice du personnel, mis à la charge de l'entreprise, devraient être provisionnés et systématiquement pris en compte dans le résultat sur la durée d'activité des salariés. Cette méthode est considérée comme préférentielle dans les comptes consolidés ([CRC 99-02, § 300](#)).

L'évaluation et le traitement comptable des engagements de retraite et avantages similaires sont principalement définis dans deux textes :

- la norme IAS 19 « Avantages du personnel » ;
- la recommandation du CNC 2003-R.01 du 1^{er} avril 2003 qui est une transposition partielle de la norme IAS 19. Elle n'impose pas l'enregistrement au passif des dettes résultant des régimes à prestations définies, mais rappelle le caractère préférentiel de ce traitement comptable.

Par ailleurs, elle ne préconise l'évaluation des engagements selon une méthode actuarielle que pour les entreprises ou les groupes dont l'effectif dépasse le seuil de 250 personnes. En dessous de ce seuil, l'entreprise peut utiliser une autre méthode, à condition de décrire en annexe ses principales caractéristiques.

Ainsi, très schématiquement, le provisionnement de ces coûts peut se résumer de la façon suivante :

- entreprises établissant des comptes consolidés et appliquant le référentiel IFRS de façon obligatoire ou sur option : application de la norme IAS 19 ;
- entreprises présentant des comptes consolidés en référentiel français : provisionnement facultatif, mais méthode préférentielle ;
- comptes individuels de toutes les entreprises : information obligatoire dans l'annexe, provisionnement facultatif, mais méthode préférentielle.

Dans ces deux derniers cas, la méthodologie de calcul de la provision (ou du montant figurant en annexe) est décrite dans la recommandation CNC précitée, sans être de caractère obligatoire.

Qualification des indemnités de départ à la retraite

Définition et typologie des avantages

Les bénéficiaires – Tant la norme IAS 19 que la recommandation définissent les avantages du personnel comme toute forme de rémunération versée en contrepartie de l'accomplissement d'une prestation par un salarié. Il peut s'agir de rémunérations versées en espèces, en nature ou versées indirectement par un organisme extérieur auquel l'employeur contribue.

Les bénéficiaires sont les membres du personnel, c'est-à-dire soit les salariés eux-mêmes ou leurs ayants droit, soit des dirigeants non liés par un contrat de travail.

Les catégories d'avantages – La norme IAS 19 identifie quatre catégories d'avantages du personnel :

- les avantages à court terme, autres que les indemnités de fin de contrat de travail (IFC), sont dus intégralement dans les 12 mois suivant la fin de la période pendant laquelle les membres du personnel ont rendu les services correspondants ;
- les avantages postérieurs à l'emploi qui sont payables postérieurement à la cessation de l'emploi ;
- les autres avantages à long terme, qui désignent les avantages du personnel (autres que les avantages postérieurs à l'emploi et les IFC) qui ne sont pas dus intégralement dans les 12 mois suivant la fin de la période de service du personnel ;
- les indemnités de fin de contrat de travail (IFC).

La recommandation CNC, quant à elle, ne couvre que trois de ces catégories :

- les avantages postérieurs à l'emploi ;
- les autres avantages à long terme ;
- les avantages liés à la rupture du contrat de travail.

Par ailleurs, elle exclut des avantages similaires prévus par l'article L.123-13 du code de commerce toutes les prestations versées pendant la durée de vie active du salarié comme les médailles de travail, y compris pendant la période de préretraite, ainsi que les avantages en nature (en conséquence, ces prestations, notamment les médailles du travail, doivent obligatoirement donner lieu à la constatation d'une provision).

Origine des avantages

Ces avantages résultent :

- de régimes formalisés ou autres accords formalisés passés entre une entreprise et des membres du personnel individuels, des groupes de salariés ou leurs représentants ;
- de dispositions légales ou d'accords sectoriels aux termes desquels les entreprises sont tenues de cotiser aux régimes nationaux, régionaux, sectoriels ou autres régimes multi-employeurs ;
- d'usages qui donnent lieu à une obligation implicite. Les usages donnent lieu à une obligation implicite lorsque l'entreprise n'a pas d'autre solution réaliste que de payer les avantages du personnel. À titre d'exemple, une obligation implicite existe

lorsqu'un changement des usages de l'entreprise entraînerait une dégradation inacceptable de ses relations avec le personnel.

Avantages spécifiques à la France

Les prestations de retraite et assimilées qui peuvent être accordées par les entreprises françaises sont principalement constituées des éléments suivants :

- les indemnités de fin de carrière - IFC (ou de départ en retraite - IDR). Elles représentent un à plusieurs mois du salaire de fin de carrière et sont habituellement versées en une seule fois le jour du départ. Elles concernent toutes les entreprises, puisqu'il s'agit d'une obligation légale ([c. trav. art. L. 1237-4 à L. 1237-9](#)) et, le cas échéant, conventionnelle (convention collective, accord d'entreprise, contrat de travail...). En revanche, les régimes cités ci-après sont volontaires.
- les régimes particuliers de retraite. Ils peuvent remplacer, dans certains secteurs d'activité, les régimes complémentaires par répartition sans pour autant être intégrés dans le système de compensation financière ARRCO - AGIRC ;
- les pensions de retraite, qui s'ajoutent aux prestations versées par les organismes traditionnels (sécurité sociale et caisses de retraite), raison pour laquelle on les qualifie de retraites « surcomplémentaires » ;
- les avantages connexes, accordés pendant la période de retraite, connus sous le nom d'engagements de prévoyance : compléments d'assurance-maladie, invalidité ou décès, et autres avantages en nature ou assimilables.

Les indemnités de fin de carrière sont considérées par la recommandation du CNC comme des avantages à prestations définies (par opposition aux régimes à cotisations définies, pour lesquels l'obligation de l'entreprise se limite au montant qu'elle s'engage à payer au fonds, par exemple, les régimes de retraite de base de la sécurité sociale, ainsi que les régimes AGIRC et ARRCO).

Dans les régimes à prestations définies, l'entreprise a l'obligation de payer les prestations convenues aux membres de son personnel en activité et aux anciens membres de son personnel. Le risque actuariel (risque que les prestations coûtent plus cher que prévu) et le risque de placement incombent à l'entreprise.

Remarque

- Notons que si l'entreprise est assurée, le régime est également considéré comme un régime à prestations définies lorsque l'entreprise reste tenue au versement des indemnités de fin de carrière malgré l'existence du contrat. Les sommes versées à la compagnie d'assurances sont alors analysées comme des actifs du régime.
- Les régimes de cessation anticipée d'activité n'ont fait l'objet d'aucune position de la part des organismes normalisateurs. Deux approches sont envisageables :
 - soit les assimiler à des régimes de retraite, auquel cas une provision (ou un enregistrement hors bilan) sera constatée,
 - soit les assimiler à des plans de restructuration, auquel cas les règles relatives aux passifs s'appliquent.

Évaluation et comptabilisation des IFC (régime à prestations définies)

Présentation générale

Le principe de base est qu'un passif doit être enregistré lorsque le membre du personnel rend des services (c'est-à-dire effectue un travail) en contrepartie d'avantages qui lui sont versés à une date future.

La comptabilisation consiste à affecter aux périodes d'activité du salarié une fraction du coût que représentera ultérieurement, pour l'entreprise, le versement des avantages en cause après le départ du salarié.

Les avantages devant être versés bien après la période d'activité y donnant droit, la charge et la dette correspondante doivent être comptabilisées pour leur montant actualisé, ce qui nécessite :

- l'évaluation au passif du bilan de la dette actuarielle au titre des avantages à payer au salarié pour tous les services qu'il a accomplis jusqu'à la date du bilan, cette dette augmentant chaque année à raison du passage du temps (désactualisation) et du coût complémentaire au titre des droits acquis au cours de l'année ;
- le choix d'hypothèses actuarielles, celles-ci se subdivisant en hypothèses financières (taux d'actualisation...) et démographiques (taux de rotation des salariés, mortalité...) ;
- le cas échéant, en cas de régime « capitalisé », l'évaluation des actifs du régime dédiés par l'entreprise à la couverture de son engagement, ce montant étant appelé à être déduit de la dette actuarielle pour la présentation du bilan ;
- l'identification et le traitement des écarts actuariels ;
- en cas de modification d'un régime existant ou de la mise en place d'un nouveau régime, le traitement des droits acquis (« coûts des services passés »).

Évaluer la dette actuarielle

L'évaluation de la dette actuarielle est effectuée selon la méthode des unités de crédit projetées, selon laquelle chaque période d'activité engendre un droit complémentaire aux avantages prévus par le régime et évalue chaque complément de manière distincte afin d'obtenir la dette actuarielle. Cette évaluation est effectuée sur la base du salaire de fin de carrière.

Choisir les hypothèses actuarielles

La recommandation distingue deux séries d'hypothèses actuarielles, les hypothèses démographiques et les hypothèses financières.

Les hypothèses démographiques sont relatives aux salariés de l'entreprise, en fonction ou l'ayant quittée, bénéficiaires du régime (mortalité, taux de départ...).

Les hypothèses financières concernent, entre autres :

- le taux d'actualisation ;
- le niveau des salaires futurs et des avantages procurés par le régime ;
- le cas échéant, les taux de rendement des actifs dédiés à la couverture du régime.

Les hypothèses actuarielles ne doivent être ni trop prudentes ni imprudentes. Elles doivent être cohérentes lorsqu'il existe un lien entre elles.

Le taux d'actualisation à utiliser pour actualiser la dette doit être déterminé par référence au rendement procuré par les obligations émises par des entreprises de premier plan. En l'absence de marché liquide sur ce type d'obligations dans le pays considéré, le taux d'actualisation est déterminé par référence au rendement des obligations émises par l'État.

Affecter le coût du régime aux années d'activité du salarié

Selon la recommandation, la charge représentée par un régime à prestations définies doit être affectée aux exercices au cours desquels des droits sont acquis par les salariés.

Remarque

Il arrive fréquemment que l'acquisition des droits pendant une période initiale soit subordonnée au fait que le salarié demeure dans l'entreprise pendant cette période initiale : s'il quitte l'entreprise avant le terme de cette période, il perd tous ses droits ; s'il franchit le terme de cette période, les droits attribués jusqu'à cette date de manière conditionnelle lui sont définitivement acquis. Dans cette situation, il convient de comptabiliser une charge au titre de la période d'acquisition conditionnelle des droits, tout en la pondérant de la probabilité que le salarié quitte l'entreprise avant le terme de la période d'activité nécessaire à l'acquisition définitive des droits.

Les charges comptabilisées au titre de chaque période comptable doivent correspondre aux droits acquis selon la formule d'acquisition des droits prévus par le régime. Toutefois, si le régime attribue des droits plus importants en fin de période d'acquisition, en comparaison des droits attribués en phase initiale, l'entreprise doit répartir la charge globale de manière linéaire jusqu'au terme de la période après laquelle les droits attribués par le régime cessent d'être significatifs.

Formule de calcul de l'engagement d'indemnités de fin de carrière

- L'engagement se calcule de la façon suivante :

Engagement d'IFC pour un salarié = Indemnité X probabilité de présence dans l'entreprise à l'âge de la retraite X coefficient d'actualisation

avec :

indemnité = nbre de mois de salaire X salaire mensuel à la date d'évaluation X (1 + taux d'augmentation)^{nbre d'années restant} X (1 + taux de charges patronales) ;

probabilité de présence à l'âge de la retraite = (1 – taux de turnover)^{nbre d'années restant} X probabilité de survie ;

coefficient d'actualisation = (1 + taux d'actualisation)^{- nbre d'années restant}.

Une évaluation très simplifiée pourra être effectuée dans des petites entreprises par le calcul approché suivant (sans prise en compte de l'évolution des salaires, ni de l'actualisation, ni de la probabilité de présence dans l'entreprise à l'âge de la retraite) :

Engagement = nbre de mois de salaire X salaire mensuel à la date d'évaluation X (1 + taux de charges patronales).

- La quote-part d'engagement à la clôture d'un exercice donné est égale à :

Engagement global X nbre d'années de présence du salarié/nbre d'années total de présence à la retraite.

Identifier les écarts actuariels

Les écarts actuariels ont deux origines. Il s'agit :

- soit des différences constatées entre les données réelles et les prévisions effectuées antérieurement,
- soit des effets, sur la dette actuarielle ou sur les actifs dédiés à sa couverture, des changements d'hypothèses actuarielles.

Ces écarts étant amenés à se compenser sur le long terme, les normes comptables n'imposent pas leur comptabilisation systématique.

Ils doivent néanmoins être identifiés et évalués. La recommandation envisage plusieurs méthodes pour enregistrer les écarts actuariels :

- soit ils sont intégralement enregistrés en résultat dès leur apparition,
- soit tout ou partie d'entre eux est différé au bilan et sera ultérieurement enregistré en résultat.

La méthode normale, dite « méthode du corridor », prévue par la recommandation pour différer les écarts actuariels au bilan, quel que soit leur sens, consiste à ne procéder à leur amortissement que s'ils excèdent 10 % du montant le plus élevé entre la dette actuarielle et les actifs du régime.

Enregistrer le coût des services passés

Il arrive que la mise en place d'un nouveau régime, ou la modification d'un régime existant, reconnaisse des droits aux bénéficiaires au titre de leur activité passée, sans se contenter d'instaurer des droits au titre de leur activité future. L'augmentation de la dette actuarielle qui résulte de l'attribution rétroactive de droits additionnels est appelée « coût des services passés ».

Le traitement comptable de ces coûts est le suivant :

- lorsque l'attribution des droits complémentaires au titre de l'activité passée est définitivement acquise aux bénéficiaires du régime, l'augmentation de la dette actuarielle qui en résulte est enregistrée en charge dans son intégralité (de même que la réduction de la dette en cas de réduction des droits) ;
- lorsqu'une telle attribution de droits complémentaires est subordonnée à la levée d'une condition, la prise en charge de l'augmentation de la dette actuarielle est étalée sur la période moyenne nécessaire à la levée de la condition (en cas de

réduction des droits, la réduction de la dette actuarielle est étalée de la même manière).

Traitement comptable dans les comptes sociaux

Principes

L'entreprise a la liberté de porter ou non de tels engagements au passif de son bilan. La comptabilisation de provisions, en totalité pour les actifs et les retraités, conduisant à une meilleure information financière est considérée comme une méthode préférentielle ([PCG art. 335-1](#)). En conséquence, si l'entreprise opte pour la comptabilisation de provisions pour retraite, un éventuel changement de méthode inverse ultérieur doit être considéré comme quasiment impossible.

Provisionnement partiel ou total - Selon le Comité d'urgence du CNC, le choix laissé par l'article L. 123-13 du code de commerce de provisionner partiellement ou totalement les engagements de retraite s'analyse comme une option comptable du point de vue de la qualification de changement de méthode. Il en résulte que :

- la comptabilisation de provisions pour engagements de retraite, en totalité pour les actifs et les retraités, est une méthode préférentielle sans qu'il y ait lieu de distinguer selon que ces engagements étaient précédemment non provisionnés ou provisionnés partiellement ;
- seule la comptabilisation de provisions en totalité pour les actifs et les retraités est une méthode préférentielle. En conséquence, la comptabilisation partielle des engagements de retraite ne peut être justifiée par l'utilisation d'une méthode préférentielle.

Par suite, les entreprises qui ne provisionnent pas leurs engagements de retraite (ou qui actuellement les provisionnent partiellement) ne peuvent changer de méthode comptable (quelle qu'en soit la justification) que pour provisionner l'intégralité de leurs engagements sur les actifs et les retraités ([CNC, avis 00-A du Comité d'urgence](#)).

Ainsi, le Comité d'urgence considère que le fait de provisionner pour la première fois des engagements de retraite dans le cadre d'une introduction en bourse ne fournit pas une meilleure information financière dès lors que ce provisionnement n'est pas total (par exemple, provisionnement pour une seule catégorie de personnel).

Constatation d'une provision

Exercice du changement – Si une entreprise choisit d'appliquer pour la première fois la recommandation, elle peut être dans l'une des situations suivantes :

- elle ne provisionne aucun régime à prestations définies ;
- elle provisionne partiellement de tels régimes ;
- elle provisionne en totalité les régimes à prestations définies, mais selon des modalités différentes de celles préconisées par la recommandation.

Dans toutes ces situations, la recommandation indique que sa mise en œuvre pour la première fois est traitée en tant que changement de méthode comptable. Il en résulte que la provision déterminée à l'ouverture de l'exercice selon les modalités de la recommandation, sous déduction de la provision existante le cas échéant, doit être prélevée sur les capitaux propres.

Précisons que la commission des études comptables de la Compagnie des commissaires aux comptes s'est prononcée sur l'effet fiscal et a précisé que lorsqu'un changement de méthode ne donne pas lieu à un impôt exigible, aucun effet d'impôt n'est à comptabiliser dans les capitaux propres des comptes individuels ([CNCC, bull. 132, décembre 2003](#)).

Exercices ultérieurs — Lorsqu'elles ont été imputées à l'origine sur les capitaux propres, les reprises éventuelles de provisions pour retraite non justifiées sont à porter en capitaux propres et non en résultat ([PCG art. 314-1](#)).

La provision est à porter au crédit du compte 153 « Provisions pour pensions et obligations similaires » par le débit du compte 681 « Dotations aux amortissements et provisions - Charges d'exploitation ».

Si une assurance est souscrite afin de protéger l'entreprise contre le risque de versement des indemnités de fin de carrière, la partie couverte de la provision qui a été constatée est réintégrée dans le résultat par le crédit d'un compte de « Reprise de provision ».

Incidence d'un changement de législation

Principe – L'incidence des lois de financement de la sécurité sociale pour 2007 et 2008 a pu s'analyser soit comme un changement de plan, soit comme un changement d'hypothèses actuarielles ([en ce sens, CNCC, bull. 150, juin 2008, p. 332](#)). L'entreprise a donc eu la possibilité d'opter pour l'un ou l'autre traitement à condition de justifier son analyse. Lorsque l'option « changement de plan » est retenue, il convient d'amortir en résultat son incidence (coûts des services passés) sur la durée résiduelle d'acquisition des droits. Lorsque, en revanche, l'entreprise analyse cette modification comme un changement d'hypothèses actuarielles, l'impact est comptabilisé comme les autres écarts actuariels.

Les effets de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2009 (allongement de la période travaillée) et de la loi de 2010 portant réforme des retraites ont dû être pris en compte de manière cohérente avec ce choix.

Loi de financement de la sécurité sociale pour 2012 – La loi de financement de la sécurité sociale pour 2012 a avancé le calendrier de relèvement de l'âge légal de la retraite résultant de la loi portant réforme des retraites de 2010.

L'âge légal de départ à la retraite est porté de 60 à 62 ans pour les assurés nés à compter de 1955, au lieu de 1956 (génération prise en compte à la clôture 2010) (c. séc. soc. art. L. 161-17-2 modifié). Pour les assurés nés avant 1955, le relèvement de l'âge légal est progressif, à raison de 5 mois par an, pour atteindre, pour ceux nés en 1955 et après, un âge légal de retraite à 62 ans à partir de 2017 (décret 2011-2034 du 29 décembre 2011, art. 1 ; c. séc. soc. art. D. 161-2-1-9 modifié). En pratique, sont désormais visés par la période transitoire les salariés nés à compter du 1^{er} juillet 1951 et avant 1955.

L'âge du taux plein est en conséquence relevé de 65 à 67 ans pour les assurés nés à compter de 1955 (au lieu de 1956). Pour les assurés nés avant 1955, l'âge auquel le taux plein sera automatiquement attribué augmentera progressivement jusqu'à 67 ans (c. séc. soc. art. L. 351-8, 1^o). Ce relèvement s'effectuera, pour les salariés nés à compter du 1^{er} juillet 1951 et avant 1955, à l'identique du relèvement de l'âge de départ en retraite, à raison de 5 mois par an jusqu'en 2022.

Dans les entreprises pour lesquelles il aurait un impact significatif, cet avancement du calendrier de relèvement de l'âge légal de la retraite devrait s'analyser selon le choix retenu pour les changements de législation antérieurs.

Annexe

Les engagements de retraite devront en tout état de cause figurer dans l'annexe, les personnes morales étant en outre tenues de distinguer les

engagements faisant l'objet de provisions et ceux qui ont été contractés au profit des dirigeants ([c. com. art. L. 123-13 et R. 123-197, 7° ; PCG art. 531-2, point 9, et 532-12](#)).

L'obligation de fournir cette information dans l'annexe est très forte, puisque son omission est de nature à porter atteinte à la régularité des comptes annuels ([CNCC, bull. 64, décembre 1986, p. 448](#)). Cette information est donc a priori significative par nature.

En cas de changement de méthode pour constater une provision, des comptes pro forma des exercices antérieurs présentés sont établis suivant la nouvelle méthode ([PCG art. 130-5](#)). Il est possible de ne fournir que des données comparatives ponctuelles et de les inclure dans l'annexe ([CNCC, bull. 141, mars 2006, p. 182](#)). La justification du changement de méthode et les effets sur les résultats et les capitaux propres précédents sont précisés dans l'annexe ([PCG art. 531-1](#)).

La recommandation du CNC prévoit de fournir dans les comptes une série d'informations sur les régimes d'avantages postérieurs à l'emploi à prestations définies.

- Il convient, en premier lieu, d'indiquer quelle est la méthode suivie pour comptabiliser les écarts actuariels : comptabilisation immédiate en résultat, application stricte de la méthode du corridor ou méthode intermédiaire. Une telle information peut être incluse dans l'énoncé des méthodes comptables figurant en tête de l'annexe.

- Chaque régime important doit donner lieu à une brève description de ses caractéristiques : régime de retraite, régime de prévoyance, régime basé sur le salaire final ou sur un niveau constant de salaire.

- La situation des régimes à la clôture de l'exercice doit être décrite afin de faire ressortir les montants comptabilisés au bilan :

- la dette actuarielle liée aux régimes en distinguant la dette provenant de régimes non capitalisés de celle provenant de régimes capitalisés en tout ou partie ;
- la juste valeur des actifs dédiés à la couverture des régimes ;
- le cumul net des écarts actuariels différés, non encore enregistrés en résultat ;
- le coût des services passés faisant l'objet d'un étalement sur plusieurs exercices ;
- les droits à remboursement enregistrés à l'actif.

Les flux de variation de la dette actuarielle nette sont indiqués en distinguant, par exemple, la charge de l'exercice (voir ci-dessous) et les cotisations versées au régime lorsqu'il est capitalisé.

- La charge de l'exercice liée aux régimes à prestations définies est ventilée selon les composantes suivantes :

- le coût des services rendus par les bénéficiaires du régime pendant la période ;
- le coût financier (effet de la désactualisation) ;
- les produits estimés des actifs dédiés à la couverture des régimes ;
- les produits estimés provenant des droits à remboursement détenus par l'entreprise ;
- les profits ou pertes actuariels enregistrés en résultat, selon la méthode retenue par l'entreprise ;
- le coût des services passés ;
- le profit ou la perte résultant de la réduction ou de la liquidation d'un régime à prestations définies.

- En ce qui concerne les actifs dédiés à la couverture des régimes, ainsi que les droits à remboursement, il convient d'indiquer quels ont été les produits réels qu'ils

ont procurés pendant l'exercice. S'agissant de la structure des actifs des régimes, l'entreprise indique si les régimes sont investis dans les instruments financiers qu'elle a émis (actions, obligations ou tout autre instrument financier) et la juste valeur de chaque catégorie de ces instruments financiers. La recommandation prévoit en outre d'indiquer si l'entreprise occupe des biens immobiliers ou utilise d'autres types d'actifs dont les régimes sont propriétaires et d'en indiquer la juste valeur.

L'entreprise indique les principales hypothèses actuarielles utilisées sous la forme de pourcentages, tels que :

- les taux d'actualisation retenus ;
- les taux de rendement estimés des actifs dédiés à la couverture des régimes ;
- les taux de rendement estimés des droits à remboursement ;
- les taux d'augmentation de salaire retenus pour estimer le salaire final devant servir de référence au calcul des avantages (ou les taux d'augmentation de la variable utilisée par la formule du régime pour calculer les avantages) ;
- les taux d'accroissement des coûts médicaux.

• Lorsqu'une entreprise supporte elle-même ou par l'intermédiaire de ses filiales plusieurs régimes à prestations définies, l'information peut être fournie de manière agrégée ou en distinguant chaque régime. Elle peut aussi donner lieu à des segmentations par zone géographique (régimes métropolitains ou hors métropole), par nature de régime (retraite, prévoyance...).

Lorsque l'information est fournie de manière agrégée, les informations sur les hypothèses actuarielles correspondent à des moyennes pondérées ou à des fourchettes, à condition que ces fourchettes soient suffisamment étroites.

Aspects fiscaux

Non-déductibilité des provisions pour indemnités de départ à la retraite

Les provisions constituées par une entreprise en vue de faire face au versement d'allocations en raison du départ à la retraite ou préretraite des membres ou anciens membres de son personnel ou de ses mandataires sociaux ne sont pas déductibles ([CGI art. 39-1-5°](#)).

L'interdiction porte sur les provisions relatives à tous les versements ainsi effectués, quelle que soit leur nature ou leur périodicité (indemnités de départ à la retraite, allocations de préretraite, pensions et compléments de retraite, notamment) ([doc. adm. 4 E 2223](#)).

Sont également exclues :

- les provisions correspondant au paiement d'indemnités de préretraite, même si ces indemnités, résultant d'accords contractuels avec les salariés, ont eu pour contrepartie la renonciation de ces derniers à la perception d'indemnités de licenciement ([CAA Paris 19 mars 1991, n^{os} 2670-2800 et CE 5 mars 1997, n° 126166](#)) ;
- les provisions constituées en vue de faire face au versement des charges sociales relatives aux allocations de départ à la retraite dues à des salariés, dès lors que, compte tenu de leur nature et du fait que leur exigibilité est liée au versement effectif d'une allocation de départ à la retraite, ces charges présentent, en fiscalité, le même caractère que celle-ci ([CE 24 mars 2006, n° 257330](#)).

En conséquence, les provisions constituées en comptabilité doivent être réintégrées pour la détermination du résultat fiscal. Ces indemnités ne sont admises en

déduction que lorsqu'elles sont effectivement dues aux salariés lors de leur départ à la retraite.

Recours à un contrat d'assurance

Les entreprises qui veulent se protéger contre le risque de versement d'indemnités de fin de carrière peuvent souscrire un contrat d'assurance-groupe pour la couverture de leurs obligations en la matière. Les primes versées seront déductibles dès lors qu'elles couvrent des indemnités prévues par les conventions collectives ou par un accord inscrit dans le règlement intérieur de l'entreprise et entrent dans le cadre d'une convention collective conforme aux dispositions du code du travail ([doc. adm. 4 C 4232-13](#)).

Traitement comptable dans les comptes consolidés

Méthode utilisée pour la consolidation

Les méthodes d'évaluation et de présentation doivent être homogènes, sans que soient imposées les méthodes de l'entreprise consolidante. Les comptes consolidés sont établis suivant des méthodes définies par le groupe pour sa consolidation et conformes à la réglementation française. Ainsi, par exemple, un groupe peut provisionner dans ses comptes consolidés des engagements de retraite qu'il se borne à indiquer dans l'annexe des comptes individuels : dans les deux cas, il se conforme à l'article L. 123-13, du code de commerce.

Parmi les méthodes considérées comme préférentielles dans les comptes consolidés, les coûts des prestations de retraite et des prestations assimilées (indemnités de départ, compléments de retraite, couverture médicale, prestations de maladie et de prévoyance) versées à la date du départ à la retraite ou ultérieurement au bénéfice du personnel, mis à la charge de l'entreprise, devraient être provisionnés et systématiquement pris en compte dans le résultat sur la durée d'activité des salariés.

Le choix d'utiliser une méthode préférentielle est irréversible ; en cas de non-application d'une méthode, son impact sur le bilan et le compte de résultat est donné en annexe ([CRC, règlement 99-02, § 300](#)).

Ajoutons que l'application de règles de comptabilisation et d'évaluation homogènes dans les comptes consolidés est nécessaire dès lors qu'une situation se présente de façon similaire dans plusieurs entreprises consolidées quels que soient les pays concernés ([CRC, règlement 99-02, § 301](#)).

Première consolidation d'une filiale entrant dans le périmètre de consolidation

Pour déterminer la valeur d'utilité à la date d'acquisition des actifs et passifs destinés à l'exploitation afin de dégager l'écart d'acquisition, les méthodes appliquées peuvent être différentes des méthodes d'évaluation habituellement utilisées par l'entreprise consolidante pour son bilan consolidé. Ainsi, même si le groupe acquéreur n'a pas choisi de provisionner à son bilan les avantages de toute nature qu'il s'est engagé à fournir à long terme à ses salariés, telles les indemnités de départ à la retraite, il doit identifier et estimer les engagements de cette nature pris par l'entreprise acquise et

les faire figurer au bilan de cette entreprise à la date d'acquisition ([CRC, règlement 99-02, § 21122](#)).

Lors d'une acquisition, tous les engagements relatifs aux avantages à long terme accordés aux salariés tels qu'indemnités de départ, compléments de retraite, couverture médicale, doivent être identifiés et comptabilisés selon la situation financière des régimes correspondants, même dans l'hypothèse où l'entreprise consolidante n'applique pas ce principe dans ses comptes consolidés. Ces engagements doivent être évalués selon les méthodes actuarielles propres à l'entreprise consolidante, sans différer aucun élément du passif actuariel à la date d'acquisition, et en prenant en compte une population de bénéficiaires cohérente avec les plans de restructuration par ailleurs provisionnés, le cas échéant. Si des actifs ont été cantonnés en couverture de ces engagements, ils doivent être évalués à leur valeur de réalisation à la date d'acquisition et viennent en déduction des engagements souscrits pour la détermination de la provision. S'ils sont supérieurs aux engagements actuariels, l'excédent de la couverture est inscrit à l'actif dans la mesure où l'entreprise peut le récupérer, soit sous forme de remboursement, soit sous forme de réduction des contributions futures dues au titre de ces engagements ([CRC, règlement 99-02, § 21122](#)).