

LES DIFFÉRENTS RÉGIMES DE RETRAITES SUPPLÉMENTAIRES

GÉNÉRALITÉS

Les entreprises ont à leur disposition un grand nombre de régimes de retraite par capitalisation, qui présentent des caractéristiques, contraintes et avantages fiscaux et sociaux différents.

Ces régimes comportent deux phases :

- une phase dite «de capitalisation» ou encore d'épargne pendant la période d'activité du salarié au cours de laquelle sont constitués les droits à retraite. Ces droits peuvent être constitués soit par l'accumulation des cotisations salariales et/ou patronales sur le compte du salarié, soit l'entreprise calcule le montant de son engagement financier à l'égard du salarié et peut alors le provisionner ;
- une phase dite «de rente», durant laquelle la pension de retraite est versée au retraité jusqu'à son décès puis, éventuellement, la réversion à son conjoint et, ce, jusqu'à son décès.

On les distingue ainsi des produits «d'épargne» qui offrent une disponibilité de l'épargne investie à terme (de 8 à 10 ans en général) ou jusqu'à la retraite dans le cadre du PERCO et qui permettent le service des prestations sous forme de capital ou de rente. Ce sont en général des régimes à adhésion facultative.

Les deux phases (épargne et rente) peuvent être directement gérées par les entreprises, ou bien externalisées : la gestion est alors confiée à un organisme assureur : compagnie d'assurance, institution de prévoyance ou mutuelle, qui proposent des régimes supplémentaires à cotisations définies ou à prestations définies.

☞ *A noter que les régimes de retraite à prestations définies créés à compter du 1^{er} janvier 2010 (article de la loi n° 2009-1646 du 24 décembre 2009 – JO du 27/12/2009 – de financement de la Sécurité sociale pour 2010) doivent obligatoirement être gérés en externe par l'un des organismes suivants : une institution de prévoyance régie par le Code de la Sécurité sociale, une mutuelle ou une union de mutuelle relevant du Code de la mutualité, une entreprise d'assurance relevant du Code des assurances.*

Les engagements pris doivent à tout moment être couverts par une provision technique suffisante, que le régime de retraite soit géré par un organisme assureur ou directement par l'employeur. L'engagement est couvert lorsque l'organisme qui délivre la garantie de retraite (assureur ou entreprise) peut assurer le paiement de la prestation promise.

La différence entre la promesse de prestations retraite et les éventuels actifs financiers constitués auprès d'un organisme assureur doit être provisionnée au bilan par certaines entreprises cotées.

La norme IAS 19 impose, pour les «avantages postérieurs à l'emploi», et particulièrement pour les régimes à prestations définies, les modalités de comptabilisation des engagements lors de chaque arrêté comptable.

Selon l'IAS 26, un rapport financier doit être établi présentant les actifs nets affectés au paiement des prestations et la politique de financement du régime.

Les régimes qui font l'objet de cette étude sont exclusivement les régimes de retraite supplémentaire par capitalisation mis en place librement dans l'entreprise, à l'exclusion des régimes complémentaires obligatoires fonctionnant par répartition (notamment ARRCO et AGIRC), des régimes spéciaux et des plans d'épargne d'entreprise qui sont avant tout des outils d'épargne, pouvant être utilisés en vue de la retraite.

☞ *L'ordonnance n° 2006-344 du 23 mars 2006 relative aux retraites professionnelles supplémentaires (J.O n° 71 du 24 mars 2006) est ajoutée au titre IV du livre I^{er} (partie législative) du Code des assurances un chapitre III sur la Retraite professionnelle supplémentaire.*

Selon une étude de la FFSA et du GEMA sur les contrats d'assurance retraite souscrits par des entreprises pour leurs salariés, les principaux types de contrats sont :

- les contrats à prestations définies (article 39 du Code général des impôts (CGI) ;
- les contrats à cotisations définies (article 83 du CGI) ;
- les contrats en sursalaire (article 82 du CGI) ;
- les contrats d'indemnités de fin de carrière (IFC) ;
- les plans d'épargne retraite entreprise (PERE).

ÉVOLUTION DE L'ÉPARGNE SALARIALE ET PERCO

L'épargne salariale concerne quelque 10 millions de salariés. mais selon la taille des entreprises, la proportions d'employés bénéficiant d'un ou plusieurs dispositifs au sein de leur entreprise est très variable. Les TPE et PME restent encore sous-équipées. Au 31 décembre 2017, l'encours de l'épargne salariale atteignait 131,5 milliards d'euros, en hausse de 7,5 % par rapport à fin 2016, selon les chiffres de l'AFG. On dénombre quelques 10 millions de bénéficiaires de l'épargne salariale.

Ces encours se répartissent entre :

- les fonds d'actionnariat salarié à hauteur de 50,7 milliards d'euros soit 38,5 % du total ;
- les fonds « diversifiés », investis eux même largement en actions, à hauteur de 80,8 milliards d'euros, soit 61,5 % du total. La répartition entre les fonds actionnariat et les fonds diversifiés est assez stable depuis 2008.

Par ailleurs, les fonds solidaires continuent de progresser fortement. Les placements dans les FCPE solidaires s'élèvent à 7,4 milliards d'euros, en progression de 19 % sur un an. La progression est également marquée pour les fonds d'investissement socialement responsable (ISR), qui représentent plus du quart de l'épargne salariale (hors actionnariat salarié), en hausse de 14 %.

L'ÉPARGNE SALARIALE, MAJORITAIREMENT DANS LES GRANDES ENTREPRISES

Selon les statistiques de la Dares, en 2015, 8,6 millions de salariés ont eu accès à au moins un dispositif d'épargne salariale. Ce chiffre est en légère baisse depuis 2013. Selon les statistiques de l'AFG, au 31 décembre 2017, 315 000 entreprises disposaient d'un plan d'épargne salariale. Malgré une diffusion accrue de l'épargne salariale, c'est toujours dans les entreprises proposant les salaires les plus élevés et dans celles employant le plus grand nombre de personnes que les dispositifs sont les plus fréquents. Selon les données de la Dares, les dispositifs de participation, d'intéressement et d'épargne salariale sont surtout présents dans les grandes ou les moyennes entreprises. En 2015, 87,4 % des salariés ayant accès à ces dispositifs travaillaient dans une entreprise de 500 salariés ou plus, alors qu'ils ne représentent que 58,2 % de l'ensemble des salariés. Dans les entreprises de moins de 10 salariés, seuls 12,5 % des salariés sont couverts par au moins de ces dispositifs (20 % pour les entreprises de 10 à 49 salariés). Alors que 92 % des salariés d'entreprises de 1 000 salariés ou plus en bénéficient.

LE PLAN D'ÉPARGNE ENTREPRISE (PEE) EST LE PLUS RÉPANDU

Parmi les différents dispositifs d'épargne salariale, le PEE est le plus répandu, avec 46,3 % des salariés couverts, notamment parce qu'il sert de support à la participation et à l'intéressement, selon les statistiques de la Dares. Dans les entreprises de moins de 50 salariés, le PEE est l'outil d'épargne salariale le plus répandu : 12,6 % des salariés y ont accès contre 4,4 % pour les Perco. Selon les données de la Dares, 8,5 milliards d'euros ont été investis sur un PEE en 2015 (+5,4 % en euros constants par rapport à 2014). Les sommes placées par le salarié sur un PEE sont supérieures à celles afférentes au Perco.

LE PERCO : UN SUCCÈS QUI SE CONFIRME

Le Plan d'Épargne pour la Retraite Collectif (Perco) continue de progresser. Au 31 décembre 2017 près de 21 200 entreprises proposaient des Perco à leurs salariés, avec près de 2,5 millions de comptes ouverts (+ 11 % sur un an), et un encours qui a atteint 15,9 milliards d'euros, soit une progression de 14,5 % sur un an. L'encours moyen détenu par chaque bénéficiaire est de 6 147 euros. Source études DARES

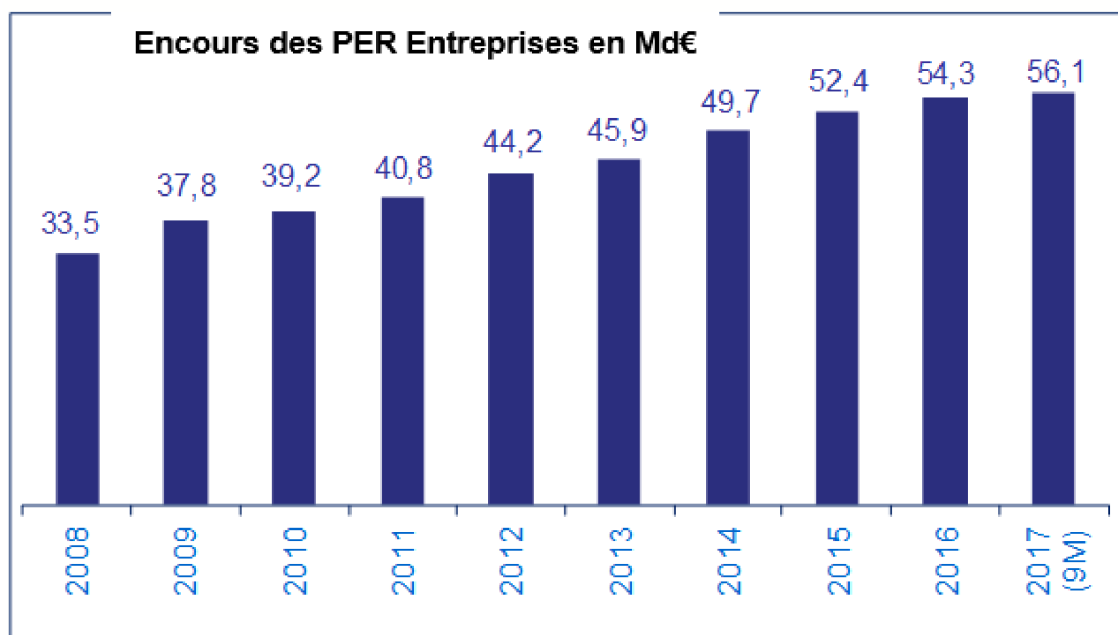
PLAN D'ÉPARGNE RETRAITE ENTREPRISES : UN DÉVELOPPEMENT QUI SE MAINTIENT AU 1^{ER} TRIMESTRE 2017

Au cours des neuf premiers mois de l'année 2017, les cotisations des Plans d'Épargne Retraite Entreprises ⁽¹⁾ sont en hausse de 2,1 % et atteignent 1 870 millions d'euros, dont 60 millions d'euros de versements volontaires (- 3,2 %).

Sur la même période, les prestations s'établissent à 1 525 millions d'euros, en progression de 10,0 %.

La collecte nette s'établit à 345 millions d'euros sur les neuf premiers mois de l'année 2017.

À fin septembre 2017 ⁽²⁾, les PER Entreprises couvrent 4,3 millions d'assurés (+ 6,6 % sur un an) et leur encours s'élève à 56,1 milliards d'euros, en croissance de 4,2 % sur un an.



⁽¹⁾ Le Plan d'Épargne Retraite Entreprises (PER Entreprises) est un dispositif d'assurance retraite, souscrit par une entreprise au profit de ses salariés, destiné à la préparation de la retraite.

Le PER Entreprises garantit le versement d'un revenu à vie, offrant ainsi une protection supplémentaire aux futurs retraités.

Outre les cotisations à la charge des employeurs et des salariés, les Versements Individuels Facultatifs, ou VIF, permettent aux salariés d'alimenter leur contrat à titre volontaire.

⁽²⁾ Les statistiques concernent les sociétés relevant du Code des assurances (en affaires directes). L'encours correspond aux provisions mathématiques. Les prestations portent sur l'ensemble des contrats, en phase de constitution et de liquidation.

Source AFA juillet 2018

RÔLE DU COMITÉ D'ENTREPRISE

INFORMATION ET CONSULTATION DU COMITÉ D'ENTREPRISE

REMPLACEMENT DU CE

Le comité social et économique (CSE) remplace le comité d'entreprise (CE). Les dispositions relatives au CE cessent de produire effet à compter de la date du 1^{er} tour des élections des membres de la délégation du personnel du CSE. Les informations contenues dans cette page restent d'actualité jusqu'à la mise en place du CSE dans toutes les entreprises le 1^{er} janvier 2020 au plus tard.

Le comité d'entreprise peut faire des propositions pour améliorer les conditions dans lesquelles les salariés bénéficient d'une retraite supplémentaire.

Cette possibilité a été introduite par la loi du 8 août 1994 ; précédemment, le pouvoir d'initiative du comité d'entreprise ne portait que sur les régimes de prévoyance. Ce pouvoir de proposition s'exerce aussi bien avant la mise en place de la couverture que lorsque celle-ci existe déjà.

Article L. 2323-1 du Code du travail

Le comité d'entreprise est obligatoirement informé et consulté sur tout projet de mise en place d'une couverture de retraite supplémentaire dans l'entreprise, quel que soit le mode de mise en place de celle-ci (accord collectif, référendum ou décision unilatérale).

Articles L. 2323-27 à L. 2323-31 et L. 2323-41 à 43 du Code du travail

La consultation doit être préalable à la décision de mettre en place le régime et l'employeur doit fournir au Comité toutes informations lui permettant de rendre un avis motivé, faute de quoi il y aurait établissement d'un délit d'entrave.

Pour formuler un avis motivé, il doit disposer d'informations précises et écrites transmises par le chef d'entreprise, d'un délai d'examen suffisant et de la réponse motivée du chef d'entreprise à ses propres observations.

Articles L. 2323-2, L. 2323-4 et L. 2323-5 du Code du travail

Afin que le comité d'entreprise puisse rendre un avis éclairé et éventuellement poser des questions pertinentes à l'employeur, il peut avoir recours à un expert.

En outre, le comité d'entreprise doit obtenir, à sa demande, la présentation par le chef d'entreprise du rapport fourni par l'organisme assureur sur les comptes du contrat de garanties collectives.

Articles L. 2323-49 et L. 2323-60 du Code du travail

Dans la pratique, les entreprises établiront un document de présentation du régime de retraite envisagé, qui peut être le projet de règlement ou le projet de contrat d'assurance.

Une jurisprudence de la Cour de Cassation est venue renforcer cette obligation : le comité d'entreprise doit obligatoirement être consulté, de façon concomitante à l'ouverture de la négociation, et au plus tard avant la signature de l'accord, lorsque celle-ci porte sur un sujet relevant de ses attributions économiques.

Le défaut de consultation n'entraîne pas la nullité de l'accord mais est constitutif d'un délit d'entrave.

Cass. soc. 5 mai 1998 - Conseil supérieur consultatif des comités mixtes à la production et autres c/ EDF-GDF Bull. civ. V, n° 219 - Recueil Dalloz, IR. p. 144

Chaque trimestre, l'employeur communique au comité d'entreprise des informations sur les éventuels retards dans le paiement, par l'entreprise, des cotisations de Sécurité sociale, de retraite complémentaire et des cotisations versées aux organismes de retraite complémentaire.

Articles L. 2323-7, L. 2323-55, L. 2323-8, L. 2323-9, L. 2323-10, L. 2323-11, L. 2323-46, L. 2323-50, L. 2323-51, R. 2323-3 du Code du travail

Loi n° 94-678 du 8 août 1994 - JO du 10 août

MODIFICATION ET DÉNONCIATION D'UN RÉGIME DE RETRAITE SUPPLÉMENTAIRE

Pour déterminer quels sont les types de décisions qui peuvent modifier un régime de retraite, il convient de se référer :

- au type d'acte ayant mis en place ce régime ;
- à la hiérarchie des normes juridiques applicables dans l'entreprise.

RESPECT DE LA HIÉRARCHIE DES NORMES JURIDIQUES

Il convient de distinguer les sources externes des sources internes à l'entreprise.

SOURCES EXTERNES

Traités internationaux

La constitution française accorde aux traités internationaux une valeur supérieure à celle des lois, s'ils sont intégrés dans notre droit.

En matière sociale notamment, les traités européens constituent une source directe du droit du travail.

Constitution

Son préambule contient les principes fondamentaux du droit social :

- droit au travail ;
- droit syndical ;
- droit de grève ;
- droit de négociation collective et de contrôle de la gestion des entreprises ;
- droit à la Sécurité sociale ;
- droit à l'instruction ;
- droit à la formation professionnelle et à la culture.

Loi

La loi fixe les règles concernant les principes fondamentaux du droit du travail et du droit à la Sécurité sociale.

Ordonnance

L'ordonnance est un acte exceptionnel pris par le Gouvernement en Conseil des Ministres, dans un domaine qui est normalement de la compétence de la loi.

Décret

Le décret fixe les mesures d'application d'une loi ou d'une ordonnance ou réglemente des domaines extérieurs au champ d'intervention de la loi.

Arrêté ministériel

L'arrêté ministériel fixe des mesures d'application de la loi moins importantes que les décrets mais très précises (taux, chiffres, ...).

Circulaires et instructions ministérielles

Les circulaires et instructions ministérielles ne s'imposent pas aux tribunaux car elles ne sont que des textes interprétatifs des lois et décrets.

Jurisprudence

Les litiges résultant de l'application des lois et décrets sont soumis aux tribunaux qui dégagent une jurisprudence sociale à laquelle on peut se référer lorsque des conflits similaires surgissent. La jurisprudence devient donc une source de droit.

Conventions collectives

Négociées avec les syndicats représentatifs, les conventions collectives sont des documents contractuels qui sont source de droit. On peut distinguer :

les conventions interprofessionnelles portant sur un sujet précis s'imposant à toutes les branches d'activité,

Exemple

La Convention Collective Nationale des Cadres (attention : la convention AGIRC du 14 mars 1947 disparaît au 1^{er} janvier 2019).

Les conventions professionnelles portant sur une branche d'activité.

Les conventions d'entreprise.

FISCALITÉ DES COTISATIONS ET DES PRESTATIONS POUR LE SALARIÉ

GÉNÉRALITÉS

En fonction du régime mis en place (obligatoire ou facultatif) et sous certaines conditions, les cotisations versées sont déductibles des revenus imposables des salariés et les cotisations versées par l'entreprise pour leur compte sont non taxables.

Tous les régimes de protection sociale complémentaire mis en place au sein des entreprises doivent désormais faire l'objet d'une adhésion obligatoire et collective, et respecter certaines conditions pour bénéficier des avantages fiscaux et des exonérations sociales.

TEXTES APPLICABLES

- Article 83-2° du Code général des impôts issu de la Loi n° 85-695 du 11 juillet 1985 ;
- BOFIP/5656-PFP

PRINCIPE

L'article 111 de la loi n° 2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites a modifié à compter de l'imposition des revenus de l'année 2004 le régime des cotisations de retraite et de prévoyance au regard de l'impôt sur le revenu.

D'une part, une incitation fiscale généralisée en faveur de l'épargne retraite est créée sous la forme d'une déduction du revenu net global des cotisations versées à titre facultatif et individuel aux plans d'épargne retraite populaire (PERP), dans la limite d'un plafond. D'autre part, les règles de déduction au niveau des revenus professionnels des cotisations de retraite et de prévoyance sont simplifiées et clarifiées.

En lieu et place du plafond global de déduction égal à " 19 % de 8 P " mentionné au 2° de l'article 83 du Code général des impôts dans sa rédaction en vigueur jusqu'au 31 décembre 2003, et sous réserve de mesures transitoires applicables jusqu'à l'imposition des revenus de 2008, sont désormais déductibles :

- sans limite, les cotisations versées aux régimes légalement obligatoires de retraite complémentaire (AGIRC-ARRCO et IRCANTEC principalement) ;
- sous un plafond spécifique, les cotisations versées aux régimes obligatoires d'entreprise de retraite supplémentaire dits régimes " article 83 ", qui inclut l'abondement éventuel de l'entreprise au plan d'épargne pour la retraite collectif (PERCO) ;
- sous un plafond également spécifique, les cotisations versées au titre des régimes obligatoires d'entreprise de prévoyance complémentaire.

L'article 82 de la loi de finances pour 2004 (n° 2003-1311 du 30 décembre 2003) a fixé les limites de déduction des cotisations versées aux régimes obligatoires de retraite supplémentaire et de prévoyance complémentaire.

Ainsi depuis le 1^{er} janvier 2004 :

- les cotisations ou primes versées à des régimes obligatoires de retraite supplémentaire d'entreprise, dits régimes " article 83 ", sont déductibles dans la limite, y compris les versements de l'employeur, de 8 % de la rémunération annuelle brute retenue à concurrence de huit fois le plafond annuel de la Sécurité sociale. Cette limite est réduite le cas échéant des sommes versées par l'entreprise au PERCO. Ces dispositions sont codifiées au 2° de l'article 83 du Code général des impôts ;
- les cotisations ou primes versées à des régimes obligatoires de prévoyance complémentaire d'entreprise sont déductibles dans la limite, y compris les versements de l'employeur, d'un montant égal à la somme de 7 % du plafond annuel de la Sécurité sociale et de 3 % de la rémunération annuelle brute, sans que le total ainsi obtenu puisse excéder 3 % de huit fois le plafond précité. Ces dispositions sont codifiées au 1° quater de l'article 83 du Code général des impôts.

COTISATIONS DE SÉCURITÉ SOCIALE

Le montant net du revenu imposable est déterminé en déduisant du montant brut des sommes payées et des avantages en argent ou en nature accordés :

« 1° Les cotisations de Sécurité sociale, y compris :

a) Les cotisations d'assurance vieillesse versées en exercice des facultés de rachat prévues aux articles L. 351-14-1 du Code de la Sécurité sociale, L. 9 bis du Code des pensions civiles et militaires de retraite, ainsi que celles prévues par des dispositions réglementaires ayant le même objet prises sur le fondement de l'article L. 711-1 du Code de la Sécurité sociale ;

b) Les cotisations versées aux régimes de retraite complémentaire mentionnés au chapitre I^{er} du titre II du livre IX du Code de la Sécurité sociale ;

c) Les cotisations au régime public de retraite additionnel obligatoire institué par l'article 76 de la loi n° 2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites ;

1° 0 bis Les cotisations versées conformément aux dispositions du règlement CEE n° 1408/71 du Conseil du 14 juin 1971 relatif à l'application des régimes de Sécurité sociale aux travailleurs salariés et aux membres de leur famille qui se déplacent à l'intérieur de la Communauté ou conformément aux stipulations d'une convention ou d'un accord international relatif à l'application des régimes de Sécurité sociale ; »

Article 83 (1° et 1° bis) du Code général des impôts

COTISATIONS DE RETRAITE SUPPLÉMENTAIRE (RÉGIMES À COTISATIONS DÉFINIES)

Les cotisations patronales constituent normalement un avantage consenti au salarié normalement imposable.

Article 82 du Code général des impôts

Toutefois, les cotisations versées par le salarié et l'employeur à des régimes de retraite supplémentaire à cotisations définies sont déductibles de l'assiette de l'impôt sur le revenu sous certaines conditions et dans certaines limites, fixées par l'article 83-2° du Code général des impôts.

L'article 83-2° s'applique à l'ensemble des salariés couverts par un régime de Sécurité sociale : régime général, régimes spéciaux et régimes agricoles.

RÉGIME SOCIAL DES COTISATIONS - RÉGIME À COTISATIONS DÉFINIES

TEXTES APPLICABLES

- Décret n° 2005-435 du 9 mai 2005 ;
- Lettre circulaire n° 2005-130 du 13 septembre 2005 ;
- Circulaire ministérielle du 25 août 2005 ;
- Loi n° 2006-1770 du 30 décembre 2006 - JO du 31 décembre 2006 ;
- Loi n° 2006-1640 du 21 décembre 2006 - JO du 22 décembre 2006 ;
- Ordonnance n° 2006-344 du 23 mars 2006 - JO du 24 mars 2006 ;
- Loi n° 2005-1579 du 19 décembre 2005 - JO du 20 décembre 2005 ;
- Loi n° 2005-842 du 26 juillet 2005 - JO du 27 juillet 2005 ;
- Loi n° 2008-1330 du 17 décembre 2008 - JO du 18 décembre 2008 ;
- Circulaire n° DSS/5B/2009/31 du 30 janvier 2009 relative au régime social des contributions des employeurs destinées au financement des prestations de retraite supplémentaire et de prévoyance complémentaire ;
- Loi de financement de la Sécurité sociale pour 2011 n° 2010-1594 du 20 décembre 2010.
- Décret n° 2012-25 du 9 janvier 2012 relatif au caractère collectif et obligatoire des garanties de protection sociale complémentaire.
- Circulaire DDS 2013.344 du 25 septembre 2013 ;
- Circulaire ACOSS n° 2015-45 du 12/08/2015.

CODE DE LA SÉCURITÉ SOCIALE (EXTRAIT)

L'extrait du Code de la Sécurité sociale article L. 242-1 est disponible à l'adresse suivante :

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000019950246&cidTexte=LEGITEXT000006073189>

L'extrait du Code de la Sécurité sociale article D. 242-1 est disponible à l'adresse suivante :

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000006735872&cidTexte=LEGITEXT000006073189&dateTexte=20090130>

Sont soumises à cotisations sociales, incluant les cotisations allocations familiales et accidents du travail, toutes les sommes considérées comme des rémunérations versées aux travailleurs à l'occasion ou en contrepartie de leur travail, notamment les salaires, primes, indemnités, gratifications et tous autres avantages en nature.

Article L. 242-1 du Code de la Sécurité sociale

Par conséquent, les avantages résultant des cotisations patronales versées dans le cadre d'un régime de retraite sont, par principe, susceptibles d'entrer dans l'assiette des cotisations de Sécurité sociale. Toutefois, le législateur a voulu favoriser le développement des régimes de retraite et de prévoyance en mettant en place un système d'exonération spécifique.

Articles L. 242-1 et D. 242-1 du Code de la Sécurité sociale

La loi n° 2003-775 du 21 août 2003 a prévu un cadre d'exonération nouveau et spécifique applicable dès le 1^{er} janvier 2005.

Article 115 de la loi du 21 août 2003

TRAITEMENT COMPTABLE

RÉGIMES A PRENDRE EN COMPTE

Le traitement comptable ne concerne que les régimes à prestations définies qui nécessitent une évaluation de l'engagement de l'entreprise, tant vis-à-vis des actifs que des retraités, et éventuellement le provisionnement correspondant.

Dans le cadre d'un régime à cotisations définies, aucun calcul de l'engagement n'est à effectuer, puisque l'entreprise ne s'engage qu'à verser une cotisation, qu'elle enregistre comptablement dans les charges de l'exercice.

De plus, les prestations (rentes) étant directement versées par l'organisme assureur, sous sa seule responsabilité, n'ont pas lieu d'être suivies comptablement par l'entreprise.

Toutefois, l'application de certaines normes comptables (IAS 19 ou FAS 87) requiert que l'entreprise donne une information sur les régimes à cotisations définies en place (montant des cotisations, catégories de salariés concernés).

La norme IAS 19 sur les engagements sociaux (« Avantages du Personnel », en retraite et prévoyance notamment) conduit les entreprises à entamer des réflexions profondes sur les couvertures de retraite supplémentaire qu'elles proposent à leurs salariés et anciens salariés.

Cette norme indique comment identifier, valoriser et comptabiliser les avantages sociaux accordés aux salariés d'une entreprise (et à ses ex-salariés le cas échéant). Elle existe sous sa forme actuelle depuis 1998 (malgré plusieurs amendements) et a été adoptée par la Commission Européenne en 2003. Elle cherche à recenser tous les avantages et demande à ce que ces avantages soient comptabilisés en se basant sur les pratiques en vigueur depuis plusieurs années au sein de l'entreprise.

La norme IAS 19, au même titre que les autres normes émises par l'IASB, est applicable depuis le 1^{er} janvier 2005 à titre obligatoire par les sociétés faisant appel public à l'épargne, préparant et publiant des comptes consolidés.

CRÉATION DE L'AUTORITÉ DES NORMES COMPTABLES (ANC)

L'ordonnance n° 2009-79 du 22 janvier 2009 (JO du 23 janvier 2009) réforme le processus français de normalisation comptable par la création de l'Autorité des Normes Comptables (ANC) en remplacement du Conseil National de la Comptabilité (CNC).

Elle simplifie le dispositif actuel dans lequel deux instances différentes, le CNC et le Comité de la Réglementation Comptable (CRC), intervenaient dans le processus d'adoption de la réglementation comptable. La première donnait un avis sur les projets de règlements comptables adoptés ensuite par la seconde.

La création de l'ANC poursuit également un second objectif. Elle vise à doter la France d'une institution capable de mobiliser l'ensemble des compétences françaises pour peser dans les débats internationaux, particulièrement dans les débats relatifs aux normes comptables internationales élaborées par l'International Accounting Standards Board (IASB).

OBLIGATION DE SÉCURISATION DE L'ENGAGEMENT

L'ordonnance prise par le gouvernement le 9 juillet 2015, suite à la loi n° 2014-40 du 20 janvier 2014, prévoit l'obligation de sécuriser une quote-part de l'engagement relatif aux rentes en service au titre des régimes à prestations définies mentionnés à l'article L137-11 du Code de la Sécurité sociale :

- Cette quote-part est de 50 % des rentes en services, dans la limite de 1,5 x le plafond annuel de la Sécurité Sociale, soit **59 598 € en 2018** (ne sont donc éventuellement concernées par ce plafonnement, que les rentes supérieures à 3 PASS = **119 196 € en 2018**) ;

- La sécurisation doit être faite progressivement de 2017 à 2030 :
 - 10 % à la clôture des comptes qui suit immédiatement le 1^{er} janvier 2017,
 - 20 % à la clôture des comptes qui suit immédiatement le 1^{er} janvier 2020,
 - 40 % à la clôture des comptes qui suit immédiatement le 1^{er} janvier 2025,
 - 50 % à la clôture des comptes qui suit immédiatement le 1^{er} janvier 2030 ;
- La sécurisation peut être faite :
 - Par la souscription d'un contrat auprès d'une compagnie d'assurance, d'une institution de prévoyance ou d'une mutuelle,
 - Par des fiducies,
 - Des suretés réelles ou personnelles ;
- En cas de non-respect de ces nouvelles obligations, l'ordonnance prévoit une pénalité annuelle de 30 % de la différence entre le montant qui devrait être sécurisé et le montant effectivement sécurisé.

Elle prévoit par ailleurs :

- La possibilité, pour les régimes concernés par cette obligation, de changer l'option de contribution : lorsque l'option avait été exercée pour la taxation sur les rentes, l'entreprise peut changer pour une taxation sur le financement si elle externalise l'engagement auprès d'un organisme assureur.
- L'obligation pour l'entreprise d'adresser chaque année aux URSSAF un état, certifié par ses CAC, faisant apparaître le montant des engagements et celui des garanties afférentes.