

Livre Blanc



« L'externalisation du
passif social »

SOMMAIRE

INTRODUCTION	3
I. LE PASSIF SOCIAL, LA NÉCESSITÉ D'UNE GESTION PREVISIONNELLE	
1/ Les obligations légales	4
2/ Les engagements sociaux	5
3/ Comment calculer sa provision ?	5
4/ Enregistrement bilanciel ou déclaration en annexe	6
II. LES MODES DE GESTION DU PASSIF SOCIAL	
1/ La gestion interne	7
2/ La gestion externalisée	8
2.1 Les avantages liés à la gestion externe	9
2.2 Les différentes stratégies d'adossement de son passif social au sein d'un contrat d'assurance	10
2.3 La conjoncture obligataire	13
2.4 Les avantages pour l'entreprise sont nombreux	14
2.5 Les écueils à éviter.....	15
III. LA MISE EN PLACE D'UN CONTRAT D'EXTERNALISATION DU PASSIF SOCIAL	
1/ Faire réactualiser sa provision par des professionnels	16
2/ Etudier les fonds proposés ainsi que la tarification	16
CONCLUSION	17

INTRODUCTION

Pour toute personne morale, le passif social représente l'ensemble des engagements pris à l'égard des salariés. Il est notamment constitué des indemnités de fin de carrière (IFC), des indemnités de licenciement, compte épargne temps (CET), médaille du travail, Il s'agit d'une dette dont l'entreprise devra s'acquitter à plus ou moins longue échéance.

Cette dette est, la plupart du temps, gérée en interne par les entreprises.

Toutefois, il existe plusieurs solutions d'externalisation auprès d'assureurs qui offrent de nombreux avantages (sécurisation du passif, optimisations financières et fiscales, ...).

A ce jour, près de **8,5 milliards d'euros ont été externalisés au titre des IFC** (Chiffres : Fédération Française des Sociétés d'Assurances).

Beaucoup de personnes morales se posent aujourd'hui la question d'un travail plus approfondi sur l'optimisation de ce passif.

L'objectif de ce livre blanc est de revenir sur les tenants et aboutissants qui composent ce passif social. Nous parlerons principalement des indemnités de fin de carrière et nous expliquerons en quoi la mise en place d'une gestion externe semble être un acte de saine gestion des engagements sociaux futurs des entreprises.

I. LE PASSIF SOCIAL, LA NÉCESSITÉ D'UNE GESTION PREVISIONNELLE

1/ Les obligations légales

Depuis 1985 et **la loi de juillet**, toute personne morale a une obligation d'évaluation de ses engagements à l'égard de ses salariés. Cela correspond à une dette dont le paiement est différé.

De plus, **l'article 123-13** du code de commerce complète ces dispositions légales. Il rend obligatoire l'indication du montant des engagements sociaux différés en annexe du bilan et il introduit la notion de financement total ou partiel du passif social par inscription de la provision correspondante au bilan.

Qu'il soit inscrit en annexe au bilan ou provisionné au sein de ce dernier, toutes les entreprises et les personnes morales réunissant des collaborateurs salariés sont concernées par des obligations conventionnelles ou par des accords internes spécifiques venant compléter la convention collective.

En cas d'absence de convention collective, **la loi de mensualisation de 1978** stipule qu'un minimum légal d'environ 3 mois de salaire serait à décaisser par l'entreprise au titre de la prime de fin de carrière de l'un de ses salariés partant en retraite.

La provision ne concerne pas les agents de la fonction publique ou les fonctionnaires qui relèvent du régime général de la sécurité sociale.

2/ Les engagements sociaux

Les indemnités de fin de carrière constituent l'élément le plus déterminant du passif social. Cependant, les comptes épargne-temps, les médailles du travail ou encore les indemnités de licenciement **sont également à considérer** et viennent gonfler la provision dédiée aux engagements sociaux que possède l'entreprise envers ses collaborateurs.



3/ Comment calculer sa provision ?

Le montant de l'IFC varie en fonction de plusieurs éléments :

L'ancienneté du salarié dans l'entreprise ou dans le secteur d'activité selon certaines conventions collectives (ex : cinéma), le statut du salarié (cadre, cadre supérieur, gardien, technicien, ...) mais également les droits définis par la convention collective en vigueur ainsi que des accords collectifs que l'entreprise aurait négociés avec ses partenaires sociaux sont des éléments déterminants dans le calcul des indemnités de fin de carrière.

Ce calcul prend en compte les éléments suivants :

- Le profil des salariés (date de naissance, ancienneté, salaire...)
- La politique salariale (progression des salaires, turnover...)
- Les modalités de départ en retraite (départ à l'initiative du salarié ou mise à la retraite)
- La convention collective dont relève l'entreprise.

Selon l'avenant n° 102 du 25 mars 2011 relatif aux indemnités de fin de carrière :

En cas de départ volontaire en retraite ou de mise à la retraite par l'employeur, le salarié a droit à une indemnité de fin de carrière dont le montant est fixé, en fonction du salaire brut mensuel moyen des 12 mois précédant la date de la rupture du contrat de travail et de l'ancienneté appréciée dans la profession.

En cas d'arrêt de travail en raison d'une maladie professionnelle ou non, ou d'un accident du travail au cours des 12 mois précédant la rupture du contrat de travail, la rémunération prise en compte est le salaire brut mensuel moyen des 12 derniers mois pleins de travail, revalorisé selon l'évolution des salaires conventionnels.

4/ Enregistrement bilanciel ou déclaration en annexe

Le passif social et son calcul ne résultent pas d'une négociation inter-entreprises avec les partenaires sociaux.

Aussi, seule la dernière entreprise dans laquelle évoluera un collaborateur à la veille de son départ en retraite, aura à verser les indemnités de fin de carrière.

Du côté du salarié partant en retraite, il percevra un virement en capital correspondant aux indemnités de fin de carrière provisionnées tout au long de sa vie au sein de l'entreprise. Ce versement vient compléter le dernier salaire, il agit comme un solde de tout compte.

Du côté de l'entreprise, le passif social ne scinde pas les poches de cash allouées à chaque collaborateur comme pourrait le prévoir un article 83. La constitution d'une provision représente la méthode préférentielle. Cependant, le Code de Commerce, hiérarchiquement supérieur au Plan Comptable Général, laisse le choix aux entreprises de provisionner ou non ces engagements de retraite dans les comptes. En effet, une entreprise a la possibilité de déclarer sa dette sociale en annexe au bilan, lors de la publication du rapport annuel.

Les mentions que doivent apporter l'annexe sont :

- Le montant des engagements contractés par l'entreprise à la clôture de son exercice comptable vis-à-vis de ses salariés, au titre des indemnités de fin de carrière ;
- Le montant des engagements contractés au profit des seuls dirigeants de l'entreprise (gérants de SNC, SARL et SCS, présidents et directeurs généraux de SA).
- Le traitement comptable de ces indemnités (constatation ou non d'une provision) ;
- Le fait de savoir si la convention collective de l'entreprise prévoit ces indemnités ou si l'entreprise a signé un accord particulier.

C'est à ce moment qu'intervient le choix du financement de ces engagements.

Que faut-il privilégier ? La gestion interne ou la gestion externe ?

II. LES MODES DE GESTION DU PASSIF SOCIAL

1/ La gestion interne

Aujourd'hui encore, la gestion interne est la solution la plus répandue parmi les sociétés de taille intermédiaire. Il s'agit d'inscrire en annexe les montants des sommes dédiées aux collaborateurs qui partiraient en retraite.

Une autre solution revient à provisionner au bilan l'allocation d'actif actualisée qui sera utilisée pour payer les indemnités de fin de carrière.

Cette solution permet notamment d'améliorer le levier d'endettement par le biais d'une capacité d'autofinancement qui s'en trouverait rehaussée.

Cependant, cette solution a son lot de contraintes et en premier lieu les à-coups que subit la trésorerie lors de décaissements liés aux départs en retraite de collaborateurs.

Comptabilisation des indemnités de fin de carrière gérées en interne

A la clôture de chaque exercice, les indemnités de fin de carrière (potentiellement acquises aux salariés, dans l'hypothèse où ils seraient encore présents dans l'entreprise au moment de leur départ en retraite) peuvent être provisionnées. Pour cela :

- on débite le compte 6414 « Indemnités et avantages divers »,
- et on crédite le compte 4286 « Personnel – autres charges à payer ».

A l'ouverture de l'exercice suivant, ces écritures doivent être contrepassées (il convient, cette fois-ci, de comptabiliser l'écriture ci-dessous à l'envers).

Lorsque les indemnités de fin de carrière sont versées aux salariés :

- on débite le compte 6414 « Indemnités et avantages divers »,
- et on crédite le compte 512 « Banque ».

Remarque : les engagements versés sous forme de pensions ou de rentes suivent un autre schéma de comptabilisation (débit d'un compte 6815 « Dotations aux provisions pour risques et charges d'exploitation » par le crédit d'un compte 153 « Provisions pour pensions et obligations similaires »).

2/ La gestion externalisée

Aujourd'hui, la solution qui reviendrait à externaliser la provision du passif social recueille les faveurs des directions financières et des directions générales du fait des nombreux attraits liés à ces projets.

Selon la Fédération Française des Sociétés d'Assurances, les seules Indemnités de fin de carrière représentent plus de **8,5 milliards d'euros** externalisés dans des contrats d'assurance.

Comptabilisation des indemnités de fin de carrière gérée par un autre organisme

Chaque année, l'organisme chargé de gérer les indemnités de fin de carrière, calcule le montant de celles-ci et appelle des cotisations ou des primes à l'entreprise (elle prélève des frais de gestion sur les sommes versées). Ces primes alimentent un fonds de retraite couvrant les engagements de l'entreprise.

Lorsque l'organisme est une compagnie d'assurance :

- on débite une subdivision du compte 616 « Assurance »,
- et on crédite le compte 512 « Banque ».

S'il s'agit d'une caisse de retraite :

- on débite le compte 6453 « Cotisations aux caisses de retraites »,
- et on crédite le compte 512 « Banque ».

Dans l'hypothèse où le fonds géré par l'organisme tiers ne couvrirait pas l'intégralité des indemnités de fin de carrière, l'entreprise doit constater, à la clôture de son exercice comptable, une provision dans ses comptes pour le surplus.

2.1 Les avantages liés à la gestion externe

Plusieurs éléments sont constitutifs à la mise en place d'une externalisation du passif social.

Premièrement, toutes les dotations versées sont déductibles du résultat imposable, sous réserve que l'entreprise perde définitivement la propriété des sommes versées.

En effet, la contrepartie de la déductibilité fiscale est la perte de la disponibilité des fonds.

Deuxièmement, il s'agit d'autofinancer la dette sociale.

La situation économique et sociale de l'entreprise peut l'amener à envisager un financement externe partiel de sa dette.

Les intérêts perçus au sein du support choisi auprès d'une société d'assurance doivent permettre d'autofinancer le passif social et ainsi délester la trésorerie de ses engagements au titre des primes de fin de carrière.

L'entreprise peut envisager :

- Le financement temporel : l'entreprise ne provisionne en externe que la charge représentative des salariés partant dans les 10 prochaines années.
- Le financement catégoriel : l'entreprise ne provisionne en externe que les engagements concernant ses cadres.
- Le financement de la charge de l'exercice : l'entreprise ne provisionne en externe que les droits nés au cours de l'exercice.

Troisièmement, la gestion externe permet un pilotage de son assiette fiscale par le versement d'une soulte périodique répondant au résultat net que pourrait dégager la société externalisant son passif social.

Exemple :

	Sans contrat IFC	Avec contrat IFC
Impact trésorerie		
Montant placé	1 000 000 €	1 000 000 €
Montant récupéré au titre de l'IS	0 €	- 333 300 €
Impact trésorerie nette	1 000 000 €	666 700 €
Rendement Financier annuel		
Taux de rendement brut	0,05%*	5%**
Produits financiers bruts	500 €	50 000 €
Produits financiers nets	333 €	50 000 €
Taux de rendement d'IS	0,034%	7,50 %

*Estimation sur la base d'un taux de rendement moyen annuel monétaire de 0,05 %.

** Estimation de la rémunération long terme sur la base d'un portefeuille d'adossé diversifié.

Avertissement : Indication qui ne constitue pas un engagement mais une illustration.

2.2 Les différentes stratégies d'adossé de son passif social au sein d'un contrat d'assurance

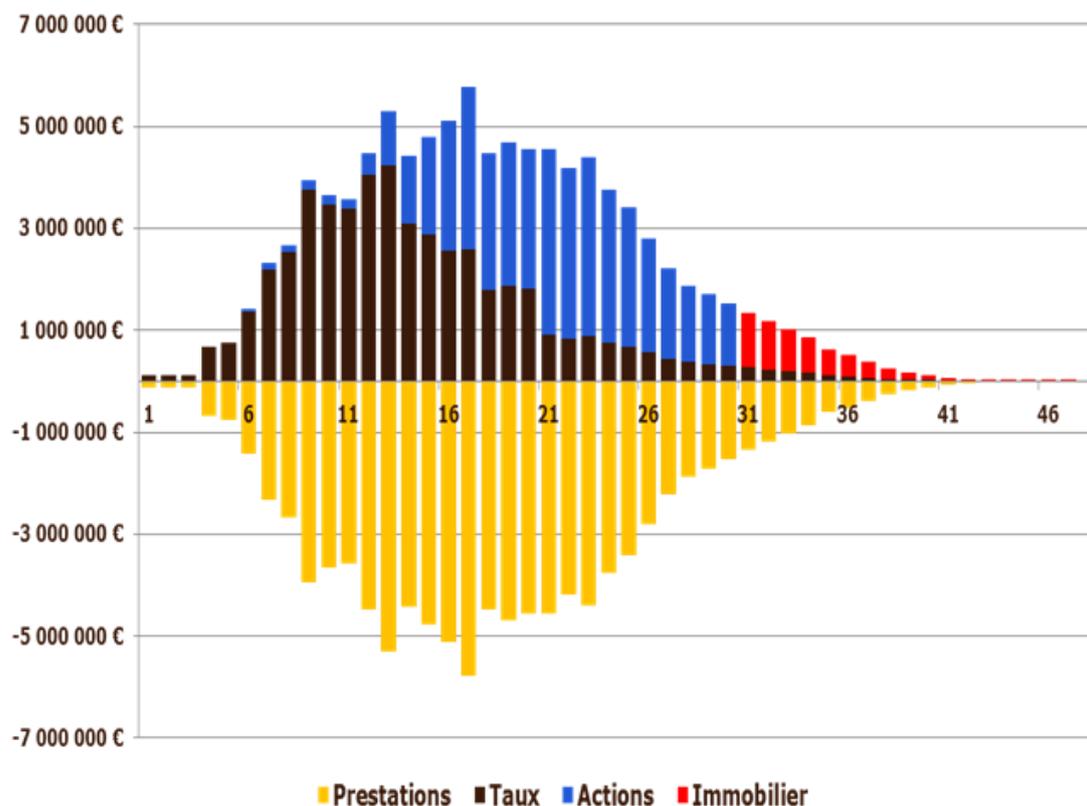
L'approche classique est largement représentée au sein des structures équipées de longue date qui consiste à investir de façon conservatrice sur le support le plus sécurisé : le fonds euros.

Toutefois, une large partie du passif pouvant porter sur des échéances de prestation à long terme, il peut paraître plus judicieux de placer une partie sur des actifs pouvant offrir un meilleur rendement sur des horizons court ou moyen terme.

Aussi, les rendements des fonds euros sont amenés à diminuer du fait de la politique des taux bas de la Banque Centrale Européenne (BCE) et des niveaux de rendement extrêmement faibles des actifs non risqués, comme les obligations d'état (cf. §2.3 conjoncture obligataire).

L'adossement actif / passif permet, en fonction du calcul de prévisions des besoins de prestations dans le temps, de définir une meilleure allocation d'actifs.

Schématiquement, pour les prestations à court terme, l'allocation sera majoritairement sécuritaire, investie surtout sur un fonds euros ; et pour faire face aux prestations à moyen long terme, les supports de placement choisis auront un profil plus dynamique avec des parts actions ou immobilières plus nombreuses.



Source : Sur base d'hypothèses, Pandat

Par exemple, cela peut se faire simplement en choisissant 3 supports :

1. **Un fonds euros**, représentant le support le plus sécurisé, car le capital investi y est garanti à tout moment par l'assureur ;
2. **Une poche diversifiée**, où une grande partie sera investie en obligation pour minimiser le risque et lisser les rendements dans le temps, mais avec une partie non négligeable investie sur des actifs dynamiques comme les actions ou l'immobilier, pour aller chercher une meilleure performance ;
3. **Une poche action** qui sur un horizon long terme offre de meilleures perspectives de rendement, mais qui, à court terme peut avoir des rendements plus volatiles.

Ensuite par tranche de prestation, nous définissons une allocation type, telle que présentée dans le tableau ci-dessous :

Horizons	Support Euro	Support Diversifié	Support Actions
0 à 4 ans	80%	20%	0%
5 à 8 ans	60%	30%	10%
9 à 12 ans	60%	20%	20%
13 à 16 ans	50%	20%	30%
17 à 20 ans	40%	20%	40%
Au-delà de 20 ans	10%	10%	80%

La tranche court terme sera majoritairement investie **sur le fonds euros**, la tranche long terme sera placée principalement **sur des supports action**.

Enfin, en additionnant toutes les allocations définies par tranche, nous arrivons à l'allocation finale (cf. tableau ci-dessous) :

Exemple d'allocation

Prestations Horizons	Montant d'allocation			Echéancier	Portefeuille d'adossement		
	Euro	Diversifié	Actions	Flux actualisés	Euro	Diversifié	Actions
0 à 4 ans	80%	20%	0%	6%	5%	1%	0%
5 à 8 ans	60%	30%	10%	11%	7%	3%	1%
9 à 12 ans	60%	20%	20%	15%	9%	3%	3%
13 à 16 ans	50%	20%	30%	16%	8%	3%	5%
17 à 20 ans	40%	20%	40%	17%	7%	3%	7%
Au-delà de 20 ans	10%	10%	80%	34%	3%	3%	27%
					39%	18%	43%

Remarque importante :

Evidemment, chaque année en fonction de l'actualisation du calcul de provision faite avec l'assureur et des estimations de prestations par horizon, il conviendra d'ajuster l'allocation par des arbitrages.

2.3 La conjoncture obligataire

La période de taux bas dans laquelle évolue les économies développées, impacte directement les sociétés d'assurances. En effet, sur l'actif général, le fonds euros de l'assureur est essentiellement composé d'actifs obligataires relativement bien notés.

L'actif général d'une compagnie d'assurances regroupe les primes collectées au titre de l'ensemble de ses contrats éligibles (assurance-vie, contrat de capitalisation...). Il est une source de sécurité du fait d'un capital garanti à tout moment grâce à une large diversification des actifs le composant.

Ci-dessous l'exemple de la composition d'un fonds euros :

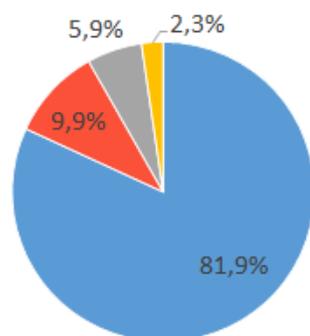
L'obligataire, souverain pour la majorité, est représenté à presque **80%**.

Les **20%** restant s'adosent à des gammes d'actifs plus volatiles, plus risqués et a pour objectif de tirer les performances vers le haut.

La totalité de la poche positionnée sur l'actif général bénéficie d'une garantie en capital de la part de l'assureur.

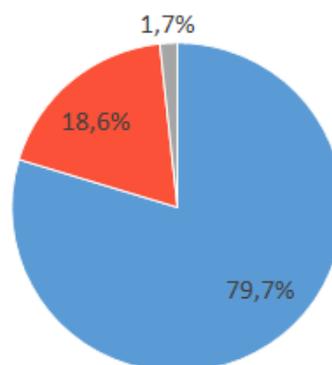
Les rémunérations obligataires étant extrêmement basses (dette française négative jusqu'à 5 ans au 30 juin 2016), les assureurs proposent dorénavant une allocation diversifiée ; entre Fonds euros et Unités de Compte :

Allocation d'actifs d'un fonds euros



■ Obligations ■ Actions
■ Immobilier ■ Autres

Note moyenne des obligations A+



■ >= A ■ de BB à BBB ■ Autres

Aujourd'hui, **les banques centrales ont recours aux taux directeurs négatifs pour lutter contre la dépréciation du change et la déflation** mais aussi pour « reflater les économies des pays développés ». On observe une baisse des taux sur les marchés comme le reflète la courbe des OAT ci-dessous.

Dans ce contexte, il est **intéressant d'opter pour des produits constitués d'une partie d'unités de compte performantes et d'une partie de fonds euros permettant de garantir le capital investi.**



Source : Données Banque de France

2.4 Les avantages pour l'entreprise sont nombreux.

Fiscalité

Externaliser son passif social, c'est avoir accès à une **réduction immédiate du bénéfice imposable** grâce à la déductibilité des cotisations versées mais aussi par l'exonération sur les plus-values.

Financiers

Il s'agit également **d'optimiser sa trésorerie en la délestant de ses engagements au titre des IFC**. La **rentabilité des sommes investies est bien plus favorable** qu'en les provisionnant en interne au bilan.

Rappelons qu'il n'est pas rare de bénéficier de rendements supérieurs à 3% annuel en fonction de la contrepartie ou de l'allocation réalisée.

Valorisation de l'entreprise

Beaucoup d'entreprises décident d'externaliser leur passif social dans le but **d'améliorer la valorisation de l'entreprise** grâce à la diminution des engagements sous-jacents. D'autre part, effet la gestion externalisée permet **d'améliorer la valeur de l'entreprise** dans une perspective de transmission.

Souplesse du pilotage

Les contrats d'assurances sont à versement libre et le pilotage de l'assiette fiscale est un enjeu créateur de valeur.

Sécurisation pour les salariés

Enfin, pour les salariés, l'externalisation permet la sécurisation des engagements de l'entreprise.

2.5 Les écueils à éviter

Il y a plusieurs erreurs à ne pas commettre lorsque l'on décide d'externaliser son passif social.

Tout d'abord, **la contrepartie de la déductibilité en impôt est la perte de disponibilité des fonds**. Les fonds externalisés ne pourront être dédiés qu'au paiement des indemnités de fin de carrière sous réserve d'apporter un justificatif (dernier bulletin de salaire du futur retraité).

Ensuite, en externalisant, **la provision se matérialise en cash et vient dégrader la capacité d'autofinancement**. La situation du passif net suite à la sortie de cette provision est à observer attentivement avant accord.

Tableau de performance financière en Euros

Mesurer l'impact sur la trésorerie	Non-externalisé	Externalisé
Volume Passif Social	1 000 000,00	1 000 000,00
Economie réalisée (IS à 33,33%)	-	333 300,00
Impact sur la trésorerie nette	1 000 000,00	666 700,00
Rendement financier	Non-externalisé	Externalisé
	OPCVM monétaire	Fonds euros garanti
Taux de rendement net annuel	0,02%	3%
Intérêts réalisés	200,00	30 000,00
Retenue Fiscale (IS)	133,34	30 000,00
Taux de rendement net annuel	0,01%	4,49%

III. LA MISE EN PLACE D'UN CONTRAT D'EXTERNALISATION DU PASSIF SOCIAL

1/ Faire réactualiser sa provision par des professionnels

De nombreux assureurs se proposent d'affiner la provision des personnes morales en faisant une réactualisation de l'étude interne du passif social.

Il suffit d'envoyer l'étude anonyme et de répondre à quelques questions :

- Age de départ à la retraite (classiquement 62 ans)
- Catégorie (cadre, technicien, ouvrier...)
- Etude avec ou sans charges sociales patronales. Si avec, quel taux ?
- Convention(s) Collective(s) d'appartenance
- Les salaires indiqués sont en mensuel. A multiplier par 12 pour de l'annuel
- Taux d'augmentation de salaire annuel (modifiable par catégorie de personnel)
- Taux de rotation du personnel (possible par catégorie de personnel)
- Mode de départ à la retraite (classiquement départ volontaire)

2/ Etudier les fonds proposés ainsi que la tarification

L'assureur vous rendra **un dossier complet avec une étude affinée** par ses actuaires.

Il vous proposera également **une tarification** associée à un plan de financement.

Il convient d'observer les droits d'entrée qui sont prélevés au comptant et à chaque versement.

Les frais de gestion annuels viendront s'ajouter à la tarification. Ils viendront minorer la performance du fonds sélectionné.

Le choix de l'allocation peut se faire sur des supports euro garantis en capital.

Pour des montants conséquents (1M€ ou plus), les assureurs ne proposent presque plus d'allocation 100% en fonds euros mais une approche actif/passif avec un choix de différents fonds d'investissement à réaliser le plus souvent en architecture ouverte.

Cette approche a pour avantage d'améliorer les rendements à long terme et d'adosser le cash à des supports sur-mesure.

Conclusion

Au vue des enjeux, des niveaux de rendement de la trésorerie des entreprises et des avantages fiscaux, l'externalisation des engagements sociaux paraît être une décision **de saine gestion**.

Les IFC représentant l'élément le plus déterminant, les entreprises ont tout intérêt à commencer par mettre en place un contrat d'assurance sur tout ou partie de cet engagement.

Passer par un courtier comme [Pand^odat](#), permettra aux entreprises **de négocier au mieux les conditions tarifaires et administratives**.

Elle peut permettre en outre, d'obtenir une évaluation actuarielle gratuite de ce passif social pour mesurer l'intérêt et l'enjeu de la mise en place d'un tel mécanisme

Vous souhaitez en savoir plus sur
l'externalisation du passif social ?

Vous souhaitez bénéficier de nos services afin d'obtenir
les meilleures conditions tarifaires et administratives ?

Contactez-nous au **01 83 81 81 61** ou sur **contact@pand^odat.fr**

