

[TAPEZ LE NOM DE LA SOCIÉTÉ]

[Tapez le titre du document]

[Tapez le sous-titre du document]

Projet PIC

[Sélectionnez la date]

[Tapez le résumé du document ici. Il s'agit généralement d'une courte synthèse du document. Tapez le résumé du document ici. Il s'agit généralement d'une courte synthèse du document.]

SOMMAIRE

INTRODUCTION	9
PREMIERE PARTIE : LES PRINCIPAUX PASSIFS SOCIAUX DES PETITES ENTREPRISES : DU CADRE LEGAL ET REGLEMENTAIRE AUX PRINCIPES DE VALORISATION ET DE COMPTABILISATION	9
Chapitre 1 : Les passifs sociaux les plus fréquemment rencontrés dans les petites entreprises : présentation et évaluation.....	9
/- LES AVANTAGES SOCIAUX POSTERIEURS A L'EMPLOI A PRESTATIONS DEFINIES.....	9
A) LES INDEMNITES DE FIN DE CARRIERE (IFC).....	9
a) Le minimum légal des IFC.....	9
1) Départ à l'initiative du salarié.....	9
2) Départ à l'initiative de l'employeur.....	10
b) Généralisation de la fonction de droits à IFC.....	10
c) Le paiement et le régime social des IFC.....	10
d) Le régime fiscal des IFC.....	10
1) Cas d'un financement interne.....	11
2) Cas d'un financement externe.....	11
e) La valorisation de l'engagement des IFC.....	11
B) LES ENGAGEMENTS DE RETRAITE SUPPLEMENTAIRE.....	13
a) Le système de retraite français pour les salariés.....	13
1) Le régime général de base de la sécurité sociale.....	13
2) Le régime AGIRC.....	13
3) Le régime ARRCO.....	14
b) Les systèmes de retraite supplémentaire des entreprises.....	15
1) Classification des régimes de retraite supplémentaire.....	15
2) La fonction de retraite supplémentaire à prestations définies.....	16
3) Le régime social des retraites supplémentaires.....	16
4) Le régime fiscal des retraites supplémentaires.....	18

5) La valorisation des engagements de retraite supplémentaire.....	19
C) LES ENGAGEMENTS DE PREVOYANCE COMPLEMENTAIRE.....	20
a) Le cadre légal et conventionnel des prévoyances complémentaires.....	20
b) Le régime fiscal et social des prévoyances complémentaires.....	21
c) La valorisation des engagements de prévoyance complémentaire.....	22
II- LES AUTRES AVANTAGES A LONG TERME.....	22
A) LES MEDAILLES D'HONNEUR DU TRAVAIL.....	22
a) Le cadre légal.....	22
b) Les dispositions conventionnelles.....	23
c) Le régime social des médailles du travail.....	23
d) Le régime fiscal des médailles du travail.....	23
e) La valorisation des médailles de travail.....	24
B) LE DROIT INDIVIDUEL A LA FORMATION (D.I.F.).....	24
a) Le cadre légal et conventionnel du DIF.....	24
b) Le régime fiscal et social du DIF.....	25
c) La valorisation du DIF.....	25
C) LES COMPTES EPARGNE-TEMPS.....	25
a) Le cadre légal et conventionnel des comptes épargne-temps.....	25
b) Le régime fiscal et social des comptes épargne-temps.....	26
c) La valorisation des comptes épargne-temps.....	27
III- LES AVANTAGES SUR CAPITAUX PROPRES.....	27
A) LES STOCKS OPTIONS.....	27
a) Le cadre légal des stocks options.....	27
b) Le régime fiscal et social des stocks options.....	28
c) La valorisation des stocks options.....	29
B) LES ACTIONS GRATUITES.....	30
a) Le cadre légal des actions gratuites.....	30
b) Le régime fiscal et social des actions gratuites.....	30

c) La valorisation des actions gratuites.....	31
Chapitre 2 : La comptabilisation des passifs sociaux latents.....	31
I/- PERIMETRE D'APPLICATION ET RESUME DES PRINCIPALES NORMES COMPTABLES RELATIVES AUX PASSIFS SOCIAUX.....	31
A) LE REFERENTIEL COMPTABLE FRANCAIS.....	31
a) L'article L123-13 du Code de Commerce et le Décret du 29 novembre 1983.....	31
b) Le Décret du 29 novembre 1989 (art.24).....	31
c) La Loi n°94-678 du 8 août 1994.....	31
d) Les recommandations du Conseil National de la Comptabilité.....	32
B) LE REFERENTIEL COMPTABLE INTERNATIONAL.....	32
a) La norme IAS 19.....	32
b) La norme IFRS 2.....	34
c) Quelques autres normes.....	35
C) TABLEAU SYNTHETIQUE DES REGLES DE COMPTABILISATION DES PASSIFS SOCIAUX 1 page	
35	

DEUXIEME PARTIE : PROPOSITION D'UN GUIDE METHODOLOGIQUE A LA MISSION D'EVALUATION DU PASSIF SOCIAL *40 pages* 39

CHAPITRE 1 : LA MISSION D'EVALUATION DU PASSIF SOCIAL DANS LES ENTREPRISES CLIENTES 7 pages.....	39
I – LES PROBLEMATIQUES DE CE TYPE DE MISSION <i>1 page</i>	39
A) VIS-A-VIS DU CABINET.....	39
B) VIS-A-VIS DU CLIENT.....	40
II - L'ANALYSE PREALABLE DE LA PROPOSITION D'UNE TELLE MISSION AUPRES DES CLIENTS DU CABINET <i>2 pages</i>	41
A) LES PRE-REQUIS INDISPENSABLES A DE BONNES CONDITIONS DE REALISATION.....	41
1- La connaissance et la pleine maitrise des besoins de l'entreprise cliente.....	41
2 – La connaissance de l'environnement et de la politique sociale appliquée par le client :	41
B) L'INTERET DE LA MISSION POUR LE CABINET.....	42

C) L'INTERET DE LA MISSION POUR L'ENTREPRISE CLIENTE.....	43
1 – Redéfinition de la politique RH de l'entreprise ainsi que de ses engagements sociaux en fonction de ses capacités réelles.....	43
2 – Réduction des risques de gestion sociale.....	43
III- LA MISE EN OEUVRE DE LA MISSION AUPRES DES CLIENTS <i>4 pages</i>	44
A) L'INFORMATION DES CLIENTS.....	44
B) LA LETTRE DE MISSION SPECIFIQUE.....	45
C) LA REALISATION DE LA MISSION.....	45
1 – La mission doit se réaliser conformément aux termes et conditions préalablement convenus dans la lettre de mission.....	46
2 - Toute modification d'une clause de la lettre de mission nécessite l'accord de l'autre Partie.....	46
3- Régime particulier des clauses abusives : annulation de plein droit du contrat, sans besoin de l'accord de l'autre Partie.....	47
D) LES MISSIONS COMPLEMENTAIRES LIEES.....	48
a) Le suivi du passif social.....	48
b) La gestion externe du passif social.....	48
CHAPITRE 2 : PROPOSITION D'UNE DEMARCHE A SUIVRE PAR L'EXPERT-COMPTABLE EN MATIERE D'EVALUATION DU PASSIF SOCIAL D'UNE ENTREPRISE DE PETITE TAILLE <i>34 pages</i>	49
I – LA PHASE PREPARATOIRE : DIAGNOSTIC ET INVENTAIRE DE L'EXISTANT <i>4 pages</i>	49
A) LA MISE EN PLACE D'UN QUESTIONNAIRE D'AIDE AU DIAGNOSTIC.....	49
B) LA COLLECTE DES INFORMATIONS.....	49
C) LES INTERLOCUTEURS A SOLLICITER.....	50
a) La direction.....	50
b) Les cadres.....	51
c) Les représentants des salariés.....	51
d) Les salariés.....	51
D) L'ETAT DES LIEUX A EFFECTUER.....	51
a) La prise en compte de la stratégie de l'entreprise.....	51

b) La situation démographique de l'entreprise.....	52
E) LA SYNTHÈSE DES INFORMATIONS COLLECTÉES.....	52
F) L'ANALYSE DU DIAGNOSTIC ISSU DU QUESTIONNAIRE.....	52
II – LA PHASE D'ANALYSE : APPROCHE DES ÉLÉMENTS COLLECTÉS <i>8 pages</i>	53
A) L'ANALYSE DE L'EXISTANT 4 pages.....	53
a) L'analyse juridique.....	53
b) L'analyse du traitement des engagements sociaux opéré par l'entreprise.....	55
B) L'ANALYSE DES MANQUEMENTS 2 pages.....	57
1) Au niveau juridique.....	57
2) Au niveau du traitement des engagements.....	58
C) PROPOSITION ET CHOIX 2 pages.....	58
1) Au niveau juridique.....	59
2) Au niveau du traitement des engagements.....	59
III – LA CRÉATION D'UN MODÈLE DE DOSSIER DE TRAVAIL POUR L'EXPERT COMPTABLE A DESTINATION DES PETITES ENTREPRISES <i>22 pages</i>	61
A) LE DOSSIER PERMANENT 7 pages.....	61
a) Les caractéristiques du dossier permanent.....	61
b) La composition du dossier permanent.....	63
c) La synthèse des éléments collectés dans le dossier permanent social.....	64
d) La lettre de mission spécifique.....	66
B) LE DOSSIER DE TRAVAIL 14 pages.....	67
a) Le chiffrage du passif social <i>5 pages</i>	67
b) La création de feuilles de travail consacrées à l'évaluation des différents passifs sociaux <i>8 pages</i>	70
6) Cas d'un financement interne.....	71
7) Cas d'un financement externe.....	72
b) La suggestion d'un rapport de mission <i>1 page</i>	76

TROISIEME PARTIE : LA MISE EN OEUVRE DE LA MISSION AUPRES D'UN CLIENT DU CABINET : ETUDE D'UN CAS PRATIQUE 25 pages 77

CHAPITRE I – LE DOSSIER PERMANENT SOCIAL DU CLIENT 10 pages.....77

A) LES DONNEES GENERALES DE L'ENTREPRISE 2 pages..... 77

a. La structure juridique.....77

b. L'activité..... 77

c. Les ressources humaines..... 77

B) LES ELEMENTS JURIDIQUES DU DOSSIER 2 pages..... 77

a. Les missions..... 77

b. Les obligations légales et conventionnelles..... 78

c. Les rémunérations..... 78

d. Les accords.....79

C) LES SALARIES 2 pages..... 79

a. Les renseignements..... 79

b. Les contrats et avenants..... 79

D) LES DIRIGEANTS 2 pages..... 80

a. Le mode de direction..... 80

b. Le mode de rémunération..... 80

c. L'étude du chômage..... 80

d. Les retraites et prévoyances complémentaires..... 80

e. divers..... 81

E) LES SPECIFICITES DU DOSSIER 2 pages..... 81

a. Les avantages en nature..... 81

b. La formation professionnelle..... 81

c. Les procédures..... 81

CHAPITRE II – LE DOSSIER DE TRAVAIL D'EVALUATION DU PASSIF SOCIAL DU CLIENT 15 pages..... 82

A) LA PREPARATION DE LA MISSION 3 pages.....82

a. La prise de connaissance de la mission et prise de connaissance générale de l'entreprise à évaluer.....	82
1) La structure de l'entreprise.....	82
2) Les dirigeants.....	82
3) Le personnel.....	82
4) Le climat social.....	82
b. L'acceptation de la mission.....	82
1) Le questionnaire d'acceptation.....	82
2) La lettre de mission.....	83
c. L'établissement du plan de mission.....	83
B) LA REALISATION DE LA MISSION <i>12 pages</i>	84
a. La collecte des éléments.....	84
b. Le diagnostic du passif social.....	84
c. Les travaux d'évaluation.....	85
1) Les indemnités de fin de carrière.....	85
2) Les médailles du travail.....	85
3) Le compte épargne-temps.....	86
4) Le droit individuel à la formation.....	86
5) Les retraites supplémentaires.....	86
6) Les prévoyances supplémentaires.....	87
7) Les stocks options et actions gratuites.....	87
d) La synthèse.....	88
1) Le bouclage de la mission.....	88
1.2 Fourchette de valeurs.....	88
1.3 Entretien de fin de mission.....	88
2) Le rapport.....	88

INTRODUCTION

PREMIERE PARTIE : LES PRINCIPAUX PASSIFS SOCIAUX DES PETITES ENTREPRISES : DU CADRE LEGAL ET REGLEMENTAIRE AUX PRINCIPES DE VALORISATION ET DE COMPTABILISATION

Chapitre 1 : Les passifs sociaux les plus fréquemment rencontrés dans les petites entreprises : présentation et évaluation

I- LES AVANTAGES SOCIAUX POSTERIEURS A L'EMPLOI A PRESTATIONS DEFINIES

A) *LES INDEMNITES DE FIN DE CARRIERE (IFC)*

a) Le minimum légal des IFC

Les indemnités de fin de carrière légales sont prévues par la loi du 19 Janvier 1978 dite loi de mensualisation et le décret n°200-715 du 18 Juillet 2009.

1) *Départ à l'initiative du salarié*

Les indemnités légales perçues par le salarié quittant volontairement l'entreprise pour bénéficier d'une pension de vieillesse s'élèvent à :

- aucune indemnité pour un nombre d'années d'ancienneté inférieur à 10 ans,
- ½ mois de salaire après 10 ans d'ancienneté,
- 1 mois de salaire après 15 ans d'ancienneté,
- 1,5 mois de salaire après 20 ans d'ancienneté,
- Et 2 mois de salaire après 30 ans d'ancienneté.

Les indemnités de fin de carrière se calculent en considérant quatre variables: la cause de départ (à l'initiative du salarié ou de l'employeur), la convention collective de référence, le salaire et l'ancienneté de chaque salarié. Certaines conventions collectives ou accords de

branche prévoient des montants supérieurs. Un cadre bénéficiant d'une expérience de 20 ans d'ancienneté dans le secteur de la chimie perçoit par exemple une IFC de 15 mois. Le salarié perçoit l'indemnité de fin de carrière prévue par les conventions collectives ou les accords de branche lorsque celle-ci est supérieure à l'indemnité légale.

Le nombre d'ancienneté d'un salarié, un des paramètres à considérer pour le calcul des IFC, est également déterminé en considération :

- des termes des conventions collectives. En effet, certaines conventions collectives stipulent que le nombre d'ancienneté considéré couvre le nombre d'années passé par un salarié dans un secteur d'activité et non dans une entreprise uniquement.
- ou des termes d'un accord d'établissement ou d'entreprise qui stipulent la reprise d'ancienneté des salariés lors de la reprise ou du rachat d'une entreprise. Ces types de clause peuvent également être mentionnés dans des contrats de travail. L'ancienneté normale d'un salarié dans une entreprise peut ainsi augmenter

2) *Départ à l'initiative de l'employeur*

Dans le cas d'un départ à l'initiative de l'employeur, l'indemnité de fin de carrière légale s'élève au :

- 1/5^{ème} d'un mois de salaire par année d'ancienneté,
- Plus 2/15^{ème} d'un mois de salaire par année d'ancienneté au-delà de 10 ans.

L'indemnité de fin de carrière équivaut ainsi à l'indemnité légale de licenciement. Lorsque les dispositions conventionnelles ou contractuelles sont favorables, ces dernières s'appliquent.

b) Généralisation de la fonction de droits à IFC

Les indemnités de fin de carrière constituent une obligation financière puisque toute entreprise est obligée de verser au salarié partant à la retraite une indemnité légale minimum calculée en fonction de son ancienneté et de son salaire en fin de carrière. (Accord National

Interprofessionnel du 10 décembre 1977 et Loi de Mensualisation du 19 Janvier 1978). Il s'agit là d'un minimum légal. Des IFC peuvent également être prévues dans les conventions collectives ou les accords d'entreprise.

Elles constituent par ailleurs une obligation comptable : l'article L123-13 du nouveau code commerce donne la possibilité à une entreprise d'inscrire au bilan sous forme de provision le montant correspondant à tout ou partie de l'engagement. Il contraint également les entreprises à indiquer à l'annexe au bilan le montant des engagements d'IFC.

c) Le paiement et le régime social des IFC

Si le départ est à l'initiative du salarié, l'indemnité de fin de carrière est soumise aux cotisations sociales, aux CGS/CRDS.

Si le départ est à l'initiative de l'employeur, l'indemnité est exonérée des cotisations et charges sociales dans la limite de 3 fois le plafond annuel de la sécurité sociale. L'indemnité est cependant assujettie à la CSG et à la CRDS pour la fraction qui dépasse le minimum légal ou conventionnel. L'entreprise est cependant soumise à une contribution employeur au taux de 50% à verser auprès de l'URSSAF. Cette contribution est prévue dans la loi de financement de la sécurité sociale de 2008.

Dans le cas où le départ à la retraite s'inscrit dans un plan de sauvegarde de l'emploi, l'indemnité de fin de carrière est exonérée des cotisations de sécurité sociale mais reste assujettie aux CGS/CRDS.

Dans le cas de la souscription d'un contrat d'assurance IFC par l'entreprise, les cotisations versées sont exonérées des charges sociales.

d) Le régime fiscal des IFC

1) *Cas d'un financement interne*

Régime fiscal appliqué au salarié:

- Si le départ est à l'initiative du salarié, l'indemnité de fin de carrière est soumise à l'impôt sur le revenu.
- Si le départ est à l'initiative de l'employeur, l'indemnité de fin de carrière est exonérée d'impôt sur le revenu pour la fraction qui ne dépasse pas le montant le plus élevé entre les montants ci-après:
 - le montant prévu par la convention collective de branche, ou l'accord de branche ou par la loi,
 - ou la moitié de l'IFC perçue,
 - ou le double du montant de la rémunération annuelle brute du salarié au cours de l'année civile qui précède le départ en retraite.

Si le montant le plus élevé est constitué par la moitié de l'IFC perçue ou par le double du montant de la rémunération annuelle brute, la partie exonérée est limitée à cinq fois le montant du plafond annuel de la sécurité sociale.

L'indemnité conventionnelle ou légale est néanmoins intégralement exonérée d'impôt.

Régime fiscal appliqué à l'employeur :

En cas de financement interne, les indemnités de fin de carrière sont déduites du résultat imposable de l'entreprise. Les provisions réalisées couvrant tout ou une partie des dépenses ne sont cependant pas déductibles de l'assiette de l'impôt sur les bénéfices.

2) Cas d'un financement externe

Afin de couvrir ses charges d'indemnités de fin de carrière, l'entreprise peut souscrire un contrat d'assurance qui permettra à l'entreprise de constituer un fonds collectif de réserve. Elle pourra ainsi lisser la charge financière relative à ses engagements sociaux durant plusieurs années et ne grèvera pas sa trésorerie lors du départ de plusieurs salariés à la retraite durant une même année civile.

Le fonds collectif est alimenté par l'entreprise par des cotisations, des produits financiers et par la revalorisation annuelle des sommes versées grâce au rendement du placement. Les cotisations et autres versements dans le cadre du contrat d'assurance sont déductibles du résultat net imposable. Ils constituent par ailleurs des charges d'exploitation et sont exonérés de la taxe sur les conventions d'assurance et des cotisations sociales. Les intérêts du placement du fonds collectif sont exonérés de l'impôt sur les sociétés.

e) La valorisation de l'engagement des IFC

Les indemnités de fin de carrière versées pour des retraités sont des régimes à prestations définies pour lesquels la norme IAS 19 impose :

- l'utilisation des techniques actuarielles pour valoriser le montant des indemnités à provisionner. Ces techniques tiennent compte de plusieurs variables incluant le taux de rotation du personnel, la mortalité, le taux d'augmentation des salaires, le taux d'actualisation. Cette étape consiste à évaluer l'engagement total qui représente la contrepartie financière de la totalité de la promesse faite par l'entreprise. Cette étape permet d'obtenir la Valeur Actuelle Probable (ou VAP) de l'engagement. Elle se calcule en actualisant les coûts des flux de prestations futures pondérées par la probabilité que ces flux aient lieu :

$$\text{VAP} = \text{IFC} \times \text{probabilité de survie jusqu'à l'âge de départ} \times \text{taux de rotation} \times \text{facteur d'actualisation}$$

- l'actualisation des prestations par la méthode des unités de crédit projetées. Elle consiste à répartir cet engagement total (VAP) entre des droits passés qui sont des droits acquis, et des droits futurs qui restent à acquérir. Cette étape permet d'obtenir le PBO ou Projected Benefit Obligation.

$$\text{PBO} = \text{VAP} \times \text{ancienneté actuelle/ancienneté finale}$$

$$\text{Droits futurs} = \text{VAP} - \text{Droits passés}$$

Exemple de valorisation de l'engagement d'une IFC

Prenons le cas d'un salarié âgé de 50 ans embauché dans l'entreprise à l'âge de 35 ans, percevant un salaire mensuel actuel de 5.000 €. Son âge de départ à la retraite est fixé à 60 ans. Le salarié devrait avoir 25 ans d'ancienneté à terme et bénéficier de 4 mois de salaire suivant l'accord de branche concerné. Le taux de rotation de personnel est égal à 2%, le taux d'augmentation des salaires équivaut à 3% et que le taux d'actualisation s'élève à 5%. Le taux de charges patronales de l'entreprise est égal à 50%.

La VAP du régime se calcule comme suit:

$$VAP = 5.000 \text{ €} \times (1 + Tx \text{ Aug Sal})^{10} \times Nbre \text{ Mois} \times (1 + Tx \text{ Ch}) \times \frac{1}{(1 + Tx \text{ Act})^{10}} \times (1 - Tx \text{ TO})^{10} \times \frac{l_{60}}{l_{50}}$$

$$VAP = 5.000 \text{ €} \times (1 + 3\%)^{10} \times 4 \times (1 + 50\%) \times \frac{1}{(1 + 5\%)^{10}} \times (1 - 2\%)^{10} \times \frac{85.538}{92.736}$$

$$VAP = 18\,654 \text{ €}$$

Avec la fraction 85 538/92 736 représentant la probabilité qu'une personne âgée de 50 ans soit vivante à 60 ans.

La PBO (part relative aux droits passés) du régime se calcule comme suit :

$$PBO = VAP \times (Ancienneté \text{ actuelle} / Ancienneté \text{ au terme})$$

$$PBO = VAP \times (15 / 25) = 11.192 \text{ €}.$$

B) LES ENGAGEMENTS DE RETRAITE SUPPLEMENTAIRE

En France, la sécurité sociale verse aux salariés une retraite de base à laquelle s'ajoutent les retraites complémentaires obligatoires ARRCO pour les salariés cadres et non cadres, et AGIRC

pour les salariés cadres. Ces régimes de retraite reposent tous sur un mécanisme de répartition qui se base sur le principe de solidarité entre les générations. Ce mécanisme est stipulé dans la loi Veil du 08 Août 1994 et n'est admis que pour les accords collectifs interprofessionnels étendus et élargis.

Les pensions de retraite ont pour objectif de permettre aux salariés de maintenir un certain niveau de vie après leur cessation d'activité.

a) Le système de retraite français pour les salariés

1) *Le régime général de base de la sécurité sociale*

Le régime de base, appelé également assurance vieillesse, constitue le régime de retraite général de la sécurité sociale dont bénéficient les salariés à titre obligatoire quelque soit leurs statuts. Le montant de la retraite du régime général se calcule à partir du nombre de trimestres cotisés ou assimilés alors que les retraites complémentaires (Agirc et Arrco) se comptent par points.

Les cotisations sociales sont proportionnelles aux revenus du travail (salaires, traitements, revenus professionnels). Elles financent les régimes de retraite et les prestations futures du salarié dépendent des cotisations versées. Elles sont payées par les salariés et les employeurs. La retraite se calcule comme suit :

$$\frac{\text{Salaire annuel moyen} \times \text{taux} \times \text{durée d'assurance au régime général}}{\text{Durée d'assurance maximum}}$$

La durée d'assurance maximum varie en fonction de l'année de naissance du salarié. Cette durée maximum est par exemple fixée à 166 trimestres pour un salarié né en 1956.

2) *Le régime AGIRC*

Les salariés cadres cotisent auprès du régime de l'AGIRC (association générale des institutions de retraite des cadres) jusqu'à 1 fois le plafond de la sécurité sociale et pour une rémunération

excédant ce plafond, les cadres cotisent sur la base de la totalité de leurs rémunérations dans la limite de 8 fois ce plafond.

Les retraites de régime complémentaire AGIRC et ARRCO se calculent en points. En effet, des points sont alloués pour chaque montant de cotisations versées par année en fonction d'un salaire ou d'un revenu de référence. Ils sont attribués en fonction de la valeur d'achat unitaire du point applicable pour l'année concernée. La retraite à percevoir par le salarié se calcule sur la base du nombre de points acquis qu'il a acquis durant sa carrière professionnelle et son âge de départ à la retraite. Le montant de la pension se définit en multipliant le nombre de points acquis par la valeur du point au moment de la liquidation de la pension.

Les points sont attribués après versement de cotisation. Ces régimes prévoient également d'attribuer des points même sans versement de cotisation dans le cas :

- des périodes de maladie et d'interruption continue d'emploi de 3 mois (pour les salariés cadres) et de 60 jours (pour les salariés non cadres) pour lesquelles le salarié a perçu des indemnités journalières de l'assurance maladie ou accident de travail ou une pension d'invalidité.
- des périodes de chômage pour lesquelles le salarié a perçu des indemnités de chômage.

Contrairement au régime général de base, les pensions de retraite des régimes AGIRC et ARRCO sont proportionnelles aux revenus professionnels de l'ensemble de la carrière des salariés.

L'âge normal de la retraite pour ces deux régimes se situe entre 65 et 67 ans en fonction de l'année de naissance du salarié. Ce dernier peut néanmoins demander la liquidation anticipée de ses droits entre 55 et 57 ans suivant son année de naissance. Un coefficient d'anticipation est appliqué lors du calcul de la pension.

3) *Le régime ARRCO*

Les salariés non cadres cotisent auprès du régime de l'ARRCO (association pour le régime complémentaire des salariés) sur la base de la totalité de leurs revenus dans la limite de 3 fois le plafond de la sécurité sociale.

Les cotisations patronales, destinées à financer les régimes de retraite complémentaire obligatoire (Agirc, Arrco,...), sont exonérées en totalité de l'assiette des cotisations de sécurité sociale, de CSG et de CRDS.

Pour calculer le montant des cotisations, la formule suivante est utilisée :

$$\text{Montant des cotisations} = \text{Assiette de cotisation} \times \text{Taux de cotisation}$$

L'assiette de cotisation inclut les salaires et gains, les indemnités de congés payés, les autres indemnités, les primes et gratifications ainsi que les avantages en nature et en numéraire. Les cotisations sont calculées sur la base des différentes tranches de salaire.

- pour les non cadres,
 - tranche 1 = limitée au plafond de la Sécurité sociale
 - tranche 2 = du plafond Sécurité sociale à 3 fois le plafond Sécurité sociale
- pour les cadres,
 - tranche A = limitée au plafond de la Sécurité sociale
 - tranche B = du plafond Sécurité sociale à 4 fois le plafond Sécurité sociale
 - tranche C = du plafond tranche B à 8 fois le plafond Sécurité sociale

Le Plafond de la Sécurité Sociale (PASS) est fixé chaque année par la Sécurité Sociale.

Le taux de cotisation varie selon le régime complémentaire obligatoire (Agirc ou Arrco) et est fixé à :

Arrco	Taux contractuel	Taux de cotisation
Tranche 1	6 %	7,5 %
Tranche 2	16 %	20 %

Agirc	Taux contractuel	Taux de cotisation
Tranche B	16,24 %	20,30 %
Tranche C	16,24 %	20,30 %

Les points de retraite gagnés par chaque salarié sont inscrits sur un compte ouvert et restent valides quelque soit le changement dans son parcours professionnel. Le prix d'un point de retraite, appelé salaire de référence, évolue en fonction du salaire moyen des cotisants des régimes Arrco et Agirc de l'année précédente. A titre d'information, le prix d'un point de retraite est égal à :

- 15,2284 € pour l'Arrco en 2013.
- 5,3006 € pour l'Agirc en 2013.

Le nombre de points se calcule comme suit :

$$\text{Nombre de points} = \text{Assiette de cotisation} \times \text{Taux contractuel} / \text{Prix d'un point}$$

Prenons l'exemple d'un salarié non cadre qui touche un salaire brut annuel de 20 000 € en 2011. Le plafond annuel de la sécurité sociale en 2011 est de 35 352 €. Le prix d'un point Arrco en 2011 est de 14,7216 €. La cotisation au régime Arrco s'élève à 1 200 € (20 000 € x 6%). Le nombre de points gagnés en 2011 est de 81,51 points (1200 divisé par 14,7216).

Lors du départ en retraite, les points sont convertis en allocation, dont le montant se définit comme suit :

$$\text{Allocation} = \text{nombre de points} \times \text{valeur du point}$$

La valeur annuelle du point retraite est de :

- 1,2513 € pour l'Arcco en 2013.
- 0,4352 € pour l'Agirc en 2013.

b) Les systèmes de retraite supplémentaire des entreprises

Les entreprises peuvent inscrire leurs salariés auprès d'un régime de retraite supplémentaire en rajout au régime de base « assurance vieillesse » et aux régimes complémentaires AGIRC et ARRCO.

1) *Classification des régimes de retraite supplémentaire*

1.1. Les régimes à cotisations définies

Dans un régime à cotisations définies, l'entreprise s'engage sur un niveau de financement ou sur un montant de cotisation. Le niveau des cotisations à payer par l'entreprise est prédéterminé, ses risques sont faibles. Les salariés paient également une partie des cotisations. Le salarié peut bénéficier de deux types de contrats collectifs :

- un contrat à adhésion facultative souscrit par l'entreprise pour ses salariés telle que prévu dans l'article 82 du CGI.
- un contrat à adhésion obligatoire telle que prévu par l'article 83 du CGI. Ce type de contrat est assorti d'avantages fiscaux et sociaux sous réserve de respecter un certain nombre de critères réglementaires.

1.2. Les régimes à prestations définies

Dans un régime à prestations définies, l'entreprise s'engage sur le niveau de pension qui sera payé au salarié suivant les dispositions de l'article 30 du CGI. L'entreprise verse des cotisations sur un compte collectif et assure seule le financement du dispositif. Ce régime inclut :

- le régime additif : le montant garanti de la retraite supplémentaire est indépendant des pensions de retraite de base et complémentaires,
- la retraite chapeau ou le régime différentiel : l'entreprise assure aux salariés un certain pourcentage de leur salaire en fin de carrière sous déduction du montant des pensions servies par les régimes de retraite de base et complémentaires.

Dans ce type de régime, l'entreprise supporte un risque puisque l'entreprise s'engage à payer un niveau de prestation quelque soit l'augmentation du nombre de futurs retraités ou l'évolution des placements financiers du fonds de couverture constitué.

Les régimes de retraite supplémentaire ne se basent pas sur le mécanisme de répartition. Ils ne se reposent pas sur un système par point ou sur la même base trimestrielle que le régime général. Ils se font par capitalisation en fonction des possibilités d'épargne et du niveau de prestations à atteindre au moment de la retraite des salariés.

2) La fonction de retraite supplémentaire à prestations définies

Les régimes à prestations définies permettent de constituer rapidement un montant considérable de retraite supplémentaire dans un délai très court. Les entreprises y ont généralement recours pour leurs cadres dirigeants.

3) Le régime social des retraites supplémentaires

La loi Fillon du 21 août 2003, portant sur la réforme des retraites, a modifié les règles d'exonération sociale et de déductibilité fiscale des cotisations au titre de la retraite supplémentaire. Ces règles s'appliquent aux contrats collectifs nouveaux ou déjà existants depuis le 01er Janvier 2009.

Conditions d'exonération spécifiques aux régimes de retraite supplémentaire :

Pour être exonérées, les cotisations patronales devraient être destinées au financement de régime de retraite supplémentaire en rajout aux régimes de retraite de base et complémentaires. La gestion du régime doit être externalisée auprès d'une entreprise d'assurance, d'une institution de prévoyance ou d'une mutuelle. La pension de retraite supplémentaire doit être versée au salarié à la date de liquidation de ses retraites de base ou complémentaire ou à l'âge de 60 ans. Le contrat d'assurance a pour objet d'acquérir et de jouir des droits viagers personnels payables au salarié. Le contrat doit stipuler l'impossibilité pour l'assuré de percevoir le capital constitué avant sa départ en retraite sauf en cas d'invalidité ou à la suite d'un licenciement. Il doit également prévoir le transfert des droits du salarié vers un PERP ou un autre contrat de retraite supplémentaire dans le cas d'une rupture de contrat de travail. En plus, le contrat doit prévoir des garanties complémentaires en cas d'incapacité, d'invalidité, de décès ou de dépendance.

Limites d'exonération des régimes de retraite supplémentaire :

Les cotisations payées par l'entreprise employeur au titre de la retraite supplémentaire à caractère collectif et obligatoire sont exonérées des cotisations de Sécurité sociale pour une fraction n'excédant pas la plus élevée des deux limites suivantes:

- 5 % du montant du plafond annuel de sécurité sociale (PASS)
- 5 % de la rémunération annuelle brute, limitée à 5 PASS (soit 185 160 € en 2013)

Le régime de retraite présente un caractère collectif lorsque l'ensemble du personnel de l'entreprise en bénéficie d'une manière générale et impersonnelle. La cotisation est définie à un taux ou à un montant uniforme pour tous les salariés concernés.

L'abondement de l'employeur au Perco, dans la limite du montant exonéré de cotisations (16% du plafond annuel de la sécurité sociale, 5 925 euros par an en 2013), vient en déduction de la limite calculée.

Lorsque le salarié finance un régime de retraite supplémentaire à caractère collectif et obligatoire avec ses droits affectés au compte épargne temps (CET), la part des droits transférés suit le même régime d'exonération que les contributions au régime de retraite supplémentaire.

Forfait social :

Les contrats à prestations définies et à droits aléatoires visés à l'article L.137-11 du code de la sécurité sociale sont assujettis à une taxe unique sur les contributions versées par l'employeur ou sur les rentes servies. L'option doit être choisie au moment de la mise en place du régime. La contribution de l'employeur est cependant soumise à un forfait social de 20% depuis le 01er Août 2012.

CSG et CRDS :

Les cotisations patronales et salariales sont soumises à CSG et CRDS.

Pour les salariés :

Les cotisations salariales et patronales sont déductibles du revenu imposable du salarié dans la limite de 5% de la rémunération annuelle brute, limitée à 8 PASS (soit 23 278 € en 2012).

Exemple pratique :

Les contributions patronales destinées au financement des régimes de retraite d'un salarié sont :

- Arrco/Agirc : 1500 euros
- Retraite supplémentaire à adhésion obligatoire et collective : 500 euros
- Retraite supplémentaire à caractère non collectif : 400 euros

Le salarié gagne 20 000 euros en 2013 et le plafond annuel de la sécurité sociale est de 37 032 euros.

- Les contributions Arrco/Agirc sont totalement exonérées de cotisations sociales, de CSG et de CRDS.
- Les retraites supplémentaires à adhésion obligatoire et collective sont exonérées dans la limite de 5% du PASS ($5\% \times 37\,032 \text{ euros} = 1\,852 \text{ euros}$) ou 5% rémunération du salarié ($5\% \times 20\,000 = 1\,000 \text{ euros}$). Le montant de la contribution patronale 500 euros étant inférieur à la limite, elle est exonérée des cotisations sociales mais sont soumises au CSG et au CRDS.
- La retraite supplémentaire à caractère non collectif est soumise aux cotisations sociales, CSG et CRDS.

Régime social des retraites chapeaux :

Les cotisations patronales versées au titre d'un régime de retraite chapeau sont exonérées de cotisations sociales, de CSG et CRDS. Elles sont cependant soumises à :

- une contribution sur les rentes servies ou à une contribution sur le financement patronal suivant le choix de l'employeur. Il doit informer l'Urssaf sur l'option qu'il choisit dans les deux mois de la création du régime.
 - Les rentes se rapportant à des retraites liquidées à compter du 01^{er} Janvier 2013 sont assujetties à un taux de 32%.
 - Les primes versés aux organismes tiers à compter des exercices ouverts après le 31 Décembre 2012 sont assujetties au taux de 24% en cas de gestion externe.

- o Une contribution de 48% est appliquée sur les dotations aux provisions ou les montants des engagements à compter des exercices ouverts après le 31 Décembre 2012.
- une contribution additionnelle de 30% à payer sur les rentes excédant 8 fois le PASS pour les rentes liquidées après le 01^{er} Janvier 2010.

4) *Le régime fiscal des retraites supplémentaires*

1.1. Cas d'un financement interne

Les régimes à prestations définies peuvent être gérés en interne par les entreprises. Dans ce cas, elles ne bénéficient pas de franchise fiscale.

1.2. Cas d'un financement externe

Les régimes à prestations définies créés depuis le 01^{er} Janvier 2010 doivent obligatoirement être gérés en externe par la constitution d'un fonds de couverture auprès d'une compagnie d'assurance vie ou d'institution de prévoyance. Les cotisations versées auprès des ces institutions sont déductibles du résultat imposable sous réserve qu'elles interviennent dans le cadre d'un véritable régime de retraite et que le paiement de ces cotisations ne se traduise pas par une diminution de l'actif net de l'entreprise.

5) *La valorisation des engagements de retraite supplémentaire*

Régime à cotisations définies : la norme IAS 19 exige la comptabilisation du montant de la cotisation à payer au passif. Les cotisations déjà payées sont comptabilisées en charges. Si les cotisations ne sont pas totalement exigibles dans les 12 mois suivant la fin de l'exercice au cours duquel les services correspondants ont été rendus, ces cotisations doivent être actualisées. Ce régime ne génère pas ainsi de passif social pour l'entreprise qui se dégage de tout engagement en payant régulièrement les cotisations convenues.

Régime à prestations définies : l'entreprise s'engage à verser une prestation prédéterminée à un salarié au moment de son départ à la retraite suivant son ancienneté et suivant le dernier salaire payé. Cet engagement de l'entreprise constitue un passif social qu'il est nécessaire d'évaluer chaque année selon une méthode actuarielle fixée réglementairement : la méthode des unités de crédits projetées.

La méthode des unités de crédit projetées consiste à déterminer le montant actualisé du capital à constituer pour chaque salarié selon sa date de départ à la retraite, son ancienneté, son salaire de fin de carrière et sa probabilité de présence dans l'entreprise à son âge de retraite. L'entreprise doit prendre en considération plusieurs paramètres à savoir :

- des hypothèses démographiques tels que la rotation du personnel, l'incapacité et le départ en retraite anticipée, la mortalité pendant et après l'emploi,
- des hypothèses financières tels que le taux d'augmentation des salaires, le taux d'actualisation, le taux attendu de rendement des actifs du régime.

La valorisation des engagements de retraite s'effectue selon les étapes suivantes :

- l'actualisation des prestations par la méthode des unités de crédit projetées et détermination de la valeur actuelle de l'obligation et du coût des services rendus au cours de la période. Chaque nouvelle période donne droit à une unité supplémentaire de droit à prestation. Le taux d'actualisation correspond au taux du marché à la date de valorisation. L'entreprise détermine le montant des prestations imputables à l'exercice concernée et aux exercices antérieurs.
- la détermination de la juste valeur des actifs du régime. Une entreprise peut décider de financer en totalité ou en partie un régime à prestations définies en souscrivant un contrat d'assurance ou en cotisant auprès d'un fonds ou d'une entité qui est juridiquement distincte de l'entreprise. Si les actifs détenus par le fonds sont exclusivement utilisés pour payer les avantages du personnel, ils sont qualifiés d'actifs du régime. La valeur de marché de ces actifs est déduite de la valeur actuelle de l'obligation au titre des prestations définies. Lorsque la valeur du marché n'est pas

disponible, la valeur des actifs du régime est estimée en actualisant les flux de trésorerie attendus.

- la détermination du montant des écarts actuariels et de leur modalité de comptabilisation. Les écarts actuariels sont calculés lorsque :
 - o les hypothèses actuarielles ont changé. Par exemple, le taux de rotation du personnel est revu à la baisse en raison de la dégradation du marché de l'emploi.
 - o ou les hypothèses actuarielles antérieures sont nettement différentes de ce qui s'est réellement produit.
- la détermination du coût des services passés qui consiste à calculer la variation de la valeur actuelle de l'obligation au titre des prestations définies pour les services rendus au cours des périodes antérieures. Cette variation est habituellement due à l'introduction de nouveaux avantages à long terme postérieurs à l'emploi pour le salarié ou à des changements apportés dans le régime existant. Ce coût peut être positif dans le cas d'une augmentation des avantages ou négatif dans le cas de réduction des avantages.
- la détermination du profit ou de la perte réalisée lorsqu'un régime a été réduit ou liquidé.

c) *LES ENGAGEMENTS DE PREVOYANCE COMPLEMENTAIRE*

En France, le paiement des cotisations sociales prévues dans le cadre du régime général permet de financer la protection sociale, et donne droit aux salariés à une couverture de base. Des couvertures de prévoyance complémentaires s'avèrent cependant nécessaires pour :

- maintenir partiellement ou totalement le salaire en cas d'arrêt de travail ou d'invalidité,

- assurer le versement d'un capital et de rentes au conjoint et aux enfants du salarié en cas de décès,
- assurer un remboursement complémentaire des dépenses de santé qui ne sont pas intégralement prises en charge par le régime de base,
- constituer des revenus supplémentaires pour la retraite ou en cas de dépendance.

La prévoyance permet de couvrir les risques liés à un décès, une maladie, une maternité, une incapacité, une invalidité, une hospitalisation du salarié. Un versement de prestations sous la forme d'indemnités journalières, de rentes, ou de capitaux, s'effectue en cas de réalisation d'un de ces risques.

a) Le cadre légal et conventionnel des prévoyances complémentaires

Il existe plusieurs niveaux de protection:

- le régime de base obligatoire pour toutes les entreprises géré par les organismes de la sécurité sociale,
- un régime de prévoyance complémentaire obligatoire mis en place en vertu des dispositions légales, d'une convention collective comportant un volet de prévoyance, ou en vertu d'un accord de branche.

La convention collective nationale pour les cadres de 1947 oblige les employeurs à souscrire une garantie décès pour leurs cadres. Elle fixe à 1,5% de la tranche A la contribution minimum à la charge de l'employeur. La loi du 19 Janvier 1978 appelée « mensualisation » impose aux salariés d'assurer un certain niveau de salaire en cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident. Ce sont les organismes de prévoyance qui gèrent cette obligation des employeurs.

- un régime de prévoyance facultatif et collectif qui est souscrit par l'employeur suite à un accord adopté au niveau de l'entreprise ou du groupe, d'un référendum organisé par l'employeur pour les salariés concernés ou une décision unilatérale de

l'employeur. Ce régime peut être géré par des institutions de prévoyance, des mutuelles et des compagnies d'assurance.

- des contrats individuels de prévoyance facultatifs conclus entre les salariés sous leur propre initiative et les mutuelles ou les compagnies d'assurance.

b) Le régime fiscal et social des prévoyances complémentaires

Exonération sociale :

La loi Fillon du 21 Août 2013 portant réforme des retraites et la loi du 23 Août 2004 portant réforme de l'assurance maladie ont révisé le régime social des contributions patronales finançant les prestations de prévoyance complémentaire.

Les contributions patronales au financement de prestations complémentaires obligatoires de prévoyance pour chaque salarié sont exonérées de cotisations de sécurité sociale pour un montant égal à la somme de 6% du PASS et 1,5% de la rémunération annuelle brute du salarié. Ce montant ne peut cependant pas dépasser 12% du PASS. Pour bénéficier de ces exonérations :

- les prestations doivent être complémentaires à celles de la sécurité sociale,
- les conditions de mise en place doivent être réglementées (accord collectif, référendum...)
- le régime doit être obligatoire pour tous les salariés d'une catégorie et doit être collectif,
- la participation de l'employeur est obligatoire et représente un montant uniforme pour la même catégorie de personnel,
- les prestations sont versées par un organisme habilité.

Les contributions patronales et salariales sont assujetties en totalité à la CSG/CRDS.

A compter du 01^{er} Janvier 2012, les entreprises de 10 salariés et plus sont soumises à un forfait social de 8%. Les entreprises employant moins de 10 salariés et dont les contributions

patronales ne respectent pas l'ensemble des conditions d'exonération des cotisations sociales ne sont pas assujetties au forfait social.

Les régimes de prévoyance complémentaire facultatifs et/ou individuels sont soumis à la totalité des cotisations sociales, CSG et CRDS.

Déductibilité fiscale :

La totalité de la cotisation (incluant la part patronale et la part salariale) est déductible du revenu imposable du salarié dans la limite de la somme de 7% du PASS et de 3% de la rémunération brute annuelle sans pour autant dépasser le montant de 24% du PASS.

Exemple d'application :

Dans une entreprise de 15 salariés, un salarié est rémunéré en 2013 à 20 000 €. Le PASS pour cette année est de 37 032 €. Les contributions patronales pour le financement des régimes de retraite de prévoyance s'élèvent à :

- 700 € pour la prévoyance collective et obligatoire. Sont exonérées de cotisations sociales : $(6\% \ 37\ 032) + (1,5\% \ 20\ 000) = 2\ 522\text{€}$ dans la limite de $(12\% \ 37\ 032) = 4\ 444\text{€}$. Cette contribution est exonérée de cotisations sociales mais reste assujetti au CSG/CRDS et au forfait social.
- 200 € pour la prévoyance facultative. Cette contribution est assujettie aux cotisations sociales, CSG/CRDS et n'est pas soumise au forfait social.

c) La valorisation des engagements de prévoyance complémentaire

La norme IAS 19 prévoit le recours à des techniques actuarielles pour valoriser le montant des avantages à provisionner.

II- LES AUTRES AVANTAGES A LONG TERME

A) ***LES MEDAILLES D'HONNEUR DU TRAVAIL***

La médaille d'honneur du travail a pour objectif de récompenser « l'ancienneté de services des salariés ou la qualité des initiatives prises par les salariés dans l'exercice de leur profession ou de leurs efforts pour acquérir une meilleure qualification ».

a) Le cadre légal

L'attribution de la médaille d'honneur du travail est régie par le décret n° 84.591 du 4 juillet 1984 modifié par le décret n° 2000-1015 du 17 octobre 2000.

La médaille d'honneur du travail peut être décernée aux salariés de nationalité française ou non, travaillant sur le territoire français pour des employeurs français ou étrangers, travaillant dans une succursale ou agence dont le siège social est sur le territoire français; ou travaillant dans les filiales constituées ou non constituées selon le droit français. Elle peut être attribuée à titre posthume à un salarié qui comptabilise le nombre d'années d'ancienneté requis, ou à un salarié décédé suite à un accident de travail sans que la durée d'ancienneté ne soit respectée.

Les fonctionnaires soumis au statut de la fonction publique, les magistrats de l'ordre judiciaire, les salariés bénéficiant d'autres récompenses (tels que la médaille d'honneur agricole ou la médaille d'honneur des chemins de fer ...) ou les parlementaires en exercice ne peuvent pas recevoir la médaille d'honneur du travail.

La médaille d'honneur comporte quatre échelons :

- la médaille d'argent après 20 ans de services,
- la médaille de vermeil après 30 ans de services,
- la médaille d'or après 35 ans de services,
- la grande médaille d'or après 40 ans de services.

Ces délais sont raccourcis à 18, 25, 30, 35 ans de services lorsque les activités des salariés sont considérées comme pénibles et qu'ils ont droit à un départ à la retraite anticipé.

Les stages rémunérés de la formation professionnelle, les congés individuels de formation, les congés de conversion ainsi que les périodes de contrats à durée déterminée sont pris en compte dans le calcul de l'ancienneté de service. Les congés de maternité ou d'adoption sont ajoutés à concurrence d'une année au maximum.

b) Les dispositions conventionnelles

L'attribution de la médaille d'honneur du travail est dans certains cas accompagnée d'une gratification prévue par la convention collective ou par l'usage de l'entreprise. Les montants versés sont fixés à l'initiative de l'entreprise ou du comité d'entreprise.

c) Le régime social des médailles du travail

Les sommes allouées lors de la remise de la médaille d'honneur du travail sont exonérées des cotisations sociales à condition de ne pas dépasser le salaire mensuel de base du salarié. Lorsque les sommes allouées excèdent le salaire mensuel de base, la partie excédentaire est incluse dans l'assiette des cotisations sociales.

Le salaire mensuel de base du salarié se définit comme la rémunération brute habituelle du salarié et exclut les diverses primes ou indemnités (prime d'ancienneté, primes de vacances, primes allouées en raison de situation familiale, treizième mois...). Les sommes versées par l'employeur et le comité d'entreprise sont prises en compte pour vérifier le dépassement ou non de la limite d'exonération.

d) Le régime fiscal des médailles du travail

Les sommes allouées lors de la remise de la médaille d'honneur du travail sont également exonérées de la taxe sur les salaires et de l'impôt sur le revenu sous réserve de ne pas dépasser le salaire mensuel de base du salarié.

L'employeur doit provisionner les gratifications à verser et ces dotations aux provisions sont fiscalement déductibles pour l'entreprise. La déduction des provisions est admise même à une date éloignée à condition que la probabilité de la dépense future soit déterminée de manière suffisamment précise.

Les gratifications versées sont comptabilisées en tant que charges de personnel et sont déductibles des résultats fiscaux de l'entreprise. Les frais de réception payés pour la remise des médailles sont également déductibles des résultats.

Les médailles spécifiques à une entreprise ou celles attribuées par des groupements professionnels ne bénéficient pas de ces exonérations sociales et fiscales.

e) La valorisation des médailles de travail

Selon la norme IAS 19 et la recommandation CNC 2003-R.01, les sommes allouées lors de la remise de la médaille d'honneur de travail constituent un avantage à long terme dont l'engagement social doit être évalué et provisionné dans les comptes de l'entreprise. Cette valorisation est effectuée avec la même méthode actuarielle que celle utilisée pour les indemnités de fin de carrière et en retenant les mêmes hypothèses.

B) *LE DROIT INDIVIDUEL A LA FORMATION (D.I.F)*

a) Le cadre légal et conventionnel du DIF

La loi n°2004-391 du 04 mai 2004 a instauré le droit individuel à la formation en droit du travail et les articles L.6323-1 du code du travail sont consacrés au DIF.

Tout salarié ayant au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise, titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée ou non, est éligible au droit individuel à la formation. Ce droit équivaut à une durée de 20 heures de formation par an, il peut être cumulé dans la limite de six années pour les salariés à temps plein et dans la limite de 120 heures pour les salariés à

temps partiel quel que soit le nombre d'années nécessaire pour accumuler ce nombre d'heures. Un salarié travaillant à temps partiel peut par exemple acquérir 10 heures par an au titre du DIF sur 12 ans.

Le DIF ne peut pas dépasser le plafond de 120 heures. Un salarié à temps plein, qui a atteint le plafond de 120 heures et qui n'a pas utilisé ses droits pendant 6 ans, ne peut plus acquérir de droits à formation au titre du DIF. Si le salarié a cependant assisté à une formation, la durée de la formation vient en déduction du DIF acquis : s'il a entrepris une formation de 50 heures, son capital sera réduit de 120 heures à 70 heures. Le salarié peut alors continuer à acquérir des droits sans dépasser le plafond de 120 heures.

Un accord de branche peut prévoir un nombre d'heures plus élevé. Dans le cas d'un contrat à durée déterminée ou dans le cas de temps partiel, le nombre d'heures donnant droit au DIF est calculé au prorata. Pour le cas par exemple d'un salarié travaillant à temps partiel sur un contrat de 17,50 heures par semaine et sur une durée totale de six mois, le salarié aura droit à un DIF de $20 \text{ heures} \times 17,5 \text{ heures} / 35 \text{ heures} \times 6 \text{ mois} / 12 \text{ mois}$, soit 5 heures. Un salarié travaillant à temps plein qui n'a pas utilisé son DIF durant 6 ans ne peut pas acquérir d'autres droits.

Chaque année, l'employeur informe les salariés par écrit du total de leurs droits acquis au titre du DIF. Il revient au salarié d'adresser une demande à son employeur pour mettre en œuvre une formation qui doit se dérouler hors du temps de travail (sauf accord conventionnel ou accord direct entre l'entreprise et le salarié). L'employeur doit accepter ou refuser la demande du salarié dans un délai d'un mois. À défaut d'une réponse dans ce délai imparti, la demande est considérée comme acceptée et selon les termes de la demande.

b) Le régime fiscal et social du DIF

Une allocation de formation est versée pour chaque heure de formation suivie hors du temps de travail. Elle n'est pas mentionnée sur le bulletin de paie mais fait l'objet d'un récapitulatif annuel. Elle est totalement exonérée de cotisations sociales, de CSG et de CRDS. Elle est cependant assujettie à l'impôt sur le revenu. L'employeur peut informer le salarié de la somme que ce dernier devra mentionner dans sa déclaration de revenus à partir du récapitulatif annuel.

c) La valorisation du DIF

Lorsque le salarié réalise la formation durant le temps de travail, son salaire lui est versé de droit. Lorsque la formation est réalisée en dehors du temps de travail, le salarié perçoit une allocation de formation égale au nombre d'heures utilisées hors temps de travail multipliée par 50 % de son taux horaire net moyen. Ce taux horaire s'obtient en divisant le total des rémunérations nettes versées au salarié au cours des 12 derniers mois précédant le début de la formation par le nombre total d'heures rémunérées au cours de ces mêmes 12 derniers mois.

En cas de départ à la retraite, le salarié perd ses droits à DIF et ne perçoit pas le montant de l'allocation de formation correspondant. Aucune valorisation financière n'est donc possible.

c) ***LES COMPTES EPARGNE-TEMPS***

a) Le cadre légal et conventionnel des comptes épargne-temps

Le compte épargne temps (CET) permet au salarié d'épargner des temps de repos (congés, jours de repos ...) et des sommes d'argent (primes conventionnelles, 13ème mois, prime d'intéressement, compléments du salaire de base...) afin de les utiliser ultérieurement.

Le compte épargne temps est alimenté en temps ou en argent et peut être utilisé par le salarié en argent ou pour compenser une période de congé sans solde (congé parental, congé sabbatique ...) ou une période de formation en dehors du temps de travail ou une cessation progressive ou totale d'activité.

Le temps alimentant le compte épargne temps est constitué des jours de congés payés (à l'exception des quatre premières semaines), des heures de repos correspondant à des heures supplémentaires, des jours de repos et de congés accordés au titre de l'organisation du travail, des jours de repos accordés aux cadres et salariés autonomes soumis à un forfait annuel en jours ou des heures effectuées au-delà de la durée prévue par une convention individuelle de

forfait ainsi que les heures effectuées excédant la durée collective du travail justifiées par les caractéristiques de l'activité du salarié.

Le compte épargne temps est mis en place par une convention ou un accord collectif de branche, de groupe, d'entreprise ou d'établissement qui définit dans quelles conditions et dans quelles limites le CET peut être alimenté en argent ou en temps par le salarié. Il définit également sous quelles conditions et limites l'employeur peut alimenter le compte avec les heures accomplies.

Pour pouvoir épargner au-delà d'un plafond déterminé par le code du travail (s'élevant à 6 fois le plafond mensuel retenu pour le calcul des cotisations d'assurance chômage, soit 74 064 euros en 2013), la convention ou l'accord collectif doit prévoir un dispositif d'assurance ou de garantie financière couvrant les sommes supplémentaires épargnées. Ce dispositif doit permettre le paiement des droits acquis par le salarié, des cotisations et des contributions sociales dues au titre de l'indemnité versée.

Sans cette assurance ou garantie, une indemnité relative aux droits supplémentaires acquis doit être versée au salarié lorsque les droits épargnés au CET dépassent le plafond légal.

Avec son compte épargne temps, le salarié peut :

- compléter sa rémunération,
- alimenter un plan d'épargne retraite collectif (PERCO), un plan d'épargne entreprise (PEE) ou un plan d'épargne interentreprises (PEI) ,
- financer en totalité ou en partie des prestations de retraite qui revêtent un caractère collectif et obligatoire,
- racheter des cotisations d'assurance vieillesse.

b) Le régime fiscal et social des comptes épargne-temps

Afin d'encourager les salariés à se constituer des droits à retraite et dans la limite de 10 jours par an, l'article 26 de la loi du 20 août 2008 exonère de cotisations de sécurité sociale(salariales et patronales) les droits utilisés pour alimenter un PERCO ou contribuer au

financement de certaines prestations de retraite qui revêtent un caractère collectif et obligatoire. L'exonération ne concerne pas les abondements en argent et en temps de l'employeur.

La cotisation accidents du travail et maladies professionnelles, la contribution solidarité autonomie, la contribution au versement transport, la contribution au FNAL, les contributions d'assurance chômage et la cotisation AGS ainsi que la CSG et la CRDS sont dues et ne sont pas concernées par l'exonération.

Le salarié bénéficie, pendant son congé ou pendant la durée de son passage à temps partiel d'une indemnisation calculée sur la base de son salaire réel au moment du départ en congé ou du passage à temps partiel, dans la limite du nombre d'heures de repos capitalisées. L'indemnité versée au salarié lors de la prise du congé est calculée sur la base du salaire perçu par le salarié au moment de son départ en congé. Les indemnités compensatrices sont assujetties aux cotisations de sécurité sociale et aux contributions sociales (CSG, CRDS) au moment où elles sont versées au salarié.

Les indemnités compensatrices, correspondant à l'épargne salariale (intéressement ou abondement dans le cadre du PEE), sont assujetties à cotisations de sécurité sociale lors de la prise du congé. Elles ne donnent plus lieu à contribution aux CSG et CRDS étant donné qu'elles y ont été soumises lors de la répartition des primes ou participations entre les salariés ou lors du versement de l'abondement sur le plan d'épargne.

c) La valorisation des comptes épargne-temps

Ce sont les partenaires sociaux qui fixent les modalités de valorisation en temps et en argent des éléments affectés au CET. La question de la valorisation concerne principalement le droit épargné en temps qui fera l'objet d'un versement d'une somme d'argent au salarié. La solution la plus fréquemment utilisée consiste à convertir le temps dès son versement dans le compte épargne-temps en argent sur la base de la rémunération horaire ou journalière perçue à cette date par le salarié. La loi n'impose aucune modalité de revalorisation des sommes épargnées et les accords collectifs ne sont pas tenus de prévoir cette modalité. Un intérêt tenant compte du taux

d'érosion monétaire ou de l'évolution moyenne prévisible des salaires peut être prévu pour rendre le CET plus incitatif.

Il est par exemple prévu dans certains accords que les heures de repos indemnisables soient converties sur la base de salaire horaire à la date de leur affectation.

III- LES AVANTAGES SUR CAPITAUX PROPRES

A) *LES STOCKS OPTIONS*

a) Le cadre légal des stocks options

Les stocks options sont régis par les articles L225-177 à L225-186 du Code de commerce et par le code des impôts en ce qui concerne leur fiscalité. L'article L.225-177 se réfère au mécanisme classique des stocks options. La création de plans de stock-options et le délai durant lequel les dirigeants ont le droit de consentir des options sont décidés et approuvés par l'assemblée générale extraordinaire. Les conditions d'octroi (nombre d'options attribuées, prix d'exercice, ...) sont par la suite déterminées par le conseil d'administration. L'article L.225-179 autorise les sociétés à ne pas créer de nouvelles actions lors de l'exercice des stocks options : des actions existantes sont rachetées puis attribuées aux salariés bénéficiaires. L'attribution de stocks options ne peut pas dépasser 1/3 du capital.

Une stock-option est un droit attribué à un salarié qui lui permet d'acheter une action de son entreprise à un prix déterminé (prix d'exercice) pendant une période donnée (période d'exercice). C'est une forme de rémunération versée par des entreprises généralement cotées en bourse.

Une stock-option traduit une option d'achat d'actions : il s'agit d'un droit et non d'une obligation. Ce droit est applicable sur une longue période durant laquelle le cours de l'action a de fortes probabilités d'augmenter ou de baisser. Si le cours de l'action est inférieur au prix d'exercice, le salarié n'a aucun intérêt à exercer son option. Si le cours de l'action est

supérieur au prix d'exercice, le salarié a intérêt à exercer son option puisqu'il achète une action à un prix moins élevé que son cours.

b) Le régime fiscal et social des stocks options

Le rabais excédentaire est imposable à l'impôt sur le revenu au barème progressif, aux cotisations de sécurité sociale, aux CSG/CRDS. Le rabais est égal à la différence entre la valeur de l'action de la société et la valeur du prix d'exercice de l'option lors de l'attribution. La part du rabais excédant 5% de la valeur de l'action à la date d'attribution de l'option est appelée « rabais excédentaire ».

Une fois l'option levée, le salarié devient propriétaire des actions à un prix d'acquisition qui est généralement inférieur au cours du marché du jour d'acquisition. La plus-value d'acquisition est égale à la différence entre la valeur réelle des titres au jour de levée et le prix d'exercice.

Les plus-values d'acquisition des stocks options attribuées avant le 28 Septembre 2012 sont imposables aux taux de 41%, 30%, ou 18% au titre de l'année de cession des actions :

- 41% en cas de conservation des actions pendant moins de deux ans applicable sur la fraction du gain supérieure à 152 500€,
- 30 % en cas de conservation des actions pendant moins de deux ans applicable sur la fraction du gain inférieure à 152 500€,
- 30 % en cas de conservation des actions pendant deux ans ou plus applicable sur la fraction du gain supérieure à 152 500€,
- 18% en cas de conservation des actions pendant deux ans ou plus applicable sur la fraction du gain inférieure à 152 500€,

Elle est également assujettie aux prélèvements sociaux sur les revenus du patrimoine à hauteur de 15,5% ainsi que la contribution salariale au taux de 10%.

Les plus-values d'acquisition des stocks options attribuées à compter du 28 Septembre 2012 sont soumises au barème progressif de l'impôt sur le revenu dans la catégorie des traitements

et salaires au titre de l'année de cession des actions, aux CSG/CRDS au taux de 8% et à la contribution salariale au taux de 10%.

La vente des actions acquises lors de la levée des stock-options dégage des plus-values ou des moins-values égales à la différence entre le prix effectif de cession des actions et la valeur des titres au jour de la levée. Les plus-values de cession réalisées en 2012 sont imposées à un taux forfaitaire de 24% et à des prélèvements sociaux sur les revenus du patrimoine de 15,5%.

Pour les cessions réalisées à compter du 01 Janvier 2013, la plus-value de cession est soumise au barème progressif de l'impôt sur le revenu et aux prélèvements sociaux de 15,5%. Un abattement est appliqué sur l'assiette de l'impôt sur le revenu à raison de :

- 20% pour une durée de détention des actions cédées de deux à moins de quatre ans,
- 30 % pour une durée de détention de quatre à moins de six ans,
- 40% pour une durée de détention d'au moins six ans.

Les attributions d'options de souscription ou d'achat d'actions (stock-options) sont également soumises à une contribution patronale recouvrée par les Urssaf. Le taux de la contribution patronale s'élève à 30 % pour les options consenties à compter du 11 juillet 2012. La contribution patronale est assise :

- soit sur la juste valeur des options pour les sociétés appliquant les normes comptables internationales,
- soit sur 25 % de la valeur des actions à leur date de décision d'attribution.

c) La valorisation des stocks options

La valorisation des stocks options se base sur une évaluation à la juste valeur des options attribuées. Il arrive cependant que l'entreprise ait des difficultés à estimer de manière fiables la juste valeur surtout pour les groupes non cotés. Deux modèles d'évaluation sont les plus fréquemment utilisés. Deux modèles d'évaluation sont habituellement utilisés pour évaluer la juste valeur des stocks options: le modèle binomial et le modèle Black & Scholes.

La juste valeur des options européennes, dont l'exercice peut être réalisé uniquement à la date d'échéance, est fréquemment évaluée selon le modèle de Black & Scholes. La juste valeur des options américaines, exerçables jusqu'à la date d'échéance, peut être évaluée par un modèle binomial. Ces modèles sont expliqués avec l'aide d'exemples pour une meilleure compréhension.

Le modèle de Black and Scholes consiste à mettre en relation le prix implicite de l'option et les variations de l'actif sous-jacent. La juste valeur de l'option se calcule suivant la formule :

$$c = S_0 N(d1) - K e^{-rt} N(d2)$$

avec :

- S_0 : la valeur actuelle de l'action sous-jacente,
- T : le temps qui reste à l'option avant son échéance,
- K : le prix d'exercice fixé par l'option,
- r : le taux d'intérêt sans risque (taux EURIBOR de maturité T)
- σ : la volatilité annualisée du prix de l'action
- $N(x)$ correspond à la fonction de répartition d'une loi normale permettant de prendre en compte l'évolution aléatoire des cours futurs du sous-jacent.

Cette méthode d'évaluation peut être ajustée pour tenir compte des dividendes futurs en déduisant ces revenus du prix de l'actif.

Exemple:¹

Une entreprise octroie 1 000 000 options à ses dirigeants et salariés le 1^{er} Novembre 2011. Le prix des actions à cette date est de 30 € et le prix d'exercice des options est de 30 €. La durée de vie des options est de 10 ans et elles ne seront exerçables qu'après 3 ans. La société a émis des stock-options identiques au cours des 10 dernières années. Les employés ont, en moyenne, exercé ces options après 4,5 ans, ce nombre d'années est utilisé comme étant l'espérance de vie des options. La volatilité à long terme du prix des actions est estimée à 25 % selon les données historiques des 5 dernières années. La valeur actuelle des dividendes au

¹ John Hull, Options futures et autres actifs dérivés, 2011 Pearl Education France

cours des 4,5 prochaines années est estimée à 4 €. Le taux d'intérêt sans risque zéro coupon sur 4,5 ans est de 5 %. La juste valeur des actions est de :
avec $S_0 = 30 - 4 = 26$, $K = 30$, $r = 5 \%$, $\sigma = 25 \%$, et $T = 4,5$. Soit 6,31 €. Les charges comptabilisées s'élèvent à $1\,000\,000 \times 6,31 = 6\,310\,000$ €.

Le modèle binomial consiste à retracer l'évolution d'un actif sous-jacent par intervalle de temps relatif à une période entre la date d'évaluation et la date d'expiration de l'option. Le modèle utilise la forme d'un arbre dont chaque nœud correspond au prix possible de l'action et à la valeur de l'option. Un exemple de cas est présenté en annexe 1.

B) ***LES ACTIONS GRATUITES***

a) Le cadre légal des actions gratuites

La loi de finances pour 2005, insérée dans les articles L.225-197-1 à L.225-197-5 du Code de commerce, autorise les entreprises cotées ou non à distribuer des actions gratuites à leurs salariés dans la limite de 10% du capital. Les actions distribuées sont constituées par des actions existantes ou de nouvelles actions à émettre dans le cadre d'une augmentation de capital.

L'attribution des actions gratuites se déroule en trois étapes:

- le conseil d'administration des sociétés anonymes ou le directoire décide de distribuer des actions gratuites aux salariés.
- une période d'acquisition minimum de deux ans est prévue au cours de laquelle les actions n'appartiennent pas aux salariés bénéficiaires. La fin de ce délai entraîne un (transfert de propriété des actions gratuites au profit des bénéficiaires.
- une période de conservation obligatoire minimum de deux ans à compter de la date d'acquisition définitive. Les actions gratuites peuvent être vendues au terme de cette période.

b) Le régime fiscal et social des actions gratuites

La plus-value d'acquisition des actions gratuites correspond à la valeur des titres au jour de l'acquisition. La plus-value d'acquisition des actions gratuites attribuées avant le 28 Septembre 2012 est imposable au taux spécifique de 30% au titre de l'année de cession, aux prélèvements sociaux pour un taux de 15,5% et à la contribution salariale à hauteur de 10%.

La plus-value d'acquisition des actions gratuites attribuées à compter du 28 Septembre 2012 est soumise au barème progressif de l'impôt sur le revenu, aux CSG/CRDS pour un taux de 8% et à un taux de contribution salariale de 10%.

La plus-value de cession représente la différence entre le prix de cession des actions et leur valeur au jour de l'acquisition. Les plus-values réalisées en 2012 ont été soumises à un taux forfaitaire de 24% et à des prélèvements sociaux sur les revenus de patrimoine à hauteur de 15,5%. Les plus-values réalisées à compter du 01^{er} Janvier 2013 sont imposables au barème progressif de l'impôt sur le revenu et aux prélèvements sociaux de 15,5%. Comme pour les stocks options, un abattement proportionnel s'applique sur l'assiette de l'impôt sur le revenu.

Les attributions d'actions gratuites sont également soumises à une contribution patronale recouvrée par les Urssaf. Le taux de la contribution patronale est de 30 % pour les attributions effectuées à compter du 11 juillet 2012. La contribution patronale est assise pour les actions gratuites, sur la juste valeur des actions pour les sociétés appliquant les normes comptables internationales, ou sur la totalité de la valeur des actions à la date de la décision d'attribution par le conseil d'administration suivant le choix de l'employeur.

c) La valorisation des actions gratuites

La norme IFRS 2 impose d'enregistrer une charge égale à la juste valeur des actions gratuites attribuées. A la date d'attribution, l'avantage attribué au salarié est évalué sur la base du cours ou de la valeur de l'action à cette date en tenant compte du coût de l'indisponibilité des actions pour le bénéficiaire. Cette valeur est ajustée au cours de la période d'acquisition de deux ans pour prendre en considération le nombre définitif d'attributaires.

Chapitre 2 : La comptabilisation des passifs sociaux latents

I- PERIMETRE D'APPLICATION ET RESUME DES PRINCIPALES NORMES COMPTABLES RELATIVES AUX PASSIFS SOCIAUX

A) *LE REFERENTIEL COMPTABLE FRANCAIS*

- a) L'article L123-13 du Code de Commerce et le Décret du 29 novembre 1983

Selon l'article L123-13 du Code de commerce : « ...Le montant des engagements de l'entreprise en matière de pension, de compléments de retraite, d'indemnités et 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. L'annexe complète et commente l'information donnée par le bilan et le compte de résultat ».

- b) Le Décret du 29 novembre 1989 (art.24)

- c) La Loi n°94-678 du 8 août 1994

La loi n° 94-678 du 8 août 1994 concerne la protection sociale complémentaire des salariés et porte transposition des directives no 92-49 et no 92-96 des 18 juin et 10 novembre 1992 du Conseil des communautés européennes. Elle intègre les mutuelles et les institutions de prévoyance dans le cadre des directives communautaires. Ce texte distingue les opérations de prévoyance et de retraite supplémentaire gérées par ces organismes tenus impérativement de constituer des provisions directement ou indirectement et les opérations de retraite complémentaire interprofessionnels qui demeurent gérées en répartition. Il instaure également une distinction des institutions selon leur objet, les institutions de prévoyance, les institutions de retraite complémentaire et les institutions de retraite supplémentaire.

d) Les recommandations du Conseil National de la Comptabilité

C'est la recommandation n° 2003-R.01 du 1^{er} avril 2003 du Conseil National de la Comptabilité qui régit les règles de comptabilisation et d'évaluation des engagements de retraite et avantages similaires. Elle préconise la comptabilisation au bilan des engagements de retraites et des avantages similaires, retenue comme la méthode préférentielle (article 335-1 du PCG). L'entreprise doit évaluer les engagements selon les dispositions de la recommandation. Elle doit provisionner les engagements de retraite et avantages similaires ou doit fournir en annexe ces informations sur les mêmes bases que les entreprises qui ont eu recours à des provisions.

Le Conseil national de la comptabilité préconise l'utilisation de la méthode actuarielle pour l'évaluation des engagements de retraite et avantages similaires pour des entreprises ou des groupes employant plus de 250 salariés.

Une entreprise qui emploie moins de 250 salariés peut définir sa propre méthode d'évaluation des engagements de retraite et avantages similaires. Elle peut ne pas prendre en considération la probabilité de départ à la retraite ou de décès avant l'âge du départ. Ces entreprises ne sont pas tenues de fournir les informations exigées des entreprises de plus de 20 salariés.

B) *LE REFERENTIEL COMPTABLE INTERNATIONAL*

a) La norme IAS 19

La norme IAS 19 « Avantages du personnel » est entièrement consacrée au traitement des engagements sociaux. Elle stipule les méthodes d'évaluation et de comptabilisation à appliquer pour chaque catégorie d'avantages au personnel. Les avantages du personnel représentent « toutes formes de contrepartie donnée par une entreprise au titre des services rendus par son personnel ». La norme distingue quatre catégories d'avantages du personnel :

- les avantages du personnel à court terme : ils sont dus dans les douze mois de la fin d'exercice au cours duquel les salariés ont rendu les services correspondants. Ils

incluent les salaires, les primes et intéressement, les congés annuels, les avantages non monétaires.

- les avantages postérieurs à l'emploi : ce sont les pensions, rentes et autres avantages (assistance médicale) versés à un salarié après son départ à la retraite.
- les indemnités de fin de contrat de travail ; et
- les autres avantages à long terme : ils incluent les avantages liés à l'ancienneté (médaille de travail, congés lié à l'ancienneté,...), les rémunérations différées ou les indemnités d'incapacité.

La détermination de l'engagement de retraite s'effectue selon les étapes suivantes :

- actualisation des prestations par la méthode des unités de crédit projetées
- détermination de la juste valeur des actifs du régime
- détermination du montant des états actuariels et méthode de comptabilisation
- détermination du coût des services passés résultant de l'adoption ou de la modification d'un régime
- comptabilisation des montants dans les états financiers.

Actualisation des prestations par la méthode des unités de crédit projetées

Selon la norme, les avantages des salariés sont des contreparties aux services qu'ils rendent à l'entreprise, à savoir leur travail. La norme se base sur la méthode des « unités de crédit projetées » qui consiste à prendre en considération l'obligation générée au titre des droits acquis mais évaluée sur les bases des prestations futures. L'engagement représentant la contrepartie financière de la globalité de la promesse faite par l'employeur est évalué par le biais du VAP (ou Valeur actuelle probable). Cet engagement est par la suite réparti entre des droits déjà acquis et des droits futurs restant à acquérir. Les droits futurs sont évalués par le biais du PBO (ou Projected Benefit Obligation).

Détermination de la juste valeur des actifs du régime

Une entreprise finance en totalité ou en partie un régime à prestations définies en souscrivant un contrat d'assurance ou en versant des cotisations auprès d'une entité ou d'un fonds juridiquement distinct. Les actifs détenus par les fonds sont appelés actifs du régime s'ils sont

utilisés exclusivement pour payer ou financer les avantages du personnel. La valeur actuelle de l'obligation au titre des prestations définies est déduite de la juste valeur des actifs du régime ou de leur valeur de marché. En cas de non disponibilité de cette valeur, la valeur des actifs du régime est calculée en actualisant les flux de trésorerie attendus.

Détermination du montant des états actuariels et méthode de comptabilisation

Les changements d'hypothèses actuarielles d'une année sur l'autre engendrent des écarts de valorisation sur les engagements sociaux appelés écarts actuariels. La norme IAS 19 prévoit deux méthodes de comptabilisation alternatives de ces écarts à savoir :

- une comptabilisation intégrale des écarts actuariels directement en capitaux propres.
- ou une comptabilisation d'une fraction de ces écarts en résultat (méthode du corridor).
La fraction à comptabiliser correspond à l'excédent divisé par la durée de vie active moyenne attendue des salariés bénéficiant de ce régime. L'excédent pris en compte est constitué par les écarts actuariels cumulés non comptabilisés à la fin de la période précédente excédant la plus grande des valeurs suivantes :
 - 10% de la valeur actuelle de l'obligation au titre des prestations définies à la fin de la période de reporting,
 - 10% de la juste valeur des actifs du régime à la fin de la période de reporting.

Détermination du coût des services passés

L'adoption d'un nouveau régime ou la modification contractuelle d'un régime ont des effets rétroactifs sur les charges de retraite déjà comptabilisées. Le coût des services passés peut être positif ou négatif. Il est immédiatement comptabilisé en charge si les droits à prestations sont déjà acquis. Il est étalé linéairement sur la durée moyenne restant à courir si les droits à prestation ne sont pas encore acquis.

Comptabilisation des montants dans les états financiers

Selon la norme IAS 19, l'entreprise doit comptabiliser au passif du bilan :

- la valeur de l'obligation au titre du régime à prestations définies calculée selon la méthode des unités de crédit projetées,
- majorée ou minorée par les écarts actuariels non comptabilisés en raison de l'éventuelle application du Corridor,
- diminuée du coût des services passés non encore amortis,
- diminuée de la juste valeur des éventuels actifs financiers du régime.

Elle doit par ailleurs inscrire dans le compte de résultat :

- le coût des services rendus au cours de l'exercice,
- majoré du coût financier de l'exercice,
- diminué du rendement attendu des actifs du régime,
- cumulé avec les écarts actuariels qui sont comptabilisés (la règle du Corridor),
- majoré du coût des services passés (amortissement),
- diminué de l'effet de toute réduction ou liquidation de régime.

b) La norme IFRS 2

La norme IFRS 2 décrit les principes d'évaluation et de comptabilisation des stocks options attribués aux salariés.

Cette norme IFRS 2 exige la comptabilisation d'une charge égale à la juste valeur des options attribuées (options d'achat ou options de souscription). Cette charge est constatée en contrepartie des capitaux propres si l'entreprise n'est pas obligée de payer du cash au moment de l'exercice des options.

Dans le cas contraire, la charge est constatée en contrepartie d'un passif financier. La charge doit être étalée entre la date d'attribution des options et leur date d'acquisition définitive.

L'évaluation initiale de la juste valeur des options émises est égale au nombre potentiel d'options qui seront définitivement acquises multiplié par l'évaluation unitaire d'une option.

Il n'existe généralement pas de valeur de marché disponible pour les options émises car celles-ci ont des maturités bien supérieures aux options réelles cotées sur le marché. Il existe deux modèles d'évaluation des stocks options : le modèle de Black&Scholes ou le modèle binomial.

Ils prennent en compte des paramètres fixés initialement (le cours de l'action au moment de l'attribution, la maturité de l'option, le taux de marché sans risque, etc.) et des paramètres qu'il est nécessaire d'estimer (versements de dividende attendus, volatilité estimée de l'action, date d'exercice probable de l'option par le salarié, etc.).

c) Quelques autres normes

A part ces normes françaises, il y a aussi les normes américaines qui demeurent applicables et qui sont :

- FAS 87
- FAS 88
- FAS 132

c) ***TABLEAU SYNTHETIQUE DES REGLES DE COMPTABILISATION
DES PASSIFS SOCIAUX 1 page***

AVANTAGES SOCIAUX POSTERIEURS A L'EMPLOI A PRESTATIONS DEFINIES		
Type d'avantage	Cadre légal	Régime social/fiscal

LES INDEMNITES DE FIN DE CARRIERE (IFC)	loi du 19 Janvier 1978 dite loi de mensualisation décret n°200-715 du 18 Juillet 2009	• aucune indemnité pour un nombre d'années d'ancienneté inférieur à 10 ans, • ½ mois de salaire après 10 ans d'ancienneté, • 1 mois de salaire après 15 ans d'ancienneté, • 1,5 mois de salaire après 20 ans d'ancienneté, • Et 2 mois de salaire après 30 ans d'ancienneté. Le salarié perçoit l'indemnité de fin de carrière prévue par les conventions collectives ou les accords de branche lorsque celle-ci est supérieure à l'indemnité légale.
LES ENGAGEMENTS DE RETRAITE SUPPLEMENTAIRE	loi Veil du 08 Août 1994	Les cotisations patronales, destinées à financer les régimes de retraite complémentaire obligatoire (Agirc, Arrco,...), sont exonérées en totalité de l'assiette des cotisations de sécurité sociale, de CSG et de CRDS. Montant des cotisations = Assiette de cotisation x Taux de cotisation

ENGAGEMENTS DE PREVOYANCE COMPLEMENTAIRE	loi du 19 Janvier 1978 appelée « mensualisation »	Les contributions patronales au financement de prestations complémentaires obligatoires de prévoyance pour chaque salarié sont exonérées de cotisations de sécurité sociale pour un montant égal à la somme de 6% du PASS et 1,5% de la rémunération annuelle brute du salarié. Ce montant ne peut cependant pas dépasser 12% du PASS. Les contributions patronales et salariales sont assujetties en totalité à la CSG/CRDS.
AUTRES AVANTAGES A LONG TERME		
<i>Type d'avantage</i>	<i>Cadre légal</i>	<i>Régime social/fiscal</i>

LES MEDAILLES D'HONNEUR DU TRAVAIL	décret no 84.591 du 4 juillet 1984 modifié par le décret no 2000-1015 du 17 octobre 2000	sommes exonérées des cotisations sociales, de la taxe sur les salaires et de l'IR à condition de ne pas dépasser le salaire mensuel de base du salarié. Le salaire mensuel de base du salarié exclut les diverses primes ou indemnités. Les sommes versées par l'employeur et le comité d'entreprise sont prises en compte pour vérifier le dépassement ou non de la limite d'exonération.
Droit Individuel à la Formation ou DIF	loi n°2004-391 du 04 mai 2004 articles L.6323-1 du code du travail	Imposable à l'Impôt sur le revenu

LES COMPTES EPARGNE-TEMPS		l'article 26 de la loi du 20 août 2008 exonère de cotisations de sécurité sociale (salariales et patronales) les droits utilisés pour alimenter un PERCO ou contribuer au financement de certaines prestations de retraite qui revêtent un caractère collectif et obligatoire. Les indemnités compensatrices, correspondant à l'épargne salariale sont assujetties à cotisations de sécurité sociale lors de la prise du congé
AVANTAGES SUR CAPITAUX PROPRES		
LES STOCKS OPTIONS	articles L225-177 à L225-186 du Code de commerce et par le code des impôts	Le rabais excédentaire est imposable à l'impôt sur le revenu au barème progressif, aux cotisations de sécurité sociale, aux CSG/CRDS – Plu values d'acquisition imposable aux prélèvements sociaux
LES ACTIONS GRATUITES	Article L.225-197-1 à L.225-197-5 du Code de commerce	Imposable au taux spécifique de 30% - plu value imposable à l'IR

DEUXIEME PARTIE : PROPOSITION D'UN GUIDE METHODOLOGIQUE A LA MISSION D'EVALUATION DU PASSIF SOCIAL 40 pages

CHAPITRE 1 : LA MISSION D'EVALUATION DU PASSIF SOCIAL DANS LES ENTREPRISES CLIENTES 7 pages

II- I – LES PROBLEMATIQUES DE CE TYPE DE MISSION 1 page

A A) VIS-A-VIS DU CABINET

La problématique de ce type de mission répond aux objectifs d'accompagnement et de conseil des experts comptables. En d'autres termes, en proposant tel type de mission à ses clients, le CEC (Cabinet d'Expert Comptable) procède à son accompagnement au développement et au pilotage.

L'expert-comptable, spécialiste pluridisciplinaire, dispose de compétences étendues pour assurer un suivi (accompagnement) et effectuer un conseil pendant toute la vie d'une entreprise. Ce sont en effet les deux missions fondamentales de l'expert comptable. Tous les cabinets d'expertise comptable disposent tous actuellement d'un savoir faire et des compétences orientées vers les interventions financière, fiscale, sociale, juridique, informatique et de gestion.

La proposition d'un Guide méthodologique dans le cadre de l'évaluation du passif social est une mission annexe d'assistance sociale pour l'expert comptable, qui comprend des problématiques importantes :

-A l'analyse des engagements sociaux de l'entreprise, l'EC peut comprendre la situation économique et financière de l'entreprise, les interpréter de manière compréhensible pour le chef d'entreprise, et lui proposer la démarche adaptée quant à l'évaluation de son passif social,

- Identifier les points forts et faibles de l'entreprise, et proposer ainsi si tels ou tels engagements sociaux sont opportuns et bénéfiques,
- Se préoccuper de l'avenir de l'entreprise, en agissant sur le social.

B) VIS-A-VIS DU CLIENT

- L'assistance sociale d'une entreprise, via l'accompagnement à l'établissement de son passif social aide le dirigeant d'entreprise à mesurer efficacement les conséquences, avantages et risques des engagements qu'il prend. Tels risques et conséquences des engagements sociaux ne peuvent être valablement calculés par les seuls dirigeants sans l'aide des experts comptables, professionnels dans le domaine.
- L'assistance sociale de l'entreprise dans l'évaluation de son passif social aide le chef d'entreprise à avoir un dispositif de pilotage du volet social en adéquation avec les moyens et les autres engagements de l'entreprise.
- La bonne gestion de son volet social est le premier gage de pérennité pour une petite entreprise.

II II – L'ANALYSE PREALABLE DE LA PROPOSITION D'UNE TELLE MISSION AUPRES DES CLIENTS DU CABINET 2 pages

A) LES PRE-REQUIS INDISPENSABLES A DE BONNES CONDITIONS DE REALISATION

La mise en œuvre effective de la mission ne saurait se faire sans la réunion de certaines conditions indispensables. En effet, des préconisations sont à avancer pour que le guide qui sera proposé par l'expert comptable soit avantageux et fructueux pour l'entreprise.

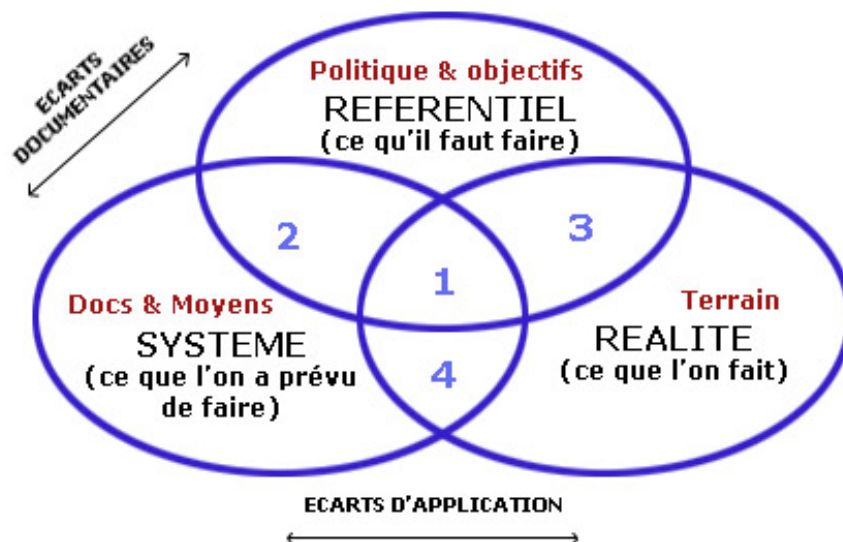
1- La connaissance et la pleine maîtrise des besoins de l'entreprise cliente

L'expert comptable doit élaborer sa proposition d'offre en se référant aux attentes réelles et besoins effectifs de ses clients, notamment en termes de gestion de son passif social.

2 – La connaissance de l'environnement et de la politique sociale appliquée par le client :

Avant toute proposition d'offre, il est important de procéder préalablement en une analyse du contexte environnement dans lequel opère l'entreprise. La maîtrise de ce contexte environnemental permettra ensuite à l'expert comptable de déterminer les zones de non-conformité entre les actions sociales de l'entreprise et les attentes et les normes de fonctionnement mis en place dans son environnement d'action et qui doivent être appliquées.

Cette détection de la zone de non-conformité est traduite schématiquement comme suit :



Les écarts doivent ensuite permettre de faire ressortir les zones de conformité et les zones de non-conformité, ainsi que les suggestions de méthodes et d'outils nécessaires pour que la gestion du passif social de l'entrepris entre dans la zone de conformité.

B) L'INTERET DE LA MISSION POUR LE CABINET

La réalisation de telle mission d'évaluation du passif social présente des intérêts réels et certains pour le cabinet d'expertise comptable dont principalement l'élargissement du domaine d'accompagnement pour faire face à la concurrence.

En effet, il est constaté que le marché de la profession est maintenant devenu une scène incontournable du jeu de la concurrence entre les cabinets d'expertise comptable. Depuis des années, quelques grosses pointures en la matière s'investissent pour devenir des cabinets de références. Quelques exemples, les cabinets comme ERNST&YOUNG, DELOITTE, KPMG et PWC ont fait de grands progrès pour devenir des pionniers dans la profession, accaparant des parts de marché importantes.

En outre, d'autres cabinets internationaux comme GRANT THORNTON et des cabinets français comme FIDUCIAL n'ont jamais manqué des occasions de monter en puissance. De plus, une vague importante de normes et de références tendent à devenir des conditions d'accès et des barrières à l'entrée pour les autres cabinets en évolution.

Les acteurs plus petits éprouvent alors des difficultés à travers l'exercice des missions traditionnelles de la profession. Sous peine de promouvoir la maîtrise et l'extension des nouvelles missions, ces cabinets céderaient l'opportunité de profiter du marché aux cabinets de référence.

Sur ce point, l'innovation marketing est à l'ordre du jour des cabinets tant pour les petits acteurs que pour les professionnels plus importants. L'innovation est d'autant plus importante que le marché de la profession comptable s'ouvre à de nombreuses missions annexes.

Accompagner à la gestion du passif social est une mission intéressante à laquelle peuvent désormais s'intéresser les petites entreprises d'expertise comptable pour accroître leur rentabilité et pour pouvoir développer dans un environnement concurrentiel.

C) L'INTERET DE LA MISSION POUR L'ENTREPRISE CLIENTE

1 – Redéfinition de la politique RH de l'entreprise ainsi que de ses engagements sociaux en fonction de ses capacités financières réelles

L'expert comptable aidera l'entreprise cliente non seulement à avoir des objectifs sociaux mais aussi et surtout à les définir en fonction de ses capacités réelles.

En effet, entreprise qui fonctionne dans les normes est celle qui agit en conformité à des objectifs prédéfinis, et cela afin d'éviter un pilotage à vue, dépourvu d'objectifs. Ce sont les objectifs qui orientent les pas à faire, c'est-à-dire la politique de vente qu'il convient d'adopter.

Les objectifs sont en effet la clé de voute de la réussite d'une organisation, puisque c'est par la définition de ces objectifs que la vision commune sera instaurée, et que les tâches de chaque collaborateur, compte tenu de chaque objectif et sous objectif, seront clairement déterminées.

L'atteinte de ces objectifs est le garant de la performance de l'entreprise, conformément à l'adage : « Celui qui n'a pas d'objectifs ne risque pas de les atteindre ».

Sachant que l'objectif dont il est question est : le but final à atteindre, qui est en l'occurrence : la bonne gestion du passif social, et que dans le cadre de la définition de ces objectifs, l'entreprise sera accompagnée du professionnalisme d'un expert comptable, ce qui fait que les objectifs ainsi définis seront fixés en fonction des capacités financières réelles de l'entreprise.

2 – Réduction des risques de gestion sociale

Les cabinets d'expertise comptable de nos jours, comme toutes les autres entreprises dans les autres domaines, sont en recherche constante de sécurité, qui s'accompagne naturellement du refus des risques dans leurs systèmes de fonctionnement. Ceci car, tous les cabinets d'expertise comptable sont confrontés à une compétitivité accrue, les obligeant à faire face à des exigences nombreuses, qui demandent des précisions et qui n'acceptent pas la présence de risques.

Des risques qui tendent à s'accroître actuellement : *« La concentration, la dimension, la technologie et l'interdépendance des activités accroissent, par leur développement, même l'ampleur des perturbations. Ces risques qui sont soit internes, soit externes, peuvent mettre en cause la survie de l'entreprise, sa compétitivité au sein du secteur économique, sa situation financière, son image de marque, la qualité de ses produits, de ses services et de son personnel »* (Coopers et Lybrand, 2004 : 49).

Sachant que le risque principal en matière de gestion sociale est la prise d'engagements trop importants venant corolairement compromettre la solvabilité de l'entreprise sur le long terme, pouvant ainsi remettre en cause sa pérennité.

Selon l'affirmation de MOREAU : *« Le risque n'est que la menace qu'un évènement, une action ou une inaction affecte la capacité de l'entreprise à atteindre ses objectifs stratégiques et compromettre la création de valeurs »*

L'accompagnement par des experts comptable dans le processus d'évaluation du passif social va permettre à l'entreprise de réduire au maximum ces risques d'évaluation, qui puissent compromettre sa pérennité.

III- LA MISE EN OEUVRE DE LA MISSION AUPRES DES CLIENTS 4 *pages*

A) L'INFORMATION DES CLIENTS

En effet, il est constaté ces dernières années une réglementation accrue de la fonction d'expert comptable essentiellement faite dans le but de protéger et d'être transparent envers les clients et être crédible envers les tiers, comme on le dit : « *le cœur même du métier des experts-comptables est d'apporter la confiance aux clients face à la crise* »².

Avant même le début de la réalisation de la mission, l'expert comptable a le devoir d'informer l'entreprise cliente sur :

- La tenue et l'étendue de la mission
- Les pré requis et les requis indispensables pour la bonne réalisation de la mission
- Les étapes à suivre pour la réalisation de la mission
- Les interventions nécessaires
- L'issue et les apports de l'intervention de l'expert comptable
- La part de responsabilité de l'entreprise dans la contribution au bon déroulement de la mission
- Le montant ainsi que les modalités de paiement des honoraires

B) LA LETTRE DE MISSION SPECIFIQUE

Une fois la réalisation de la mission est convenue verbalement entre les deux parties, elles doivent ensuite établir une lettre de mission qui constituera le cadre d'exercice de cette mission.

En effet, il convient de préciser que le cadrage de la mission par une lettre de mission spécifique est un pré-requis obligatoire.

² IFEC : A quoi ressemblera la profession comptable dans 10 ans (Septembre 2011, 3 pages)

Du point de vue juridique, le contrat passé entre l'expert-comptable et le client relève des dispositions du Code Civil en matière de contrat d'entreprise (article 1779 et suivants du Code Civil). Ce contrat est spécifique puisque la rédaction d'un écrit et/ou la fixation du coût de la prestation ne sont pas des conditions de validité. Mais l'article 11 du Code de déontologie précise clairement que :

ARTICLE 11 du Code de déontologie : « *Les personnes mentionnées à l'article 1er passent avec leur client ou adhérent un contrat écrit, autrement dénommé « lettre de mission » définissant leur mission et précisant les droits et obligations de chacune des parties (...) une lettre de mission spécifique précise les droits et obligations de chacune des parties, ainsi que les conditions financières de la prestation. Cette lettre de mission comporte également l'engagement du client ou de l'adhérent de fournir au professionnel de l'expertise comptable chargé de tenir et de présenter ses documents comptables tous les éléments nécessaires à l'établissement d'une comptabilité sincère de son exploitation.* »

Il est ainsi obligatoire d'établir une lettre de mission qui fixe les obligations réciproques des deux parties contractantes. Elle est un moyen de preuve car, à défaut et en cas de litige, il appartient aux parties de donner au juge saisi du litige tous les éléments permettant de déterminer précisément l'étendue de la mission confiée à l'expert-comptable. La lettre fixe l'étendue de la mission et peut comporter une ou plusieurs prestations.

Cependant toute nouvelle mission doit faire l'objet d'un avenant. Ce dernier peut permettre également d'actualiser, de façon périodique, le montant des honoraires.

C) LA REALISATION DE LA MISSION

1 – La mission doit se réaliser conformément aux termes et conditions
préalablement convenus dans la lettre de mission

Comme le dispose l'article 1134 du Code Civil Français : « *Les conventions légalement formées tiennent lieu de loi à ceux qui les ont faites* ». Aussi, la réalisation de la mission doit se faire conformément aux conditions et termes convenus dans la lettre de mission.

2 - Toute modification d'une clause de la lettre de mission nécessite
l'accord de l'autre Partie

Une fois conclus, aucune des deux Parties au contrat n'est investie du pouvoir de modifier unilatéralement, c'est-à-dire sans l'accord de l'autre Partie, les termes du contrat, telle est la disposition du deuxième alinéa de l'article 1134 du CCF.

Telle modification unilatérale des termes du contrat est généralement sanctionnée par la possibilité d'une demande d'annulation du contrat par l'autre Partie lésée, notamment lorsque la modification porte sur des éléments substantielles au contrat, tel que le montant des honoraires. Et force est de préciser qu'une clause est substantielle si sans elle ou si elle a été formulée autrement, l'autre Partie n'aurait pas contracté.

Toutefois, les deux Parties peuvent préalablement prévoir dans le contrat des cas de modification automatique des termes du contrat, notamment de réévaluation des honoraires.

En effet, concernant cette réévaluation des honoraires, ni l'Ordonnance de 1945, ni le Code de déontologie n'apportent de précisions sur les modalités de réévaluation des honoraires. Cependant, le Code monétaire et financier apporte des précisions sur l'indexation des prix des produits et des services :

« Dans les dispositions statutaires ou conventionnelles, est interdite toute clause prévoyant des indexations fondées sur le salaire minimum de croissance, sur le niveau général des prix ou des salaires ou sur les prix des biens, produits ou services n'ayant pas de

*relation directe avec l'objet du statut ou de la convention ou avec l'activité de l'une des parties ».*³

- Régime particulier des clauses abusives : annulation de plein droit du contrat, sans besoin de l'accord de l'autre Partie

Mais force est de constater que dans le cas des clauses abusives, la Partie lésée peut demander, ou même exiger, une modification des clauses dites abusives, et pour cela, le consentement de l'autre partie n'est point requise.

Et l'existence de telles clauses abusives peut même conduire jusqu'à l'annulation du contrat. En effet, une clause est dite abusive lorsque son application fait naître un « déséquilibre significatif » entre les deux Parties.

Et c'est justement afin d'éviter de telles clauses abusives et de tel déséquilibre que des dispositions sont fournies l'Ordonnance du 19 Septembre 1945, en son article 24, en matière de fixation des honoraires :

³ De ce fait, la lettre de mission ne peut prévoir d'indexer les honoraires en fonction des indices généraux indiqués ci-dessus et des indices n'ayant pas de relation directe avec l'objet de la lettre ou avec l'activité du client. Elle peut mentionner cependant tous les indices ayant une relation directe. Nous avons ainsi trois possibilités :

L'utilisation de l'indice des prix de services comptables : C'est un indice trimestriel, de prix hors taxes relatif aux services comptables, publié par l'INSEE. Il convient à toutes les lettres de missions et à toute activité du client puisqu'il s'agit d'un indice qui est en relation directe avec l'activité de l'expert-comptable.

L'utilisation de l'indice Syntec : C'est un indice calculé de manière mensuelle grâce aux réponses données d'un groupe témoin représentatif des activités des membres de cette fédération. Cependant, il ne peut être retenu que dans les cas où la mission de l'expert-comptable est une mission de conseil ou bien que le client est membre de la fédération Syntec.

L'utilisation d'un indice lié à l'activité du client : Il s'agit d'utiliser un indice qui soit en relation directe avec son activité. C'est une solution cependant fastidieuse et difficilement applicable par les cabinets car il faut rechercher, pour chaque client, l'indice qui est en corrélation avec son activité.

« Les membres de l'ordre reçoivent pour les travaux entrant dans leurs attributions, des honoraires qui sont exclusifs de toute autre rémunération indirecte, d'un tiers, à quelque titre que ce soit. Ces honoraires doivent être équitables et constituer la juste rémunération du travail fourni comme du service rendu. Leur montant est convenu librement avec les clients sous réserve des règles et éléments de tarification qui pourraient être établis par le ministre chargé de l'économie, après avis du conseil supérieur de l'ordre et de l'application de la législation sur les prix. Ils ne peuvent en aucun cas être calculés d'après les résultats financiers obtenus par les clients. »

D'après l'article, des règles et éléments de tarification peuvent être établis par le Ministre de l'Economie et des Finances, après avoir obtenu l'avis du Conseil Supérieur de l'Ordre et l'application de la législation sur les prix. L'article précise bien « *qu'en aucun cas les honoraires ne peuvent être payés sous forme d'avantages, commission ou participations* ». En effet, l'acceptation de biens ou services constituerait une menace pour l'indépendance⁴. Ainsi une hospitalité ou des cadeaux sans commune mesure avec les usages habituels, ou l'octroi de conditions commerciales particulières pour l'acquisition de bien ou services, doivent être refusés.

D) LES MISSIONS COMPLEMENTAIRES LIEES

En effet, la mission principale consiste à proposer un guide méthodologique à la mission d'évaluation du Passif social. Toutefois, à cette mission principale peuvent être rattachées des missions complémentaires, à savoir le suivi du passif social et la gestion externe dudit passif social.

⁴ Le respect de la règle d'indépendance suppose, implicitement, que les honoraires relatifs à des travaux effectués ne soient pas trop élevés. L'indépendance d'un cabinet serait affectée si une part trop importante de ses revenus provenait d'un même client ou de clients d'un même groupe. De même, il ne peut pas accepter des honoraires trop bas qui ne lui permettent pas d'exercer sa mission convenablement.

a) Le suivi du passif social

Il ne suffit pas en effet de mettre en place une démarche d'évaluation du Passif social, une fois cette démarche acquise, il sera ensuite question d'assurer le suivi de la démarche ainsi instaurée.

C'est ainsi que l'EC doit prévoir un système d'évaluation périodique de la bonne exécution par les personnels de l'entreprise de la démarche proposée. En effet, l'évaluation peut être définie comme une activité qui présente comme but la mesure ou le jugement de valeur relative de la contribution d'une personne à une démarche spécifique au sein de laquelle elle est amenée à exercer ses fonctions et compétences, et dans laquelle elle est appelée à être efficace.

Aussi, l'objet de cette mission complémentaire de suivi du passif social est ainsi de comprendre l'efficacité des conseils et accompagnements proposés par l'expert comptable. En d'autres termes, il s'agit de savoir si la réalisation des conseils de l'EC a permis une rationalisation des engagements sociaux de l'entreprise.

b) La gestion externe du passif social

La gestion externe du passif social peut aussi être une mission complémentaire à celle de la proposition de guide méthodologique d'évaluation du Passif social. En effet, une fois le passif social évalué, la tâche ne s'arrête pas à ce niveau, encore faut-il que ce passif social soit géré. Et si l'entreprise cliente estime qu'elle n'est pas habilitée à gérer efficacement ce passif social, l'EC peut prendre en charge la tâche.

Une fois les généralités sur la mission d'évaluation du Passif social comprises, l'objet de la deuxième partie est de proposer une démarche à suivre par l'EC dans ce long processus d'évaluation du Passif social.

**CHAPITRE 2 : PROPOSITION D'UNE DEMARCHE A SUIVRE PAR
L'EXPERT-COMPTABLE EN MATIERE D'EVALUATION DU PASSIF SOCIAL
D'UNE ENTREPRISE DE PETITE TAILLE 34 pages**

**I – LA PHASE PREPARATOIRE : DIAGNOSTIC ET INVENTAIRE DE
L'EXISTANT 4 pages**

**A) LA MISE EN PLACE D'UN QUESTIONNAIRE D'AIDE AU
DIAGNOSTIC**

Le diagnostic et l'inventaire de l'existant doit préalablement se faire par un questionnaire de prise de connaissance. L'élaboration de ces questionnaires et l'engagement d'une enquête chez les personnes concernées par la gestion du Passif social devront permettre d'élaborer ce diagnostic.

Le questionnaire se présente comme suit :

OBJECTIFS ATTENDUS	QUESTIONS
Connaissance des différents types d'engagements sociaux de l'entreprise, et des modes d'établissement de ces engagements	Quels sont les différents types d'engagements sociaux de votre entreprise? Ces engagements sont-ils pris suivant des orientations stratégiques, sont-ils réajustés périodiquement par référence aux capacités réelles de l'entreprise?
Connaissance du niveau de solvabilité de l'entreprise par rapport à ses engagements	Avez-vous rencontré des problèmes particuliers au niveau de la satisfaction de vos engagements sociaux?

Connaissance du niveau de respect de ses engagements par l'entreprise	Vous qui opérez déjà dans le domaine, quels sont, selon vous, les avantages et les inconvénients des engagements sociaux déjà pris par l'entreprise? Est-elle en mesure de les satisfaire sans compromettre son développement? Pensez vous que ces engagements doivent être révisés?
---	--

B) LA COLLECTE DES INFORMATIONS

La collecte des informations va se faire selon la méthodologie de l'entretien semi directif, en utilisant les questionnaires ci-dessus.

Les entretiens semi-directifs étaient d'une durée maximum de deux heures par personne interviewée, ils laissent libre cours aux choix de réponse des enquêtés, avec leurs mots et des détails faisant sens selon eux.

L'entretien semi-directif a été spécialement choisi parmi tant d'autres méthodologies de recherches car il permet de recueillir des résultats qualitatifs, tout en mettant l'interviewé dans la possibilité de développer et d'orienter ses affirmations, grâce à la liberté d'action qui lui est offerte au cours de l'interview.

Ceci car contrairement à l'entretien directif, l'entretien semi-directif n'enferme pas le discours de l'interviewé dans des questions prédéfinies, ou dans un cadre fermé.

Le nombre de questions est limité à 4/5 afin de ne pas provoquer la lassitude chez les intéressées à la fin du questionnaire, d'autant plus que beaucoup d'entre elles sont des questions ouvertes nécessitant une réponse détaillée.

Les questionnaires n'ont pas été formulées de façon fermée afin d'instaurer une certaine liberté d'expression et de réflexion chez l'interviewé.

Concernant le déroulement de l'entretien, l'entretien semi-directif va commencer comme un entretien non directif : une consigne de départ très large portant sur un sujet large avec une attitude non directive. L'interviewé sera ensuite invité à donner son point de vue, à exposer ses expériences, compte tenu de la première directive donnée. À la fin de cette phase d'entretien non directif, une reformulation de synthèse sera faite, afin de conclure toutes les informations recueillies par l'exposé de l'interviewé, et c'est aussi ainsi qu'on introduit les sous-thèmes du guide non abordés spontanément par l'interviewé.

C) LES INTERLOCUTEURS A SOLLICITER

Quatre interlocuteurs doivent être sollicités dans le processus de collecte d'information, vu que toutes ces catégories de personnels de l'entreprise sont tous concernés par la question de la détermination du Passif social.

a) La direction

La Direction, en tant que telle, est le premier responsable et le principal initiateur de toutes les politiques de l'entreprise, dont notamment les politiques sociales et le système de GRH⁵.

b) Les cadres

Les personnes cadres sont en effet l'intermédiaire entre les salariés et la Direction, ce qui fait qu'elles tiennent une place importante dans le Conseil aux dirigeants lors de l'adoption des différents politiques à appliquer au sein de l'entreprise, vu qu'elles sont les personnes qui connaissent au mieux la situation de l'entreprise et les réactions possibles des salariés.

c) Les représentants des salariés

Les représentants des salariés sont vus comme les premiers défenseurs des intérêts des salariés, ce qui fait qu'ils doivent être entendus par l'EC lors de sa démarche d'évaluation du Passif social. Et cela afin de savoir : quels sont les avantages sociaux incontournables ? Quels

⁵ GRH = Gestion des Ressources Humaines

sont ceux qui constituent des « gaspillages » pour l'entreprise ? L'entreprise satisfait-elle ses engagements sociaux ?, ...

d) Les salariés

Les avis des salariés méritent aussi d'être soulevés vu qu'ils sont les premiers concernés par cette évaluation du volet social.

D) L'ETAT DES LIEUX A EFFECTUER

En plus de ce questionnaire de prise de connaissance, l'EC doit, avant d'entrer dans le cœur de sa mission, exécuter un état des lieux de l'entreprise où la mission d'évaluation du Passif social sera effectuée.

a) La prise en compte de la stratégie de l'entreprise

En effet, l'EC ne peut efficacement évaluer les engagements sociaux d'une entreprise sans prendre en compte sa stratégie sociale.

Concrètement, il s'agit de savoir quelle est la place que tiennent les RH⁶ dans l'entreprise, et quels types d'engagements correspondent à cette politique RH.

Les ressources humaines sont les ressources clés d'une entreprise, si bien que chaque entreprise entend la gérer avec une grande prudence et conformément à des politiques prédéfinies, propre à chaque entreprise. La gestion des ressources humaines doit se fixer comme ultime but la motivation des salariés la gestion des carrières et le développement d'outils RH. Même si la méthodologie est commune, les outils, les politiques, la communication restent spécifiques à l'entreprise, à sa culture et à ses problématiques.

⁶ RH = Ressources Humaines

Le pilotage des dispositifs de gestion des ressources humaines permet à l'entreprise d'identifier et d'adapter les compétences des ressources humaines à ses propres besoins, et si possible aux attentes des salariés.

Comme l'affirme Lyne Jutras et Lise Vaillancourt : « *Les organisations qui seront vraiment performantes à l'avenir seront celles qui auront découvert la façon de s'attirer l'engagement des gens et leur capacité à apprendre à tous les niveaux de l'organisation* »⁷.

Les ressources humaines sont gages de performance pour une entreprise, aussi l'EC, dans la réalisation de ses missions, ne doit point se détacher de la politique de GRH de cette entreprise.

b) La situation démographique de l'entreprise

Force est aussi de préciser que la mission d'évaluation du Passif social faite par l'EC doit nécessairement se faire en toute connaissance de la situation démographique de l'entreprise.

Il doit savoir l'effectif total de salariés, la moyenne d'âge au sein de l'entreprise, afin de pouvoir déterminer les engagements qui doivent être pris, compte tenu de la production des salariés actifs et les engagements déjà pris pour ceux déjà en retraite.

E) LA SYNTHÈSE DES INFORMATIONS COLLECTÉES

Les informations ainsi collectées doivent être synthétisées par l'EC, pour servir d'élément de base à sa mission.

Les informations collectées peuvent être regroupées dans le tableau qui suit :

⁷ Lyne Jutras et Lise Vaillancourt , Senge 1990

PERSONNES INTERVIEWEES		AVIS SUR LA SITUATION SOCIALE ACTUELLE			SUGGESTIONS D'AMELIORATION
Nom	Fonction	Description	Avantages	Inconvénient s	

F) L'ANALYSE DU DIAGNOSTIC ISSU DU QUESTIONNAIRE

Il s'agit, pour l'EC, dans cette étape, de donner ses avis personnels sur la politique sociale et les engagements sociaux de l'entreprise, compte tenu de ses facultés financières et de ses objectifs de développement sur le long terme.

Analyser le diagnostic signifie détecter les avantages et les inconvénients de chaque type d'engagement pour l'entreprise, par rapport à la valeur de cet engagement. Et émettre ensuite des suggestions sur chaque type d'engagement.

TYPES D'ENGAGEMENT	AVANTAGES	INCONVENIENTS	VALEUR DE L'ENGAGEMENT		APPRECIATION SUR LA SOLVABILITE DE L'ENTREPRISE	SUGGESTION
			Population bénéficiaire	Montant		
						Engagement à supprimer
						Engagement à maintenir
						Engagement à maintenir sous conditions

II – LA PHASE D’ANALYSE : APPROCHE DES ELEMENTS COLLECTES 8 *pages*

A) L’ANALYSE DE L’EXISTANT 4 pages

L’analyse de l’existant se fait en deux étapes principales. La première étape consiste à analyser l’aspect juridique de ces engagements, et la deuxième étape se chargera de déterminer les traitements des engagements pris en vertu des actes juridiques ou en vertu de la Loi.

a) L’analyse juridique

1) Accords entre l’entreprise et les salariés

D’un point de vue juridique, les salariés sont en droit de jouir des avantages sociaux qu’ils ont convenu avec l’entreprise. Et comme précisé ci-dessous : « Les conventions légalement formées tiennent lieu de Loi entre les Parties », elles doivent ainsi être exécutées de bonne foi. Une fois des promesses d’avantages émis aux salariés, l’entreprise se trouve dans l’obligation de les respecter.

Il s’agit, par exemple :

- des engagements de retraite supplémentaire,
- les engagements de prévoyance supplémentaire,
- les avantages sur capitaux propres,...

Ce sont en effet des engagements que les entreprises sont libres de prendre ou de ne pas prendre au profit de ses salariés, aucune disposition légale ne l’y contraint. Par contre, une fois l’engagement pris, et que tel engagement est valablement consigné dans un acte écrit, l’entreprise est engagée vis-à-vis de son salarié pour toute la durée et tout le montant convenu.

2) Obligations légales et conventionnelles

Outre les avantages sociaux que les entreprises sont libres de prendre, il existe aussi d'autre part des engagements légalement prédéfinis et qui doivent être obligatoirement prises par les entreprises au profit des salariés.

Il s'agit par exemple :

-Des indemnités de fin de carrière : Les indemnités de fin de carrière légales sont prévues par la loi du 19 Janvier 1978 dite loi de mensualisation et le décret n°200-715 du 18 Juillet 2009.

-Les médailles d'honneur du travail : L'attribution de la médaille d'honneur du travail est régie par le décret n° 84.591 du 4 juillet 1984 modifié par le décret n° 2000-1015 du 17 octobre 2000

-Le Droit individuel à la formation : La loi n°2004-391 du 04 mai 2004 a instauré le droit individuel à la formation en droit du travail et les articles L.6323-1 du code du travail sont consacrés au DIF.

Ce sont des droits qui sont automatiquement rattachés au statut de salarié, et auxquels l'entreprise ne peut renoncer.

3) Accords entre l'entreprise et les organismes de gestion

Les organismes de gestion sont des organismes auprès desquels les engagements sociaux pris par une entreprise au bénéfice de ses salariés peuvent être totalement ou partiellement couverts.

Ces organismes regroupent les compagnies d'assurance, les institutions de prévoyance et les mutuelles agréées.

La mise en place de ces organismes a été motivée par l'encouragement au travail indépendant. Et concrètement, il s'agit pour une TPE de contracter avec ses salariés du bénéfice de certains engagements, les organismes de gestion se chargeront ensuite de les acquitter totalement ou partiellement.

Par exemple, pour le cas de la retraite, l'article R-322-7-2 du Code du Travail dispose clairement que :

« L'Etat peut prendre partiellement en charge le revenu de remplacement versé aux salariés bénéficiant d'avantages de préretraite, en application d'un accord professionnel national ouvrant droit à une exonération des cotisations de sécurité sociale dans les conditions prévues à l'article L. 352-3 du code du travail et d'un accord d'entreprise dans les conditions définies ci-après lorsque les salariés concernés répondent à certaines conditions d'âge et connaissent des difficultés d'adaptation à l'évolution de leur emploi liées à des conditions spécifiques d'exercice de leur activité »

Ces parts d'engagements pris par les organismes de gestion sont à prendre en compte dans le cadre de l'évaluation du Passif social par l'entreprise.

b) L'analyse du traitement des engagements sociaux opéré par l'entreprise

1) Les règles d'évaluation

Toutes les entreprises sans exception sont assujetties à des engagements sociaux vis-à-vis de leurs salariés. Ces engagements sont en général constitutifs de « charges comptables » pour cette entreprise, sachant que cette charge peut être sur le long terme ou le court terme, donc répartis dans le temps. Ce qui fait que l'entreprise doit procéder périodiquement à une évaluation.

L'intérêt de telle évaluation est de pouvoir mesurer le poids exact des engagements de l'entreprise et de mesurer déjà les charges futures. Quelques règles doivent être appliquées dans ce processus d'évaluation périodique des engagements sociaux :

-L'inventaire des passifs

L'entreprise doit avoir une liste exhaustive des charges auxquelles elle est assujettie compte tenu de ses engagements.

-Analyse juridique générale

Il doit aussi être procédé périodiquement à l'évaluation des engagements pris par l'entreprise en vertu des accords passés avec les salariés (Accords d'entreprises, conventions d'entreprises, usages au sein de l'entreprise, contrats de travail, ...). La part d'engagement prise en charge par les organismes de gestion doit aussi être comptabilisée.

-Tous les types d'engagements sociaux pris en charge par l'entreprise doivent apparaître dans les charges comptables :

- les avantages à court terme ;
- les avantages postérieurs à l'emploi ;
- les avantages de fin de contrat de travail ;
- les autres avantages à long terme ; et
- les avantages fondés sur des actions (stock-options par exemple).
-

-Choix d'un référentiel de normes comptables bien déterminé dans le cadre de l'évaluation des passifs

Le traitement comptable des engagements sociaux pris par une entreprise doit suivre les normes d'un choix de référentiel comptable bien déterminé.

En France, les textes applicables aux sociétés non cotées sont :

Le Plan Comptable Général (PCG),
Le règlement CRC 99-02 et
La Recommandation 2003-R.01 du CNC relative aux règles de comptabilisation et d'évaluation des engagements de retraite et avantages similaires.

Pour les sociétés cotées établissant des comptes consolidés, les textes applicables sont

Les normes IFRS

La norme IAS 19 révisée pour les avantages du personnel et la norme IFRS 2 pour les stock-options.

Les normes FAS 87, 88 et 132 pour les engagements de retraite et norme FAS 123R pour les stock-options

En effet, il est important de procéder préalablement au référentiel comptable qui sera applicable au sein de l'entreprise, pour le traitement de ses charges sociales, car les règles d'évaluation sont différentes d'un référentiel à un autre.

2) Le traitement comptable

Le traitement comptable se fait en deux grandes étapes :

-Première étape : Rassemblement et évaluation globale de tous les engagements pris par l'entreprise au profit de ses salariés,

-Deuxième étape : catégorisation des engagements pris par l'entreprise :

Les engagements constitutifs de droits acquis pour les employés bénéficiaires (c'est-à-dire que ce sont des engagements qui ne peuvent plus être renoncés par l'entreprise mais auxquels elle est tenue)

Les engagements à acquérir qui sont constitutifs de droits futurs pour les salariés, attendant la réalisation de certaines conditions avant d'être acquis, par exemple.

Une fois ces deux étapes faites, l'entreprise est ensuite libre de procéder à l'inscription comptable de ses engagements sociaux, et cela conformément au référentiel comptable préalablement choisi.

L'intérêt de cette catégorisation en droits acquis et en droits à acquérir réside dans la définition du traitement fiscal de la charge.

En effet, en France, les provisions constituées pour les avantages octroyés pendant la durée d'activité du salarié se trouvent toutes exonérées de l'assiette de l'impôt sur les sociétés. On peut par exemple citer les provisions pour congés payés, les provisions pour Médailles du Travail, etc.

Par contre, les provisions constituées pour les engagements de retraite et avantages assimilés ne bénéficient point de cette exonération. Cela est prévu par l'article 39 du Code Général des Impôts stipule : « *Toutefois, ne sont pas déductibles les provisions que constitue 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.* »

Cependant, si l'entreprise choisit de confier la gestion du régime de retraite à un organisme extérieur (compagnie d'assurance ou mutuelle), les primes versées deviennent alors déductibles de l'impôt sur les sociétés.

B) L'ANALYSE DES MANQUEMENTS 2 pages

1) Au niveau juridique

Devant la soif de l'entreprise d'accroître sa renommée et d'être le leader dans son domaine, le personnel de cette entreprise a aussi ses propres objectifs personnels qu'il veut atteindre via l'exercice de ses fonctions professionnelles.

Ainsi, la mise en place de sa motivation à poursuivre son travail fera naître ce « sentiment d'appartenance » dans lequel il pourra refléter par la réussite de l'entreprise sa réussite personnelle. Un système d'organisation efficace est donc celui qui sait atteindre les objectifs de l'entreprise tout en sachant converger les intérêts divergents de ses membres.

Ainsi, certes, l'entreprise a besoin de produire, et d'être compétitif sur le marché de l'offre et de la demande, mais d'un autre côté, il ne faut non plus négliger le moteur de cette production qui n'est autre que le personnel. Dans ce sens, des politiques sociales bien déterminées doivent être appliquées pour susciter, éveiller cette motivation du personnel de l'entreprise.

Sachant qu'une motivation est certainement utile car c'est ce facteur qui aide le personnel à produire plus, à donner le meilleur de lui-même, en d'autres termes à être de plus en plus performant. La rémunération et l'accord de quelques avantages spécifiques sont autant de facteurs motivants pour les salariés, en effet, par la comparaison de ces avantages dans une entreprise à celles des autres, ils seront d'autant plus motivés à rester dans cette entreprise, et reconnaissant ainsi la valeur de ces avantages que les autres ne perçoivent pas, ils seront aussi motivés dans leur travail. En effet, la rémunération est un facteur motivant car elle est un moyen qui permettra au salarié de satisfaire des besoins qu'il n'a pas pu satisfaire auparavant. C'est ainsi la satisfaction de ces besoins nouveaux via la rémunération et les avantages, qui fondent la motivation par la rémunération.

Et c'est justement dans cette perspective que les entreprises ont souvent tendance à prévoir des contrats qui prévoient des avantages sociaux considérables pour ses ressources humaines

Mais cela ne suffit pas à développer l'entreprise. Certes, les RH sont le moteur qui fait fonctionner une entreprise, de par sa performance et sa motivation suscitées par les bonnes conditions sociales, mais les contrats doivent prévoir un système de paramétrage de ces avantages sociaux pour limiter les engagements de l'entreprise aux facultés réelles de l'entreprise.

Aussi, dans le domaine juridique, les manquements principaux sont essentiellement

- des clauses qui conditionneraient la perception de certains avantages sociaux à des objectifs de performance : de cette façon, les engagements financiers de l'entreprise seront compensés par les résultats,

- des clauses qui prévoiraient l'exonération de l'entreprise au cas où elle se trouve dans l'incapacité d'honorer ses engagements financiers (exemple, si l'entreprise se trouve en faillite, il faut prévoir les possibilités d'exonération)

2) Au niveau du traitement des engagements

Les différents référentiels comptables existants prévoient des méthodologies de traitements comptables des engagements sociaux, aussi performantes les unes que les autres.

Mais le manquement au niveau du traitement des engagements est que les engagements ne sont généralement pas pris en fonction des capacités financières réelles de l'entreprise, mais uniquement en fonction de la politique de GRH de l'entreprise.

En effet, la DRH a souvent des objectifs clairs sur la gestion des ressources humaines qu'elle entend mettre en œuvre. Ce sont souvent des objectifs ambitieux, qui veulent encourager les salariés, mais qui ne tiennent pas toujours compte des capacités financières futures et du niveau de solvabilité de l'entreprise débitrice.

C) PROPOSITION ET CHOIX 2 pages

Compte tenu des constats énoncés ci-dessus, quelques propositions et choix peuvent être adressées aux TPE au niveau juridique et au niveau du traitement de leurs engagements sociaux.

1) Au niveau juridique

-N'inclure dans le contrat de travail que les avantages obligatoires légaux.

En effet, les contrats tiennent lieu de Loi entre les Parties, ce qui fait qu'une fois inscrits dans le contrat de travail, les avantages sociaux engageront l'entreprise et les mettraient dans une situation de débitrice.

De plus, les modifications (suppression ou rajout de clauses nouvelles) dans un contrat de travail ne peuvent se faire unilatéralement par l'employeur, mais sous le consentement du travailleur.

Aussi, tous les types d'avantages sociaux ne doit pas être prévus dans le contrat, seuls les engagements obligatoires doivent être pris. Sinon, ces engagements risquent de lier l'entreprise, alors que ses facultés financières futures sont encore incertaines.

Les autres engagements sociaux facultatifs peuvent être consignés dans des conventions collectives, plus faciles à modifier que les contrats de travail.

- Les engagements sociaux facultatifs doivent être conditionnés par les résultats positifs de l'entreprise. Cette dernière doit prévoir des cas de limitation de ses engagements vis-à-vis de ses salariés en cas de résultats non satisfaisants.

2) Au niveau du traitement des engagements

Le fait de prévoir un système de regroupement des engagements en fonction de leur durée d'exécution est déjà une étape importante, mais le traitement des engagements peut aussi inclure deux volets : le prévisionnel et le réel, pour chaque engagement, et cela en fonction de plusieurs probabilités explicitement déterminées dans le tableau de traitement des engagements.

Par exemple, le traitement de l'IFC peut inclure le tableau d'incidence suivant (les facteurs incidents sont marqués en jaune).

Les prévisions sont plus sûres avec ces paramètres incidents, l'entreprise peut s'attendre à toutes les probabilités et il y aura moins de surprise lors de l'effectivité de l'engagement.

TABLEAU D'INCIDENCE DE VARIATION DES HYPOTHESES			
VARIATION DES HYPOTHESES	1	2	3
Age actuel			
Age à l'entrée			
Ancienneté			
Age de départ			
Travail total			
Travail restant			
Salaire			
Indemnités			
Taux d'actualisation	4	2	4
Probabilité de présence	95	95	90
Pourcentage d'augmentation	3	3	3
Salaire théorique en fin de carrière			
Montant total de l'IFC			
Montant probable de l'IFC			
IFC actualisé			
IFC Proratisé			

III – LA CREATION D’UN MODELE DE DOSSIER DE TRAVAIL POUR L’EXPERT COMPTABLE A DESTINATION DES PETITES ENTREPRISES *22 pages*

A) LE DOSSIER PERMANENT 7 pages

a) Les caractéristiques du dossier permanent

✓ Les caractéristiques proprement dites du dossier permanent

Le dossier permanent est le document de base de tout le processus d’évaluation du passif social, c’est ainsi un document de référence pour tous les acteurs impliqués par cette évaluation. Aussi :

- il contient des informations stables ne nécessitant pas des révisions fréquentes, des données plus ou moins pérennes,
- il présente un caractère pluriannuel

✓ Suggestion de regroupement des informations du dossier permanent : la création d’un référentiel unique

Du fait de la multiplicité des utilisateurs de ces informations, et de leurs caractères plus ou moins permanents, il convient de regrouper ces informations dans un référentiel unique portant le nom de : « dossier permanent ».

En effet, le référentiel est l’assemblage de toutes les références, c’est-à-dire de tous les règlements et les processus de fonctionnement et de traitement des données, dans le système d’information d’une entreprise, ces informations peuvent être les informations nécessaires aux fonctionnements des applications disponibles dans la base de donnée, mais peuvent aussi être les données de référence auxquelles peuvent se référer les collaborateurs de l’entreprise en cas

de besoin, dans notre cas, en cas de réalisation d'une mission d'évaluation du passif social. Le référentiel permet ainsi une lecture unique de toutes les données disponibles.

L'objectif premier d'un référentiel unique est la centralisation et la cohérence de toutes les données et informations présentant le même caractère : permanent. En d'autres termes, grâce au référentiel unique, tous les éléments permanents concernant l'évaluation du passif b seront regroupés en un seul référentiel, ils sont tous ainsi synchronisés et regroupés en un document unique.

Les avantages de la mise en place de tel référentiel unique sont nombreux :

- Eviter les pertes de temps dans la recherche, la collecte et l'assemblage des informations de même type pour les collaborateurs,
- Eviter la redondance des informations, et offrir des informations déjà validées et partagées par tous les services ou départements dans l'entreprise (ce qui signifie qu'une information, pour être utilisée, n'aura plus besoin d'être validée à chaque fois)
- La facilité d'accès, de visibilité et de partage des informations,
- Amélioration du traitement des informations par les collaborateurs
- La mise en place d'une information standard permet d'éviter les divergences d'interprétation

En effet, l'idée selon laquelle l'information est le point de départ de la performance des collaborateurs dans leurs actions est partagée par tous les acteurs dans une entreprise, aussi, la mise en place d'un référentiel unique est à la base même de la qualité de travail qui sera livré par les intervenants dans la mission d'évaluation du passif social.

b) La composition du dossier permanent

Le dossier permanent contient toutes les informations insusceptibles de variation d'une année à une autre, c'est donc le document de base pour l'entreprise auquel elle peut se référer si elle veut procéder à l'évaluation de son passif social.

✓ Les éléments à insérer dans le dossier permanent

Les éléments suivants peuvent être affichés dans le dossier permanent :

-Identification de l'entreprise,

-Organigramme de l'entreprise, avec description de la compétence de toutes les fonctions (Direction, DRH, Cadres, Managers, ...) dans la prise d'engagement social : cette description précise évitera les risques d'empiètement de compétences, et de savoir la hiérarchie dans la prise de décisions qui puissent engager financièrement l'entreprise,

-Ensemble des procès verbaux et délibérations prises par toutes les instances décisionnaires de l'établissement : il s'agit en l'occurrence d'un listing de tous les engagements déjà pris par l'entreprise, et les documents juridiques de base de tels engagements,

-Ensemble des contrats et des conventions passés par l'entreprise, et qui sont de nature à la rendre débitrice d'engagements sociaux,

-Cartographie des engagements sociaux qui peuvent être pris par l'entreprise,

-Tous autres éléments que l'entreprise estime pérenne et juge utile dans le processus d'évaluation du passif social.

- ✓ Conseils dans l'élaboration d'un document permanent et dans le regroupement des informations dans un référentiel unique

Les conseils suivants méritent d'être soulevés dans le cadre de l'élaboration d'un document permanent au sein d'une entreprise :

-Il n'existe pas de modèle de dossier permanent, ni de dossier permanent prédéterminé. L'entreprise est libre de choisir la présentation qui lui convient et qu'elle estime facile d'utilisation pour l'ensemble des collaborateurs,

-Le dossier permanent doit être bien structuré et les éléments semblables regroupés dans un même intitulé, pour éviter la perte de temps dans la recherche des informations,

-Eviter les doublons,

-Ne mettre dans le dossier permanent que les documents et informations insusceptibles d'interprétations diverses.

Ces conseils doivent être soulevés pour que le dossier permanent soit réellement l'élément majeur qui permette la prise de connaissance de l'environnement social de l'entreprise.

c) La synthèse des éléments collectés dans le dossier permanent social

Ci-dessous quelques outils qui puissent permettre la synthèse des éléments collectés dans le dossier permanent social.

- 1) L'inventaire exhaustif des avantages sociaux accordés aux salariés

Le tableau suivant relate les différents engagements sociaux qui peuvent être pris par l'entreprise, ainsi que les conditions dans lesquelles elle peut être engagée.

LISTE DES AVANTAGES SOCIAUX	CONDITIONS D'OCTROI		MODALITES DE CALCUL (formule)
	<i>Tenant aux salariés</i>	<i>Tenant à l'entreprise</i>	
Indemnités de fin de carrière			
Retraite supplémentaire			
...			

2) Le recensement des actifs de couverture

Les actifs de couverture sont l'ensemble des ressources à la disposition de l'entreprise qui puissent lui permettre de satisfaire son passif social. Le tableau suivant permet de recenser ces actifs de couverture, et permettent aussi en même temps d'identifier les différents secteurs d'affectation de ces ressources, pendant l'exercice déterminé.

EXERCICE 2013-2014				
LES ACTIFS DE COUVERTURE : montant chiffre d'affaires CA N-1 :				
Autres ressources :				
<i>LISTE DES SECTEURS D'AFFECTATION</i>	<i>POURCENTAGE actif AFFECTE</i>	<i>MONTANT DISPONIBLE</i>	<i>MONTANT PASSIF</i>	<i>ECART</i>
Social	20%			
Marketing	30%			
Evènementiel	40%			

3) Les règles d'évaluation et de comptabilisation

Les règles d'évaluation et de comptabilisation applicables à chaque type d'avantage social peuvent être facilement lues dans le tableau suivant :

LISTE DES AVANTAGES SOCIAUX	PRINCIPES D'EVALUATION			EXCEPTIONS AU PRINCIPE
	<i>Disposition ou texte de Loi de référence</i>	<i>Formule applicable</i>	<i>Explications</i>	
Indemnités de Fin de carrière				
Retraite supplémentaire				
...				

4) Le système de contrôle interne en matière d'engagements sociaux

Le système de contrôle au sein d'une entreprise, en matière sociale, ne peut être compris sans un préalable inventaire de toutes les fonctions impliquées dans la prise d'engagements sociaux. Une fois ces fonctions recensées dans la première colonne, l'étendue des pouvoirs pour chaque fonction, en termes de prise d'engagements sociaux, sera explicitée, ainsi que les personnes qui sont censées effectuer le contrôle de ces pouvoirs octroyés à chaque poste.

INTITULE POSTE	ETENDUE DES POUVOIRS SOCIAUX		CONTROLEUR HIERARCHIQUE	
	<i>description de la fonction sociale</i>	<i>Liste des personnes contrôlées</i>	<i>Pouvoir du contrôleur</i>	<i>Limite du contrôle</i>
Directeur Général				
Secrétaire Général				
Directeur des Ressources Humaines				
...				

--	--	--	--	--

d) La lettre de mission spécifique

L'article 11 du Code de déontologie précise le contenu d'une lettre de mission spécifique :

« Les personnes mentionnées à l'article 1er passent avec leur client ou adhérent un contrat écrit, autrement dénommé « lettre de mission » définissant leur mission et précisant les droits et obligations de chacune des parties (...) une lettre de mission spécifique précise les droits et obligations de chacune des parties, ainsi que les conditions financières de la prestation. Cette lettre de mission comporte également l'engagement du client ou de l'adhérent de fournir au professionnel de l'expertise comptable chargé de tenir et de présenter ses documents comptables tous les éléments nécessaires à l'établissement d'une comptabilité sincère de son exploitation. »

Force est de préciser que la lettre de mission spécifique doit figurer dans la liste de dossier permanent de l'EC

B) LE DOSSIER DE TRAVAIL 14 pages

a) Le chiffrage du passif social 5 pages

1) Le chiffrage du passif social relatif aux avantages postérieurs à l'emploi à prestations définies

1.1 Choix ou validation des hypothèses

Les divers organes qui sont chargés de l'accord d'avantages sociaux postérieurs à l'emploi seront déterminés dans le tableau ci-dessous, ces organes peuvent être différents d'un avantage social à un autre, c'est la raison pour laquelle il convient d'abord de recenser les divers avantages postérieurs à l'emploi, et déterminer ensuite les organes qui valident l'octroi de l'avantage et ceux qui effectuent le contrôle.

TYPES D'ENGAGEMENTS SOCIAUX POSTERIEURS A L'EMPLOI	CONDITIONS D'OCTROI	MODALITES DE CALCUL	ORGANE QUI ACCORDE L'AVANTAGE	ORGANE DE CONTRÔLE DE L'OCTROI DE L'AVANTAGE

1.2 Calcul de l'engagement brut

L'engagement brut constitue la réalité des charges sociales de l'entreprise, pour tous les engagements postérieurs au départ du salarié, excluant les taxes et les subventions. Le tableau suivant permet par exemple un outil de calcul simple de l'IFC, il est possible d'en faire de même pour les autres types d'avantages sociaux postérieurs à l'emploi.

AVANTAGES SOCIAUX	LISTE DES BENEFICIAIRES	MONTANT
--------------------------	--------------------------------	----------------

Indemnités de fin de carrière	1 -	
	2 -	
	3 -	
	4 -	
	5 -	
	6 -	
	...	
TOTAL IFC		

1.3 Calcul de l'engagement net

L'engagement net constitue le montant total des charges augmentées des différentes taxes et diminuées des diverses subventions ou prise en charge par des organes ou par l'Etat.

MONTANT BRUT DES CHARGES	TAXES APPLICABLES	SUBVENTIONS	MONTANT NET
Indemnités de Fin de Carrière			
Retraite complémentaire			
		TOTAL NET	

1.4 Calcul de la provision à inscrire au bilan

La provision à inscrire au bilan d'un exercice déterminé correspond uniquement aux charges de cet exercice, et non le montant total des charges. Ceci car, toutes les charges calculées ci-dessus correspondent à des charges futures pour l'entreprise, car ne seront acquittées qu'après le départ du salarié de l'entreprise.

Par exemple, conformément au tableau ci-dessous, la provision à inscrire au bilan d'un exercice est le « Montant acquitté pour l'exercice », et non pas le montant total estimé (car ce montant total peut encore être payable en plusieurs tranches, selon le type d'avantage social).

Exercice 2013 - 2014					
TYPE D'AVANTAGE SOCIAL	LISTE DES BENEFICIAIRES	DATE D'OUVERTURE DU DROIT	MONTANT TOTAL ESTIME	MONTANT ACQUITTE POUR L'EXERCICE	REPORT
Retraite complémentaire					
...					

1.5 Calcul de la charge annuelle

La charge annuelle (correspondant généralement à un exercice) est le montant net des engagements sociaux de l'entreprise à acquitter pour l'année. Par exemple, dans le tableau ci-dessous, la charge annuelle est le « Total des charges de l'exercice ».

Exercice 2013 - 2014					
TYPE D'AVANTAGE SOCIAL	LISTE DES BENEFICIAIRES	DATE D'OUVERTURE DU DROIT	MONTANT TOTAL ESTIME	MONTANT ACQUITTE POUR L'EXERCICE	REPORT
Retraite complémentaire					
...			TOTAL CHARGES DE L'EXERCICE		

2) Le chiffrage des autres passifs sociaux

1.1 La démarche d'évaluation du passif social relatif aux autres avantages à long terme

✓ Principes de base

Le traitement des autres avantages payables sur plusieurs échelons doit répondre à des principes spécifiques :

-L'évaluation doit comprendre un volet prévisionnel et un volet réel pour chaque exercice. Ceci car, comme l'acquittement se fait sur plusieurs années, il peut se présenter des aléas qui affectent le montant des charges versées. Par exemple, pour les retraites supplémentaires, la durée de vie du salarié bénéficiaire est une durée de vie probable, le décès de ce salarié libère l'entreprise de ses engagements.

-L'évaluation doit être le plus précis possible, et pour cela, elle doit prévoir toutes les hypothèses possibles, afin que l'entreprise ne se trouve pas en face d'une surprise.

✓ Outil d'évaluation

L'outil d'évaluation proposé, et qui répond à ces deux principes de base, est le suivant :

NOM DE L'AVANTAGE SOCIAL :				
BENEFICIAIRE 1	DUREE PREVISIONNELLE DE L'ACQUITTEMENT		MONTANT TOTAL ESTIME	
	Si paramètre 1	10 ans	Si paramètre 1	
	Si paramètre 2	20 ans	Si paramètre 2	
	Si paramètre 3	30 ans	Si paramètre 3	

Ce tableau d'évaluation des charges sur le long terme permet de mesurer les charges prévisionnelles de l'entreprise selon trois paramètres de calcul bien distincts qui influent directement sur le montant des charges.

1.2 La démarche d'évaluation du passif social relatif aux avantages sur capitaux propres

Force est d'abord de rappeler que les avantages sur capitaux propres contiennent les avantages sur stock option et sur actions gratuites. Le tableau suivant permet d'évaluer le passif social relatif à ces avantages sur capitaux propres, pour chaque bénéficiaire.

EXERCICE 2013-2014			
	BENEFICIAIRE	VALEUR	MONTANT ENGAGEMENT
	S	D'ACQUISITION	SOCIAL DE L'ENTREPRISE
STOCK OPTION	1	100 €	
	2	20 €	
	3	15 €	
		TOTAL ENGAGEMENT SUR S.O	
ACTIONS GRATUITES			
	1		
	2		
	3		
		TOTAL ENGAGEMENT SUR A.G	

b) La création de feuilles de travail consacrées à l'évaluation des
différents passifs sociaux 8 pages

1) Les indemnités de fin de carrière

1.1 Evaluation des IFC

Ce tableau est un outil d'évaluation individuelle de l'IFC, chaque salarié de l'entreprise doit disposer de cette fiche. Et c'est la somme de l'ensemble des charges IFC pour chaque salarié qui sera inscrit au bilan de l'entreprise pour un exercice déterminé.

NOM SALARIE :					
MATRICULE :					
SERVICE :					
FONCTION :					
FICHE INDIVIDUELLE D'EVALUATION DE L'IFC					
INFORMATIONS SUR LE BENEFICIAIRE				INFORMATION SUR LE MONTANT DE L'IFC	
Cause départ	convention collective de référence	Montant salaire	Ancienneté	Formule de calcul applicable	Montant net

1.2 Traitement comptable des IFC

Le traitement comptable de l'IFC est prévu par l'article L123-13 du nouveau code commerce qui donne la possibilité à une entreprise d'inscrire au bilan sous forme de provision le montant correspondant à tout ou partie de l'engagement. Il contraint également les entreprises à indiquer à l'annexe au bilan le montant des engagements d'IFC.

1.3 Traitement fiscal de la provision

Le traitement fiscal de la provision IFC varie selon que l'entreprise prend elle-même en charge le paiement des IFC de ses salariés, ou qu'elle a recours à des financements externes pour ce faire.

3) *Cas d'un financement interne*

Régime fiscal appliqué au salarié:

- Si le départ est à l'initiative du salarié, l'indemnité de fin de carrière est soumise à l'impôt sur le revenu.

- Si le départ est à l'initiative de l'employeur, l'indemnité de fin de carrière est exonérée d'impôt sur le revenu pour la fraction qui ne dépasse pas le montant le plus élevé entre les montants ci-après:
 - le montant prévu par la convention collective de branche, ou l'accord de branche ou par la loi,
 - ou la moitié de l'IFC perçue,
 - ou le double du montant de la rémunération annuelle brute du salarié au cours de l'année civile qui précède le départ en retraite.

Si le montant le plus élevé est constitué par la moitié de l'IFC perçue ou par le double du montant de la rémunération annuelle brute, la partie exonérée est limitée à cinq fois le montant du plafond annuel de la sécurité sociale.

L'indemnité conventionnelle ou légale est néanmoins intégralement exonérée d'impôt.

Régime fiscal appliqué à l'employeur :

En cas de financement interne, les indemnités de fin de carrière sont déduites du résultat imposable de l'entreprise. Les provisions réalisées couvrant tout ou une partie des dépenses ne sont cependant pas déductibles de l'assiette de l'impôt sur les bénéfices.

4) *Cas d'un financement externe*

Afin de couvrir ses charges d'indemnités de fin de carrière, l'entreprise peut souscrire un contrat d'assurance qui permettra à l'entreprise de constituer un fonds collectif de réserve. Elle pourra ainsi lisser la charge financière relative à ses engagements sociaux durant plusieurs années et ne grèvera pas sa trésorerie lors du départ de plusieurs salariés à la retraite durant une même année civile.

Le fonds collectif est alimenté par l'entreprise par des cotisations, des produits financiers et par la revalorisation annuelle des sommes versées grâce au rendement du placement. Les cotisations et autres versements dans le cadre du contrat d'assurance sont déductibles du

résultat net imposable. Ils constituent par ailleurs des charges d'exploitation et sont exonérés de la taxe sur les conventions d'assurance et des cotisations sociales. Les intérêts du placement du fonds collectif sont exonérés de l'impôt sur les sociétés.

1.4 Régime social des IFC

Si le départ est à l'initiative du salarié, l'indemnité de fin de carrière est soumise aux cotisations sociales, aux CGS/CRDS.

Si le départ est à l'initiative de l'employeur, l'indemnité est exonérée des cotisations et charges sociales dans la limite de 3 fois le plafond annuel de la sécurité sociale. L'indemnité est cependant assujettie à la CSG et à la CRDS pour la fraction qui dépasse le minimum légal ou conventionnel. L'entreprise est cependant soumise à une contribution employeur au taux de 50% à verser auprès de l'URSSAF. Cette contribution est prévue dans la loi de financement de la sécurité sociale de 2008.

Dans le cas où le départ à la retraite s'inscrit dans un plan de sauvegarde de l'emploi, l'indemnité de fin de carrière est exonérée des cotisations de sécurité sociale mais reste assujettie aux CGS/CRDS.

Dans le cas de la souscription d'un contrat d'assurance IFC par l'entreprise, les cotisations versées sont exonérées des charges sociales.

2) Les médailles du travail

1.1 Evaluation de l'engagement

L'évaluation de l'engagement en médailles de travail peut se faire par addition des engagements par fiche individuel d'évaluation.

Il sera fait une évaluation individuelle sur la base de l'outil ci-dessous :

NOM SALARIE

MATRICULE					
SERVICE					
FONCTION					
FICHE INDIVIDUELLE D'EVALUATION DES MEDAILLES D'HONNEUR DE TRAVAIL					
INFORMATIONS SUR LE BENEFICIAIRE				INFORMATION SUR LE MONTANT ATTRIBUE	
Cause départ	convention collective de référence	Montant salaire	Ancienneté	Formule de calcul applicable	Montant

L'évaluation de l'engagement total de l'entreprise, en termes de médaille de travail sera faite sur addition de tous les montants affichés sur chaque fiche individuelle d'évaluation.

1.2 Comptabilisation de l'engagement

La comptabilisation de l'engagement de l'entreprise en termes de médailles de travail se fait de la même façon que celle des indemnités de fin de carrière :

- inscription au bilan sous forme de provision le montant correspondant à tout ou partie de l'engagement.

- Indication à l'annexe au bilan le montant des engagements

3) Le compte épargne-temps

1.1 Evaluation du compte épargne-temps

L'évaluation du compte épargne temps se fera aussi par fiche individuelle, vu que l'épargne temps est personnelle à chaque salarié. L'outil suivant peut être utilisé dans le cadre de cette évaluation :

NOM SALARIE			
MATRICULE			
SERVICE			
FONCTION			
FICHE INDIVIDUEL D'EVALUATION DU COMPTE EPARGNE TEMPS			
Types de congés bénéficiés	Nombre de jours bénéficiés	Utilisation escomptée	Montant charge de l'entreprise
Congé de maternité	10		
Congé payé	30		
Jours de repos	2		
....			

1.2 Comptabilisation du compte épargne-temps

Le montant comptabilisé lors de la comptabilisation du compte épargne temps est le montant total des engagements de l'entreprise, après addition des engagements par salarié

4) Le droit individuel à la formation

1.1 Evaluation de l'engagement

L'entreprise s'engage envers chaque salarié à effectuer une formation individuelle, aussi l'évaluation du DIF doit aussi se faire par salarié dans ce cas, l'outil suivant peut être utilisé :

NOM SALARIE
MATRICULE
SERVICE
FONCTION
EXERCICE 2012 - 2013
FICHE INDIVIDUEL D'EVALUATION DU DIF

DIF CUMULES - REPORT	DIF 2012 - 2013	Plan de formation 2012 - 2013	Montant formation (Euros)
40 heures	20 heures	Dactylographie 6h	120
		Anglais 2h	25
		...	
		TOTAL ENGAGEMENT DIF	

1.2 Comptabilisation de l'engagement

L'engagement de l'entreprise qui sera comptabilisé, pour un exercice, sera le montant de toutes les formations de tous les salariés, après compilation de chaque fiche individuelle.

5) Les retraites supplémentaires

1.1 Evaluation de l'engagement

Dans le cadre des retraites supplémentaires, aussi bien les salariés que l'entreprise sont débiteurs du versement périodique d'une somme d'argent auprès d'une Institution définie, afin de compléter dans le futur la retraite du salarié.

L'objet de l'outil d'évaluation qui sera proposé n'est pas d'accompagner les salariés, mais plutôt l'entreprise, dans la détermination de la totalité de ses engagements en termes de retraites supplémentaires pour l'ensemble de ses salariés.

AGE ET NOM BENEFICIAIRE S DE LA RS	AGE DE DEPART EN RETRAITE	MONTANT SALAIRE	PART SALARIALE mensuelle	PART PATRONNALE mensuelle	DUREE VERSEMENT (prévisionnelle)	MONTANT TOTAL VERSEMENT pour la durée prévisionnelle

1.2 Comptabilisation de l'engagement

Le montant comptabilisé sera la somme totale de l'engagement pris par l'entreprise pour un exercice (la somme des versements patronaux mensuels)

6) Les prévoyances complémentaires

1.1 Evaluation de l'engagement

EXERCICE 2012 - 2013				
LISTE DES SALARIES CADRES				
	<i>Régime de base obligatoire</i>	<i>Régime de base facultatif</i>	<i>Contrats individuels de prévoyance</i>	<i>Montant total prévoyance complémentaire</i>
Salarié 1				
Salarié 2				
			TOTAL CADRES	
LISTE DES SALARIES NON CADRES				
	<i>Régime de base obligatoire</i>	<i>Régime de base facultatif</i>	<i>Contrats individuels de prévoyance</i>	<i>Montant total prévoyance complémentaire</i>
Salarié 1				

Salarié 2				
			TOTAL NON CADRES	

1.2 Comptabilisation de l'engagement

Le montant total de l'engagement comptabilisé sera la somme de l'engagement pour les cadres avec celui des personnes non cadres

b) La suggestion d'un rapport de mission 1 page

INTITULE DE LA MISSION :

Proposition d'un Guide méthodologique à la mission d'évaluation du Passif Social

OBJECTIFS DE LA MISSION :

Comme l'affirme Lyne Jutras et Lise Vaillancourt : « *Les organisations qui seront vraiment performantes à l'avenir seront celles qui auront découvert la façon de s'attirer l'engagement des gens et leur capacité à apprendre à tous les niveaux de l'organisation* »⁸.

Actuellement, le meilleur moyen utilisé par les entreprises pour attirer et fidéliser ses salariés est la politique salariale. Des rémunérations attractives, assorties d'avantages sociaux considérables sont proposés. Des propositions qui vont quelquefois au-delà des capacités financières de l'entreprise.

Aussi, pouvoir évaluer efficacement ses engagements sociaux est une étape importante, gage de solvabilité et de pérennité pour une entreprise. Mais l'accompagnement et le conseil de l'expert comptable dans la réalisation de cette mission sont d'autant plus importants.

⁸ Lyne Jutras et Lise Vaillancourt , Senge 1990

ETENDUE DE LA MISSION :

Proposition d'outils d'évaluation du Passif social, la gestion du passif social est une autre mission indépendante.

INDICATEUR DE SATISFACTION

On peut affirmer que la réalisation de la mission a été satisfaisante car tous les types d'engagements sociaux pouvant être pris par l'entreprise ont été évalués.

TROISIEME PARTIE : LA MISE EN OEUVRE DE LA MISSION AUPRES D'UN CLIENT DU CABINET : ETUDE D'UN CAS PRATIQUE 25 pages

CHAPITRE I – LE DOSSIER PERMANENT SOCIAL DU CLIENT 10 pages

A) LES DONNEES GENERALES DE L'ENTREPRISE 2 pages

a. La structure juridique

L'entreprise cliente du Cabinet dont le passif social sera analysé dans cette partie est une petite entreprise individuelle de 7 salariés, le dirigeant inclus.

b. L'activité

L'entreprise est un « un supermarché », dont l'activité principale est la vente de produits alimentaires.

c. Les ressources humaines

Les ressources employées sont au nombre total de 7 :

- 1 dirigeant
- 1 caissier
- 2 responsables rayon
- 3 vendeurs commerciaux.

Ils sont tous employés sur la base d'un contrat de travail en bonne et due forme.

B) LES ELEMENTS JURIDIQUES DU DOSSIER 2 pages

a. Les missions

- 1) La lettre de mission et avenants

L'étendue de la mission de l'expert comptable à accomplir pour le compte de ce client est : l'évaluation de son passif social.

En effet, c'est une petite entreprise qui a une double exigence contradictoire qu'elle veut rallier : économiser pour faire développer sa petite entreprise, motiver ses salariés en leur faisant bénéficier d'avantages sociaux normaux.

Sachant que la politique adoptée par cette entreprise pour motiver ses salariés est la « politique salariale ».

2) Les missions complémentaires

Des missions complémentaires peuvent être rattachées à cette mission principale d'évaluation du passif social :

- Gestion du passif social de l'entreprise
- Conseil et accompagnement à l'orientation stratégique de la politique RH de l'entreprise.

Ces missions complémentaires ne sont pas encore prévues dans la Lettre de mission initiale, mais leur inclusion dans les tâches de l'EC doit être consignée par un Avenant à la lettre de mission initialement conclue.

b. Les obligations légales et conventionnelles

1) La synthèse

Pour ce type d'entreprise, les obligations légales et conventionnelles sont :

- Les indemnités de fin de carrière
- Les engagements de retraite – Les engagements de retraite supplémentaire
- Les engagements de prévoyance sociale de base – Les engagements de prévoyance sociale complémentaire

-Le droit individuel à la formation

-Les comptes épargne-temps

2) La mise en conformité

Certains des engagements cités ci-dessus sont déjà pris par l'entreprise, d'autres non. L'objet de l'intervention de l'EC est de procéder à une « mise en conformité » des engagements pris par l'entreprise à deux références : les exigences légales, et la capacité financière de l'entreprise.

En d'autres termes, il s'agit d'évaluer le passif social de façon à ce que les engagements sociaux rentrent dans les normes légales, sans pour autant dépasser sa faculté financière, sans remettre en cause sa solvabilité à long terme et sans compromettre sa viabilité sur le marché.

c. Les rémunérations

1) La synthèse

Il est constaté au sein de cette entreprise que :

- Il n'existe pas d'écarts significatifs entre les rémunérations,

-Les salariés participent aux résultats de l'entreprise

-Les salariés bénéficient d'importants avantages sociaux qui engagent l'entreprise sur le long terme

2) Les documents internes

Il est constaté que l'entreprise ne dispose pas encore ni des documents permanents expliqués plus haut, ni des documents de travail pour l'évaluation du passif social. Aussi, la création de tous ces documents relèveront de la mission de l'EC.

d. Les accords

1) Les accords entre l'entreprise et les salariés

Les contrats de travail prévoient déjà certains avantages sociaux individuels, propres au poste du salarié. Ces avantages lient déjà l'entreprise.

2) Les accords entre l'entreprise et les organismes sociaux

Il existe aussi des accords entre l'entreprise et les organismes sociaux, en vertu desquels l'entreprise est engagée pour une certaine partie des avantages sociaux souscrits pour le compte de ses salariés.

C) LES SALARIES 2 pages

a. Les renseignements

Un dossier permanent sur les salariés doit être constitué relatant les informations suivantes :

-Nom, numéro matricule

-Date d'entrée en service

-Age d'entrée en service

-Salaire de base

-Liste des avantages sociaux au moment de l'intégration de l'entreprise

	NOM	MATRICULE	AGE D'ENTREE EN SERVICE	SALAIRE DE BASE	LISTE DES AVANTAGES SOCIAUX
Salarié 1					
Salarié 2					
Salarié 3					
Salarié 4					
Salarié 5					
Salarié 6					
Salarié 7					

b. Les contrats et avenants

Les divers contrats et avenants déjà conclus par l'entreprise avec ses salariés, des organismes sociaux sont à intégrer dans le document permanent :

	REFERENCE CONTRAT	CO CONTRACTANT	OBJET DU CONTRAT	OBLIGATIONS DE L'ENTREPRISE	
				<i>type d'obligation</i>	<i>montant</i>
Contrat N°1	CRT-20130202	Salarié n°1	Contrat de travail	salaire	
				retraite supplémentaire	
				...	
Contrat N°2					

D) LES DIRIGEANTS 2 pages

a. Le mode de direction

Le mode de direction de l'entreprise est expliqué comme suit :

-Le dirigeant ou directeur général est responsable de la conduite de l'établissement, et de la détermination des orientations stratégiques. Il est le premier responsable de la supervision des actions de tous ses salariés.

- Le caissier est responsable de l'encaissement des rentrées d'argent journalières dans la petite entreprise. Il assume aussi en même temps la fonction de comptable, en comptabilisant dans le livre de l'entreprise tous les encaissements et les décaissements pendant l'exercice.

-Les responsables rayon travaillent en étroite collaboration avec les vendeurs commerciaux. Ils sont aussi en quelque sorte les gestionnaires de stock du magasin.

b. Le mode de rémunération

Pour cette entreprise, la rémunération est considérée comme le pilier de la motivation des salariés. Ce qui fait que le montant de la rémunération dans cette petite entreprise est assez attractif pour les salariés.

d. Les retraites et prévoyances complémentaires

En plus de ce système de rémunération attractif, les salariés de cette entreprise bénéficient aussi d'un régime de retraite et de prévoyances complémentaires. Autant d'avantages sociaux qui engagent l'entreprise, sur le long terme même, et qu'il convient d'évaluer pour ne pas enfreindre le développement de l'entreprise.

e. divers

Divers autres avantages sociaux sont attribués aux salariés, mais qui ne sont pas inclus dans le dossier permanent, car ce sont parfois des avantages temporaires et conditionnés par les résultats de l'entreprise.

E) LES SPECIFICITES DU DOSSIER 2 pages

a. Les avantages en nature

Ceci est un dossier spécifique car les salariés jouissent d'avantages en nature : à savoir certains produits du supermarché. Ces avantages en nature méritent aussi une évaluation, car elles engagent l'entreprise, même pour un exercice, même s'ils ne constituent pas une réelle obligation pour l'entreprise.

b. La formation professionnelle

Les salariés de ce supermarché, comme tous les salariés d'autres entreprises, jouissent pleinement d'un droit à la formation professionnelle. Le montant des engagements de

l'entreprise au titre de ces formations professionnelles attribuées aux salariés méritent aussi une évaluation adéquate.

c. Les procédures

Les procédures d'attribution d'avantages sociaux méritent aussi d'être explicitées dans le dossier permanent. Cela afin de vérifier si les procédures en place permettent de réfléchir mûrement sur les conséquences financières de l'attribution de ces avantages.

CHAPITRE II – LE DOSSIER DE TRAVAIL D’EVALUATION DU PASSIF SOCIAL DU CLIENT 15 pages

A) LA PREPARATION DE LA MISSION 3 pages

a. La prise de connaissance de la mission et prise de connaissance générale de l’entreprise à évaluer

1) La structure de l’entreprise

Concernant la structure de l’entreprise, les constats suivants sont énoncés et vont orienter l’EC dans sa mission d’évaluation du passif social :

- Il n’existe pas au sein de l’entreprise une structure propre qui est habilitée et spécialisée dans l’évaluation du passif
- Les avantages sociaux sont accordés sans étude préalable de leurs conséquences financières, ceci du fait de l’inexistence de structure spécialisée pour ce faire au sein de l’entreprise
- Les avantages sociaux ne sont pas comptabilisés suivant un référentiel comptable précis.

2) Les dirigeants

Il existe un seul dirigeant au sein de l’entreprise : le fondateur du supermarché. Il a capacité de négocier et d’attribuer les avantages sociaux, et il n’y a pas de contre pouvoir (qui est censé rationaliser cette attribution d’avantages) dans ce processus, le dirigeant est maître de sa décision.

3) Le personnel

Il n’existe pas au sein de l’entreprise un organe représentant du personnel qui est chargé de la défense de ses intérêts auprès de la Direction.

4) Le climat social

Le climat social est harmonieux au sein de la petite entreprise. La communication est de mise, et les personnels sont motivés. Ce qui fait que réaliser une mission d'évaluation du passif au sein de cette entreprise est une mission assez simple pour l'EC : les salariés sont coopératifs pour fournir les informations nécessaires, et le cadre de travail est harmonieux.

b. L'acceptation de la mission

1) Le questionnaire d'acceptation

Avant l'établissement de la mission, l'EC élabore un questionnaire d'acceptation de la mission, qui lui permet d'avoir une vision globale de l'entreprise, son futur terrain d'étude :

- Est-il possible d'évaluer le passif social de cette entreprise ?
- Combien de temps prendra cette mission d'évaluation ?
- Quelles sont les difficultés probables dans la réalisation de cette mission ?
- Quelles sont les détails de la mission de l'EC ?
- Quelles sont les informations dont l'EC doit disposer pour mener à bien sa mission ?
- Combien de personnels du Cabinet d'EC seront affectés à cette mission ?
- Quels sont les résultats attendus de la réalisation de cette mission ?
- Quel est le montant des honoraires ?

2) La lettre de mission

Une fois ces questionnaires répondus, l'EC rédige les termes du contrat, et les combine dans la lettre de mission.

Cette lettre de mission consigne les obligations et les droits de chaque cocontractant, à savoir l'EC lui-même et l'entreprise cliente. Toute modification à un seul terme du contrat ne doit se

faire d'une manière unilatérale mais requiert obligatoirement le consentement de l'autre partie.

La lettre de mission qui sera rédigée se rapporte à cette mission d'évaluation du Passif uniquement, si une autre mission indépendante surgit, elle doit faire l'objet d'une autre lettre de mission. Toutefois, la lettre de mission rédigée par l'EC doit prévoir la possibilité d'exécution de missions complémentaires.

c. L'établissement du plan de mission

Une fois que les deux Parties ont signé la lettre de mission, et ont accepté de s'y soumettre, le plan de mission sera établi par l'EC, en collaboration avec l'entreprise cliente. Ce plan de mission doit être le plus détaillé possible, et inclut la liste des procédures de réalisation, le planning, les résultats attendus de l'intervention ainsi que le nom des intervenants.

MISSION D'EVALUATION DU PASSIF SOCIAL				
ENTREPRISE CLIENTE				
CABINET D'EXPERTISE COMPTABLE EN CHARGE DE LA MISSION				
PLAN DE MISSION				
PROCEDURE DE REALISATION	PLANNING		RESULTATS ATTENDUS	INTERVENANT S
	DELAI DE REALISATION	DATES DE REALISATION		
Collecte des donnés	10 jours	01 aout-11 aout	Constitution dossier permanent et dossier de travail	Monsieur Chapuis
...				
...				

B) LA REALISATION DE LA MISSION *12 pages*

a. La collecte des éléments

La collecte des éléments se fait par diverses manières :

- Entretiens avec les salariés et la Direction
- Prise de connaissance par analyse des documents disponibles au sein de l'entreprise : les contrats de travail, ...

Une fois les éléments nécessaires pour la réalisation de la mission collectés, il sera procédé au diagnostic du passif social de l'entreprise.

b. Le diagnostic du passif social

Le diagnostic du passif social est élaboré sur la base des éléments précédemment collectés, via les entretiens et les analyses de l'existant. Les litiges, les impôts différés, le montant global des engagements sociaux seront déterminés dans ce diagnostic.

1) Les litiges

Existe-t-il des litiges sur le passif social au sein de l'entreprise ? Lesquelles ?

En effet, le diagnostic de ces litiges permet d'apprécier si les engagements sociaux pris par l'entreprise sont suffisants et satisfaisants pour les salariés. Ou si au contraire, les litiges relatent l'insolvabilité de l'entreprise par rapport aux engagements trop ambitieux qu'elle a pris.

2) Les impôts différés

L'EC doit aussi faire un diagnostic de ces impôts différés, ceci car, en prenant un engagement social précis, l'entreprise n'est pas seulement tenu pour le montant brut de cet engagement, mais plutôt sur le montant net (c'est-à-dire le montant brut augmenté des charges patronales et des taxes).

3) Les engagements sociaux

Il sera fait ensuite inventaire de tous les engagements sociaux qui ont été pris par l'entreprise et auxquels elle est tenue. Une fois tous ces engagements recensés, il sera plus facile d'évaluer leur montant total. Ce montant total sera divisé en deux parties :

- Le montant qui a déjà été acquitté, ainsi que les pièces qui les justifient
- Le montant qui reste encore à acquitter, c'est la dette future de l'entreprise, assortie des contrats et conventions générateurs de la dette.

c. Les travaux d'évaluation

Une fois les données collectées, le diagnostic effectué, l'EC entre dans le cœur de sa mission : les travaux d'évaluation. Les travaux d'évaluation se feront par les outils proposés pour chaque type d'engagement social.

1) Les indemnités de fin de carrière

NOM SALARIE :					
MATRICULE :					
SERVICE :					
FONCTION :					
FICHE INDIVIDUELLE D'EVALUATION DE L'IFC					
INFORMATIONS SUR LE BENEFICIAIRE				INFORMATION SUR LE MONTANT DE L'IFC	
Cause départ	convention collective de référence	Montant salaire	Ancienneté	Formule de calcul applicable	Montant net

2) Les médailles du travail

NOM SALARIE

MATRICULE					
SERVICE					
FONCTION					
FICHE INDIVIDUELLE D'EVALUATION DES MEDAILLES D'HONNEUR DE TRAVAIL					
INFORMATIONS SUR LE BENEFICIAIRE				INFORMATION SUR LE MONTANT ATTRIBUE	
Cause départ	convention collective de référence	Montant salaire	Ancienneté	Formule de calcul applicable	Montant

3) Le compte épargne-temps

NOM SALARIE			
MATRICULE			
SERVICE			
FONCTION			
FICHE INDIVIDUEL D'EVALUATION DU COMPTE EPARGNE TEMPS			
Types de congés bénéficiés	Nombre de jours bénéficiés	Utilisation escomptée	Montant charge de l'entreprise
Congé de maternité	10		
Congé payé	30		
Jours de repos	2		
....			

4) Le droit individuel à la formation

NOM SALARIE
MATRICULE
SERVICE
FONCTION

EXERCICE 2012 - 2013			
FICHE INDIVIDUEL D'EVALUATION DU DIF			
DIF CUMULES - REPORT	DIF 2012 - 2013	Plan de formation 2012 - 2013	Montant formation (Euros)
40 heures	20 heures	Dactylographie 6h	120
		Anglais 2h	25
		...	
		TOTAL ENGAGEMENT DIF	

5) Les retraites supplémentaires

AGE ET NOM BENEFICIAIRE S DE LA RS	AGE DE DEPART EN RETRAITE	MONTANT SALAIRE	PART SALARIALE mensuelle	PART PATRONNALE mensuelle	DUREE VERSEMENT (prévisionnelle)	MONTANT TOTAL VERSEMENT pour la durée prévisionnelle

6) Les prévoyances supplémentaires

EXERCICE 2012 - 2013				
LISTE DES SALARIES CADRES				
	<i>Régime de base obligatoire</i>	<i>Régime de base facultatif</i>	<i>Contrats individuels de prévoyance</i>	<i>Montant total prévoyance complémentaire</i>
Salarié 1				
Salarié 2				

			TOTAL CADRES	
LISTE DES SALARIES NON CADRES				
	<i>Régime de base obligatoire</i>	<i>Régime de base facultatif</i>	<i>Contrats individuels de prévoyance</i>	<i>Montant total prévoyance complémentaire</i>
Salarié 1				
Salarié 2				
			TOTAL NON CADRES	

7) Les stocks options et actions gratuites

EXERCICE 2013-2014			
	BENEFICIAIRE	VALEUR	MONTANT ENGAGEMENT
	S	D'ACQUISITION	SOCIAL DE L'ENTREPRISE
STOCK OPTION	1	100 €	
	2	20 €	
	3	15 €	
		TOTAL ENGAGEMENT SUR S.O	
ACTIONS GRATUITES			
	1		
	2		
	3		
		TOTAL ENGAGEMENT SUR A.G	

d) La synthèse

1) Le bouclage de la mission

1.1 Synthèse de la mission

A la suite de cette mission, l'ensemble du passif social de l'entreprise sera évalué. Aussi, les résultats attendus de cette mission sont les suivants :

- Estimation de la valeur totale des engagements sociaux de l'entreprise
- Identification de tous les documents générateurs de ces engagements sociaux
- Identification précise de tous les bénéficiaires de ces engagements sociaux.

1.2 Fourchette de valeurs

A la suite de l'évaluation du passif social, il n'est toutefois pas possible de déterminer une valeur exacte du montant du passif social, mais uniquement une valeur approximative. Ceci car, la grande majorité de ce passif social est constitué par des dettes futures (engagements futurs) dont le montant exact ne peut être fixé à l'avance (du fait de l'existence de plusieurs probabilités). C'est la raison pour laquelle l'EC chargé de l'évaluation du passif social ne déterminera qu'une fourchette de valeurs à l'issue de sa mission.

1.3 Entretien de fin de mission

Une fois la mission effectuée, il sera fait un entretien de fin de mission avec l'entreprise cliente. Le but de cet entretien est

- de boucler la lettre de mission,
- d'identifier si les résultats attendus initialement ont été atteints,
- de déterminer quels ont été les problèmes rencontrés lors de la réalisation de la mission, quelles ont été les conséquences sur la tenue de la mission et le deadline ?
- et éventuellement, quelles seront les nouvelles missions qui seront confiées à l'EC.

2) Le rapport

Dans le rapport de mission doivent figurer les éléments suivants :

- Diagnostic : le diagnostic rappelle le mode de fonctionnement de l'entreprise, la politique RH adoptée
- Evaluation : calcul du passif social de l'entreprise compte tenu des éléments diagnostiqués
- Préconisations : suggestions de cadrage des engagements sociaux adaptés au profil spécifique de l'entreprise.