

# CONVERGENCE

RH & FINANCE

## Externalisation des passifs sociaux

### Objectifs & contraintes

contexte

Cet article a pour objectif de permettre au lecteur de mieux appréhender les objectifs et les contraintes de l'externalisation des passifs sociaux.

Il présente les résultats d'une étude sur la quantification des avantages financiers qui en découlent.

**Nicolas Hirth**  
Valoria Conseil  
Directeur Associé

Email :  
nicolas.hirth@valoria-conseil.fr

**Charon Halioua**  
Valoria Conseil  
Actuaire

Email :  
charon.halioua@valoria-conseil.fr

Un passif social résulte d'une obligation de l'entreprise envers ses salariés en vertu d'une loi, d'une convention collective ou d'un accord interne à l'entreprise.

En France, les entreprises n'ont pas l'obligation de financer l'engagement auprès d'une compagnie d'assurance.

Par contre, elles doivent reconnaître, au moins dans les comptes consolidés, les provisions correspondantes à leurs engagements. Ces provisions ne sont pas fiscalement déductibles (à l'exception des régimes de médailles du travail).

L'externalisation des engagements, permet notamment de créer la charge fiscale correspondant à une charge comptable mais peut répondre à d'autres objectifs : externaliser un risque, dynamiser une gestion financière, sécuriser la trésorerie et le paiement des prestations, etc.

Elle peut se concevoir de deux manières différentes :

- comme un véhicule financier si l'entreprise reste responsable du paiement des prestations ;
- comme une solution d'assurance avec transfert du risque lorsque l'assureur se substitue de manière définitive à l'entreprise.

La suite de l'article explicite les objectifs et les contraintes identifiés :

Objectifs	Contraintes
<ul style="list-style-type: none"><li>&gt; Bénéficier d'un avantage fiscal</li><li>&gt; Transférer un risque viager</li><li>&gt; Dynamiser l'investissement</li><li>&gt; Gérer la trésorerie</li><li>&gt; Rassurer les tiers</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>&gt; Immobiliser de la trésorerie</li></ul>

Nous détaillerons également une approche qui a pour objectif de quantifier le gain financier lié à l'avantage fiscal et qui peut être utilisé comme outil d'aide à la décision.

Pour finir, nous présenterons les quelques solutions existantes sur le marché.

## Objectifs de l'externalisation

La principale motivation d'une entreprise pour externaliser ses passifs sociaux est souvent l'avantage fiscal qui découle de l'opération. Mais elle peut également poursuivre d'autres objectifs de gestion ou de communication qui ne sont pas nécessairement liés à un avantage financier immédiat.

### Bénéficiaire d'un avantage fiscal

L'externalisation permet de créer la charge fiscale correspondant à une charge comptable non déductible.

L'avantage financier est double :

- l'entreprise perçoit des revenus financiers sur des sommes qu'elle aurait dû verser au titre de ses impôts ;
- les revenus financiers générés ne sont pas imposables.

### Transférer un risque viager

Une entreprise qui doit payer des rentes à un nombre limité de retraités supporte un risque plus important qu'un assureur qui gère un portefeuille beaucoup plus large et qui a la capacité d'évaluer de manière précise son risque.

Moyennant le paiement d'un capital constitutif, il est possible de transférer de manière définitive le risque à l'assureur dès lors que les droits des bénéficiaires sont figés et parfaitement déterminés à la date du transfert.

L'entreprise se libère ainsi complètement du risque viager mais ne bénéficie pas de gain financier immédiat.

### Dynamiser la stratégie d'investissement

Dans le cadre d'une gestion financière à long terme, il est admis que les meilleures stratégies d'investissement comportent une part de risque à court terme.

L'externalisation permet à une entreprise de dynamiser ses investissements financiers sans exposer son bilan aux variations des marchés.

En effet, les règles comptables permettent d'amortir dans le temps les dérivés du régime.

Ainsi, l'entreprise enregistre un produit en compte de résultat correspondant au rendement attendu des actifs. L'écart entre rendement attendu et rendement réel est considéré comme un écart actuariel qui est lissé en compte de résultat.

#### Exemple /

##### CAS D'UN INVESTISSEMENT À 100% EN ACTIFS RISQUÉS.

Actifs 31/12/N	100
Rendement réel	-20
<b>Actifs 31/12/N+1</b>	<b>80</b>
<i>(pas de paiement de prestations, pas de cotisations au fonds)</i>	

Si l'entreprise a fait l'hypothèse d'un rendement attendu de 7%, tout se passe en comptabilité comme si la valeur des actifs est de 107 au 31/12/N+1. L'écart entre rendement réel et rendement attendu (perte de 27) sera amorti dans les exercices futurs. L'impact comptable est donc limité.

Si l'entreprise choisit un provisionnement interne et la même stratégie d'investissement, d'autres normes comptables s'appliquent. Le bilan et le compte de résultats de la société sont alors immédiatement impactés par la sous performance des actifs.

### Gérer la trésorerie

Lorsque les prestations d'indemnités de retraite sont significatives par rapport à l'activité de l'entreprise, l'externalisation est un bon moyen d'éviter des difficultés de trésorerie qui pourraient découler d'une mauvaise anticipation.

### Rassurer les salariés et les investisseurs

L'externalisation permet d'immobiliser les fonds dédiés aux paiements des prestations et sécuriser ainsi les salariés et les retraités de l'entreprise. Elle permet également de diminuer des provisions souvent considérées comme des dettes et donc d'améliorer le bilan de la société et l'image que peuvent en avoir les investisseurs.

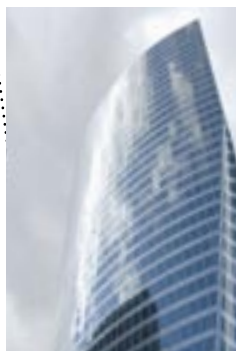
## Contraintes de l'externalisation

### Immobiliser de la trésorerie

Pour bénéficier d'une déductibilité fiscale, les fonds doivent être versés auprès d'un tiers indépendant et ne pourront être utilisés que pour le paiement des prestations décrites au contrat.

Il s'agit généralement de prestations de retraite telles que les Indemnités de Départ en Retraite (IDR) ou de rentes de retraite supplémentaire. Les contrats qui permettent d'intégrer les indemnités de licenciement sont de plus en plus rares pour éviter tout problème de requalification fiscale.

Lorsque l'entreprise fait le choix de l'externalisation de ses passifs sociaux, elle doit donc renoncer de manière durable à une partie de sa trésorerie.



## Quantification de l'avantage fiscal

La question qui se pose à l'entreprise est de savoir si les avantages qu'elle peut attendre de l'externalisation méritent l'immobilisation d'une trésorerie qui peut être significative sur une très longue période. Pour déterminer cet avantage et aider à la décision, il est nécessaire d'estimer le gain financier attendu.

### Analyse des rendements

En calculant le rendement financier sur une année pour une entreprise qui externalise et une entreprise qui provisionne ses engagements sociaux, l'avantage fiscal apparaît de manière évidente :

	Externalisé	Provisionné
Engagement	100	100
Déduction fiscale	30	-
<b>Montant net investi</b>	<b>70</b>	<b>100</b>
Intérêt	5	5
Impôt sur intérêt	-	1,5
<b>Intérêt net</b>	<b>5,0</b>	<b>3,5</b>
Rendement net	7,1% (=5/70)	3,5% (=3,5/100)

En analysant l'évolution du rendement sur une période plus longue, on s'aperçoit que le rendement en cas d'externalisation converge lentement vers 5%. À un horizon de 20 ans, le rendement affiché atteint 6,5% et à 40 ans 5,8%.

En effet, les intérêts crédités produisent eux-mêmes un rendement réel de 5%. Sur du long terme, ces intérêts deviennent plus important que l'investissement initial et diluent le rendement global du fonds.

A contrario, le rendement annualisé est stable en cas de provisionnement, quel que soit le nombre de périodes considérées.

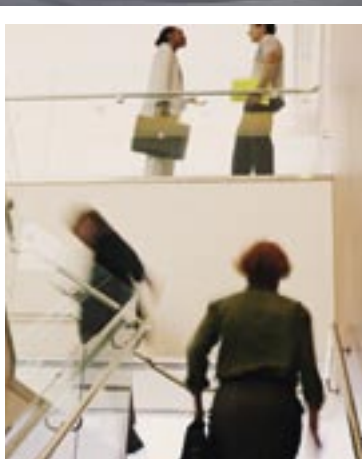
### Analyse du gain financier

L'approche comparative ci-dessus porte sur des taux de rendement et ne permet pas de quantifier en valeur actuelle l'économie qu'entraîne l'externalisation.

Les résultats présentés ci-après ont été obtenus à partir d'un modèle simplifié mais facilement généralisable quelle que soit la structure de la population.

Le coût net comptable des engagements de retraite, par référence aux normes comptables usuelles, peut être défini de la manière suivante:

Charges	Produits
> Coûts des services rendus	> Économie d'impôt sur le flux de trésorerie
> Charges d'intérêt	> Rendement financier
> Impôts sur les rendements financiers	



// L'externalisation en France peut se concevoir soit comme une solution de défiscalisation soit comme une solution de gestion des risques.

Les résultats présentés ici ont valeur d'illustration. La population étudiée est purement théorique.

La comparaison de la valeur actuelle des coûts futurs selon le choix de financement des engagements sociaux donne les résultats suivants :

	Provisionné	Externalisé	Gains d'externalisation
TAUX INTERNE : 5 %	3 635 687	2 318 538	1 317 149 (36,2%)
TAUX INTERNE : 7,5 %	2 318 538	2 318 538	0 (0%)
TAUX INTERNE : 10 %	961 475	2 318 538	- 1 357 063 (141%)

Le choix du taux de rendement interne est déterminant comme le montre les résultats ci-dessus. Il peut correspondre au taux de rendement d'un investissement productif, au coût de la dette de l'entreprise ou encore du taux sans risque observé sur les marchés financiers.

Tout dépend de ce que ferait l'entreprise de sa trésorerie si elle décide de ne pas l'investir pour financer ses engagements sociaux.

## Les véhicules disponibles

Pour que les cotisations versées lors de l'externalisation ouvrent droit à déduction fiscale, il faut que l'assureur possède une personnalité juridique distincte de celle de l'entreprise, et que cette dernière perde définitivement la propriété et la disposition des sommes versées.

Il existe sur le marché quelques solutions que nous présentons ici.

### Les Contrats « Article 39 »

Pour permettre la déduction des primes d'assurance versées dans le but de financer des Indemnités de Fin de Carrière, les assureurs ont construit des contrats spécifiques dits « Article 39 » (par référence au Code Général des Impôts).

Dans ces contrats, les cotisations payées par l'entreprise au titre des salariés en activité viennent alimenter un fonds dédié au paiement des prestations.

Au moment du départ en retraite et du versement de la prestation, l'assureur verse le montant correspondant.

L'employeur n'a **aucune obligation légale de payer des cotisations** à l'assureur de manière régulière. Il peut à tout moment décider d'arrêter d'alimenter le fonds. En conséquence, l'assureur rembourse les prestations dans la limite des fonds disponibles.

Dans un « article 39 », le risque de dérive des engagements reste à la charge de l'employeur qui devra assumer la différence entre les fonds accumulés sur son contrat et les prestations à payer.

L'assureur ne prendra jamais à sa charge le risque de la variation des prestations suite à des évolutions réglementaires par exemple ou des augmentations des prestations plus rapides que prévu.

**Il s'agit d'une externalisation de la gestion financière sans externalisation du risque.**

### Achat d'une rente viagère

Lorsque l'entreprise a pour obligation de payer une rente viagère à ses salariés, elle peut s'adresser à un assureur pour qu'il se substitue à son obligation, en échange du paiement du capital constitutif de la rente.

Dans ce cas, l'entreprise est totalement libérée de son engagement et ne pourra pas être sollicitée pour couvrir une insuffisance du fonds.

Si un assureur accepte de prendre en charge le risque viager, il refuse en général le risque financier lié à des règles prédéterminées de revalorisation des rentes.

En cas d'insuffisance des rendements financiers pour financer les revalorisations, l'entreprise sera appelée à payer des cotisations complémentaires.

### Solutions internationales

Il n'existe pas de solutions clés en main pour un grand Groupe international qui souhaiterait avoir une gestion financière des engagements identique dans l'ensemble des pays où il est implanté.

Pourtant, il y a plusieurs intérêts à centraliser les décisions d'investissement : stratégie financière mieux maîtrisée, meilleure adéquation actif/passif, économie d'échelle, etc.

On peut néanmoins trouver des solutions imparfaites à travers les fonds de pension européens et les OPCVM coordonnés.

Les fonds de pension européens peuvent détenir pour un même Groupe plusieurs compartiments indépendants, étanches entre eux mais avec une gestion financière commune. Par exemple, il peut coexister un compartiment par pays et par régime. Néanmoins, ces fonds requièrent des niveaux de financement minimum et obligeront le Groupe à externaliser ses engagements dans tous les pays concernés.

Les OPCVM coordonnés permettent de créer un véhicule financier commun à l'ensemble des entités du Groupe au niveau européen et dont la gestion financière peut être déterminée au niveau consolidé. Chaque pays pourrait ainsi externaliser les engagements en suivant les objectifs du Groupe et les contraintes réglementaires locales, tout en ayant une gestion financière commune.

Mais dans aucune des deux solutions présentées, il n'est possible de gérer les flux de trésorerie entre les différents pays. Il est ainsi impossible d'utiliser un surplus de cotisation en France pour payer des prestations en Allemagne, par exemple.

## QUI SOMMES-NOUS ?

Cabinet d'actuaire, Valoria Conseil est expert dans le domaine de la rémunération des salariés et des avantages sociaux accordés par l'entreprise. Il peut s'agir de retraite, de prévoyance, d'épargne entreprise ou d'autres formes de rémunération à court ou long terme.

Valoria Conseil propose notamment des missions cadrées pour la comptabilisation des engagements sociaux: identification des dispositifs, choix des hypothèses, calcul des engagements, et comptabilisation.

Nos travaux sont certifiés par des actuaire qualifiés, membres de l'Institut des Actuaire. Notre engagement de respecter les meilleures pratiques et l'expertise de nos actuaire dans l'application des normes comptable IFRS garantissent à nos clients la fiabilité de leur information financière.

