



PAR
CHRISTOPHE MARION
FONDATEUR DE FINHARMONY

Indemnités de départ en retraite **Où en est le débat sur le taux de *turnover* ?**

Depuis quelques mois, de nombreuses entreprises ont eu des débats avec leurs auditeurs à propos de la façon de tenir compte de la rotation du personnel. Anteeo et FinHarmony ont lancé une enquête pour faire le point de ces discussions.

En France, l'indemnité de fin de carrière (IFC, ou indemnité de départ en retraite, IDR) est l'élément le plus important des engagements sociaux à provisionner selon IAS 19. En effet, les retraites elles-mêmes étant payées par la Sécurité Sociale, les entreprises

n'ont aucune obligation à provisionner dans leurs comptes au titre des pensions et les cotisations versées au fil du temps constituent une charge « *au fil de l'eau* ». En général, le principal engagement est donc l'IFC.

Pour le calcul en application d'IAS 19, les actuaires font un certain nombre d'hypothèses : augmentation des salaires, taux d'actualisation, probabilité que le salarié soit présent dans l'entreprise au moment de son départ en retraite... Cette dernière hypothèse, aussi appelée taux de *turnover*, fait débat depuis quelques mois : certains auditeurs avancent que le *turnover* ne doit tenir compte que des démissions, et pas des licenciements individuels, ni des ruptures conventionnelles.

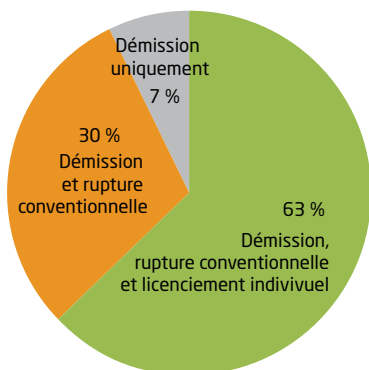
L'argument essentiel est que les règles comptables ne permettraient pas de tenir compte des éventuels licenciements futurs. Puisqu'ils n'ont pas été

décidés, leur fait générateur n'est pas encore intervenu¹. Mais ce raisonnement ne tient pas, puisqu'il confond les règles de provisionnement selon IAS 37 et celles d'un calcul actuariel selon IAS 19. Si on acceptait ce raisonnement, on ne devrait pas non plus tenir compte de la mortalité, puisque le décès du salarié, comme son éventuel licenciement, n'est pas intervenu.

Un argument connexe avance que tenir compte de licenciements futurs remettrait en cause la continuité de l'exploitation. Cela ne se peut, car il s'agit de licenciements individuels, pas de la remise en cause de la permanence de l'activité de l'entreprise. Il convient de rappeler que les licenciements collectifs et autres plans sociaux ne sont pas discutés ici : ils ne sont pas pris en compte dans le calcul du *turnover*. En effet, en ce qui les concerne, il n'y a pas de base statistique. Le passé n'est pas un bon indicateur de l'avenir : leur absence dans le passé ne dit rien qui soit utile à la prévision. La norme prévoit donc seulement que lorsqu'ils surviennent, on constate un *curtailment*.

En réalité, ce que prévoit la norme IAS 19, c'est de prendre en compte tous les événements futurs que l'on peut prévoir de façon statistique, afin de calculer au mieux la provision. On prend en compte les augmentations de salaires (même si elles n'ont pas été décidées), la possibilité que le salarié décède

Quels éléments prenez-vous en compte pour le calcul du turnover ?





PIERRE HABERT
ACTUAIRE CONSEIL, ANTEEO

« Avant tout, minimisons les écarts d'expérience »

Finance & Gestion : Avez-vous été surpris des résultats de l'enquête ?

Pierre Habert : Pas surpris, mais conforté, les résultats de notre enquête² montrent que près des deux tiers des entreprises prennent en compte les démissions, les ruptures conventionnelles et les licenciements individuels pour le calcul du *turnover*. Le débat nous a été remonté par certains de nos clients : des auditeurs ont commencé à faire des remarques à ce propos il y a environ 2 – 3 ans, alors que nous faisons les calculs sans cette nouvelle interprétation depuis plus de 30 ans. Aucune modification normative sur ce point n'est intervenue, ni en IFRS, ni en US GAAP sur ce sujet. En tant qu'actuaire conseil, nous ne pouvons pas nous cantonner uniquement à la phase calculatoire avec l'application d'hypothèses prédéterminées mais bien à faire prendre conscience à la direction financière de nos clients de l'impact de telle interprétation par rapport aux demandes de la norme (cf. notre argumentaire³).

Par ailleurs, l'Institut des Actuaires a tenu un débat sur ce thème il y a un an environ, mais n'a pas pris position. Nous pensons que ce sujet devrait être pris plus en charge par les directions financières et comptables et ne pas être seulement laissé aux auditeurs, actuaires et autres spécialistes ou à un « consensus de place ».

Pour vous, le débat est-il clos ?

Pas encore, il ne s'agit pas de donner tort ou raison à certains, mais il reste important de mesurer les impacts.

Nous avons des cas où si nous avons retenu comme tur-

nover la démission uniquement, l'engagement augmentait subitement de 15 à 20 % (traités en écarts actuariels par capitaux propres, et aussi la charge des années suivantes par P&L). Et sur les années suivantes en étalement, il aurait fallu reprendre en gains actuariels ces 15 à 20% de majoration subite. N'oublions pas qu'un des principes des IFRS ou US GAAP en la matière est d'obtenir les meilleures estimations du coût final des avantages postérieurs à l'emploi pour éviter trop d'à-coups dans la comptabilisation de ces engagements.

D'autre part, le principe fondateur des évaluations actuarielles et du choix des hypothèses est de minimiser au mieux les écarts d'expérience (réalité du turnover par rapport aux hypothèses retenues, réelle augmentation salariale par rapport à la projection...).

L'analyse de ces écarts d'expérience sur une période de 3 à 4 années (pour éviter des effets conjoncturels) permet de réajuster dans un sens ou un autre les différentes hypothèses de comportement utilisées.

Quel commentaire avez-vous sur le traitement de la rupture conventionnelle ?

Il s'agit d'un dispositif assez récent, pour lequel nous ne disposons pas de base statistique très longue. Certaines entreprises ont transformé les démissions ou/et les licenciements individuels en rupture conventionnelle. Cependant, en observant sur les 3 ou 4 dernières années, il est simple de constater le comportement de l'entreprise en la matière et de l'insérer dans le processus de calcul de ces probabilités. ●

(même s'il n'est pas décédé), et la possibilité qu'il fasse l'objet d'un licenciement individuel, même celui-ci n'est pas envisagé à la date d'évaluation.

Un impact sur le compte de résultat

Elaborer une hypothèse en ignorant sciemment certains faits ne paraît pas de bonne pratique. Concrètement, on surestime la provision lors de l'évaluation, puis on reprend chaque année la fraction excédentaire correspondant aux licenciements dont on n'avait pas tenu compte. Quelle importance pour le directeur financier ? Après tout, ce mécanisme ne

semble pas impacter pas le résultat : l'excédent de provision comme la reprise annuelle, sont comptabilisés directement dans les capitaux propres, en OCI. En fait, il y a bien un impact en résultat : le montant de l'obligation étant surestimé, chaque année le montant de la charge financière, qui résulte de la désactualisation de l'obligation est lui aussi surestimé. Mais même s'il n'y avait pas d'impact en résultat, les capitaux propres ont été artificiellement réduits. Pour certaines entreprises, l'effet peut être significatif. Lorsque les capitaux propres sont utilisés pour la détermination de covenants bancaires,

comme dans un ratio de *gearing*, par exemple, c'est loin d'être neutre. Et que diraient les actionnaires s'ils savaient qu'une hypothèse significative a été sciemment ignorée, réduisant ainsi la valeur comptable de leur entreprise ?

Les résultats de l'enquête

Afin d'aider les entreprises, parfois un peu perdues dans ce débat d'experts, FinHarmony et Anteeo ont analysé la pratique des entreprises. Les résultats de l'enquête sont désormais disponibles². En synthèse, peu d'entreprises (20%) ont eu un débat sur la question. La majorité des

entreprises continuent à prendre en compte tous les événements futurs statistiquement prévisibles (cf. figure).

L'écrasante majorité (95%) des entreprises n'envisage pas de changer de méthode. ●

1. Voir l'article « L'évaluation des engagements sociaux » dans le numéro de janvier 2014 de l'actuariel, le magazine professionnel de l'actuariat.

2. <http://www.anteeo.com/resultats-enquete-turnover/>

3. <http://www.anteeo.com/notre-position-sur-le-calcul-du-turnover/>