



GT Benefits – Institut des Actuaire

Note sur les Engagements Sociaux

Novembre 2023

Rédacteur : Julie Sroussi / Nicolas Thilliez
Diffusion : Membres des GT IA Benefits + Engagements sociaux



1. Un contexte économique et social choqué depuis 2022

Pendant plus de 30 ans, l'inflation, c'est-à-dire la hausse généralisée et durable des prix des biens et services, est restée relativement contenue (en France, elle oscillait entre 0 et 3%). **Depuis l'été 2021, l'inflation a augmenté, jusqu'à atteindre des niveaux compris entre 5 % et 7 %**, avec un maximum de 7.2% en février 2023. Dans certains pays de la zone euro l'inflation atteint 10 %, voire 20%.

Il faut noter d'ailleurs que cette montée de l'inflation s'est accompagnée d'une **forte augmentation des taux d'actualisation**, qui a eu pour conséquence, toutes choses égales par ailleurs, une **baisse significative des engagements sociaux** et donc une reprise¹ de provisions pour les entreprises qui provisionnent ou mentionnent ces engagements dans leurs annexes. A titre d'illustration, une hausse des taux de 0.50 % engendre, une baisse des engagements de l'ordre de 5 %, pour des durations de 10 ans.

Enfin, s'ajoute à cela la **réforme des retraites**, portant notamment l'âge légal de 62 à 64 ans, de façon progressive, entre septembre 2023 et 2030. Les décrets et circulaires d'application sont en cours d'élaboration, à la suite de la promulgation, le 15 avril 2023, de la Loi de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023.

A plusieurs égards, **ces trois événements combinés viennent impacter, plus ou moins significativement, l'évaluation des engagements sociaux des entreprises.**

2. Les engagements sociaux, de quoi parle-t-on ?

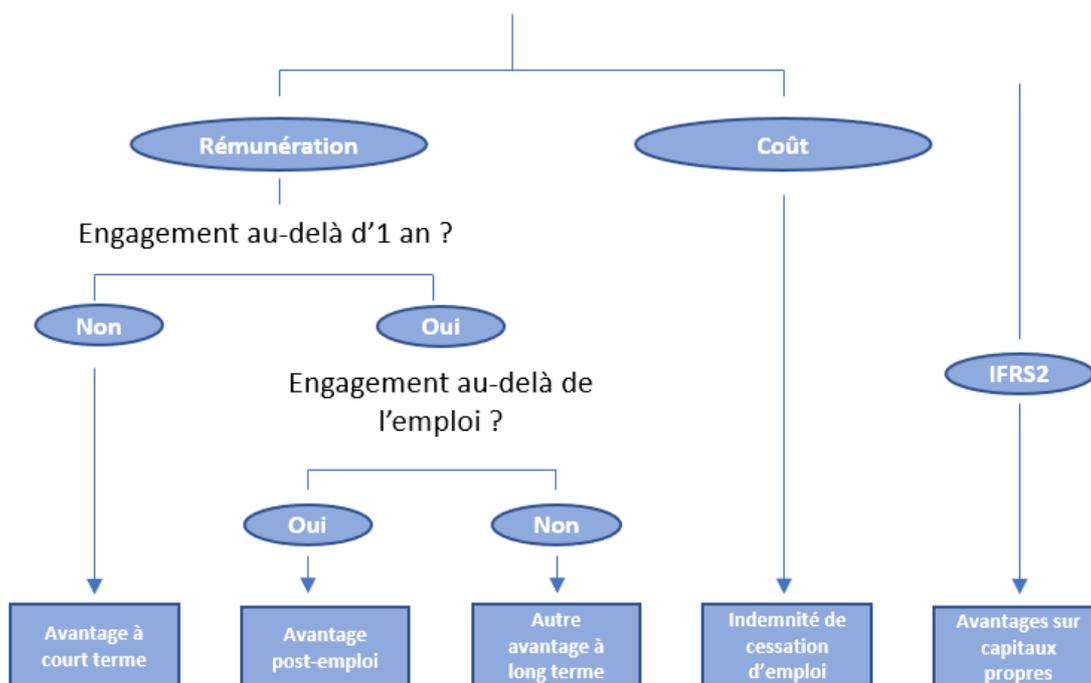
Selon la norme IAS19, il existe 4 catégories d'avantages au personnel dont :

1. Les avantages à court terme qui désignent les avantages du personnel qui sont dus intégralement dans les douze mois suivants la fin de la période pendant laquelle les membres du personnel ont rendu des services à l'employeur avant la cessation de l'emploi.
2. Les avantages postérieurs à l'emploi qui désignent les avantages du personnel qui sont payables après la cessation de l'emploi.
3. Les indemnités de cessation d'emploi qui correspondent aux avantages du personnel fournis en contrepartie de la cessation d'emploi résultant :
 - De la décision de l'entité de résilier le contrat de travail du membre du personnel avant l'âge normal de départ en retraite ;
 - De la décision du membre du personnel de partir volontairement en échange de ces indemnités.
4. Les autres avantages à long terme qui désignent les autres avantages du personnel qui sont dus intégralement dans les douze mois suivant la fin de la période pendant laquelle les membres du personnel ont rendu les services correspondants (et avant la cessation de l'emploi).

¹ Cette reprise n'a pas eu les mêmes impacts en Normes Françaises et en Normes IFRS.



S'agit-il d'une rémunération pour services rendus ou d'un coût d'une cessation de services ?



En France, d'une façon générale, les engagements engendrant des passifs sociaux sont :

- Les indemnités de fin de carrière (avantages postérieurs à l'emploi) ;
- Les médailles d'honneur du travail (autre avantage à long terme) ;
- Les gratifications d'ancienneté (autre avantage à long terme) ;
- Les frais de santé (avantages postérieurs à l'emploi) ;
- Les régimes de préretraite (avantages postérieurs à l'emploi / cessation d'activité) ;
- Les régimes à prestations définies (avantages postérieurs à l'emploi).

Un certain nombre d'hypothèses, plus ou moins fortes, sont utilisées pour la valorisation des passifs sociaux.

3. Les enjeux

Parmi les hypothèses utilisées, le **taux d'actualisation** et la **politique salariale** des entreprises nécessitent un point d'attention particulier compte-tenu de leur incidence élevée sur la valorisation des engagements sociaux.

En dehors du taux d'actualisation imposé par le contexte macro-économique et financier, la politique salariale est à la main des entreprises. Celle-ci influe directement sur le niveau des salaires et le mouvement du personnel (turnover). La politique salariale nécessite donc un choix d'hypothèses sensibles aux mains des entreprises pour valoriser leurs engagements sociaux.



Dans un contexte de forte inflation actuel, après une longue période de quasi-stagflation, nombre d'entreprises s'interrogent aujourd'hui sur leur politique salariale et en particulier sur l'hypothèse du taux de revalorisation des salaires à long terme. En effet, le choix d'un taux de revalorisation au-dessus ou en dessous du niveau d'inflation aura forcément des incidences futures sur le turnover. Or, l'hypothèse du turnover est très souvent estimée rétrospectivement, c'est-à-dire en reprenant des observations passées des mouvements de personnels indépendamment des perspectives à venir.

4. Importance de l'accompagnement par un expert

Le nouveau contexte inflationniste, ainsi que le phénomène de « Grande Démission », documenté par la Dares (Ministère du Travail) doivent donc **conduire les entreprises à réviser** :

- **l'hypothèse de revalorisation salariale, très structurante** dans le calcul des engagements à long terme. Il est en effet difficilement envisageable que les entreprises ne doivent pas **augmenter leurs grilles de rémunération, ainsi que leurs prévisions en la matière** ;
- **l'hypothèse de turnover, également structurante sur le long terme**, puisque le décalage entre ces prévisions de salaire, et les attentes des salariés, engendre un risque accru d'instabilité accrue des effectifs en poste.

Par ailleurs, **la réforme des Retraites aura également un impact sur les hypothèses à retenir**, d'abord en termes d'horizon de paiement des prestations, mais également sur le niveau de celles-ci, dans le cas notamment de régimes additifs.

Ces éléments de contexte pointent du doigt l'importance, pour une entreprise qui provisionne des engagements sociaux, d'être accompagnée par des actuaires, ou des experts des risques à long terme, notamment pour que les hypothèses retenues puissent être documentées, et étayées par une expérience éprouvée de cet exercice. Il faut en effet rappeler qu'une **valorisation insuffisamment encadrée, peut faire naître un risque en termes d'écriture comptable, et plus globalement sur la valorisation du bilan de l'entreprise**, a fortiori dans un contexte de cession ou de fusion/acquisition, quelle que soit la taille de l'entreprise. On mentionnera également le rôle de l'actuaire dans le cas où l'entreprise s'orienterait vers une externalisation de ses provisions auprès d'un organisme assureur, compte tenu de la technicité requise dans l'élaboration ou l'étude d'un contrat d'assurance. Dans ce cadre, on précisera notamment que la remontée des taux peut faire naître un risque de surcouverture des engagements, et partant un risque de requalification fiscale des sommes externalisées.