



LA MERIDIONALE

Etude réalisée le 27/03/2023

Situation arrêtée au 31/12/2022

DIOP Mama / FVI - Patrimoine & Entreprise

Téléphone conseiller : 0606060606

Email conseiller : mdiop@fvi.fr

Téléphone société : 04 67 17 93 63

Adresse : 265 avenue des Etats du languedocs 34000 MONTPELLIER

Site web : <http://www.fvi.fr>

Sommaire

Dossier Indemnité de fin de carrière	1
LA MERIDIONALE	1
Préambule	4
La société	5
La société et les paramètres utilisés.....	6
Le passif social au 31/12/2022	7
Analyse des paramètres de l'étude	8
Analyse de l'effectif	9
Liste des salariés de l'entreprise.....	11
cadresup (2)	11
cadre (1)	11
am (1)	11
Conventions collectives applicables	12
METALLURGIE (INDUSTRIES) BOUCHES DU RHONE	12
MINIMUM LEGAL	22
Tables de Mortalité	24
Tables de mortalité utilisées : Table INSEE 2014-2016 (système)	24
Turnover	26
Analyse du passif social	27
Généralités	28
La comptabilisation des engagements retraites.....	29
Fiscalité pour le salarié	30
Fiscalité pour l'entreprise.....	32
Les indemnités de fin de carrières à verser à terme	33
Récapitulatif du passif social relatif aux IFC arrêté au 31/12/2022.....	34
cadresup (2)	34
cadre (1)	35
am (1)	35
L'engagement corrigé de l'entreprise à terme	37
Engagement corrigé relatif aux IFC à terme	38
Plan de financement	40
Externalisation.....	41
Financement par primes périodiques	43
Financement par prime unique	44
Financement combiné	45

Préambule

L'évaluation du passif social consiste à estimer les engagements qu'une entreprise a envers ses salariés au titre de la retraite.

Ces avantages sociaux représentent une convention par laquelle l'employeur prévoit le versement de prestations aux employés pendant leur période d'activité ou à partir de la fin d'activité.

Ces prestations pouvant prendre plusieurs formes : les régimes de retraite (à prestations définies ou à cotisations définies), les Indemnités de Fin de Carrière (IFC) ou les Médailles du Travail (MDT).

La Loi fixe une indemnisation minimum appelée « minimum légal » qui dépend de l'ancienneté du salarié et de sa rémunération. Elle varie également si le départ à la retraite est pris à l'initiative de l'entreprise ou du salarié lui-même.

Certaines conventions et accords collectifs de branche ou d'entreprise peuvent prévoir une indemnisation supérieure.

Le coût de cette indemnité est considéré comme probable et nécessite donc d'être mentionné dans les comptes annuels (mention en annexe et/ ou constatation en provision).

Le provisionnement est recommandé pour toutes les entreprises françaises, il devient obligatoire pour les entreprises qui appliquent les normes IFRS.

Rappelons que les IFC sont financées exclusivement par l'entreprise. Leur assujettissement à cotisations sociales dépend des circonstances du départ en retraite du salarié.

Après une présentation de la société (dénomination, siège, convention collective, date de clôture d'exercice); nous nous intéresserons successivement au passif social de l'entreprise puis, à l'engagement financier.

Les hypothèses actuarielles (taux de mortalité et taux de Turnover) et financières (taux d'actualisation financière et taux d'évolution des salaires) doivent être objectives et réalistes, ni imprudentes, ni d'une prudence excessive. Elles doivent être représentatives des tendances économiques et démographiques observées au sein de l'entreprise à la date de clôture d'exercice.

La norme IFRS, IAS 19 est utilisée pour calculer ce passif potentiel.

La société

La société et les paramètres utilisés

Société	LA MERIDIONALE
Adresse	62 route des plages - 30100 ALES
Code NAF	851A
N° de SIRET	01234567890123
Forme Juridique	SAS
Convention(s) collective(s)	- METALLURGIE (INDUSTRIES) BOUCHES DU RHONE

Année de référence : 2022

Paramètres utilisés pour le calcul du passif social

Effectif présent au 31/12/2022	4 salariés
Masse salariale globale	255 000 €
Méthode	IAS19 : méthode des unités de crédits projetés
Tables de mortalité	Table INSEE 2014-2016 (système)
Turn-Over	Faible
Option de départ choisie	Départ volontaire lorsque les salariés pourront bénéficier de la retraite à taux plein.
Taux de charges patronales	45% : am, employe, ouvrier 50% : cadresup, cadre
Taux d'actualisation financière	3,75%
Taux d'évolution des salaires	1%
Date de situation arrêtée	31/12/2022

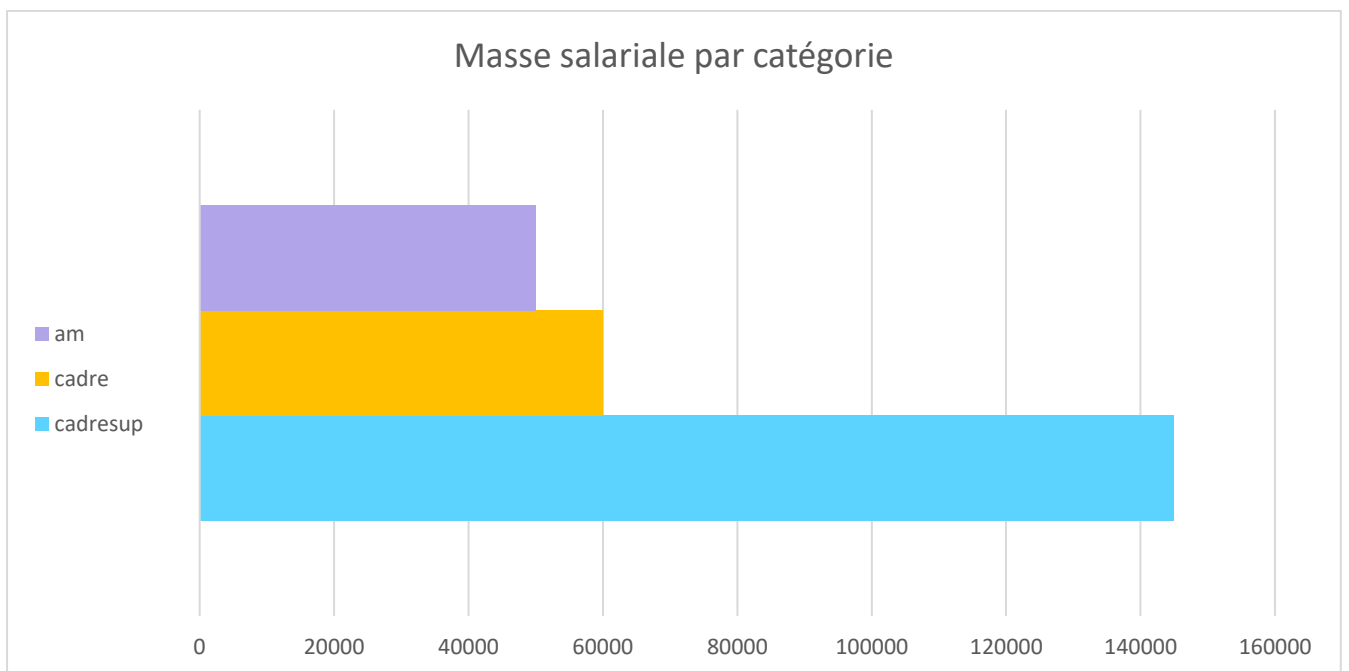
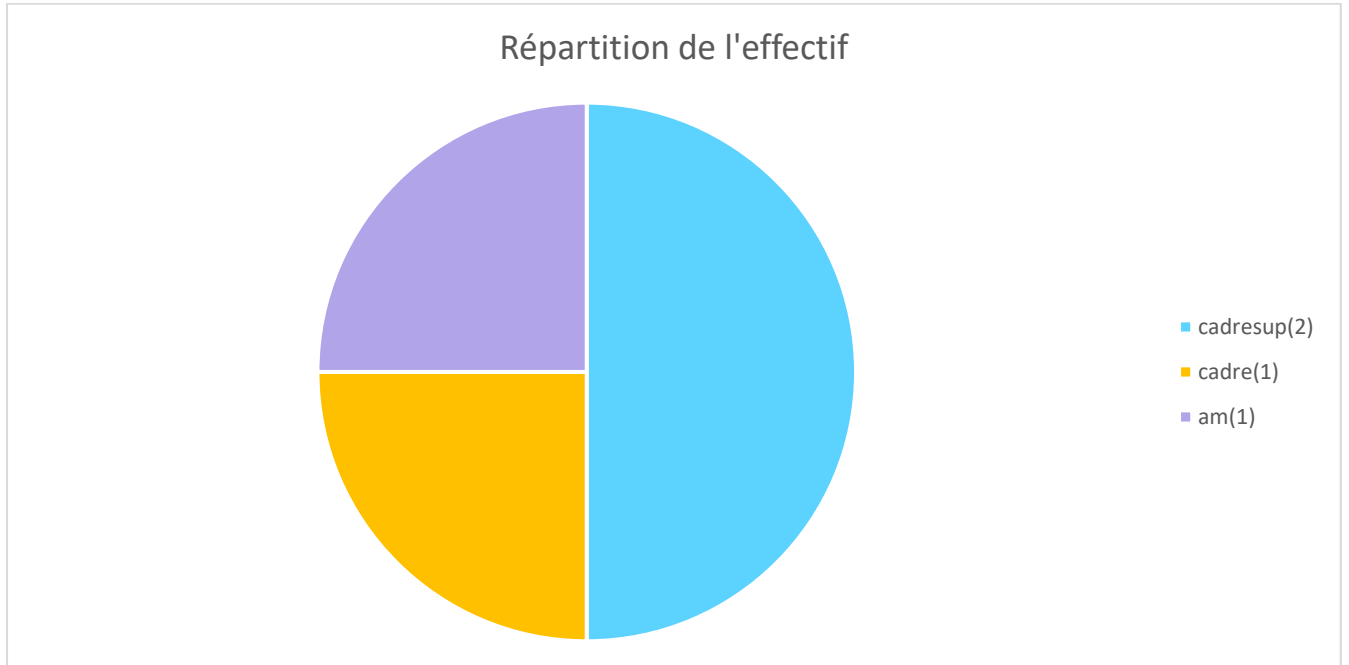
Le passif social au 31/12/2022

Le passif social de l'entreprise LA MERIDIONALE relatif aux Indemnités de Fin de Carrière, arrêté au 31/12/2022, est estimé à **85 138€**.

Catégorie	Montant
Total indemnités cadresup (2)	62 824 €
Total indemnités cadre (1)	12 811 €
Total indemnités am (1)	9 503 €
	85 138 €

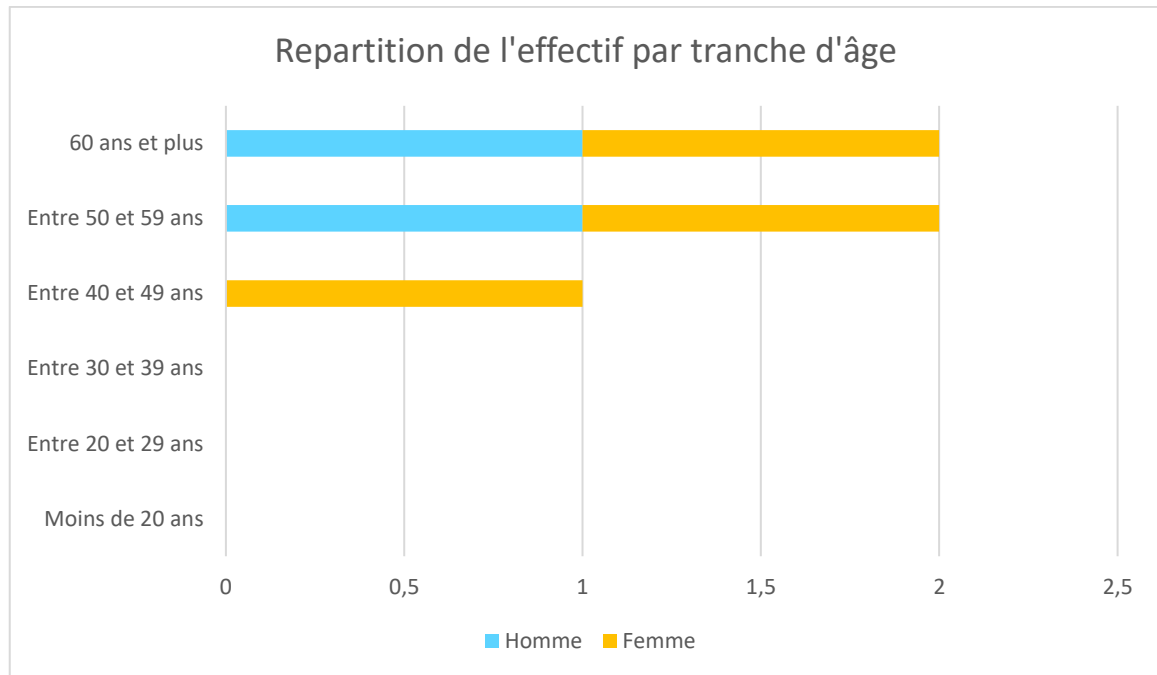
Analyse des paramètres de l'étude

Analyse de l'effectif



L'effectif de la société LA MERIDIONALE est de 4 salariés.

La moyenne d'âge est de 52 ans



Liste des salariés de l'entreprise

cadresup (2)

Salariés	Date d'entrée dans l'entreprise	Salaire brut annuel	Années hors entreprise	Date de naissance	Age	Ancienneté dans l'entreprise
CORONA Jade	04/04/2002	45 000	0	22/12/1974	48	20,74
MARTIN Michel	10/01/1985	100 000	0	20/03/1961	61	37,97

cadre (1)

Salariés	Date d'entrée dans l'entreprise	Salaire brut annuel	Années hors entreprise	Date de naissance	Age	Ancienneté dans l'entreprise
BOLI David	02/05/1998	60 000	0	14/06/1970	52	24,67

am (1)

Salariés	Date d'entrée dans l'entreprise	Salaire brut annuel	Années hors entreprise	Date de naissance	Age	Ancienneté dans l'entreprise
ANDRE Maelis	01/09/2000	50 000	0	18/01/1972	50	22,33

Conventions collectives applicables

METALLURGIE (INDUSTRIES) BOUCHES DU RHONE**cadresup :**Licenciement

Condition d'âge	Ancienneté	Indemnité
Jusqu'à 50 ans	De 1 à 7 ans	0 mois + 0,2 mois par année
Jusqu'à 50 ans	Au delà de 7 ans	1,4 mois + 0,6 mois par année à partir de la 8e année
De 50 à 55 ans	De 1 à 5 ans	0 mois + 0,2 mois par année
De 50 à 55 ans	De 5 à 9 ans	3 mois
De 50 à 55 ans	Au delà de 9 ans	3,12 mois + 0,72 mois par année à partir de la 10e année
De 55 à 60 ans	De 1 à 2 ans	0 mois + 0,2 mois par année
De 55 à 60 ans	De 2 à 5 ans	2 mois
De 55 à 60 ans	De 5 à 13 ans	6 mois
De 55 à 60 ans	Au delà de 13 ans	6,5 mois + 0,78 mois par année à partir de la 14e année
À partir de 60 ans	De 1 à 7 ans	0 mois + 0,2 mois par année
À partir de 60 ans	Au delà de 7 ans	1,4 mois + 0,6 mois par année à partir de la 8e année

Mise à la retraite

Condition d'âge	Ancienneté	Indemnité
À partir de 65 ans	De 2 à 5 ans	0,5 mois
À partir de 65 ans	De 5 à 10 ans	1 mois
À partir de 65 ans	De 10 à 20 ans	2 mois
À partir de 65 ans	De 20 à 30 ans	3 mois
À partir de 65 ans	De 30 à 35 ans	4 mois
À partir de 65 ans	De 35 à 40 ans	5 mois
À partir de 65 ans	Au delà de 40 ans	6 mois

Départ volontaire

Condition d'âge	Ancienneté	Indemnité
Sans condition	De 2 à 5 ans	0,5 mois
Sans condition	De 5 à 10 ans	1 mois
Sans condition	De 10 à 20 ans	2 mois
Sans condition	De 20 à 30 ans	3 mois
Sans condition	De 30 à 35 ans	4 mois
Sans condition	De 35 à 40 ans	5 mois
Sans condition	Au delà de 40 ans	6 mois

cadre :Licenciement

Condition d'âge	Ancienneté	Indemnité
Jusqu'à 50 ans	De 1 à 7 ans	0 mois + 0,2 mois par année
Jusqu'à 50 ans	Au delà de 7 ans	1,4 mois + 0,6 mois par année à partir de la 8e année
De 50 à 55 ans	De 1 à 5 ans	0 mois + 0,2 mois par année
De 50 à 55 ans	De 5 à 9 ans	3 mois
De 50 à 55 ans	Au delà de 9 ans	3,12 mois + 0,72 mois par année à partir de la 10e année
De 55 à 60 ans	De 1 à 2 ans	0 mois + 0,2 mois par année
De 55 à 60 ans	De 2 à 5 ans	2 mois
De 55 à 60 ans	De 5 à 13 ans	6 mois
De 55 à 60 ans	Au delà de 13 ans	6,5 mois + 0,78 mois par année à partir de la 14e année
À partir de 60 ans	De 1 à 7 ans	0 mois + 0,2 mois par année
À partir de 60 ans	Au delà de 7 ans	1,4 mois + 0,6 mois par année à partir de la 8e année

Mise à la retraite

Condition d'âge	Ancienneté	Indemnité
À partir de 65 ans	De 2 à 5 ans	0,5 mois
À partir de 65 ans	De 5 à 10 ans	1 mois
À partir de 65 ans	De 10 à 20 ans	2 mois
À partir de 65 ans	De 20 à 30 ans	3 mois
À partir de 65 ans	De 30 à 35 ans	4 mois
À partir de 65 ans	De 35 à 40 ans	5 mois
À partir de 65 ans	Au delà de 40 ans	6 mois

Départ volontaire

Condition d'âge	Ancienneté	Indemnité
Sans condition	De 2 à 5 ans	0,5 mois
Sans condition	De 5 à 10 ans	1 mois
Sans condition	De 10 à 20 ans	2 mois
Sans condition	De 20 à 30 ans	3 mois
Sans condition	De 30 à 35 ans	4 mois
Sans condition	De 35 à 40 ans	5 mois
Sans condition	Au delà de 40 ans	6 mois

am :

Licenciement

Condition d'âge	Ancienneté	Indemnité
Sans condition	De 1 à 2 ans	0,4 mois
Sans condition	De 2 à 3 ans	0,6 mois
Sans condition	De 3 à 4 ans	0,8 mois
Sans condition	De 4 à 5 ans	1 mois
Sans condition	De 5 à 6 ans	1,2 mois
Sans condition	De 6 à 7 ans	1,4 mois
Sans condition	De 7 à 8 ans	1,6 mois

Sans condition	De 8 à 9 ans	1,8 mois
Sans condition	De 9 à 10 ans	2 mois
Sans condition	De 10 à 11 ans	2,2 mois
Sans condition	De 11 à 12 ans	2,7 mois
Sans condition	De 12 à 13 ans	3 mois
Sans condition	De 13 à 14 ans	3,4 mois
Sans condition	De 14 à 15 ans	3,7 mois
Sans condition	De 15 à 16 ans	4 mois
Sans condition	De 16 à 17 ans	4,4 mois
Sans condition	De 17 à 18 ans	4,7 mois
Sans condition	De 18 à 19 ans	5 mois
Sans condition	De 19 à 20 ans	5,4 mois
Sans condition	De 20 à 21 ans	5,7 mois
Sans condition	De 21 à 23 ans	6 mois
Sans condition	De 22 à 24 ans	6,4 mois
Sans condition	De 23 à 25 ans	6,7 mois
Sans condition	De 24 à 26 ans	7 mois
Sans condition	De 25 à 27 ans	7,4 mois
Sans condition	De 26 à 28 ans	7,7 mois
Sans condition	De 27 à 29 ans	8 mois
Sans condition	De 28 à 30 ans	8,4 mois
Sans condition	De 29 à 31 ans	8,7 mois
Sans condition	De 30 à 32 ans	9 mois
Sans condition	De 31 à 33 ans	9,4 mois
Sans condition	De 32 à 33 ans	9,7 mois
Sans condition	De 33 à 34 ans	10 mois
Sans condition	De 34 à 35 ans	10,4 mois
Sans condition	De 35 à 36 ans	10,7 mois
Sans condition	De 36 à 37 ans	11 mois
Sans condition	De 37 à 38 ans	11,4 mois
Sans condition	De 38 à 39 ans	11,7 mois
Sans condition	De 39 à 40 ans	12 mois
Sans condition	De 40 à 41 ans	12,4 mois
Sans condition	De 41 à 42 ans	12,7 mois
Sans condition	De 42 à 43 ans	13 mois
Sans condition	De 43 à 44 ans	13,4 mois
Sans condition	De 44 à 45 ans	13,7 mois
Sans condition	De 45 à 46 ans	14 mois

Sans condition	De 46 à 47 ans	14,4 mois
Sans condition	De 47 à 48 ans	14,7 mois
Sans condition	De 48 à 49 ans	15 mois
Sans condition	De 49 à 50 ans	15,4 mois
Sans condition	De 50 à 51 ans	15,7 mois
Sans condition	De 51 à 52 ans	16 mois
Sans condition	De 52 à 53 ans	16,4 mois
Sans condition	De 53 à 54 ans	16,7 mois
Sans condition	Au delà de 54 ans	17 mois

Mise à la retraite

Condition d'âge	Ancienneté	Indemnité
À partir de 65 ans	De 2 à 5 ans	0,5 mois
À partir de 65 ans	De 5 à 10 ans	1 mois
À partir de 65 ans	De 10 à 20 ans	2 mois
À partir de 65 ans	De 20 à 30 ans	3 mois
À partir de 65 ans	De 30 à 35 ans	4 mois
À partir de 65 ans	De 35 à 40 ans	5 mois
À partir de 65 ans	Au delà de 40 ans	6 mois

Départ volontaire

Condition d'âge	Ancienneté	Indemnité
Sans condition	De 2 à 5 ans	0,5 mois
Sans condition	De 5 à 10 ans	1 mois
Sans condition	De 10 à 20 ans	2 mois
Sans condition	De 20 à 30 ans	3 mois
Sans condition	De 30 à 35 ans	4 mois
Sans condition	De 35 à 40 ans	5 mois
Sans condition	Au delà de 40 ans	6 mois

employé :Licenciement

Condition d'âge	Ancienneté	Indemnité
Sans condition	De 1 à 2 ans	0,4 mois
Sans condition	De 2 à 3 ans	0,6 mois
Sans condition	De 3 à 4 ans	0,8 mois
Sans condition	De 4 à 5 ans	1 mois
Sans condition	De 5 à 6 ans	1,2 mois
Sans condition	De 6 à 7 ans	1,4 mois
Sans condition	De 7 à 8 ans	1,6 mois
Sans condition	De 8 à 9 ans	1,8 mois
Sans condition	De 9 à 10 ans	2 mois
Sans condition	De 10 à 11 ans	2,2 mois
Sans condition	De 11 à 12 ans	2,7 mois
Sans condition	De 12 à 13 ans	3 mois
Sans condition	De 13 à 14 ans	3,4 mois
Sans condition	De 14 à 15 ans	3,7 mois
Sans condition	De 15 à 16 ans	4 mois
Sans condition	De 16 à 17 ans	4,4 mois
Sans condition	De 17 à 18 ans	4,7 mois
Sans condition	De 18 à 19 ans	5 mois
Sans condition	De 19 à 20 ans	5,4 mois
Sans condition	De 20 à 21 ans	5,7 mois
Sans condition	De 21 à 22 ans	6 mois
Sans condition	De 22 à 23 ans	6,4 mois
Sans condition	De 23 à 24 ans	6,7 mois
Sans condition	De 24 à 25 ans	7 mois
Sans condition	De 25 à 26 ans	7,4 mois
Sans condition	De 26 à 27 ans	7,7 mois
Sans condition	De 27 à 28 ans	8 mois
Sans condition	De 28 à 29 ans	8,4 mois
Sans condition	De 29 à 30 ans	8,7 mois
Sans condition	De 30 à 31 ans	9 mois
Sans condition	De 31 à 32 ans	9,4 mois
Sans condition	De 32 à 33 ans	9,7 mois

Sans condition	De 33 à 34 ans	10 mois
Sans condition	De 34 à 35 ans	10,4 mois
Sans condition	De 35 à 36 ans	10,7 mois
Sans condition	De 36 à 37 ans	11 mois
Sans condition	De 37 à 38 ans	11,4 mois
Sans condition	De 38 à 39 ans	11,7 mois
Sans condition	De 39 à 40 ans	12 mois
Sans condition	De 40 à 41 ans	12,4 mois
Sans condition	De 41 à 42 ans	12,7 mois
Sans condition	De 42 à 43 ans	13 mois
Sans condition	De 43 à 44 ans	13,4 mois
Sans condition	De 44 à 45 ans	13,7 mois
Sans condition	De 45 à 46 ans	14 mois
Sans condition	De 46 à 47 ans	14,4 mois
Sans condition	De 47 à 48 ans	14,7 mois
Sans condition	De 48 à 49 ans	15 mois
Sans condition	De 49 à 50 ans	15,4 mois
Sans condition	De 50 à 51 ans	15,7 mois
Sans condition	De 51 à 52 ans	16 mois
Sans condition	De 52 à 53 ans	16,4 mois
Sans condition	De 53 à 54 ans	16,7 mois
Sans condition	Au delà de 54 ans	17 mois



Mise à la retraite

Condition d'âge	Ancienneté	Indemnité
À partir de 65 ans	De 2 à 5 ans	0,5 mois
À partir de 65 ans	De 5 à 10 ans	1 mois
À partir de 65 ans	De 10 à 20 ans	2 mois
À partir de 65 ans	De 20 à 30 ans	3 mois
À partir de 65 ans	De 30 à 35 ans	4 mois
À partir de 65 ans	De 35 à 40 ans	5 mois
À partir de 65 ans	Au delà de 40 ans	6 mois



Départ volontaire

Condition d'âge	Ancienneté	Indemnité
Sans condition	De 2 à 5 ans	0,5 mois
Sans condition	De 5 à 10 ans	1 mois
Sans condition	De 10 à 20 ans	2 mois
Sans condition	De 20 à 30 ans	3 mois
Sans condition	De 30 à 35 ans	4 mois
Sans condition	De 35 à 40 ans	5 mois
Sans condition	Au delà de 40 ans	6 mois

ouvrier :Licenciement

Condition d'âge	Ancienneté	Indemnité
Sans condition	De 1 à 2 ans	0,4 mois
Sans condition	De 2 à 3 ans	0,6 mois
Sans condition	De 3 à 4 ans	0,8 mois
Sans condition	De 4 à 5 ans	1 mois
Sans condition	De 5 à 6 ans	1,2 mois
Sans condition	De 6 à 7 ans	1,4 mois
Sans condition	De 7 à 8 ans	1,6 mois
Sans condition	De 8 à 9 ans	1,8 mois
Sans condition	De 9 à 10 ans	2 mois
Sans condition	De 10 à 11 ans	2,2 mois
Sans condition	De 11 à 12 ans	2,7 mois
Sans condition	De 12 à 13 ans	3 mois
Sans condition	De 13 à 14 ans	3,4 mois
Sans condition	De 14 à 15 ans	3,7 mois
Sans condition	De 15 à 16 ans	4 mois
Sans condition	De 16 à 17 ans	4,4 mois
Sans condition	De 17 à 18 ans	4,7 mois
Sans condition	De 18 à 19 ans	5 mois
Sans condition	De 19 à 20 ans	5,4 mois

Sans condition	De 20 à 21 ans	5,7 mois
Sans condition	De 21 à 22 ans	6 mois
Sans condition	De 22 à 23 ans	6,4 mois
Sans condition	De 23 à 24 ans	6,7 mois
Sans condition	De 24 à 25 ans	7 mois
Sans condition	De 25 à 26 ans	7,4 mois
Sans condition	De 26 à 27 ans	7,7 mois
Sans condition	De 27 à 28 ans	8 mois
Sans condition	De 28 à 29 ans	8,4 mois
Sans condition	De 29 à 30 ans	8,7 mois
Sans condition	De 30 à 31 ans	9 mois
Sans condition	De 31 à 32 ans	9,4 mois
Sans condition	De 32 à 33 ans	9,7 mois
Sans condition	De 33 à 34 ans	10 mois
Sans condition	De 34 à 35 ans	10,4 mois
Sans condition	De 35 à 36 ans	10,7 mois
Sans condition	De 36 à 37 ans	11 mois
Sans condition	De 37 à 38 ans	11,4 mois
Sans condition	De 38 à 39 ans	11,7 mois
Sans condition	De 39 à 40 ans	12 mois
Sans condition	De 40 à 41 ans	12,4 mois
Sans condition	De 41 à 42 ans	12,7 mois
Sans condition	De 42 à 43 ans	13 mois
Sans condition	De 43 à 44 ans	13,4 mois
Sans condition	De 44 à 45 ans	13,7 mois
Sans condition	De 45 à 46 ans	14 mois
Sans condition	De 46 à 47 ans	14,4 mois
Sans condition	De 47 à 48 ans	14,7 mois
Sans condition	De 48 à 49 ans	15 mois
Sans condition	De 49 à 50 ans	15,4 mois
Sans condition	De 50 à 51 ans	15,7 mois
Sans condition	De 51 à 52 ans	16 mois
Sans condition	De 52 à 53 ans	16,4 mois
Sans condition	Au delà de 53 ans	16,7 mois
Sans condition	Au delà de 54 ans	17 mois

Mise à la retraite

Condition d'âge	Ancienneté	Indemnité
À partir de 65 ans	De 2 à 5 ans	0,5 mois
À partir de 65 ans	De 5 à 10 ans	1 mois
À partir de 65 ans	De 10 à 20 ans	2 mois
À partir de 65 ans	De 20 à 30 ans	3 mois
À partir de 65 ans	De 30 à 35 ans	4 mois
À partir de 65 ans	De 35 à 40 ans	5 mois
À partir de 65 ans	Au delà de 40 ans	6 mois

Départ volontaire

Condition d'âge	Ancienneté	Indemnité
Sans condition	De 2 à 5 ans	0,5 mois
Sans condition	De 5 à 10 ans	1 mois
Sans condition	De 10 à 20 ans	2 mois
Sans condition	De 20 à 30 ans	3 mois
Sans condition	De 30 à 35 ans	4 mois
Sans condition	De 35 à 40 ans	5 mois
Sans condition	Au delà de 40 ans	6 mois

MINIMUM LEGAL

Mise à la retraite

Le salarié mis à la retraite par son employeur bénéficie :

- soit d'une indemnité de départ en retraite équivalant à l'indemnité minimum légale de licenciement,
- soit d'une indemnité de départ en retraite conventionnelle ou contractuelle si elle lui est plus favorable.

Un employeur peut prononcer la mise à la retraite d'office d'un salarié âgé d'au moins 70 ans. Lorsque ce dernier atteint un âge lui permettant de bénéficier automatiquement d'une retraite à taux plein (entre 65 ans et 67 ans selon son année de naissance), il peut lui proposer une mise à la retraite, selon une procédure spécifique.

Entre 65 ans (ou 67 ans) et 70 ans, l'employeur qui souhaite mettre un salarié à la retraite doit lui demander par écrit, dans les 3 mois précédant son anniversaire, s'il envisage de faire valoir ses droits à pension vieillesse.

En cas de réponse négative du salarié dans un délai d'un mois, ou à défaut d'avoir respecté cette obligation, vous ne pouvez pas mettre le salarié à la retraite pendant l'année qui suit.

La même procédure est applicable chaque année jusqu'au 69^{ème} anniversaire du salarié.

Condition d'âge	Ancienneté	Indemnité
À partir de 65 ans	De 1 à 10 ans	0 mois + 0,25 mois par année
À partir de 65 ans	Au delà de 10 ans	2,5 mois + 0,333 mois par année à partir de la 11e année

Départ volontaire

Tout salarié qui quitte volontairement l'entreprise pour bénéficier d'une pension de vieillesse a droit, sous réserve des dispositions plus favorables d'une convention ou d'un accord collectif de travail ou du contrat de travail, à une indemnité de départ en retraite conventionnelle ou contractuelle ou si elle est plus avantageuse, équivalente à :

Condition d'âge	Ancienneté	Indemnité
Sans condition	De 10 à 15 ans	0,5 mois
Sans condition	De 15 à 20 ans	1 mois
Sans condition	De 20 à 30 ans	1,5 mois
Sans condition	Au delà de 30 ans	2 mois

Licenciement

Condition d'âge	Ancienneté	Indemnité
Sans condition	De 1 à 10 ans	0 mois + 0,25 mois par année
Sans condition	Au delà de 10 ans	2,5 mois + 0,333 mois par année à partir de la 11e année

Tables de Mortalité

Les tables de mortalité déterminent, année par année, le nombre de personnes toujours en vie sur une population initiale de 100 000 et de ce fait, déduit la probabilité pour un salarié d'atteindre l'âge de la retraite. Cette probabilité abaisse le niveau d'engagement de la société.

Tables de mortalité utilisées : Table INSEE 2014-2016 (système)

Table masculine

Age	Nombre de vivants	Age	Nombre de vivants	Age	Nombre de vivants	Age	Nombre de vivants
0	100000	1	99594	2	99564	3	99545
4	99530	5	99517	6	99506	7	99497
8	99487	9	99479	10	99471	11	99463
12	99456	13	99447	14	99435	15	99420
16	99402	17	99378	18	99345	19	99302
20	99250	21	99196	22	99138	23	99078
24	99017	25	98953	26	98886	27	98813
28	98742	29	98666	30	98586	31	98504
32	98423	33	98336	34	98247	35	98147
36	98048	37	97944	38	97826	39	97700
40	97562	41	97420	42	97261	43	97087
44	96896	45	96682	46	96444	47	96186
48	95893	49	95580	50	95236	51	94865
52	94465	53	94023	54	93537	55	92987
56	92388	57	91730	58	91012	59	90251
60	89433	61	88550	62	87613	63	86616
64	85565	65	84483	66	83341	67	82160
68	80922	69	79613	70	78221	71	76740
72	75218	73	73592	74	71864	75	70044
76	68108	77	66035	78	63811	79	61423
80	58837	81	56078	82	53090	83	49924
84	46564	85	43009	86	39274	87	35442
88	31505	89	27573	90	23764	91	20088
92	16663	93	13450	94	10562	95	8091
96	6059	97	4407	98	3087	99	2078
100	1376	101	893	102	559	103	348
104	222						

Table féminine

Age	Nombre de vivants	Age	Nombre de vivants	Age	Nombre de vivants	Age	Nombre de vivants
0	100000	1	99659	2	99632	3	99616
4	99604	5	99596	6	99588	7	99580
8	99573	9	99566	10	99560	11	99553
12	99545	13	99539	14	99531	15	99521
16	99509	17	99495	18	99481	19	99464
20	99444	21	99421	22	99402	23	99381
24	99359	25	99337	26	99314	27	99289
28	99264	29	99236	30	99205	31	99175
32	99142	33	99106	34	99068	35	99029
36	98988	37	98936	38	98880	39	98817
40	98750	41	98678	42	98598	43	98517
44	98406	45	98290	46	98164	47	98026
48	97873	49	97699	50	97520	51	97317
52	97100	53	96871	54	96622	55	96345
56	96050	57	95736	58	95390	59	95026
60	94633	61	94220	62	93777	63	93310
64	92814	65	92285	66	91717	67	91132
68	90516	69	89850	70	89122	71	88327
72	87468	73	86528	74	85509	75	84421
76	83214	77	81851	78	80370	79	78737
80	76906	81	74841	82	72528	83	69967
84	67079	85	63873	86	60317	87	56419
88	52213	89	47755	90	43035	91	38156
92	33218	93	28342	94	23669	95	19267
96	15248	97	11795	98	8827	99	6346
100	4436	101	2971	102	1904	103	1198
104	737						

Turnover

Le taux de turnover a un impact important sur l'évaluation des engagements de retraite, une étude de ce paramètre s'avère nécessaire afin de pouvoir les évaluer au plus juste. De plus, elle constitue un véritable enjeu car une sous-estimation des probabilités de présence des salariés dans l'entreprise à l'âge de la retraite engendre une sous-estimation de l'engagement et inversement.

Le turnover exprime la rotation du personnel au sein d'une entreprise. Il s'agit d'un indicateur mesurant la stabilité de l'effectif en place ; soit un ratio entre les sorties et l'effectif moyen en début d'année.

Certaines contraintes pèsent sur cependant sur cet indicateur. En effet, les effectifs que l'on considère sont uniquement les contrats à durée indéterminée, on exclut donc, les contrats à durée déterminée, les contrats d'apprentissage, de qualification, les stagiaires...

De plus, on ne considère pas toutes les causes de sortie ; à cet effet, il ne faut prendre en compte que des démissions et des licenciements normaux (par opposition aux licenciements économiques associés à des plans sociaux) ; les sorties pour cause de décès, d'invalidité, d'incapacité, de retraite, ...) ne sont pas non plus prises en compte.

Le taux moyen de turnover sur l'année considérée est le ratio suivant :

$$\frac{\text{Nombre de sorties pour licenciements normaux ou démissions des personnes en CDI}}{\text{Effectif total de personnes en CDI au début de la période}}$$

Aujourd'hui les études de turnover s'effectuent en général sur 3 années. Il s'agit de calculer les taux pour chacune des trois années et d'en effectuer la moyenne afin d'obtenir un taux.

Pour cette étude, nous avons utilisé les Turnover suivants :

Libellé	Moins de 20 ans	Entre 20 et 29 ans	Entre 30 et 39 ans	Entre 40 et 49 ans	Entre 50 et 59 ans	Plus de 60 ans
---------	-----------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	----------------

Faible	0	7	4	2	1	0
--------	---	---	---	---	---	---

Analyse du passif social

Généralités

Le Code du Travail (accord interprofessionnel du 10/12/77, art. L 122-13-14), les conventions collectives, ou les accords d'entreprise, font obligation à toute entreprise, de verser à chacun de ses salariés présents au moment de la retraite, une indemnité appelée indemnité de départ à la retraite ou indemnité de fin de carrière.

Celle-ci est toujours versée sous la forme d'un capital dont le financement est à la charge exclusive de l'employeur.

Le montant de ces indemnités peut représenter des sommes importantes, voire considérables, lors de certains exercices, au point de mettre en difficulté les entreprises n'ayant pas les liquidités suffisantes.

Depuis la loi de finances de décembre 1984, les provisions constituées dans le but de faire face à ces engagements, ne constituent plus, pour les entreprises, une charge déductible (loi 84-1202 du 29 /12/84).

Aussi, celles-ci ont-elles intérêt à confier la gestion de leur engagement aux compagnies d'assurance, mutuelles, institutions paritaires, ayant élaboré des contrats collectifs qui prévoient impérativement :

- la perte définitive pour l'entreprise de la propriété des sommes constituées et donc, diminution de l'actif net.
- la seule couverture des indemnités de fin de carrière, à l'exclusion de toute autre garantie. Toutefois, un cas de liquidation judiciaire, la provision mathématique pourra être utilisée pour régler les indemnités de licenciement au prorata des sommes dues.

Depuis le 1er janvier 1996, les primes versées au titre de ces contrats, bénéficient de l'exonération de la taxe d'assurance de 9 % (article 998-3 du CGI) ; ainsi que des taxes et participations sur les salaires (loi 95-116 du 4/2/95 art. 105, 106,107).

Principaux avantages pour l'entreprise :

- Etalement de l'effort financier sur la durée.
- Déduction des primes versées du bénéfice imposable
- Défiscalisation des intérêts financiers produits par le fonds et donc diminution des cotisations.
- Fidélisation des salariés dont les indemnités sont garanties quelle que soit la trésorerie de l'entreprise.
- Transmission facilitée

La comptabilisation des engagements retraites

Le Plan Comptable Général (PCG) préconise de provisionner les engagements de retraite à la clôture de chaque exercice comptable et notamment les IFC.

Les indemnités de départ à la retraite représentent un cas particulier de régime de retraite à prestations définies. Le salarié reçoit lors de son départ à la retraite une indemnité (en une seule fois) sous forme de capital.

- Ces indemnités peuvent être gérées en interne directement par l'entreprise. Dans ce cas de figure, l'entreprise calcule et verse elle-même les IFC lors du départ.

- Ces indemnités peuvent être versées par un autre organisme (compagnie d'assurance ou caisse de retraite). Dans ce cas de figure, l'entreprise verse des primes ou des cotisations à cet organisme. Les sommes ainsi collectées sont destinées à couvrir les engagements IFC. Elles vont alors alimenter des fonds destinés à couvrir les engagements de l'entreprise à l'égard de ses salariés.

Cependant, la décision d'externaliser la gestion des IFC n'exonère nullement l'entreprise de sa responsabilité en cas d'insuffisance de financement du fonds.

Le PCG préconise de provisionner les IFC dues aux salariés de l'Entreprise, à la clôture de chaque exercice comptable. La méthode préférentielle reste donc la constitution d'une provision. Le Code du Commerce (hiérarchiquement supérieur du PCG) laisse cependant le choix aux entreprises de provisionner ou non ces engagements retraite.

En conclusion, bien que le choix de ne pas provisionner les IFC ne soit pas la meilleure pratique en matière comptable, il est possible de ne pas provisionner les IFC à la clôture de chaque exercice comptable.

Quelle que soit la taille de l'entreprise, elle se doit de porter dans son annexe un certain nombre d'informations relatives aux engagements de retraite telles que :

- Le montant des engagements au titre des IFC contractées par l'entreprise à la clôture de son exercice comptable ainsi que les hypothèses retenues telles que le taux d'actualisation, le taux d'évolution des salaires, le mode de calcul...

- Le montant des engagements contractés au profit des dirigeants de l'entreprise (gérant de SNC, SARL et SCS, présidents et directeurs généraux de SA).

- Le traitement comptable de ces indemnités (provision ou pas)

- Les indemnités prévues par la convention ou un accord particulier signé par l'entreprise

Fiscalité pour le salarié

Les indemnités perçues par le salarié au moment de son départ à la retraite, sont traitées sur le plan fiscal, différemment selon qu'il s'agit d'une mise à la retraite ou d'un départ volontaire à l'initiative du salarié lui-même.

Départ à l'initiative de l'employeur : Mise à la retraite

Toute mise à la retraite d'un salarié qui ne bénéficie pas de sa retraite à taux plein est considérée comme un licenciement.

Dans les deux cas de mise à la retraite ou de licenciement, l'indemnité perçue par le salarié suit le régime fiscal et social des indemnités de licenciement.

Conformément à l'article 80 quinquies du CGI, depuis le 1er janvier 2006, les indemnités versées dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi ne sont pas imposables.

En terme d'impôt **sur le revenu** et de **taxe sur salaires**, les indemnités sont exonérées dans la limite la plus élevée :

- du montant légal ou conventionnel.
- de 50 % de l'indemnité totale ou du double de la rémunération annuelle brute de l'année civile précédant la rupture de son contrat de travail dans la limite de 5 PASS en vigueur au moment du versement de l'indemnité, soit 205 680 € en 2020 (6 PASS pour les indemnités de licenciement).

Pour ce qui est des **cotisations de Sécurité Sociale**, l'exonération porte sur le montant de l'indemnité légale ou conventionnelle à hauteur de la somme la plus élevée des deux montants, ci-dessous :

- de 50 % du montant de l'indemnité depuis le 1er janvier 2009.
- deux fois le montant de la rémunération annuelle brute perçue au cours de l'année civile précédant la rupture du contrat de travail.

Sans pouvoir excéder 2 fois le PASS en vigueur au moment du versement de l'indemnité.

Toutes les indemnités supérieures à 10 Plafonds Annuels de la Sécurité Sociale sont intégralement assimilées à des rémunérations et sont donc soumises en totalité aux cotisations de sécurité sociale, à la CSG et à la CRDS.

Départ à l'initiative du salarié : départ volontaire à la retraite

La Cour de Cassation a précisé, dans un arrêt du 23 septembre 2009, que le versement d'une indemnité de départ à la retraite par l'employeur n'est dû que si le salarié procède effectivement à la liquidation de ses droits à pension de vieillesse.

Les indemnités de départ volontaire à la retraite versées à compter du 1er janvier 2010, en dehors de tout plan de sauvegarde de l'emploi, sont soumises à l'impôt sur le revenu pour leur totalité.

Dans tous les cas, les indemnités de départ sont soumises à la CSG et à la CRDS.

Fiscalité pour l'entreprise

Charge sociales patronale pour indemnité de mise à la retraite

La loi de financement de la sécurité sociale pour 2008 a institué, à la charge de l'employeur, une contribution obligatoire assise sur les indemnités versées en cas de mise à la retraite d'un salarié, que ce dernier soit âgé de moins de 65 ans ou de 65 ans et plus.

Le taux de cette contribution est de 50 % pour les indemnités de mise à la retraite versées depuis le 1er janvier 2009.

La contribution est recouvrée et contrôlée par les organismes chargés du recouvrement des cotisations de sécurité sociale selon les règles et garanties applicables à ces dernières.

La loi de financement de la Sécurité sociale pour 2008 est venu également imposer à l'employeur dont au moins un salarié ou assimilé est parti en préretraite ou a été placé en cessation anticipée d'activité au cours de l'année précédente, de produire à l'URSSAF, au plus tard le 31 janvier de chaque année, une déclaration mentionnant le nombre de salariés partis en préretraite ou placés en cessation anticipée d'activité au cours de l'année précédente, leur âge et le montant de l'avantage qui leur est alloué, le nombre de mises à la retraite d'office à l'initiative de l'employeur et le nombre de salariés âgés de 60 ans et plus licenciés au cours de l'année civile précédant la déclaration.

Charge sociales patronale pour indemnité de départ volontaire

Le versement d'une indemnité de départ en retraite (stipulé dans l'article 6 de l'accord national interprofessionnel du 10 décembre 1977, dit « accord de mensualisation » est prévu pour tout salarié qui choisit de quitter volontairement la structure qui l'emploie (dans le cadre de son droit à la retraite).

Le versement de l'indemnité de départ à la retraite n'est pas soumis à la liquidation d'une pension à taux plein.

Lorsque qu'il ne s'inscrit pas dans un plan de sauvegarde de l'emploi, l'indemnité de départ volontaire à la retraite versée au salarié est soumise aux cotisations de sécurité sociale, à la CSG et à la CRDS comme un salaire.

Les indemnités de fin de carrières à verser à terme

Il est appliqué un taux de revalorisation de :

1% sur les salaires,

Et un taux de charge patronales :

45% : am, employe, ouvrier

50% : cadresup, cadre

Salarié	Age de départ	Légale plus favorable	Type de départ	Nombre de mois	Salaire au terme	Indemnité au terme
cadresup						
Michel MARTIN	66	Non	Volontaire	6	8 758	52 551
Jade CORONA	67	Non	Volontaire	5	4 530	22 652
cadre						
David BOLI	67	Non	Volontaire	5	5 805	29 024
am						
Maelis ANDRE	67	Non	Volontaire	5	4 935	24 673
Total des indemnités à verser à terme						128 900

(Montants en euros)

Récapitulatif du passif social relatif aux IFC arrêté au 31/12/2022

Le logiciel utilise la norme IAS 19 (ou avantages du personnel) aussi appelé méthode des unités de crédit projeté pour déterminer le passif potentiel en matière d'IFC. C'est la méthode préconisée par l'ANC n° 2013-02 du 07 novembre 2013 pour évaluer ces engagements.

$$VAP^{(1)} = \frac{\text{Salaire au terme}}{12} \times \frac{\text{Nombre de mois prévu par la convention}}{\text{}} \times \frac{\text{probabilité de survie (table de mortalité)}}{\text{}} \times \frac{\text{probabilité de présence (turn over)}}{\text{}} \times \frac{1}{(1 + tx')^{n^{**}}}$$

$$\text{Indemnité corrigée} = VAP \times \frac{\text{Ancienneté acquise}}{\text{Ancienneté au terme}}$$

(1) Valeur Actuelle Probable des prestations futures

* taux d'actualisation financière

** nombre d'années pour atteindre le terme

cadresup (2)

Salarié	Age départ	Type de départ	Nbre de mois	Salaire au terme/12	Indemnité	Charge Sociales	Correction probabilité de vie	Turn Over	Correc. Finan.	VAP	Correction Ancienneté	Indemnité corrigée
Michel MARTIN	66	Volontaire	6	8 758 €	52 551 €	26 275 €	83 341 / 88 550	1,00	0,83	61 716 €	37,97 / 42,19	55 548 €
Jade CORONA	67	Volontaire	5	4 530 €	22 652 €	11 326 €	91 132 / 97 873	0,89	0,50	13 932 €	20,74 / 39,72	7 276 €

Salarié	Age départ	Type de départ	Nbre de mois	Salaire au terme/12	Indemnité	Charge Sociales	Correction probabilité de vie	Turn Over	Correc. Finan.	VAP	Correction Ancienneté	Indemnité corrigée
											Indemnité cadresup au 31/12/2022:	62 824 €

* Convention légale plus favorable

(Montants en euros)

cadre (1)

Salarié	Age départ	Type de départ	Nbre de mois	Salaire au terme/12	Indemnité	Charge Sociales	Correction probabilité de vie	Turn Over	Correc. Finan.	VAP	Correction Ancienneté	Indemnité corrigée
David BOLI	67	Volontaire	5	5 805 €	29 024 €	14 512 €	82 160 / 94 465	0,93	0,58	20 317 €	24,67 / 39,12	12 811 €

Indemnité cadre
au 31/12/2022:

12 811 €

* Convention légale plus favorable

(Montants en euros)

am (1)

Salarié	Age départ	Type de départ	Nbre de mois	Salaire au terme/12	Indemnité	Charge Sociales	Correction probabilité de vie	Turn Over	Correc. Finan.	VAP	Correction Ancienneté	Indemnité corrigée
Maelis ANDRE	67	Volontaire	5	4 935 €	24 673 €	11 103 €	91 132 / 97 520	0,91	0,53	16 334 €	22,33 / 38,38	9 503 €

Salarié	Age départ	Type de départ	Nbre de mois	Salaire au terme/12	Indemnité	Charge Sociales	Correction probabilité de vie	Turn Over	Correc. Finan.	VAP	Correction Ancienneté	Indemnité corrigée
											Indemnité am au 31/12/2022:	9 503 €

* *Convention légale plus favorable*

(Montants en euros)

Total passif à provisionner au 31/12/2022 : 85 138 €

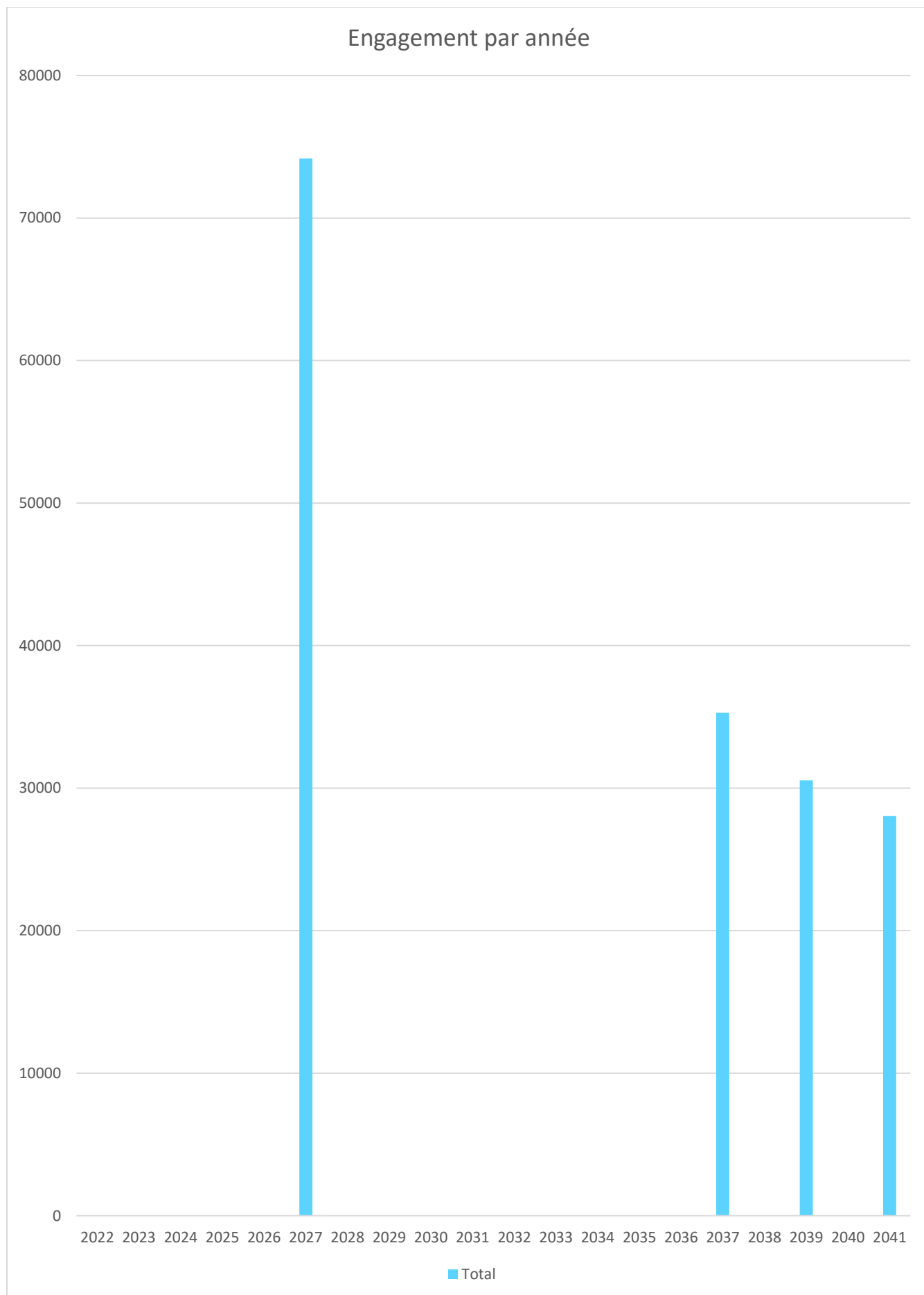
L'engagement corrigé de l'entreprise à terme

(Pour étude du financement)

Engagement corrigé relatif aux IFC à terme

Année de départ	Indemnité au terme	Charge patronales	Engagement corrigé du turn over et de la mortalité
2 027	52 551	26 275	74 189
2 037	29 024	14 512	35 293
2 039	24 673	11 103	30 541
2 041	22 652	11 326	28 040
	128 900	63 216	168 063

(Montants en euros)



Plan de financement

Externalisation

Chaque entreprise est tenue de verser des IFC à ses salariés lors de leur départ à la retraite. Les IFC constituent une dette sociale pour chaque entreprise.

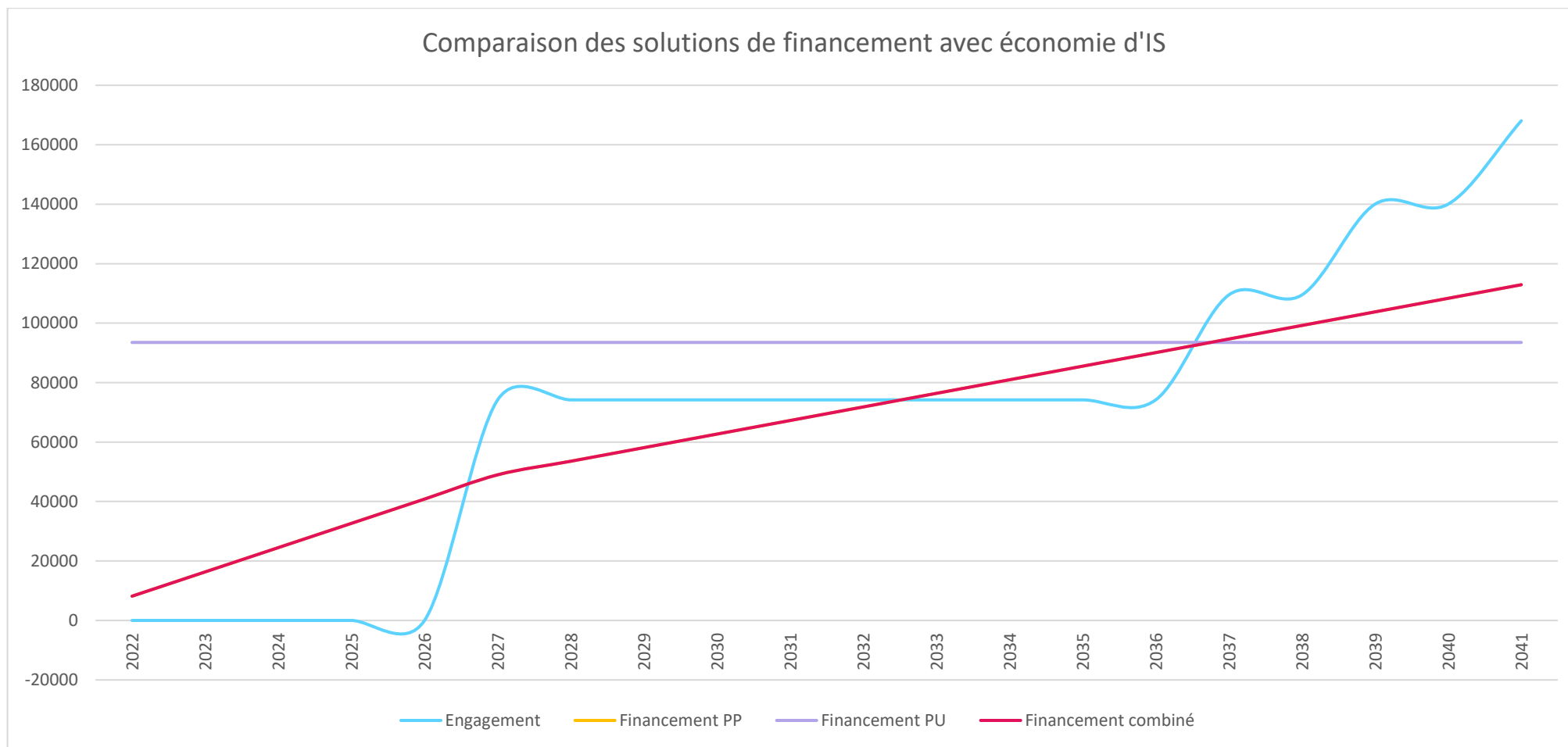
Les cotisations versées sur un contrat Indemnités de Fin de Carrière sont considérées comme des charges d'exploitation. A ce titre, elles sont déductibles du résultat imposable de l'entreprise.

De même, les gains financiers liés à l'investissement par l'assureur des sommes versées par l'employeur, sont également exonérés d'IS.

Les sommes versées sur un contrat Indemnités de Fin de Carrière par l'employeur sont exonérées de cotisations sociales.

L'optimisation passe par l'externalisation. Trois méthodes de financement des engagements :

- Primes périodiques annuelles
- Prime unique initiale
- Combinaison entre prime initiale et primes périodiques annuelles



Financement par primes périodiques

Taux IS : 25,00 %

Montant total des indemnités : 168 063 €

Gain (Indemnités - Coût total + Economie IS) : 50 153 €

Montant en compte (début d'exercice) : 5 000 €

Frais de gestion : 1,00 %

Rendement net moyen : 3,50 %

Coût total de l'opération : 150 047 €

Economie d'IS : 37 137 €

Frais sur cotisation : 1,00 %

Année	Versement Brut	Economie d'IS	Coût réel	Paiement IFC	Montant en compte
2022	10 848	2 685	8 163		16 128
2023	10 848	2 685	8 163		27 529
2024	10 848	2 685	8 163		39 212
2025	10 848	2 685	8 163		51 183
2026	10 848	2 685	8 163		63 449
2027	10 848	2 685	8 163	74 189	
2028	6 069	1 502	4 567		6 156
2029	6 069	1 502	4 567		12 464
2030	6 069	1 502	4 567		18 927
2031	6 069	1 502	4 567		25 549
2032	6 069	1 502	4 567		32 335
2033	6 069	1 502	4 567		39 288
2034	6 069	1 502	4 567		46 412
2035	6 069	1 502	4 567		53 712
2036	6 069	1 502	4 567		61 192
2037	6 069	1 502	4 567	35 293	32 693
2038	6 069	1 502	4 567		39 655
2039	6 069	1 502	4 567	30 541	15 495
2040	6 069	1 502	4 567		22 033
2041	6 069	1 502	4 567	28 040	

(Montants en euros)

Financement par prime unique

Taux IS : 25,00 %

Montant total des indemnités : 168 063 €

Gain (Indemnités - Coût total + Economie IS) : 69 555 €

Montant en compte (début d'exercice) : 5 000 €

Frais de gestion : 1,00 %

Rendement net moyen : 3,50 %

Prime Unique : 124 263 €

Coût total de l'opération : 150 047 €

Economie d'IS : 30 755 €

Frais sur prime unique : 1,50 %

Année	Versement Brut	Economie d'IS	Coût réel	Paiement IFC	Montant en compte
2022	124 263	30 755	93 508		131 176
2023					134 410
2024					137 723
2025					141 118
2026					144 596
2027				74 189	72 143
2028					73 921
2029					75 743
2030					77 611
2031					79 524
2032					81 484
2033					83 493
2034					85 551
2035					87 659
2036					89 820
2037				35 293	55 871
2038					57 249
2039				30 541	27 366
2040					28 041
2041				28 040	

(Montants en euros)

Financement combiné

Taux IS : 25,00 %

Montant total des indemnités : 168 063 €

Gain (Indemnités - Coût total + Economie IS) : 50 153 €

Montant en compte (début d'exercice) : 5 000 €

Frais de gestion : 1,00 %

Rendement net moyen : 3,50 %

Prime Unique : 0 €

Coût total de l'opération : 150 047 €

Economie d'IS : 37 137 €

Frais sur cotisation : 1,00 %

Frais sur prime unique : 1,50 %

Année	Versement Brut	Economie d'IS	Coût réel	Paiement IFC	Montant en compte
2022	10 848	2 685	8 163		16 128
2023	10 848	2 685	8 163		27 529
2024	10 848	2 685	8 163		39 212
2025	10 848	2 685	8 163		51 183
2026	10 848	2 685	8 163		63 449
2027	10 848	2 685	8 163	74 189	
2028	6 069	1 502	4 567		6 156
2029	6 069	1 502	4 567		12 464
2030	6 069	1 502	4 567		18 927
2031	6 069	1 502	4 567		25 549
2032	6 069	1 502	4 567		32 335
2033	6 069	1 502	4 567		39 288
2034	6 069	1 502	4 567		46 412
2035	6 069	1 502	4 567		53 712
2036	6 069	1 502	4 567		61 192
2037	6 069	1 502	4 567	35 293	32 693
2038	6 069	1 502	4 567		39 655
2039	6 069	1 502	4 567	30 541	15 495
2040	6 069	1 502	4 567		22 033
2041	6 069	1 502	4 567	28 040	

(Montants en euros)