

**Soutenance d'un mémoire pour l'obtention du
Diplôme National d'Expert Comptable**

Par : **Mr Abderrafi EL MAATAOUI**

Directeur de recherche : **Mr Abdelaziz AL MECHATT**
Expert Comptable DPLE, Président du Conseil
National de l'Ordre des Experts Comptables

**ENGAGEMENTS DE RETRAITE
INTERNE : NORMALISATION
COMPTABLE AU MAROC**

JURY DE SOUTENANCE :

- Président : - **Mr. Faouzi BRITEL** - Enseignant à l'ISCAE

- Suffragants : - **Mr Mohamed Said SAADI** – Secrétaire d'Etat chargé de la
protection sociale, de la famille et de l'enfance
- **Mr Mohamed EL KHALIFA** - Enseignant à l'ISCAE
- **Mr Abdelkrim HAMDI** - Expert Comptable DPLE
1^{er} Vice Président du Conseil National de l'Ordre des
Experts Comptables

SOMMAIRE

	<u>PAGE</u>
PARTIE INTRODUCTIVE :	1
- Problématique générale des régimes de retraite	2
- Lien avec les régimes de retraite interne	4
- Régimes de retraite au Maroc : vue d'ensemble.	5
- Typologie des régimes de retraite	5
- Intérêt du sujet et propos méthodologiques	9
PARTIE I : ETUDE COMPAREE DE LA NORMALISATION COMPTABLE INTERNATIONALE	10
INTRODUCTION DE LA PARTIE 1	11
CHAPITRE 1 : LA NORMALISATION COMPTABLE DANS LES PAYS DE L'EUROPE CONTINENTALE	12
1 - La 4ème directive européenne et ses implications	12
2 - La normalisation comptable Française	14
2 -1 Présentation générale des régimes de retraite en France	14
2 -2 Dispositions générales	16
2 -3 Recommandation de l'OECCA	17
2 -4 Synthèse	19

PAGE

3 - La normalisation comptable en Grande Bretagne	21
3 - 1 Situation d'ensemble des régimes de retraite britanniques	21
3 - 2 Doctrine comptable	23
3 - 3 Synthèse	25
4 - Synthèse de la normalisation comptable en Europe	26
Conclusion du chapitre 1	27

	<u>PAGE</u>
CHAPITRE 2 : LA NORMALISATION COMPTABLE AMERICAINE : LA NORME FAS 87.	28
1- Situation d'ensemble des régimes de retraite aux Etats Unis	28
2- Objectifs et champ d'application	31
3 - Principes de la norme FAS 87	32
3 - 1 Approche bilantielle	33
3 - 2 Calcul de la charge de l'exercice	35
4 - Notes aux états financiers	37
Conclusion du chapitre 2	38
CHAPITRE 3 : LES NORMES INTERNATIONALES I.A.S.C.	39
1 - La norme I.A.S.C No 19.	39
1 - 1 Présentation	39
1 - 2 Comptabilisation chez l'employeur	39
1 - 3 Méthodes d'évaluation actuarielle	42
2 - La norme I.A.S.C No 26.	43
2 - 1 Présentation	43

	<u>PAGE</u>
2 - 2 Information financière	44
Conclusion du chapitre 3	45
CHAPITRE 4 : SYNTHESE GENERALE DE LA NORMALISATION COMPTABLE A L'ETRANGER	46
1 - Points de convergence	46
2 - Zones de divergences	47
3 - Migration de l'école Européenne et internationale vers l'école Américaine	48
Conclusion du chapitre 4	50
CONCLUSION DE LA PARTIE I.	51

PAGE

PARTIE II : PROJET D'UNE NORMALISATION COMPTABLE MAROCAINE :	52
INTRODUCTION DE LA PARTIE II	53
CHAPITRE 1 : ANALYSE CRITIQUE DU CHAMP JURIDIQUE, ECONOMIQUE ,ET FISCAL ACTUEL AU MAROC	54
1- Pratique comptable	54
1-1 Prédominance de la comptabilité de trésorerie	54
1-2 Opacité financière	54
1-3 Absence de financement ou d'actifs de couverture	56
2- Environnement juridique : vide réglementaire	56
2-1 Création des régimes	56
2-2 Fonctionnement et gestion des régimes	56
2-3 Cessation des régimes	57
3- Doctrine fiscale	59
4- Synthèse et recommandations de réforme	62

	<u>PAGE</u>
CHAPITRE 2 : EBAUCHE D'UN PROJET DE NORMALISATION COMPTABLE AU MAROC	70
1 - Normalisation comptable au Maroc : l'existant	71
1-1 Apports théoriques	71
1-2 Limites	71
1-3 Nécessité d'une norme comptable	72
2 - Essai d'une normalisation comptable spécifique aux régimes de retraite interne	73
2 - 1 Au niveau des régimes de retraite interne	73
2-1-1 Méthodologie d'évaluation	74
2-1-2 Hypothèses actuarielles	78
2-1-3 Actifs de couverture	81
2-1-4 Changement de régime	83
2-1-5 Etats de synthèse propres aux régimes de retraite et bilan actuariel	90

	<u>PAGE</u>
2 - 2 Au niveau de l'employeur	95
2-2-1 Comptabilisation dans les états financiers de l'employeur	95
2-2-2 Informations financières complémentaires	98
2 - 3 Au niveau du contrôle par le commissaire aux comptes et le réviseur contractuel	99
2-3-1 Objectifs du contrôle	100
2-3-2 Utilisation des travaux de l'actuaire	101
2-3-3 Ebauche d'un programme d'audit standard minimum	103
Conclusion du chapitre 2	109
CONCLUSION DE LA PARTIE II	110
CONCLUSION GENERALE	113
ANNEXES	116
BIBLIOGRAPHIE	

AVANT - PROPOS

Je tiens à remercier :

- Mr Abdelaziz Al Mechatt, mon directeur de recherche, pour les conseils précieux qu'il m'a prodigué lors mon encadrement, et l'aboutissement de cette recherche;
 - Mr Gérard Morin, Associé de PricewaterhouseCoopers, pour son encouragement et son soutien moral ;
 - Mr Fawzi Britel, Expert comptable et pionnier des études sur la retraite au Maroc, pour la grande qualité de ses recherches sur le sujet. Et, j'espère que le présent mémoire a su se hausser aux exigences d'une bonne continuité des ses travaux ;
-

PARTIE INTRODUCTIVE

<< Je me suis réfugié sous un hêtre : ses dernières feuilles tombaient comme mes années; sa cime se dépouillait comme ma tête; il était marqué au tronc d'un cercle rouge, pour être abattu comme moi >>.

Chateaubriand, Mémoires d'outre-tombe

PROBLEMATIQUE GENERALE DES REGIMES DE RETRAITE:

Après une vie professionnelle plus ou moins intense de labeur, que pourrait - on espérer de nos derniers jours ?

La réponse à cette question d'apparence banale pourrait varier d'une personne à une autre en fonction de sa situation matérielle. Mais tout le monde, ou presque, serait d'accord pour répondre en dénominateur commun : une retraite confortable nous mettant à l'abri du besoin et nous garantissant pendant nos vieux jours un niveau de vie stable voire meilleur.

Cette affirmation semble également d'une banalité et d'une simplicité extrêmes et relèverait presque de la tautologie. Pourtant, les choses ne sont pas aussi simples qu'elles le paraissent. En effet, les systèmes modernes de sécurité sociale en matière de retraite montrent, souvent, des signes de dysfonctionnements réels tant dans leur nature, que dans leur gestion et leur financement. Ces dysfonctionnements se caractérisent particulièrement par l'apparition de déséquilibres financiers majeurs et structurels.

Cette situation que l'on pourrait aujourd'hui qualifier sous peu de " situation de crise" est la résultante de la conjugaison de plusieurs causes à la fois sociales, économiques, et politiques. Ensemble, ces causes ont conduit à la dégradation du rapport : Cotisants / Retraités, induisant en filigrane une régression des ressources des systèmes de retraite d'une part, et une progression de leurs charges d'autre part.

Les raisons majeures engendrant cette tendance sont diverses et variées :

- ***le vieillissement des populations :***

L'évolution démographique et sociologique des sociétés modernes a été marquée à partir des années soixante dix dans les pays développés par un vieillissement des populations. Ceci est dû à deux facteurs essentiels : l'allongement de l'espérance de vie grâce à l'amélioration des conditions sanitaires de la vie, et la baisse du taux de fécondité.

Dans les pays en voie de développement, la pyramide des âges penche toujours vers les populations jeunes issues du baby boom des années soixante dix, mais le même phénomène de

vieillesse des populations ne tardera pas à se produire à partir des décennies prochaines selon les prévisions démographiques.

- *l'avancement des départs à la retraite :*

Dans beaucoup de pays développés, les départs volontaires à la retraite - appelés aussi préretraites - avant l'âge normal ont connu un succès franc, induisant par là une augmentation anticipée du nombre de personnes à charge.

- *les effets des politiques d'emploi :*

Les politiques d'emploi dans les secteurs publics, animées par des contraintes budgétaires, et dans les secteurs privés, mues par la nécessité de la compression des coûts et de la compétitivité, sont marquées par un freinage significatif des recrutements, et par une diminution nette des remplacements d'effectif en cas de départ à la retraite.

La conséquence directe de cette politique est une diminution relative du nombre des cotisants aux systèmes de retraite.

Par ailleurs, la diminution du rapport : Cotisants / Retraités est spécifiquement lourde de conséquences pour les systèmes de retraite dits de " répartition ". De tels systèmes sont basés sur une certaine forme de solidarité nominale entre les générations, en ce sens que les cotisations des personnes actives (ou cotisants) servent à payer les pensions des personnes à la retraite (ou bénéficiaires).

Ceci étant, il est clair que l'équilibre financier des systèmes basés sur la répartition est frappé de plein fouet par les tendances démographiques et sociologiques actuelles. De telles tendances se traduisent par la diminution du nombre des cotisants - donc des ressources - et par l'augmentation du nombre des retraités - donc des charges -. Ces déséquilibres sont significatifs à l'échelle macro-économique, sachant que l'essentiel même des régimes publics de retraite dans la majorité des pays est de quintessence basée sur le principe de la répartition.

En résumé, la toile de fonds de la problématique des systèmes de retraite est donc à la fois sociale et économique, et gravite autour d'une question centrale et fondamentale à savoir:

comment mettre en place un système de prévoyance sociale en matière de retraite socialement satisfaisant et financièrement transparent et solide ?

LIEN AVEC LES REGIMES DE RETRAITE INTERNE ET INTERET DE LEUR ETUDE :

La prise de conscience des problèmes et questions suscitées par les systèmes de retraite s'est ressentie très tôt aux U.S.A dès les années cinquante, pour prendre place à partir des années soixante dix et des années quatre vingt à des degrés différents dans les pays de la C.E.E. Dans les pays en voie de développement, le débat sur la question est souvent absent, sinon embryonnaire, comme c'est le cas au Maroc.

Aujourd'hui, les études des experts qui ont pris le soin de s'intéresser à cette problématique sont unanimes pour appeler à un dosage entre les régimes publics ou collectifs de retraite, et les régimes privés de retraite, appelés aussi régimes de retraite interne.

Cet appel à une dualité public/privé est remarquablement résumé par Denis KESSLER, Président de la Fédération Française des Sociétés d'Assurance, comme suit: "***la sagesse populaire veut que l'on ne mette jamais tous ses oeufs dans le même panier, et il doit être procédé à la constitution de fonds de pension dans les branches ou les entreprises gérés par les professionnels et, enfin, par l'instauration de véritables produits d'assurance-retraite débouchant sur une rente, encouragés par la fiscalité.***"

Ainsi, le système proposé repose l'édifice de la retraite sur trois piliers :

- une retraite obligatoire sous gestion publique (régimes collectifs) ;
- une gestion obligatoire sous gestion privée (régimes de retraite interne);
- et une retraite volontaire (assurance-retraite complémentaire) .

REGIMES DE RETRAITE AU MAROC : VUE D'ENSEMBLE:

Le paysage marocain des retraites est très hétérogène, et se caractérise par la coexistence de plusieurs régimes de retraite collectifs qui fonctionnent chacun avec des règles propres, et de quelques régimes de retraite interne spécifiques à des entreprises publiques de grande taille. Il est aussi à noter que notre pays dispose également de régimes spéciaux en faveur de catégories bien déterminées de personnes telles que les membres du Gouvernement, les membres et les fonctionnaires de la chambre des Représentants .

** Les régimes collectifs:*

Les principaux régimes collectifs de retraite au Maroc sont au nombre de quatre :

- Le régime obligatoire de la Caisse Nationale de Sécurité Sociale (C N S S);
- Le régime obligatoire de la Caisse Marocaine des Retraites (C .M. R);
- Le régime facultatif de la Caisse Interprofessionnelle Marocaine des Retraites (C.I.M.R);
- Le régime collectif des allocations de retraite (R.C.A.R) .

** Les régimes de retraite interne:*

Ce sont des régimes spécifiques très anciens relatifs notamment à quelques établissements publics Marocains à caractère industriel et commercial de grande taille : O.C.P, O.N.C.F, O.N.E, REGIE DES TABACS, BANK ALMAGHRIB, et ODEP (auparavant le BRPM, et la RAM aussi). Ces régimes fonctionnent en gestion interne, et une certaine confusion juridique et financière existe entre les régimes et les entreprises et établissements qui les abritent.

TYPOLOGIE DES REGIMES DE RETRAITE :

La typologie des régimes de retraite la plus connue et la plus classique est celle relative à l'étendue de la garantie et à leur mode de gestion, opposant ainsi deux classes fondamentales à savoir les régimes à cotisations définies, et les régimes à prestations définies.

** Les régimes à cotisations définies :*

Les régimes à cotisations définies (en Anglais: defined contribution plans) sont des régimes de retraite selon lesquels le montant des prestations est déterminé en fonction du capital constitué par les contributions versées et les revenus des placements de ce capital. Les cotisations sont connues d'avance, ce qui n'est pas le cas des pensions qui dépendent des fonds inscrits à l'actif des cotisants.

Ce sont donc des régimes où l'employeur s'engage à verser à un organisme tiers indépendant de la gestion de l'entreprise (caisse de retraite, ou compagnie d'assurance) les cotisations prévues par les conventions les régissant . Les employés n'ont droit qu'aux capitaux accumulés en leurs noms augmentés des intérêts de placement de ces capitaux au moment de leurs départs en retraite. Ces régimes fonctionnent à l'aide de comptes nominatifs ouverts au nom de chaque cotisant, alimenté au fur et à mesure de sa vie active de ses propres cotisations, et des cotisations de son employeur - le cas échéant -, ainsi que des produits de placement y afférents. En cas de départ d'une personne avant l'âge normal de la retraite, ces droits accumulés de retraite demeurent garantis.

En plus, il est évident que ce mode de gestion externalisé limite la responsabilité de l'entreprise à l'égard de son personnel au seul versement à l'organisme tiers des cotisations de retraite. Ce faisant, la prise en charge de l'engagement de retraite passe totalement entre les mains de cet organisme.

** Les régimes à prestations définies :*

Les régimes de retraite à prestations définies (en Anglais : defined benefit plans) sont des régimes où l'employeur s'engage, à titre personnel, de servir aux employés une certaine prestation pour leur retraite. Cette prestation peut être déterminée de diverses manières. Les méthodes de calcul les plus communes sont celles basées sur le salaire d'activité (salaire de fin de carrière, moyenne des derniers salaires pendant un certain nombre d'années,...) et la durée de la carrière. Ces méthodes de calcul permettent ainsi de garantir un certain niveau de prestations de retraite proche du salaire versé durant la vie active. D'autres méthodes de calcul consistent à accorder une pension forfaitaire en fonction du nombre d'années de services.

Les fonds des régimes de retraite à prestations définies peuvent être gérés par l'entreprise elle-même, ou confiés à un tiers (compagnie d'assurance, caisse de retraite externe,...). Dans le premier cas, l'entreprise peut, soit décider de placer les fonds dans des valeurs rentables à court, à moyen, ou à long terme (immobilier, actions, obligations,...), soit décider de "travailler" avec ces fonds pour ses propres besoins d'exploitation et d'investissement, misant ainsi sur sa rentabilité interne. Dans le second cas, l'engagement de l'entreprise n'est nullement annulé, et subsiste pour tout différentiel de prestations non couvert par les fonds en possession du tiers gestionnaire.

Les régimes à prestations définies peuvent être du type " chapeau " ou " additif ":

- Les régimes " chapeaux " :

Les régimes dits " chapeaux " garantissent aux retraités affiliés à plusieurs régimes de retraite un certain niveau global de ressources de retraite, les prestations issues des différents régimes pris dans leur ensemble en ligne de compte. Ce type de régime met ainsi en place une obligation de résultat : atteindre un objectif donné de prestation.

Ces régimes peuvent donc verser, éventuellement, le reliquat entre cette garantie (objectif), et tout ou partie des prestations versées par les autres régimes dont bénéficient les retraités. Ainsi, l'engagement pris par l'entreprise gestionnaire de ce type de régime reste constamment tributaire du niveau de satisfaction des autres régimes qu'il " chapeaute ".

- Les régimes " additifs " :

A l'opposé des régimes " chapeaux ", les régimes dits " additifs " sont des régimes qui versent des prestations abstraction faite des prestations que pourrait recevoir un retraité d'autres régimes de retraite.

En résumé, il est à préciser que la typologie " cotisations définies " et " prestations définies " n'entraîne pas celle " répartition " et " capitalisation ". En effet, s'il est clair que les régimes à cotisations définies sont des régimes par capitalisation, la réponse est moins évidente en ce qui

concerne les régimes à prestations définies. Ceux-ci peuvent fonctionner par répartition si aucune réserve n'est constituée. Dans le cas opposé, ils peuvent être rangés partiellement ou totalement sous la rubrique des régimes en capitalisation.

Par ailleurs, il est aussi à signaler que ce sont les régimes à prestations définies qui nous intéresseront tout au long du présent mémoire, puisqu'ils sont les seuls qui relèvent de la responsabilité financière de l'employeur, suscitant ainsi des interrogations quant à leur traitement comptable, et à leur évaluation.

INTERET DU SUJET ET PROPOS METHODOLOGIQUES :

En intitulant ce mémoire " Engagements de retraite interne : Normalisation comptable au Maroc. ", nous voulons nous intéresser à ce qui constitue la difficulté même des régimes de retraite interne à savoir la problématique de la méthodologie et de l'évaluation comptables des engagements de retraite pris par l'employeur. Notre souci est d'éviter que ces régimes ne sombrent dans un état d'opacité comptable et financière et de sous-information dû à l'absence d'une approche comptable marocaine uniforme et institutionnelle.

La normalisation comptable relative aux engagements de retraite interne vise , en effet, deux finalités importantes majeures : la première est qu'elle permet de tendre vers l'objectif comptable d'image fidèle des états financiers de synthèse; la seconde est qu'elle constitue pour l'employeur le premier pas vers une maîtrise et une gestion financière présente et prévisionnelle de ses engagements à l'égard de son personnel actif et retraité.

La poursuite de ce double objectif nous amènera à présenter une étude comparative de la doctrine comptable en la matière dans notre pays et sur le plan international. Cette étude sera précédée par un positionnement de la place des régimes de retraite interne à la fois au Maroc, et dans d'autres pays étrangers dont l'expérience est jugée édifiante dans ce domaine . Ceci est l'objet de la première partie intitulée: " **Etude comparée de la normalisation comptable internationale** " .

La seconde partie qui répond directement aux objectifs susmentionnés et qui constitue le coeur même du présent mémoire, traite directement d'un essai méthodologique de normalisation comptable dans notre pays sous l'intitulé : " **Projet d'une normalisation comptable marocaine** " .

PARTIE I :***ETUDE COMPAREE DE LA
NORMALISATION COMPTABLE
INTERNATIONALE***

<< Puisqu'on ne peut être universel et savoir tout ce qu'on peut savoir sur tout, il faut savoir un peu de tout. Car il est bien plus beau de savoir quelque chose de tout que de savoir tout d'une chose; cette universalité est la plus belle >>.

Pascal , *Pensées.*

INTRODUCTION DE LA PARTIE 1

La première partie de ce mémoire se propose de dresser un tableau général des doctrines comptables relatives aux régimes de retraite interne, de manière à positionner l'état des lieux dans notre pays par rapport à un référentiel international composé de pays développés ayant connu des expériences et des avancées riches en la matière (Etats Unis d'Amérique, France, Grande Bretagne, et sur un plan international).

Ce recours incontournable à l'étude de systèmes étrangers se justifie à plusieurs égards, en ce sens qu'il nous permettra de mesurer à sa juste valeur la dimension internationale de la pratique comptable des régimes de retraite interne, afin d'évaluer à juste mesure la pratique comptable de ces régimes à l'échelon national, d'abord en termes d'existant, ensuite en termes de perspectives d'avenir.

Ce positionnement à l'échelle internationale fera l'objet :

- du chapitre 1 de la première partie sous l'intitulé " Normalisation comptable dans les pays de l'Europe Continentale " ;
- du chapitre 2 de la première partie sous l'intitulé " Normalisation comptable américaine : FAS 87 " ;
- du chapitre 3 de la première partie sous l'intitulé " Normes comptables IASC ";

Enfin, le chapitre 4 de la première partie dressera une synthèse de la doctrine comptable internationale en termes de points convergents et de zones de divergences.

CHAPITRE I : LA NORMALISATION COMPTABLE DANS LES PAYS DE L'EUROPE CONTINENTALE

L'étude de la normalisation comptable relative aux engagements de retraite en Europe continentale nous amènera à s'attarder en particulier sur les exemples français, et britannique. Le choix de ces exemples a été guidé par le souci de retenir les cas les plus édifiants en la matière, ce qui nous permettra d'avoir une idée synoptique sur les approches européennes qui existent dans ce domaine.

D'une manière générale, la normalisation comptable dans les pays européens faisant partie de l'union européenne est fortement imprégnée des efforts communautaires visant à instaurer une harmonisation des normes comptables nationales des pays adhérents. De telles mesures sont consignées dans les directives européennes, et notamment la 4^{ème} directive datée du 25 juillet 1978.

L'étude de la 4^{ème} directive européenne nous amènera à dégager ses implications en matière de normalisation comptable relative aux engagements de retraite.

1 - LA 4^{ème} DIRECTIVE EUROPEENNE ET SES IMPLICATIONS

La quatrième directive européenne a été conçue comme l'un des instruments devant faciliter le principe de la libre circulation des capitaux au sein de la communauté européenne, prévu par l'article 54 G du traité de Rome.

Cette directive vise, en effet, comme finalité principale de mettre en place des conditions juridiques communes et équivalentes relatives à la nature et à l'étendue des informations financières à porter à la connaissance des tiers. Cette coordination des dispositions nationales concerne notamment les méthodes d'évaluation comptable, la structure et le contenu des états financiers, et l'information comptable et financière.

Cet effort d'harmonisation comptable a introduit pour la première fois le concept d'image fidèle, lequel a été inspiré par le concept anglo-saxon " True and fair view ". La notion d'image fidèle,

qui n'a pas été expressément définie par la quatrième directive, élargit le champ de la liberté comptable, mais dans le seul but d'aboutir à une meilleure qualité des états financiers.

L'image fidèle est alors considérée comme l'objectif à atteindre par l'application pure et simple des principes et règles comptables. Cette affirmation devrait, toutefois, être complétée par l'application de deux dispositifs complémentaires institués par la directive, à savoir l'annexe et les dérogations comptables.

En vertu de la quatrième directive, l'annexe forme obligatoirement un tout indissociable avec le bilan et le compte de résultat. Ceci signifie que ces deux derniers états financiers, même réguliers et sincères, sont incomplets pour aboutir à l'image fidèle. D'autre part, la directive incite à déroger aux règles, de façon exceptionnelle, quand une telle décision est nécessaire pour aboutir à l'objectif de l'image fidèle.

La flexibilité permise par la quatrième directive a constitué pour les pays adhérents à la CEE, le tronc commun à partir duquel ils ont conçu, chacun à sa manière, sa législation nationale en matière de normalisation comptable. Toutefois, il est à reprocher à cette liberté d'avoir laissé, en même temps, une place importante à l'arbitraire et à la diversité des pratiques comptables au sein de l'union européenne.

Par ailleurs, la principale implication à retenir en matière de comptabilisation des engagements de retraite réside dans le fait que l'application du principe de prudence a fait l'unanimité des pratiques comptables internes des pays membres de l'union européenne. La constitution de provisions pour charges probables ou certaines, mais indéterminées quant à leur montant ou à leur date de survenance est ainsi affirmée dans le texte et la pratique.

2 - LA NORMALISATION COMPTABLE FRANCAISE

Avant de traiter directement de la normalisation comptable en France et pour placer l'étude dans son contexte, une présentation sommaire du système de retraite en France s'impose.

2 - 1 PRESENTATION GENERALE DES REGIMES DE RETRAITE EN FRANCE

Le système de retraite en France est très complexe et très hétérogène. Les salariés français sont en effet affiliés de façon obligatoire au régime général de base de la sécurité sociale, mais aussi à un organisme de retraite complémentaire.

► -Régime général de la sécurité sociale :

Ce régime a été créé par une ordonnance du 19 Octobre 1945. C'est le régime de base applicable à tous les salariés appartenant au secteur privé de l'industrie et du commerce, de l'artisanat et des professions libérales travaillant en France, qui ne bénéficient pas de régimes spéciaux, plus de 100 en France, dont le régime agricole, le régime des marins, le régime des mineurs, le régime de la Banque de France, ou ceux relatifs à des entreprises publiques telles que SNCF, GDF, ou EDF,...

Ce régime se caractérise par les traits distinctifs suivants :

- Le régime général de la sécurité sociale est administré par la Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse des Travailleurs Salariés (CANVTS) selon le mode de la répartition;
- Les cotisations sont assises sur le salaire de base, en y ajoutant les primes, indemnités, et avantages en nature, avec un plafond revalorisé régulièrement.
- Les cotisations donnent droit à une future pension comme avantage personnel ou en tant que droit dérivé (pension de réversion, ou de veuf ou de veuve) calculée en fonction de trois éléments : le salaire annuel moyen plafonné, la durée d'assurance, et le taux applicable au salaire moyen annuel :

- le salaire annuel moyen de base : il correspond à la moyenne des salaires plafonnés et revalorisés des dix années les plus favorables postérieures à 1947.
- la durée d'assurance est au maximum de 4 trimestres par an, avec un total de 150 trimestres. Elle est calculée en tenant compte des périodes de cotisations effectives et des périodes dites assimilées (maladie, maternité, invalidité, accident de travail,...)
- le taux applicable au salaire moyen : il est fixé à 50 % au maximum, et est atteint à partir de 60 ans pour les assurés réunissant 150 trimestres d'assurance, soit 37,5 années de cotisations. Ce taux est variable en fonction du nombre de trimestres de cotisations et de l'âge de l'assuré, avec un minimum de 25 %. Toutefois, le taux maximum de 65 % est applicable aux personnes âgées quelque soit leur durée de cotisation

► ***Les régimes complémentaires obligatoires:***

Fonctionnant aussi par le mode de la répartition, les régimes complémentaires obligatoires de retraite viennent combler quelques insuffisances du régime général de base. En effet, ces régimes fonctionnent selon la technique des points : les cotisations versées par un assuré sont rapportées à un salaire de référence et lui permettent de constituer des points de retraite.

Ces régimes créés par des conventions interprofessionnelles comprennent deux catégories essentielles :

- Les régimes des cadres gérés par l' A.G.I.R.C : Association Générale des Institutions de Retraite des Cadres .
- Les régimes des non-cadres gérés par l' A.R.R.C.O : Association des Régimes de Retraite Complémentaires.

Il convient, toutefois, de préciser que les adhérents au régime de l'AGIRC doivent aussi être affiliés au régime ARRCO pour la partie de leur rémunération inférieure au plafond de la sécurité sociale.

* Régime ARRCO :

Le régime ARRCO se veut être le régime de coordination des autres régimes existants. Les cotisations sont assises sur le salaire brut plafonné au triple du plafond de la sécurité sociale. Le taux contractuel minimum de cotisation est de 4%.

* Régime AGIRC:

Créé en 1947, ce régime vise les ingénieurs, cadres et assimilés, cadres des entreprises et établissements relevant du régime général et d'une branche d'activité représentée au sein du Conseil National du Patronat Français (CNPF).

Concernant les cotisations, les cadres relèvent du régime ARRCO sur la tranche A de leur salaire. Mais, ils relèvent du régime AGIRC pour la partie de leur rémunération entre une et quatre fois le plafond de la sécurité sociale (tranche B).

Le taux contractuel minimum est de 8 % (2 % pour le salarié, et 6 % pour l'entreprise). Le taux maximum est de 16 % (respectivement 6 % et 10 %).

2 -2 DISPOSITIONS GENERALES RELATIVES A LA NORMALISATION COMPTABLE.

La législation française en la matière est régie par l'article 9, alinéa 2 bis de la loi du 11 Juillet 1985 portant Code de commerce qui stipule que : << **le montant des engagements de retraite de l'entreprise, en matière de pensions, de compléments de retraites, d'indemnités, et d'allocations en raison du départ à la retraite 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 >>.

Le Plan Comptable Général Français (PCG, p.II.24) précise, en plus, que : << **les provisions pour pensions et obligations similaires (compte 153) sont relatives aux charges qui peuvent engendrer des obligations légales ou contractuelles conférant au personnel des droits à la retraite >>.**

Ainsi, la normalisation française a laissé aux entreprises le choix de comptabiliser ou pas les engagements de retraite dans leurs bilans, sous réserve d'une mention obligatoire en annexe.

Cette position relativement ouverte de la législation française sur la question est restée sujette à interprétation, et a donné lieu à une divergence d'opinions de la part de l'ensemble de la doctrine comptable : Ordre de Experts Comptables et Comptables Agréés (OECCA), Compagnie Nationale des Commissaires aux Comptes (CNCC), Conseil National de la Comptabilité, et Commission des Opérations de Bourse (COB).

Les recommandations de l'OECCA sont en tête des positions doctrinales les plus intéressantes à étudier.

2 -3 RECOMMANDATION DE L'OECCA .

L'OECCA a établi deux recommandations traitant de la question : la recommandation 1.16 relative aux obligations de retraite, et la recommandation 1.23 relative aux méthodes d'évaluation actuarielle des engagements de retraite.

En particulier, la recommandation 23 définit trois étapes de l'évaluation actuarielle des engagements de retraite :

a) la détermination de la valeur actuarielle des prestations futures (VAPF) :

Il s'agit, dans cette première étape d' " estimer la valeur actuelle probable de l'ensemble des paiements qui seront effectués à l'ensemble des participants connus au régime de l'entreprise ". La VAPF est aussi définie comme étant " la valeur actualisée, à la date du calcul, des montants estimés des prestations qui devront être servies au titre du régime, à ses participants connus et éventuellement à leurs ayants droit, jusqu'à la disparition du dernier d'entre eux ".

Ainsi, la VAPF est fonction de trois éléments distincts :

- **le niveau des prestations de retraite** : il dépend de la formulation du calcul des engagements de retraite prévue par le régime. Cet élément du calcul nécessite l'établissement d'hypothèses de travail relatives à l'évolution des salaires, et à la revalorisation des prestations à servir.
- **l'effectif de personnes bénéficiaires du régime** : il dépend des critères d'admissibilité aux prestations des participants au régime, et de leur probabilité de réalisation au moment de la retraite. Ceci rend nécessaire la formulation d'hypothèses relatives à la survie des participants, et aux probabilités de départ de l'entreprise et du régime.
- **la durée de service des prestations** : elle est liée à l'âge de départ en retraite et à la probabilité de survie des bénéficiaires et de leurs ayants droit.

De manière générale, les hypothèses actuarielles sont : soit physiques et démographiques (mortalité, mobilité, âge de la retraite,...), soit économiques et financières (inflation, taux d'intérêt, taux d'augmentation des salaires,...), soit individuelles et collectives (ancienneté,...).

Il est important de souligner que la pertinence des hypothèses actuarielles détermine largement la qualité de l'évaluation actuarielle. Ainsi, la recommandation exige que ces hypothèses soient cohérentes entre elles et avec les statistiques internes et externes de l'entreprise, et prennent en compte les caractéristiques du régime et de la population couverte, et la politique sociale de l'entreprise.

b) le choix d'une méthode actuarielle :

La recommandation no 16 de l'OECCA souligne que *<< le facteur financier est d'une importance primordiale dans l'évaluation d'engagements sur de longues durées, et une attention particulière doit lui être accordée >>* . Cette recommandation opte donc sans ambages pour la pratique d'une évaluation actuarielle pour intégrer tous les horizons d'échéances des engagements de retraite (court, moyen, et long terme) .

Toutefois, la recommandation n'oblige pas explicitement la pratique de telle ou telle méthode d'évaluation. Elle précise, en effet, que << *le choix d'une méthode actuarielle...doit être motivé par la recherche d'une répartition des charges de retraite sur la durée d'activité du salarié qui rend compte le mieux possible du supplément de rémunération que procure le régime* >>.

Néanmoins, sans oser le clamer officiellement, il est clair que le raisonnement sous-jacent à la norme, dans son exposé de motifs, marque une préférence nette pour les méthodes de répartition des coûts (ou méthodes prospectives). En effet, cette recommandation présente les méthodes des droits accumulés (ou méthodes rétrospectives) comme présentant plusieurs inconvénients notamment dans le cas de régimes n'ayant pas une formule de calcul des retraites uniforme, ou ayant une formule n'intégrant pas l'ancienneté des participants. Le reproche ultime que fait cette recommandation aux méthodes rétrospectives " avec salaire de fin de carrière " est une croissance très rapide de la dette actuarielle en début de carrière, suivie d'un ralentissement moins intense en fin de carrière.

Enfin, la recommandation évoque aussi " *un jeu particulier d'hypothèses* " consistant à ne pas actualiser et à ne pas revaloriser les salaires, ce qu'elle considère, dans certains cas, comme une simplification des calculs acceptable .

c) l'évaluation des placements financiers :

La recommandation 1.23 précise que la couverture financière du régime à la fin de chaque exercice est évaluée à **la valeur vénale**. Ainsi, les plus ou moins values potentielles sont des composants du résultat financier de l'exercice. Dans le cas particulier où les fluctuations de valeur sont significatives, un étalement sur une période maximale de cinq ans est possible.

2 - 4 SYNTHÈSE:

En résumé, la normalisation comptable française relative aux engagements de retraite n'est pas assez claire et " directive" à mon sens, eu égard aux points suivants :

- Déjà, cette norme a laissé un espace d'interprétations grandiose aux divers organes intervenants en France (OECCA, COB, CNCC,...).

- Ensuite, la normalisation française a opté pour une approche libérale et " extra-comptable " du traitement des engagements de retraite, puisqu'elle impose une mention en annexe, et rend la comptabilisation des provisions purement facultative.
- Enfin, aucune méthode d'évaluation actuarielle n'est officiellement recommandée, ce qui est de nature à fausser toute comparabilité des états financiers, et inciterait les entreprises à simuler et retenir les méthodes qui leur sont avantageuses. Par ailleurs, le soupçon de penchant de l'OECCA à l'utilisation des méthodes prospectives s'inscrit en porte à faux par rapport à l'approche américaine (FAS 87) et internationale (IASC 19).

3 - LA NORMALISATION COMPTABLE EN GRANDE BRETAGNE

Avant de décrire les principales caractéristiques de la norme britannique, nous effectuons un bref survol de la situation des régimes de retraite britanniques.

3 - 1 SITUATION D'ENSEMBLE DES REGIMES DE RETRAITE BRITANNIQUES:

Le système britannique des retraites fait coexister des régimes publics gérés par l'état par répartition (régime de base et régime complémentaire), des régimes privés d'employeurs, et des systèmes individuels de retraite.

En 1979, la montée au pouvoir du parti conservateur a entraîné une refonte considérable des régimes de retraite publics, particulièrement le régime complémentaire (désigné sous l'abréviation : SERPS), consistant notamment en une réduction progressive des cotisations. En 1987, cette réforme fût complétée par une incitation fiscale à quitter le SERPS pour s'intégrer dans des fonds de pension (régimes privés d'employeurs), ou souscrire à un plan individuel de retraite. Cette réforme visant à encourager les régimes de capitalisation au détriment des régimes de répartition a conduit les salariés à se détourner vers les fonds de pension.

Le système britannique présente actuellement les caractéristiques suivantes :

- Les fonds de pension réunissent plus de 12 millions de salariés qui sont représentés dans près de 90 000 fonds de retraite dont presque un tiers relève des " grands fonds de pension ", c'est à dire ceux concernant les grandes entreprises publiques et privées (1). A titre d'exemple, les deux fonds les plus représentatifs, British Caol et British Telecommunications, gèrent plus de 10% des actifs détenus par les fonds de pension.
- Les fonds de pension ont un poids macro-économique notoire, puisqu'ils sont investis essentiellement en actions. A ce titre, ils représentent plus d'un tiers de la capitalisation boursière de Londres ;

(1) J. de ROSEN : **Fonctionnement des fonds de pension britanniques**, Revue d'économie financière n° 23.

- Le mode de gestion des fonds de pension est dans 75 % des cas externalisé auprès d'une compagnie d'assurance ou d'une société financière, et dans 25 % géré au sein de l'entreprise elle-même:

- Les fonds de pension ne sont pas suffisamment réglementés (ceci est dans la lignée des coutumes Anglaises). Hormis un plafonnement à 5 % de la part de l'actif d'un fonds investi dans l'entreprise, pour éviter que la faillite de l'entreprise n'induisse la faillite du fonds, ou pour éviter les actes frauduleux comme le cas de l'affaire Maxwell, une grande souplesse de gestion est laissée à l'employeur ou au gestionnaire du fonds.

Toutefois, cette souplesse de gestion n'est pas compensée par un mode de fonctionnement de type paritaire (cogestion avec des représentants des salariés et des retraités). En effet, environs 2 % seulement des régimes d'entreprise donnent un rôle décisionnaire aux représentants des salariés nommés par des syndicats, au sein de leurs conseils d'administration.

- Les fonds de pension offrent, en général, un faible taux de remplacement (défini par le rapport entre la pension de retraite servie et le dernier salaire). En théorie, il est de 60 % avec une hypothèse d'une durée de cotisation de 40 ans. En réalité, une enquête réalisée par le Ministère Britannique de la sécurité sociale indique que seulement 6 % des affiliés parmi les hommes et 4 % parmi les femmes bénéficient effectivement de ce taux de remplacement net de 60 %, la durée moyenne d'affiliation dans un même régime, étant de l'ordre de 22 ans au lieu de 40 ans (1).

Ce faible taux de remplacement tient notamment à un système désavantageux de portabilité des droits en cas de changement d'employeur. En effet, un salarié affilié qui quitte l'entreprise avant l'âge normal de retraite (65 ans pour les hommes, et 60 ans pour les femmes), se voit accorder des droits de retraite inférieurs à ceux qu'il aura acquis s'il était resté dans la même entreprise. Ce type de système constitue évidemment un frein important à la rotation du facteur " travail " et à la mobilité de l'emploi.

(1) : Dossier relatif aux retraites britanniques. Revue de l'AGIRC n° 175.

En résumé, le système de retraite Britannique a pour spécificité de reposer sur un fondement de type " consumériste ", largement tributaire des performances de la place financière de Londres, laquelle dépend inversement du financement injecté par les fonds de pensions.

3 - 2 DOCTRINE COMPTABLE

La norme comptable britannique relative aux engagements de retraite est appelée : SSAP 24 (Statement of Standard Accounting Practice 24). Publiée par l'institut des Experts comptables, cette norme a été rendue obligatoire pour les exercices comptables commençant à partir du 1er juillet 1988. L'idée de base de cette norme est que la charge de retraite doit faire l'objet d'une estimation rationnelle et systématique à long terme, et doit être déconnectée des sommes effectivement versées par le régime de retraite.

Les principaux traits distinctifs de la norme SSAP 24 sont résumés comme suit :

► **Calcul de la charge annuelle :**

La SSAP 24 divise la charge annuelle de retraite en trois éléments : le coût des services actuels, le coût des services passés, et la charge financière :

- le coût des services actuels :

C'est le montant des droits de retraite acquis pendant l'exercice calculé sur la base de la période de service des salariés.

- le coût des services passés :

Il correspond à l'amortissement des coûts des services passés.

- le coût financier de l'exercice :

Il représente une charge financière nominale calculée sur la différence entre la charge réelle effectivement versée par le régime et le coût des services actuels.

► Méthodes actuarielles :

La norme SSAP 24 ne requiert pas l'utilisation d'une méthode actuarielle précise. Trois méthodes peuvent être pratiquées : la méthode rétrospective avec projection de salaire (" projected unit method "), la méthode prospective de l'âge à l'entrée ("entry age method "), et la méthode prospective de l'âge atteint ("attained age method "). La norme bannit totalement le recours à la méthode rétrospective pure (sans projection des salaires).

Dans le même sens d'idées, la norme marque une préférence nette pour le recours à la méthode rétrospective avec projection des salaires, qu'elle présente comme étant la plus adaptée et la plus utilisée parmi les trois méthodes possibles. Néanmoins, la norme recommande l'utilisation permanente d'une même méthode d'évaluation actuarielle.

Par ailleurs, la norme prescrit une période triennale pour l'évaluation actuarielle.

► Hypothèses actuarielles :

La responsabilité du choix des paramètres actuariels incombe à l'actuaire après consultation de son client. La norme recommande aussi une discussion préalable avec l'auditeur de telle sorte à s'assurer de son adhésion aux paramètres retenus. Le principe directeur de la détermination des hypothèses reste celui de la prudence.

► Informations sur le régime de retraite :

La norme SSAP 24 recommande la publication dans les comptes annuels de plusieurs renseignements relatifs aux régimes de retraites, dont :

- une présentation de la politique comptable et des règles propres au régime de retraite ;
- la date effective de l'évaluation actuarielle, et la mention du recours ou non aux services d'un actuaire conseil ;

- la charge de retraite de l'exercice, et une explication de sa variation par rapport à l'exercice précédent ;
- les éléments comptabilisés au bilan (provision ou charge payée d'avance) ;
- une description de la dernière évaluation actuarielle : résultats obtenus, méthode d'évaluation utilisée, les hypothèses actuarielles retenues, la valeur marchande des actifs du fonds, des commentaires sur tout surplus ou déficit du fonds ;
- l'engagement éventuel du régime à payer des contributions supplémentaires ;
- les effets de toute modification majeure dans la détermination des droits de retraite.

3 - 3 SYNTHÈSE

En résumé, La norme SSAP 24 recommande formellement la comptabilisation des engagements de retraite dans les états financiers de l'employeur.

De même, la norme SSAP 24 se caractérise par une approche " non directive " du traitement des engagements de retraite. Aucune méthode d'évaluation n'est obligatoirement prescrite, quoique la norme recommande implicitement le recours à la méthode rétrospective avec projection des salaires qui présente l'avantage d'induire une charge de retraite plus régulière dans le temps.

Enfin, le rôle de l'actuaire-conseil est déterminant dans l'approche retenue par la norme.

4 - SYNTHÈSE DE LA NORMALISATION COMPTABLE EN EUROPE

En guise de synthèse, nous avons vu que les normes comptables européennes étudiées effectuent une démarcation nette entre les objectifs de capitalisation et de comptabilisation des régimes de retraite. Ces normes recommandent, en effet, un étalement rationnel et systématique de la charge de retraite tout au long de la durée de services active des salariés bénéficiaires. A ce sujet, l'emprunte de la quatrième directive européenne s'est avérée d'une importance fondamentale pour inspirer une ligne de conduite commune aux législations comptables internes des pays membres et aider à l'énoncé des principes comptables fondamentaux .

Néanmoins, du fait que les pays adhérents ont gardé volontairement la maîtrise de l'application de la quatrième directive, il est normal que les pratiques comptables assez divergentes de chaque pays ouvrent la voie à des différences certaines dans le traitement des engagements de retraite interne.

En fait, la principale différence entre les approches méthodologiques étudiées réside dans le degré de rigueur et de formalisme des normes comptables relatives aux engagements de retraite (choix des méthodes actuarielles, choix des principales hypothèses actuarielles, rôle de l'actuaire-conseil,...).

CONCLUSION DU CHAPITRE 1 :

Dans le cadre de ce premier chapitre, nous avons présenté, au travers des modèles significatifs (en l'occurrence ceux de la France, et de la Grande Bretagne), les principaux traits de la normalisation comptable relative aux engagements de retraite en Europe continentale.

Certes, les modèles européens sont riches en enseignements pour inspirer l'élaboration d'une norme marocaine en la matière. Mais, l'exhaustivité de l'étude exigerait aussi de s'imprégner d'autres modèles .

Ainsi, afin de se faire une idée plus complète sur les normes étrangères en la matière, il est, de toute évidence, très utile d'étendre le champ de nos investigations à d'autres normes enrichissantes. A ce titre, l'étude de la norme américaine et des normes IASC s'avère primordiale.

La normalisation américaine sera mise en évidence au travers de la norme FAS 87, et fera l'objet du chapitre 2 de cette première partie. La normalisation internationale, quant à elle, concernera la norme IAS 19 révisée, et la norme IAS 26, et fera l'objet du chapitre 3.

CHAPITRE 2 : LA NORMALISATION COMPTABLE AMERICAINE : LA NORME FAS 87.

L'étude de la normalisation comptable relative aux engagements de retraite aux Etats Unis nous amènera à effectuer dans un premier temps un bref tour d'horizon général sur le système de retraite existant dans ce pays.

1. SITUATION D'ENSEMBLE DES REGIMES DE RETRAITE AUX ETATS UNIS:

A côté du régime de base, les régimes de retraite conventionnels ou régimes d'entreprise occupent une place très importante aux Etats-Unis:

• *REGIME DE BASE AUX E.U.:*

Le régime de base, géré par répartition, a été créé en 1935 par le " Social Security Act " sous le nom de " Old Age, Survivors, Disability, and Health Insurance " avec pour vocation initialement de venir en aide aux personnes âgées démunies à cause de la crise économique de 1929. Le système mis en place à cette époque avait permis, en effet, de leur faire bénéficier de prestations de retraite, par ponction sur les salaires de la population active, sans que des fonds aient été préalablement réunis.

La crise économique des années 70 avait compromis son équilibre financier pour deux raisons majeures :

- primo, les pensions étaient revalorisées en fonction de l'inflation, si bien que les prestations servies ont progressé plus vite que les cotisations calculées sur les salaires, freinés par la crise;
- secundo, l'apparition du chômage de masse s'est traduite par une perte substantielle de cotisations.

Face à ce problème, un plan de réforme a été adopté en 1983 par le Congrès Américain dont les principales mesures sont la réduction des prestations, l'indexation des pensions à la fois en fonction de l'évolution des prix et des salaires (taux le plus bas), le recul progressif à long terme de l'âge de la retraite, et l'extension de la population cotisante aux nouveaux fonctionnaires.

Actuellement, une partie très importante des salariés - plus de 90 % - est couverte par ce régime, soit plus de 110 millions de salariés, les personnes non couvertes relevant des régimes spéciaux des fonctionnaires civils et militaires et des employés des chemins de fer (1). Le taux de remplacement du salaire moyen (environs 30 000 \$) est actuellement de 27 % pour une retraite de 62 ans, et de 34 % pour une retraite de 65 ans (âge normal de départ à la retraite pour les hommes et les femmes) .

Un contrôle annuel est exercé par le Congrès qui en détermine les lignes directrices.

• **FONDS DE PENSION PRIVES AUX E.U:**

Les fonds de retraite privés se sont développés aux Etats-Unis principalement après la deuxième guerre mondiale, avec l'initiative des syndicats du patronat soucieux de fidéliser une partie de son personnel. Ces régimes diffèrent d'une entreprise à une autre, et il peut y avoir plusieurs régimes au sein d'une même entreprise, chacun touchant une catégorie particulière du personnel. L'insuffisance des taux de remplacement permis par les régimes de base essentiellement pour les tranches de salaires élevés a largement participé à leur croissance.

Dans l'ensemble, les régimes privés couvrent actuellement environs 41 % des salariés du secteur privé, et 34 % de la population active américaine. Leur financement se fait par capitalisation. Ces régimes de retraite représentent aussi une importance économique cruciale aux Etats-Unis. A titre d'exemple, le montant total cumulé des fonds de retraite privés s'est élevé à 2 320 milliards de dollars en 1990 (contre seulement 214 milliards de dollars pour le régime de base) selon les statistiques du Ministère Américain de commerce. De même, le montant total des retraites versées a atteint la somme de 129 662 milliards de dollars pour la même année, soit près de 3 % du PNB américain.

(1) M. LAFFITTE : Les fonds de pension aux E.U. (Revue d'économie financière n° 23).

Ces chiffres, à eux seuls, démontrent l'intérêt que le législateur américain a accordé aux régimes privés.

Ainsi, afin d'accompagner l'essor considérable des régimes de retraite interne, une loi très élaborée a vu le jour en 1947 avec pour principal objectif de protéger les retraites des salariés. Cette loi connue sous le nom de " **loi ERISA** " (i.e. : Employee Retirement Income Security Act) présente l'avantage indéniable de combiner à la fois le droit du travail et le droit fiscal. Les principales normes instituées par cette loi sont exposées ci-dessous:

~ **Eligibilité :**

Sont éligibles les salariés âgés de plus de 25 ans et disposant d'une expérience au sein de l'entreprise d'un minimum d'un an. Les droits de retraite sont considérés comme définitivement acquis. Leur acquisition peut se faire selon trois options différentes :

- 25 % après 5 années de services; 5 % par an pendant les cinq années suivantes, puis 10 % par an pour les cinq années d'après. Ainsi, les droits sont acquis à 100% après une durée de services totale de 15 années.
- 50 % lorsque la somme de l'âge du cotisant et de sa durée de service atteint 45 ans ; 10 % par an pour les années suivantes.
- 100 % lorsque la durée de services est de 10 années.

~ **Rôle de l'employeur :**

La loi ERISA impose une contribution minimale de la part de l'employeur dans le cadre des régimes à prestations définies, c'est à dire les régimes qui servent des prestations de retraite en fonction d'un montant fixe ou d'un pourcentage forfaitaire du salaire de fin de carrière.

La contribution minimale de l'employeur doit comprendre les éléments suivants :

- le coût des droits acquis pendant la période;
- les intérêts sur la partie de l'engagement non couverte par des actifs;

- l'amortissement du coût des services passés;
- les pertes et gains actuariels.

Ces différentes notions propres au système de retraite des Etats Unis seront traitées dans la section relative à la norme FAS 87, en chapitre 2 de cette première partie.

↳ **Emploi des fonds :**

La loi ERISA a établi des normes relatives aux investissements autorisés dans le cadre de la gestion des fonds de retraite

↳ **Assurance et garantie:**

Selon cette loi, les régimes de retraite à prestations définies doivent obligatoirement souscrire une assurance obligatoire auprès d'un fonds créé par l'état appelé : " Pension Benefit Guarantee Corporation " (PBGC). La mission confiée à cette caisse de garantie est d'assurer une partie des droits éventuels non provisionnés à la date de cessation des régimes de retraite, surtout ceux issus des secteurs économiques en crise fortement sous-capitalisés.

Toutefois, la garantie offerte par le PBGC n'est qu'une subrogation des droits des salariés, lui conférant le droit de demander des comptes aux entreprises concernées.

↳ **Information :**

Les régimes de retraite d'entreprise à prestations définies sont tenus de produire des informations précises quant à leur gestion tels que les états financiers, et le rapport de l'actuaire.

2 - OBJECTIFS ET CHAMP D'APPLICATION

La norme no 87 du Financial Accounting Standards Board a été mise en vigueur aux Etats Unis d'Amérique en décembre 1985, et représente incontestablement l'approche la plus complète et la plus étoffée en matière d'évaluation des engagements de retraite, et plus particulièrement en ce

qui concerne la méthodologie actuarielle. Cette norme a été rendue obligatoire pour toutes les entreprises américaines.

Nous présenterons ci-après les objectifs de la norme FAS 87, ainsi que son champ d'application.

Ainsi, les objectifs principaux de la norme FAS 87 sont comme suit :

- Fournir aux entreprises une méthode de calcul de la charge de retraite de l'exercice qui reflète le plus fidèlement possible les engagements de retraite pris par elles, et la répartir de façon étudiée sur la période active des bénéficiaires ;
- Fournir une méthode de calcul de la charge de l'exercice applicable quelque soit le secteur d'activité, et facilement compréhensible ;
- Fournir des informations en annexe aux états financiers, permettant aux lecteurs d'être éclairés sur l'étendue et la portée des engagements de retraite de l'entreprise.

Quant au champ d'application de la norme FAS 87, celle-ci s'applique à toutes les entreprises américaines qui offrent à leur personnel **des régimes de retraite à prestations définies**. Ainsi, elle n'est pas rendue applicable aux régimes à cotisations définies, du moment qu'ils ne présentent pas de difficultés comptables particulières. Dans ce dernier cas, la norme prévoit uniquement une mention descriptive du régime en annexe aux états financiers.

3 - PRINCIPES

La norme américaine FAS 87 repose sur trois fondements principaux, simplifiés comme suit:

- Primo, une entreprise qui promet à son personnel le versement de pensions au moment de leur départ en retraite se constitue redevable de ces sommes envers les bénéficiaires potentiels et se doit de traduire cet engagement dans ses états financiers ;
- Secundo, une entreprise possédant des actifs de couverture de ses engagements de retraite qui

sont supérieurs aux engagements eux-mêmes se doit de comptabiliser ces actifs:

- Tertio, la charge induite par l'engagement de versement de prestations de retraite ne doit pas être rattachée à un seul exercice, mais doit être répartie dans le temps.

3-1 APPROCHE BILANTIELLE

la norme américaine FAS 87 retient une approche bilantielle de l'évaluation des engagements de retraite interne. Celle ci repose, en effet, sur une **comparaison** constante entre le montant de l'engagement de retraite et les actifs de couverture .

➤ Engagement de retraite :

la formule générale simplifiée du calcul des droits à la retraite peut s'écrire comme suit :

$$E = D * P * A$$

où :

E : est le montant de l'engagement de retraite de l'entreprise;

D : est le montant des droits de retraite acquis par les employés ;

P : est la probabilité pour l'entreprise de verser les droits de retraite

A : est le taux d'actualisation.

Selon la norme FAS 87 et pour des fins de comparabilité des états financiers, l'engagement de retraite (en Anglais : Projected Benefit Obligation ou PBO) doit être calculé selon une méthode unique à savoir : la méthode des unités de droits projetés (ou la méthode rétrospective avec salaire de fin de carrière). Le PBO représente ainsi la valeur actuelle des droits acquis à la date de clôture calculés sur la base des salaires estimés de fin de carrière des bénéficiaires.

➤ ACTIFS DE COUVERTURE :

Les actifs de couverture sont les actifs gérés distinctement du reste des actifs appartenant à l'entreprise et attribués nominativement comme étant des valeurs destinées à la couverture des engagements de retraite. Ces actifs peuvent être des immobilisations financières (titres de

participation, prêts immobilisés), des valeurs mobilières de placement (obligations, actions,...), ou des immobilisations corporelles (biens immeubles). Ils peuvent être également des contrats d'assurance par lesquels l'entreprise assume toujours la responsabilité du paiement des prestations de retraite mais qui représentent une valeur vénale réductrice du montant de l'engagement.

➤ ENGAGEMENT MINIMUM :

L'approche bilantielle introduite par la FAS 87 repose sur le principe suivant : l'obligation de l'entreprise - appelée engagement minimum - est égale à la différence entre le montant de son engagement de retraite calculé de façon rétrospective en fonction des **salaires de la date de clôture** (en Anglais : Accumulated Benefit Obligation ou ABO) et les actifs de couverture. Une dette pour insuffisance de couverture doit être comptabilisée au bilan si le montant total des droits acquis ainsi calculés est supérieur aux actifs de couverture. Dans le cas contraire, un actif est constaté (charge payée d'avance).

➤ ECART TRANSITOIRE :

L'écart transitoire existe lors de l'exercice de première application de la norme FAS 87. Il est calculé comme étant la différence à cette date de l'engagement de retraite calculé de façon rétrospective sur la base des salaires de fin de carrière (PBO) et la valeur des actifs de couverture.

L'écart transitoire, qu'il soit un coût différé ou un excédent de provision doit être apuré par le biais d'un amortissement linéaire sur la durée moyenne de service restante des employés actifs, ou sur l'espérance de vie des retraités (si la majorité des bénéficiaires sont en retraite). Si cette durée est inférieure à 15 ans, la durée d'amortissement de 15 ans peut être retenue.

Ainsi, la différence entre le PBO et les actifs de couverture n'est pas provisionnée au bilan.

3-2 CALCUL DE LA CHARGE DE L'EXERCICE

Contrairement à l'approche bilantielle, le calcul de la charge de l'exercice est fondé sur une méthode tenant en compte les salaires de fin d'exercice. En vertu de la norme FAS 87, la charge de retraite de l'exercice est définie comme étant la somme des éléments suivants :

- le coût des services rendus ;
- le coût financier de l'exercice ;
- le rendement des actifs de couverture ;
- l'amortissement du coût des services antérieurs non encore comptabilisés ;
- les pertes et gains actuariels ;
- l'amortissement de l'écart transitoire.

► le coût des services rendus :

C'est le montant des droits de retraite acquis pendant l'exercice calculé rétrospectivement sur la base des salaires de fin de carrière.

► le coût financier de l'exercice :

Il s'agit de l'augmentation du PBO due à la charge d'intérêt calculée en début d'exercice au taux d'actualisation utilisé. Ce coût financier sanctionne le fait de supporter des engagements non couverts par des actifs de couverture.

► le rendement des actifs de couverture :

C'est le produit financier et la plus value potentielle escomptés en début d'exercice des actifs des fonds. Il est obtenu en multipliant la valeur vénale des actifs de couverture en début d'exercice par le taux estimé de rendement à long terme. Ce rendement projeté vient en diminution de la charge de l'exercice.

Le rendement réel - cette fois ci - des actifs de couverture est observé en fin d'exercice en comparant leur valeur vénale en début et en fin d'exercice, après prise en compte des

mouvements de l'exercice dus aux cotisations et aux prestations servies.

L'écart entre le rendement escompté et le rendement réel est considéré comme un écart actuariel.

► les pertes et gains actuariels :

Ces écarts actuariels résultent soit d'un changement des paramètres des hypothèses actuarielles (taux d'actualisation, mortalité, rotation du personnel...), soit comme il a été cité ci dessus de l'écart entre le rendement réel et le rendement attendu des actifs de couverture.

La norme FAS 87 laisse le choix aux entreprises de constater intégralement lors du premier exercice les écarts actuariels qu'ils soient des pertes ou des profits, ou de les amortir sur plusieurs exercices selon une méthode précise.

En cas d'amortissement, si les écarts actuariels représentent plus de 10 % du montant le plus élevé entre l'engagement de retraite et la valeur vénale des actifs de couverture de début d'exercice, l'excédent doit être amorti sur la période résiduelle moyenne de service des salariés. Si la majorité des bénéficiaires sont des retraités, l'amortissement doit se faire sur la durée de leur espérance de vie moyenne.

► l'amortissement de l'écart transitoire :

Comme il a été précédemment mentionné, la première application de la norme fait ressortir un engagement non couvert appelé écart transitoire. L'amortissement annuel de cet écart dû aux services passés est un élément de la charge de l'exercice.

4- NOTES AUX ETATS FINANCIERS

La norme FAS 87 prévoit un formalisme précis pour les informations se rapportant aux régimes de retraite à prestations définies à fournir en annexe aux états financiers. Ces informations sont résumées comme suit :

- une description détaillée des caractéristiques du régime incluant les catégories d'employés couverts, la méthode de détermination des droits de retraite, les actifs de couverture et les placements, tout élément significatif affectant la comparaison d'un exercice à un autre;
- le montant de la charge de l'exercice, les éléments qui la composent, et les hypothèses actuarielles ayant servi à l'évaluation des engagements (dont le taux d'actualisation, le taux de revalorisation des salaires, le taux de rendement des actifs de couverture,...);
- un état de réconciliation entre le montant de l'engagement et les valeurs inscrites en comptabilité indiquant : la valeur vénale des actifs de couverture, le montant de l'engagement calculé selon des méthodes précises, le montant des droits intégralement acquis, le montant des services passés non encore provisionnés, les pertes et les gains actuariels non encore enregistrés (y compris la différence entre la valeur vénale et la valeur calculée des actifs), le montant de la situation transitoire non encore amortie, le montant de la dette supplémentaire comptabilisée dans le cadre de l'engagement minimum, et finalement le montant des éléments comptables (qui résulte de la somme des éléments précédents) ;

Cet état de rapprochement est très important dans la mesure où il constitue un excellent compte rendu de la position financière de l'engagement de retraite, et assure un suivi extra- comptable de ses variations par exercice.

CONCLUSION DU CHAPITRE 2 :

En conclusion, la norme américaine 87 - résultat de dix ans de travail de la part du FASB - impose une méthodologie unique de traitement des engagements de retraite et assure un formalisme précis de l'information financière y afférente.

Néanmoins, le principal reproche qu'on peut adresser à cette norme est son caractère très complexe et la difficulté de sa mise en application. Sa complexité justifiée par l'ampleur et l'importance des régimes de retraite interne aux Etats Unis, l'est dans une moindre proportion dans le contexte marocain du fait que les régimes de retraite interne n'ont pas la même importance. L'importance très relative de la problématique dans notre pays ne justifierait donc pas à mon avis, dans le contexte actuel, la mise en oeuvre complète d'un tel arsenal comptable et juridique.

Ceci étant, quelques principes fondamentaux et la philosophie générale de la norme américaine pourrait être adaptés à notre environnement afin de concilier rigueur, simplicité et efficacité.

En particulier, l'option directive et rigoureuse de cette norme peut être riche en enseignements dans le cadre de la préparation d'une norme marocaine notamment en matière d'approche bilantielle, de notion d'actifs de couverture, et de l'information financière à fournir en annexe aux états financiers.

CHAPITRE 3 : LES NORMES INTERNATIONALES I.A.S.C.

Les normes de l'International Accounting Standards Committee - IASC - qui touchent aux régimes de retraite sont au nombre de deux : la norme No 19, et la norme No 26.

1 - LA NORME I.A.S.C No 19 :

1 - 1 PRESENTATION

L'IASC avait adopté en juin 1982 avec une date d'application à partir du 1er janvier 1985 la norme 19 intitulée : "La comptabilisation des prestations de retraite dans les états financiers de l'employeur ". Cette norme a été révisée par un projet déposé en juin 1986. La norme définitive a été votée en janvier 1998.

Cette norme, dans son texte initial, disposait que : << *La rémunération versée aux employés représente la meilleure estimation comptable des avantages que retire une entreprise des services de ses employés tout au long de leur durée de vie active. Il est donc correct, en général lorsque l'on affecte le coût des prestations de retraite à la période pendant laquelle les employés rendent leurs services, d'utiliser une méthode actuarielle qui, selon les hypothèses adoptées, donne un coût annuel des services courants en rapport stable avec la rémunération*

>>.

1 - 2 COMPTABILISATION CHEZ L'EMPLOYEUR

a) l'approche comptable :

La norme IAS 19 puise son soubassement dans la nécessité de dissocier entre la méthode de capitalisation et la méthode de comptabilisation de la charge de retraite. La capitalisation est considérée, en effet, comme une simple technique financière de couverture mue par des objectifs autres que comptables (gestion de trésorerie, et fiscalité).

Ainsi, le principe de comptabilisation par prise en charge des droits au fur et à mesure des

services rendus est affirmé. Le traitement au bilan et au compte de résultat institué par la norme révisée pour les régimes à prestations définies se détaille comme suit :

► AU BILAN :

Le montant de la dette à comptabiliser au bilan de l'employeur est la somme arithmétique des éléments suivants :

- la valeur actuelle de l'obligation à la date du bilan ;
- plus : les gains actuariels (moins les pertes actuarielles) ;
- moins : les coûts des services passés non encore constatés ;
- moins : la valeur des actifs de couverture à la date du bilan .

la comptabilisation impose donc de calculer, dans une première étape, le montant de la dette à la date du bilan. Cependant, la dette ainsi calculée ne figurera pas intégralement au bilan pour deux raisons :

- * d'abord, elle devra être diminuée de la juste valeur des actifs affectés à la couverture du régime ;
- * ensuite, une partie de la dette n'est pas comptabilisée immédiatement et concerne le coût des services passés d'une part, et les pertes actuarielles, d'autre part.

► AU COMPTE DE RESULTAT :

La seconde étape de comptabilisation consiste à constater la charge (ou le résultat) propre à l'exercice, et résultant de la variation des postes de bilan.

La charge de l'exercice s'analyse d'après les éléments ci-dessous :

- le coût des services de l'exercice ;
- le coût financier ;
- la rentabilité escomptée des actifs de couverture ;
- la quote-part des gains et pertes actuariels comptabilisés au cours de l'exercice selon une

méthode d'étalement :

- la quote-part du coût des services passés comptabilisée au cours de l'exercice selon une méthode d'étalement.

b) le traitement des gains et des pertes actuariels :

Toute modification des paramètres actuariels peut avoir comme conséquence d'induire une variation significative du montant de la dette actuarielle. Pour amortir la volatilité, la norme révisée prévoit que cette variation, qu'elle soit positive (induisant une perte actuarielle) ou négative (induisant un gain actuariel) ne doit pas être comptabilisée en un seul exercice. La quote-part qui doit être constatée au bilan et au compte de résultat est celle qui dépasse 10 % du plus élevé des deux montants suivants : d'une part, la valeur de la dette d'ouverture; et d'autre part, la valeur des actifs de couverture à la fin de l'exercice.

La quote-part à comptabiliser doit faire l'objet d'un étalement systématique au maximum sur la durée de vie active moyenne des salariés. Toute période accélérée d'amortissement est possible. Néanmoins, quelque soit la durée d'amortissement, les gains et les pertes doivent être traités de façon identique, et le principe de permanence des méthodes doit être respecté.

Enfin, il reste à préciser que ce traitement des gains et des pertes actuarielles dans le cadre de la norme IAS 19 révisée a été totalement inspiré de celui issu de la norme américaine FAS 87.

c) le traitement du coût des services passés :

La norme IAS 19 révisée impose que le coût des services passés calculé au moment de l'amélioration du régime de ou de l'initialisation d'un nouveau régime soit amorti linéairement sur la période résiduelle restante pour que les droits soient acquis définitivement. Par contre, la norme recommande que ces coûts soient pris en compte totalement lors de l'exercice de la première application quand les droits sont déjà acquis à cette date. Cette position a connu une évolution importante par rapport à l'ancienne version où un étalement sur la durée de vie active était possible dans ce dernier cas.

1 - 3 METHODES D'EVALUATION ACTUARIELLE

La norme IASC 19 classe les méthodes d'évaluation actuarielle en deux catégories fondamentales : la catégorie des **méthodes rétrospectives**, et la catégorie des **méthodes prospectives** :

* Les méthodes rétrospectives :

Elles sont aussi dénommées " méthodes d'évaluation des avantages acquis " et sont définies comme étant des méthodes d'évaluation actuarielle qui évaluent les prestations de retraite d'après les **services rendus** par les employés à la date de l'évaluation.

Ces méthodes sont donc tournées uniquement vers la vie salariale passée des bénéficiaires dans une perspective implicite de cessation ou d'interruption du régime de retraite. Ceci étant, la dette actuarielle rétrospective correspond, selon des hypothèses actuarielles à définir, à la valeur actualisée des prestations à servir au futur par l'employeur à ses employés relative aux services rendus à la date de l'évaluation. Cette valeur appelée " **coût des services actuels**" suit une courbe ascendante accélérée d'année en année au fur et à mesure de l'approche de l'âge de la retraite.

Les hypothèses actuarielles peuvent se baser sur les salaires actuels ou de fin de carrière des employés. Chacune des deux options présente des avantages et des inconvénients.

* Les méthodes prospectives :

Elles sont aussi dénommées " méthodes d'évaluation des avantages projetés " et sont définies comme étant des méthodes d'évaluation actuarielle qui évaluent les prestations de retraite d'après les **services rendus et à rendre** par les employés à la date de l'évaluation.

Ces méthodes prennent donc en considération la vie salariale globale des bénéficiaires, avec une perspective de continuité du régime de retraite, jusqu'à leur départ en retraite et répartissent le coût des prestations de retraite sur la période totale d'activité des bénéficiaires.

Comme pour les méthodes rétrospectives, les hypothèses actuarielles peuvent se baser sur les salaires de fin de carrière des employés.

Dans sa version initiale, la norme IAS 19, en présentant les deux familles de méthodes d'évaluation, ne recommandait pas l'utilisation d'une méthode précise. Ainsi, le choix d'utiliser telle ou telle méthode était libre. Toutefois, la norme IAS 19 révisée a apporté une nouveauté de taille en recommandant l'utilisation exclusive de la méthode rétrospective avec projection de salaire (" Projected unit credit method "). Comme il a été précisé ci-dessus, cette méthode retient que chaque période de service du salarié donne droit à une unité supplémentaire de droits à prestations mesurable et cumulative jusqu'à la constitution de l'obligation finale.

L'obligation faite par la norme révisée d'utiliser cette méthode unique constitue, de ce fait, un point de rapprochement majeur avec la norme américaine FAS 87.

Par ailleurs, et concernant les hypothèses actuarielles, la norme recommande qu'elles soient le reflet de la meilleure estimation de l'entreprise. En particulier, la norme IAS 19 retient que ces hypothèses ne soient ni trop " imprudentes " ni trop " conservatrices ", et qu'elles soient économiquement compatibles entre elles. Pour le cas particulier du taux d'actualisation, la norme révisée impose qu'il soit déterminé par référence au rendement du marché à la date de clôture de l'exercice sur des obligations dont l'échéance est cohérente avec l'échéance des engagements de retraite. Cette position rompt ainsi avec celle de la norme ancienne qui retenait le taux à long terme, et non celui de la date de clôture.

2 - LA NORME I.A.S.C No 26.

2 - 1 PRESENTATION

La norme IASC No 26, quant à elle, a été adoptée en juin 1986 et rendue applicable à partir du 1er janvier 1988. Elle traite de " la comptabilité et rapports financiers des régimes de retraite ", c'est à dire des informations et renseignements que doivent refléter les rapports financiers présentés par les régimes de retraite.

2 - 2 INFORMATION FINANCIERE

Le rapport financier relatif aux régimes à prestations définies - qui nous intéresseront le plus - doit ainsi comprendre les informations suivantes :

- une description du régime et l'incidence de toute modification intervenue dans le régime au cours de la période;
- un résumé des principales méthodes comptables;
- un état de l'évolution des actifs nets affectés au paiement des prestations;
- une explication de la relation entre la valeur actuarielle de l'engagement et les actifs nets affectés à sa couverture, et de la politique suivie de préfinancement de cet engagement;
- une mention du fondement de la méthode d'évaluation retenue (soit les salaires actuels, soit les salaires de fin de carrière) avec l'effet de tout changement significatif des hypothèses actuarielles ;
- un état présentant les actifs nets affectés à la couverture de l'engagement de retraite, la valeur actuarielle de cet engagement en distinguant entre prestations acquises et prestations non acquises, et l'excédent ou l'insuffisance de couverture. En cas d'existence d'un rapport actuariel, un simple renvoi à ces informations suffit. Si ce rapport ne date pas de l'exercice en cours, c'est le rapport d'évaluation actuarielle le plus récent qui est retenu avec une mention de sa date.
- En cas d'impossibilité de comptabilisation des placements détenus au titre du régime à leur valeur vénale , il convient de mentionner les motifs pour lesquels cette valeur vénale n'est pas utilisée.

CONCLUSION DU CHAPITRE 3

En résumé, l'élaboration de la norme IAS 19 révisée a été mue par le souci de présenter une approche méthodologique plus directive et techniquement plus élaborée que l'ancienne version datant de 1983.

Au passage, la norme IAS a dû emprunter plusieurs concepts à la norme américaine FAS 87 (notamment le recours exclusif à la méthode rétrospective avec projection des salaires, l'approche bilantielle,...), qui s'impose ainsi indéniablement comme un référentiel incontournable en la matière. Cet effort de rattrapage, étant effectué, les quelques différences subsidiaires entre des deux normes ne sont pas de taille significative.

CHAPITRE 4 : SYNTHÈSE GÉNÉRALE DE LA NORMALISATION COMPTABLE A L'ÉTRANGER

A l'issue de ce détour de la doctrine internationale en matière d'engagements de retraite interne, une synthèse s'impose en termes de compatibilité et de divergences dans le but d'inspirer une approche normalisée marocaine.

1 - POINTS DE CONVERGENCE

Les normes étrangères et internationales étudiées se rejoignent essentiellement au niveau des points ci-dessous :

➤ *Comptabilisation des engagements de retraite:*

Toutes les normes comptables étudiées font une distinction nette et précise entre la comptabilisation de la charge annuelle de retraite et le financement effectif de cette charge (montant de la cotisation annuelle au régime). L'approche bilantielle, consistant en une comparaison régulière entre le montant de l'obligation et les actifs de couverture, est largement adoptée. De même, le calcul et les composants de la charge de l'exercice connaissent l'unanimité parmi les normes étudiées.

➤ *Approche actuarielle :*

L'ensemble des doctrines comptables étudiées recommandent la pratique des évaluations actuarielles.

➤ *Informations sur le régime de retraite :*

- La norme américaine, la norme internationale IAS, et la norme française (OECCA) se rejoignent toutes pour exiger un niveau d'information assez dense sur le régime et les engagements de retraite en annexe aux états financiers. Quelques différences minimales subsistent entre la FAS 87 et la recommandation de l'OECCA, en ce sens que cette dernière n'exige pas la description des actifs de couverture.

➤ *Actifs de couverture :*

La notion des actifs de couverture des régimes de retraite est également une notion retenue par l'ensemble des normes étudiées. En corrélation avec l'approche bilantielle, l'évaluation des ces actifs repose sur leur valeur vénale.

➤ *Hypothèses actuarielles :*

Les normes internationales étudiées s'accordent pour affirmer que les hypothèses actuarielles doivent être économiquement justifiées, et doivent refléter les conditions présentes et prévues du marché. Ces normes décrivent plus ou moins des critères identiques ou analogues pour le choix des paramètres actuariels.

2 - ZONES DE DIVERGENCES

Les différences fondamentales qui subsistent entre les différentes normes étudiées ci-dessus sont résumées comme suit :

➤ *Comptabilisation des engagements de retraite :*

- La norme américaine FAS 87, la norme anglaise SSAP 24, et la norme IAS 19 rendent obligatoire la comptabilisation des engagements de retraite. La loi comptable française, quant à elle, laisse le choix aux entreprises d'inscrire ou non au bilan une provision subséquente. Néanmoins, la doctrine française recommande une comptabilisation. En plus, la doctrine internationale est unanime sur la nécessité de comptabiliser au bilan de l'employeur les engagements de retraite liés aux retraités, mais aussi ceux liés aux actifs.

- Une autre source de divergence consiste dans le fait que l'engagement de retraite comptabilisé au bilan (Engagement minimum) est calculé selon la norme FAS 87 en utilisant la méthode rétrospective avec salaire de fin d'exercice, et non de fin de carrière comme le recommande la norme IAS 19 et la norme française OECCA.

➤ *Méthodes d'évaluation comptable :*

- La norme américaine impose une méthode unique (méthode rétrospective avec salaires de fin de carrière). La position de la norme IAS 19 recommande cette même méthode unique. Par contre, la norme française de l'OECCA et la norme britannique SSAP 24 laissent textuellement la porte ouverte à toutes les méthodes.

➤ *Hypothèses actuarielles :*

Les normes étudiées ne fixent pas la même périodicité pour l'examen des hypothèses actuarielles : la norme américaine requiert une révision annuelle; la norme IAS 19 et la norme britannique SSAP 24 recommandent une périodicité maximale de 3 ans; la norme française OECCA mentionne que ces hypothèses devraient être révisées régulièrement sans fixer de périodicité.

➤ *Traitement des gains et des pertes actuariels :*

Les normes étudiées prévoient soit l'imputation des écarts actuariels sur la situation nette de l'exercice au cours duquel ils surviennent, soit l'étalement systématique sur la durée de vie résiduelle active des salariés. Néanmoins, la FAS 87 et l'IAS 19 révisée se singularisent par la notion de " valeur marchande pondérée " ou de " corridor ", selon laquelle l'entreprise n'est pas tenue de comptabiliser les écarts actuariels en deçà d'un certain seuil.

3 - MIGRATION DE L'ECOLE EUROPEENNE ET INTERNATIONALE VERS L'ECOLE AMERICAINE

A l'issue de cette étude comparée de la normalisation comptable relative aux engagements de retraite que nous avons conduite tout au long de ce chapitre, la conclusion majeure qui s'impose à mes yeux est de constater que l'école américaine reste une véritable référence en la matière pour toutes les autres normes. En particulier :

- Comme il a été vu ci-dessus, la norme IAS 19 révisée en 1998 a emprunté beaucoup de concepts et de méthodes de traitements à la FAS 87 ;

- La norme Anglaise SSAP 24 est aussi très rapprochée à la FAS 87.

- La norme française OECCA est très inspirée de la FAS 87. Les différences principales entre ces deux normes sont : l'unicité des méthodes d'évaluation actuarielle imposée par la norme américaine.

CONCLUSION DU CHAPITRE 4 :

En synthèse générale de l'étude de la normalisation comptable étrangère et internationale, nous pensons que beaucoup de concepts et d'enseignements pourront servir la cause d'élaboration d'une normalisation marocaine.

Nous pensons, toutefois, que le contexte marocain demeure très différent en ce sens que les régimes de retraite ont une ampleur moins importante, et que les actifs de couverture sont d'un niveau beaucoup moins élevé.

Néanmoins, l'absence d'une réglementation et d'une normalisation minimale peuvent faire craindre une sous-capitalisation significative et chronique des régimes en question. Ainsi, il ne me paraît pas nécessaire, dans le contexte actuel de réguler fortement, et de manière démesurée, ces régimes sous peine de rendre leur croissance et leur épanouissement compromis. Toute action de régulation juridique et financière et de normalisation comptable doit être imprégnée par des soucis de transparence, mais en gardant aussi à l'esprit les objectifs de simplicité et d'efficience.

CONCLUSION DE LA PARTIE I :

Dans le cadre de cette première partie, nous avons étudié le référentiel comptable international en vigueur en matière d'engagements de retraite. Cette étude nous a conduit à nous attarder particulièrement sur les normes en Europe continentale, les normes américaines, et les normes IASC.

Nous avons conclu que la norme américaine FAS 87 est la plus complète, et constitue à juste titre " la mère nourricière " des autres normes. Cette norme est aussi la plus rigoureuse, et la plus complexe.

Nous avons aussi effectué une synthèse comparative entre les différentes normes étudiées, en termes de points de convergences et de divergences. En effet, Le principe de la pratique des méthodes actuarielles, l'importance du choix des hypothèses actuarielles, la notion d'approche bilantielle, ainsi que la qualité et la densité des informations complémentaires, sont des points que l'on retrouve dans toutes ces normes.

Nous avons aussi conclu, à l'issue de ce tour d'horizons international, que l'étude de ces diverses normes est riche à plusieurs égards en enseignements pour la genèse d'une normalisation comptable propre à notre pays sans perdre de vue nos spécificités économiques et sociales.

A la lumière des développements de cette première partie, l'énoncé d'une approche comptable marocaine relative à la comptabilité des engagements de retraite interne dans les comptes des employeurs fera l'objet de la seconde partie de ce mémoire.

PARTIE II :
PROJET D'UNE NORMALISATION
COMPTABLE AU MAROC

INTRODUCTION DE LA PARTIE II

Comme le laisse entendre son titre, cette seconde partie vise la construction d'un modèle de normalisation comptable au Maroc spécifique aux engagements de retraite.

L'ébauche de ce projet fera l'objet du chapitre 2 qui sera consacré à une réflexion sur les divers paramètres de la norme à établir à savoir : la méthodologie de l'évaluation des engagements de retraite, le choix des paramètres actuariels, le traitement comptable, et la nature des informations complémentaires nécessaires aux lecteurs des états de synthèse. Pour la commodité du texte, un énoncé de norme est proposé en annexe 1 de ce mémoire.

En plus, la normalisation comptable suppose au préalable une refonte juridique et institutionnelle des régimes de retraite interne dans notre pays. La réflexion engagée à ce sujet fera l'objet du chapitre 1. Les pistes de la réforme en question seront déblayées à l'issue d'une analyse critique de l'environnement juridique, économique, et fiscal actuel dans notre pays.

CHAPITRE 1 : ANALYSE CRITIQUE DU CHAMP JURIDIQUE, ECONOMIQUE .ET FISCAL ACTUEL AU MAROC

1- PRATIQUE COMPTABLE

L'état des lieux de la pratique comptable des régimes de retraite interne dans notre pays fait ressortir trois caractéristiques fondamentales : une prédominance de la comptabilité de trésorerie, une opacité comptable et financière, et l'absence de financement spécifique ou d'actifs de couverture.

1-1 PREDOMINANCE DE LA COMPTABILITE DE TRESORERIE

Le mode de comptabilisation qui continue de prévaloir dans les régimes de retraite n'est autre que celui des **encaissements / décaissements**. En effet, les comptes de retraite sont de simples comptes de caisse qui enregistrent à leur débit les cotisations des employés, les contributions des employeurs, et les éventuels produits de placement, et à leur crédit, les prestations de retraite et les pensions servies aux retraités, et les frais de fonctionnement.

Ainsi, cette gestion par la facilité évolue au rythme des cotisations de retraite du personnel actif et des versements de pensions au personnel retraité. Ce mode de gestion aboutit inéluctablement à une **désadaptation** croissante de la comptabilité par rapport à la réalité des risques qu'elle est censée traduire, et ne donne pas aux lecteurs des états financiers (investisseurs, actionnaires, personnel,...) une image réelle du niveau des engagements pris au titre de la retraite.

Ceci étant, seule une vraie **comptabilité d'engagements** pourrait traduire fidèlement le risque encouru par l'employeur au titre des retraites de son personnel. Une telle comptabilité nécessite que les comptes spécifiques aux régimes de retraite fassent l'objet d'**évaluations actuarielles**, seules à même d'assurer leur fidélité à la réalité qu'ils sont censés traduire.

1-2 OPACITE FINANCIERE

Le diagnostic des caisses de retraite interne au Maroc bute sur la rareté des informations disponibles du fait de leur cloisonnement. Ces régimes semblent pour la plupart

sous-capitalisés, en ce sens que les réserves constituées sont insuffisantes pour couvrir les engagements de retraite. Certaines entreprises équilibrent à peine les prestations de retraite à l'aide des cotisations retenues et des revenus des réserves. Le cas de la caisse de l'ONCF est de loin le plus préoccupant avec un déficit technique en 1994 de plus de 100 millions de dhs. A l'autre extrême, le cas de la caisse de l'OCP est moins alarmant avec un bénéfice technique pour la même année de plus de 500 millions de dhs. Les autres caisses- ODEP, et REGIE DES TABACS- oscillent dans cette fourchette.

Cette sous-capitalisation qui ne fera que s'aggraver dans les années à venir est due principalement à un mode de gestion selon la répartition, fragilisé par la dégradation du rapport " Actifs / Cotisants " (faiblesse des cotisations, et importance des prestations), à l'augmentation de l'espérance de vie des retraités, et à la faiblesse des rendements financiers des fonds accumulés.

Cet état de sous-capitalisation mis à part, les régimes de retraites connaissent aussi **une opacité comptable et financière** due à l'absence d'une norme comptable d'évaluation des engagements de retraite. Cette opacité rend le passif " social " de ces caisses mal appréhendé. Ce problème demeure éludé par les entreprises elles mêmes pour lesquelles une baisse des résultats et une dégradation de leurs bilans est malvenue, et pour l'administration des impôts aussi pour laquelle tout provisionnement risque d'entraîner une baisse de rendement de l'impôt sur les sociétés.

Par ailleurs, l'une des autres facettes de l'opacité comptable et financière est l'absence de règles prudentielles de financement et d'investissement. En effet, les régimes de retraite au Maroc ne sont soumis à aucune **obligation légale de leur financement, ou d'investissement de leur fonds**. En particulier, les points suivants connaissent un vide réglementaire :

- nature des placements des fonds de retraite (en actions, obligations publiques ou privées, immobilier, placements en banque, investissements en fonds communs de placement,...);
- division des risques de placement, respect de ratios de placement, et diversification des modes de financement.
- réassurance à l'extérieur contre les risques d'insolvabilité financière ou création d'un fonds spécial de garantie.

1-3 ABSENCE DE FINANCEMENT OU D'ACTIFS DE COUVERTURE

Le financement des régimes reste interdépendant avec le financement de l'entreprise lui-même. Ces entreprises ne sont nullement tenues de constituer des **garanties réelles** spécifiques aux régimes de retraite eux-mêmes ou de se couvrir contre les risques **d'insolvabilité financière**. La couverture financière des fonds de retraite reste donc tributaire des décisions de gestion des organes dirigeants de l'entreprise.

2- ENVIRONNEMENT JURIDIQUE : VIDE REGLEMENTAIRE

En général, les régimes de retraite au Maroc se caractérisent, encore, par l'inexistence d'une vue d'ensemble à même de garantir un minimum de coordination entre ses différents ingrédients. Ce constat aboutit à une situation où coexistent plusieurs régimes de quintessence différents qui s'ignorent les uns les autres et qui fonctionnent de façon presque déconnectée.

Plus spécifiquement, les régimes de retraite interne au Maroc sont purement "conventionnels". Jusqu'à présent, l'état - non pas par une volonté délibérée mais sans doute par simple ignorance - n'a pas encore jugé utile d'instituer un cadre légal et réglementaire visant à garantir leur bon fonctionnement. Ce mutisme total se ressent spécialement autour des points suivants:

2-1 CREATION DES REGIMES

La création des caisses de retraite interne n'est assujettie à aucune condition de forme ou de fonds.

2-2 FONCTIONNEMENT ET GESTION DES REGIMES

Les règles de gestion sont exclusivement d'ordre interne, et sont matérialisées dans le meilleur des cas par des "statuts", ou des "règlements internes", ou de simples "notes circulaires". Les organes de gestion peuvent être constitués exclusivement par la direction de l'entreprise elle-même sans aucune représentativité des employés, ou conjointement par des comités de gestion représentant à la fois l'entreprise et les employés.

- le financement des régimes :

Les entreprises possédant des régimes de retraite interne au Maroc ne sont soumises à aucune obligation légale de leur financement, ou d'investissement de leur fonds, lesquels restent soumis à la libre disposition des entreprises en question. Le financement des régimes reste **indistinct** du financement de l'entreprise. Ces entreprises ne sont nullement tenues de constituer des garanties réelles ou de se couvrir contre les risques d'insolvabilité financière. L'investissement des fonds de retraite (actions, obligations, en immobilier,..) n'obéit à aucune règle prudentielle. Plus particulièrement, en période inflationniste, les pensions de retraite servies ne subissent aucune revalorisation.

- le contrôle légal des régimes :

Aucune institution spéciale de contrôle légal n'est prévue. Les commissaires aux comptes ne sont pas tenus d'accomplir des diligences particulières pour s'assurer que les comptes de retraite sont sincères et réguliers. Leur responsabilité demeure confinée dans le cadre des diligences générales de la profession.

En cas d'évaluation actuarielle, le commissaire aux comptes est mal outillé pour se prononcer sur la validité des méthodes d'évaluation et les paramètres actuariels utilisés. De même, la délimitation de sa propre responsabilité juridique et la responsabilité d'un actuair indépendant n'est pas définie. Ceci est d'autant plus vrai dans le contexte de l'inexistence actuellement d'une profession proprement dite d'actuariat dans notre pays, et d'un cadre institutionnel et légal la régissant. Il est à noter, cependant, qu'une association des actuaires appartenant aux entreprises d'assurances a vu le jour en Mars 1998, ce qui contribuera nécessairement à instaurer les premiers jalons d'une profession d'actuariat dans notre pays.

2-3 CESSATION DES REGIMES

La cessation des régimes de retraite interne n'est soumise à aucune règle spécifique de nature à garantir l'engagement de l'entreprise vis à vis de ses employés. En cas de liquidation de l'entreprise, beaucoup de questions restent posées quant à leurs droits à la retraite: la cessation de l'entreprise équivaudrait - elle à la cessation du régime ? Quel est le rang de priorité du personnel retraité et actif dans la liquidation ? Quel est le sort des fonds de retraite ?...

En conclusion, la nature juridique des régimes de retraite interne dans notre pays reste problématique et ouverte à toutes les hypothèses. Il ne serait pas hasardeux d'affirmer que, dans la situation actuelle, les engagements de retraite pris par les employeurs sont de nature **aléatoire**. Ceci serait totalement vrai pour le cas du secteur privé, et à moitié vrai pour le secteur public, sachant que dans le cas le plus optimiste, la garantie de l'état pourrait jouer en dernier ressort.

L'absence d'un cadre légal et réglementaire régissant les régimes de retraite, qu'il soit libéral ou contraignant, est une véritable pierre d'achoppement et une entrave à leur développement dans le secteur privé. L'une des caractéristiques fondamentales de cet arsenal juridique devrait être d'assurer **la sécurité** des fonds de retraite, d'optimiser **leur gestion**, et de mettre les droits des salariés à l'abri de toute **mésaventure financière**.

3- DOCTRINE FISCALE

L'étude des incidences fiscales liées aux régimes de retraite interne nous amènera à traiter successivement des points suivants :

- l'imposition des cotisations salariales et patronales aux caisses de retraite interne;
- l'imposition des versements de prestations de retraite;
- l'imposition des produits de placement générés par les régimes de retraite;
- l'imposition des réajustements des engagements de retraite.

Imposition des versements de prestations de retraite:

La fiscalité marocaine ne fait pas un cas spécifique des régimes de retraite interne. L'absence d'une doctrine spécifique nous renvoie au cas général. En effet, la loi n° 17-89 relative à l'impôt général sur le revenu des personnes physiques, applicable à compter du 1er Janvier 1990, considère les pensions de retraite - quelque soit leur origine - comme des éléments de rémunération imposables par voie de retenue à la source au même titre que les salaires, émoluments, indemnités, ou rentes viagères. Cette imposition se fait dans les exercices de versement des prestations de retraite.

Selon la circulaire de l'administration fiscale relative à l'IGR (revenus salariaux), les pensions sont définies comme étant :

* soit " des allocations publiques ou privées servies en vertu des dispositions légales, de conventions collectives ou de conventions spécifiques au niveau de l'entreprise, en rémunération de services passés ".

* soit " des allocations périodiques servies par un organisme de retraite agréé en vertu d'un contrat d'adhésion individuel du salarié à un organisme de retraite complémentaire durant sa vie active ".

La première tranche de cette définition englobe à l'évidence les régimes de retraite interne et consacre aux pensions de retraite leur caractère de rémunération différée.

En outre, l'imposition des pensions de retraite servies sous forme de capital s'effectue moyennant un étalement du capital sur les quatre dernières années y compris l'année de versement du capital.

Par ailleurs, il convient de signaler que l'imposition des pensions de retraite servies par des organismes de retraite au Maroc ne bénéficie d'aucun abattement ou atténuation fiscale au titre d'un quelconque encouragement de l'épargne. Seuls les retraités marocains ou étrangers domiciliés au Maroc et bénéficiant de pensions de retraite d'origine étrangère ont droit à un abattement de 80 % des montants transférés au Maroc.

Il reste à signaler que c'est à l'employeur que revient l'obligation de faire une déclaration mensuelle relative aux pensions dont il assure le paiement.

Imposition des cotisations salariales et patronales aux caisses de retraite interne:

En conséquence de l'imposition des prestations de retraite, les cotisations salariales et patronales aux régimes de retraite interne sont admises, dans les exercices de leur prélèvement, en déductibilité de l'impôt sur les sociétés, et de l'impôt général sur le revenu. Toutefois, l'administration fiscale soumet cette déductibilité à une condition de forme, à savoir l'agrément du régime de retraite. Toutefois, il semblerait qu'en pratique, cette administration n'accorde pas d'importance à cette condition, puisque elle n'a pas été retenue, lors de contrôles fiscaux, à l'encontre des entreprises publiques marocaines à régimes de retraite interne qui n'en disposent pas.

En plus, la déductibilité fiscale des cotisations de retraite n'est soumise à aucune condition de taux. Ainsi, ni la loi ni l'administration fiscale ne se sont prononcés sur le taux au delà duquel toute cotisation supplémentaire constituerait un avantage en nature imposable à l'IGR entre les mains du bénéficiaire, ou une libéralité non déductible dans les comptes de la société. La seule règle banale qui semble prévaloir est la nécessité d'uniformisation du taux des cotisations pour tous les salariés de l'entreprise. Mais, là encore, le problème persisterait en cas d'existence au sein d'une même entreprise de plusieurs régimes de retraite en fonction des catégories professionnelles (cadres supérieurs, cadres, employés,...).

Imposition des produits de placement générés par les régimes de retraite:

Les régimes de retraite interne ne constituent pas une personnalité juridiquement distincte des entreprises au sein desquelles ils sont constitués. Les produits financiers issus du placement de leurs fonds obéissent aux règles de droit commun, comme si c'étaient ces entreprises, elles même, qui plaçaient leurs propres fonds. Ainsi, dans cette confusion juridico-fiscale, ces entreprises tirent un beau parti en imputant la taxe sur les produits de placement à revenu fixe (TPPRF) payée au titre des placements sur leurs propres acomptes provisionnels de l'impôt sur les sociétés!

Imposition des réajustements des engagements de retraite dans les comptes de l'employeur:

Dans le mutisme absolu de la loi sur l'impôt sur les sociétés, et en l'absence d'une doctrine fiscale établie et formalisée de la part de l'administration fiscale, celle ci n'admet pas en déductibilité à l'impôt les provisions au titre des engagements de retraite destinées à mettre à niveau le montant de la dette de retraite. Il en résulte donc que toute dotation de provision au titre des engagements de retraite comptabilisée dans les comptes de l'employeur doit être réintégrée pour le calcul de l'impôt.

Cette démarcation du fiscal par rapport au comptable n'est pas le fruit d'une doctrine éclairée, mais répond plutôt à des considérations proprement budgétaires. Aussi, en cas de comptabilisation d'un profit ou d'une reprise (exemple hypothétique d'une surestimation de l'engagement de retraite), celui ci devrait être détaxé par souci de cohérence et d'homogénéité de raisonnement.

4- SYNTHÈSE ET RECOMMANDATIONS DE RÉFORME

Le diagnostic général des caisses de retraite interne dans notre pays conclut à la nécessité et à l'urgence d'une réforme bi-dimensionnelle, à la fois **juridique et financière** visant à assurer dans les meilleures conditions les droits des épargnants. Cette réforme devrait être articulée autour des axes suivants :

a) Mise en place d'une réglementation unique :

Le vide juridique et réglementaire qui entoure le fonctionnement des caisses de retraite interne dans notre pays est porteur de **risques majeurs**. Cette absence totale de réglementation devrait être comblée par l'institution d'un texte légal et réglementaire unique. Ce texte devrait être recommandé par un souci majeur de garantir et de sécuriser les droits des participants. A mon sens, dans le contexte actuel, il n'est pas nécessaire pour notre pays de se doter de tout un arsenal juridique complexe et contraignant. Un simple texte bien ficelé ferait l'affaire. Ce texte devrait alors intégrer les points suivants :

- l'institution d'un organe unique de contrôle et de suivi de l'activité des caisses de retraite.
- la mise en place de règles prudentielles relatives à l'affectation des fonds des caisses de retraite.
- l'institution d'un fonds de garantie ou d'une réassurance obligatoire.
- la mise en place d'un cadre de normalisation comptable.
- l'harmonisation des règles et de la doctrine fiscale.

b) Institution d'un organe de contrôle :

La vocation de cet organe serait de s'assurer que les caisses de retraite interne respectent et sont en mesure de respecter les engagements qu'elles ont contractés à l'égard des bénéficiaires. Toute proportion gardée, cet organe serait plus ou moins analogue au Conseil Déontologique des

Valeurs Mobilières (CDVM), chargé de contrôler l'activité des organismes de placement collectif en valeurs mobilières (OPCVM).

Cet organe que j'appellerais volontiers " Conseil Déontologique des Engagements de Retraite ", par abréviation **CDER**, dépendrait forcément de L'état, en sa qualité de garant de l'ordre public économique et social, mais représenterait aussi les salariés. Le CDER aura alors le pouvoir de demander toute information nécessaire à l'exercice de sa mission aux caisses de retraite, qu'elles relèvent d'entreprises publiques ou privées.

Pour remplir sa mission, cet organe de contrôle sera appelé à **examiner la situation financière et les conditions d'exploitation des caisses**. Ainsi, Il peut demander la communication des rapports des commissaires aux comptes, et d'une manière générale, de tous documents comptables. Le "CDER" peut demander aux commissaires aux comptes des entreprises concernées tout renseignement sur l'activité des caisses de retraite. Les commissaires aux comptes sont alors déliés de l'obligation de secret professionnel.

En cas de besoin et s'il le juge nécessaire, cet organe pourra effectuer un contrôle sur place et sur pièces. Les résultats de ces contrôles seront communiqués aux organes dirigeants des caisses de retraite et de l'entreprise concernée et aux commissaires aux comptes. En cas de besoin, ce conseil pourrait étendre, de manière strictement limitative, son contrôle à toute personne morale liée directement ou indirectement à l'entité contrôlée. Cette extension de contrôle devrait, ainsi, avoir pour unique objectif de vérifier la sécurité des engagements pris par l'institution de retraite.

Pour l'accomplissement de sa mission, le CDER devrait aussi être doté **d'un pouvoir disciplinaire graduel** à l'encontre des organes de gestion des caisses de retraite, agissant par des comportements mettant en danger l'exécution des engagements que ces caisses ont contractées envers les employés.

c) Mise en place de règles prudentielles :

La protection des bénéficiaires des engagements de retraite interne passe inéluctablement par la **sécurisation** des investissements des fonds accumulés par les caisses. L'affectation de ces fonds ne devrait plus rester à la libre discrétion des entreprises, comme c'est le cas actuellement.

L'objectif des règles prudentielles à mettre en place comporte trois facettes fondamentales: la garantie de la **sécurité** des fonds, de leur **rentabilité**, et de leur **liquidité**. Cette triple dimension de la gestion des fonds des caisses de retraite - qui est en fait une simple gestion financière pour le compte d'autrui - appelle donc à un bon dosage des investissements de manière à garantir le maximum de sécurité, avec une bonne rentabilité, et une liquidité suffisante. En somme, les placements devraient revêtir un caractère de " placements de bon père de famille ".

Néanmoins, à mon avis, l'encadrement légal et réglementaire des placements des fonds de retraite ne devrait pas être trop contraignant, mais devrait laisser une marge de manoeuvre suffisante et une certaine liberté aux entreprises gestionnaires pour leur politique de placement.

Ainsi, il me semble que les règles prudentielles à mettre en place devraient tenir compte des principes directeurs suivants :

➤ **un investissement légal minimum en valeurs garanties par l'état :**

Les valeurs garanties par l'état, à savoir les bons de trésor et les obligations émises par des organismes publics (FEC, CIH,...) présentent un avantage certain de sécurité maximale, et de stabilité de rendement. Un tel plancher obligatoire d'effets publics est déjà institué au Maroc pour les régimes généraux de retraite (RCAR, CMR, CIMR,...) avec un taux minimum de 32 %. En pratique, ce taux est largement dépassé par ces organismes.

Pour le cas des caisses de retraite interne, et sous réserve de la maturité des régimes en question, un taux de placement minimum obligatoire en effets publics **de 30 à 40%** serait, à mon sens, satisfaisant .

➤ **une division des risques :**

Les règles prudentielles devraient aussi assurer une **diversification** des placements en évitant la concentration des risques sur un même émetteur de valeurs mobilières. Ainsi, les caisses de retraite ne pourront pas employer en telles valeurs plus d'un certain pourcentage de ces fonds. A titre comparatif, un telle obligation touche déjà les OPCVM pour lesquels ce taux est de 10 % (par Arrêté du ministre des finances n° 2890-94 du 24 octobre 1994 pris pour l'application de l'article 80 Du Dahir portant loi n° 1 93 213 du 21 Septembre 1993 relatif aux OPCVM) .

Dans le cas des caisses de retraite interne, un taux maximum de concentration des risques de **5 à 10 %** serait approprié. Une telle fourchette est, en fait, compatible avec l'objectif recherché, tout en évitant une dilution et une atomisation extrême des placements. Ce ratio devrait tenir compte des actions et parts de capital d'un même émetteur, des droits de créances d'un même émetteur, ainsi que des actions et parts d'un même OPCVM.

d) Mise en place d'un fonds de garantie ou d'une réassurance obligatoire.

La réforme juridique des caisses de retraite interne devrait être accompagnée par la création d'un fonds spécial de garantie avec pour vocation de contribuer à garantir partiellement le paiement des engagements de retraite en cas d'insolvabilité financière ou de défaillance des régimes en question. Le rôle de ce fonds pourrait, toutefois, être provisoirement rempli par les compagnies d'assurances qui, moyennant le versement de primes par les caisses de retraite, s'engagent à combler toute insuffisance éventuelle des engagements.

e) Mise en place d'une normalisation comptable :

La réforme juridique énoncée ci-dessus ne saurait être efficace sans la mise en place d'une normalisation comptable spécifique aux régimes de retraite interne visant à assurer une transparence comptable et financière adéquate vis à vis de tous les opérateurs socio-économiques (salariés, retraités, gestionnaires, organe de contrôle, commissaires aux comptes, Etat,...).

Le processus de mise en oeuvre de cette normalisation comptable dans notre pays sera amplement détaillé dans le chapitre 2 de cette seconde partie.

f) Mise en place de mesures fiscales encourageantes :

La réussite de la normalisation comptable exige qu'une doctrine fiscale cohérente spécifique aux régimes de retraite interne soit élaborée par l'administration fiscale, notamment en matière de déductibilité fiscale des charges annuelles de retraite, et des provisions pour insuffisance des engagements de retraite. A défaut d'une déductibilité totale lors de l'exercice de

comptabilisation, des règles spécifiques d'étalement pourraient être étudiées.

En résumé, les lignes directrices de la réforme du cadre légal et réglementaire proposée ci-dessus sont un préalable nécessaire pour assurer les bénéficiaires, sécuriser et optimiser la gestion des régimes de retraite, et préparer leur épanouissement futur et leur généralisation au secteur privé.

Dans ce contexte, il serait fort intéressant d'évoquer, à titre purement comparatif, l'expérience juridique française en la matière, l'objectif escompté, étant de situer notre propre réforme par rapport à une expérience étrangère. En fait, l'assemblée nationale Française a voté le 25 mars 1997 une loi créant les plans d'épargne retraite (Loi n ° 97-277). Ce vote est le couronnement d'une série d'études et de propositions parlementaires résumées comme suit :

a) la proposition de loi du sénateur Philippe MARINI en date du 15 février 1993 :

Cette première proposition de loi considère que les fonds de pension ne devraient pas bénéficier de la personnalité morale. Leur existence est uniquement **contractuelle**, basée sur une convention existant entre l'employeur ou l'organisation professionnelle d'une part et les salariés d'autre part. Une grande **autonomie de gestion** est accordée à l'employeur qui est libre de choisir le mode de gestion des fonds de retraite (gestion en interne ou déléguée à un organisme tiers). L'employeur est également libre de choisir la nature du régime de retraite : régime à cotisations définies, ou régime à prestations définies, et les modalités de versement des prestations aux bénéficiaires : sortie en capital ou sortie en rentes.

Néanmoins, la proposition " Marini " considère que la gestion des actifs des régimes de retraite devrait être obligatoirement confiée à **un organisme tiers** : compagnie d'assurance, banque, mutuelle, ou organisme de prévoyance.

b) la proposition de loi 1039 du député Jacques BARROT en date du 23 février 1994 :

Contrairement à la proposition de loi de P.MARINI, cette seconde proposition considère que les fonds de pension devraient jouir de la **personnalité morale**. Les cotisations des salariés et les contributions des entreprises seraient directement versées aux fonds de pension.

Cette proposition prévoit que les cotisations aux fonds de pension sont déductibles de l'impôt à hauteur de 20 % du plafond de la sécurité fiscale (soit environs 30 000 Francs par an). Les contributions des entreprises sont déductibles de l'impôt dans les mêmes conditions.

c) la proposition de loi 741 visant à créer un plan d'épargne retraite proposée par les députés Charles MILLON et Jean Pierre THOMAS en date du 18 NOVEMBRE 1993 :

Selon cette proposition de loi, les fonds de pension collectés devraient faire l'objet d'une répartition comme suit :

- 20 % consacrés à l'entreprise elle même ;
- 46,6 % affectés aux actions cotées en bourse ;
- 33,4 % affectés en obligations ou titres monétaires.

Cette proposition met aussi l'accent sur le volet fiscal. Ainsi, les versements des salariés seraient fiscalement déductibles à hauteur de 20 000 Francs par an. Les contributions des entreprises seraient déductibles et exonérées des charges sociales à hauteur de 24 000 Francs par an.

d) le rapport de synthèse du député Jean Pierre THOMAS sur les propositions de loi 741 et 1039 en date du 26 mai 1994 :

Les principaux points saillants de ce rapport concernent les règles prudentielles d'investissement des fonds des plans d'épargne retraite, où il est proposé de ne pas investir dans l'entreprise la totalité des fonds recueillis. Il est, aussi, proposé dans ce rapport que la création de fonds de pension doit être assujettie à **l'agrément** une autorité de tutelle, à savoir le Ministère de l'économie, avec un contrôle d'un organe de surveillance. Par ailleurs, le rapport laisse le libre choix aux entreprises de gérer en interne ou en externe les fonds de pension. Enfin, le rapport donne la possibilité aux petites et moyennes entreprises de créer des fonds de pension.

Résumé de la loi créant les plans d'épargne retraite

En synthèse des travaux préparatoires susmentionnés et en particulier du rapport " THOMAS", la loi votée à l'assemblée est venue asseoir un cadre juridique et légal relatif aux régimes de retraite en France. Les principaux traits significatifs de cette loi sont résumés comme suit :

- ▶ Les plans d'épargne retraite sont créés à l'initiative d'un **accord** collectif d'entreprises, ou d'un accord de branche, conclu à un échelon national, régional, ou local.
- ▶ Les fonds d'épargne retraite jouissent de la **personnalité morale**, et ont pour objectif **exclusif** la couverture des engagements de retraite. Ils doivent revêtir la forme juridique d'une société anonyme d'assurance, d'une société d'assurance mutuelle, ou d'une institution de prévoyance.
- ▶ Les fonds d'épargne retraite doivent obtenir un **agrément administratif** délivré par le Ministère de l'économie, et sont soumis à un contrôle étatique.
- ▶ Leur gestion est également soumise au contrôle d'un organe spécifique : **le comité de surveillance**. Ce comité a pour mission de définir les orientations de gestion des régimes, et émettre un avis sur leur gestion, et la gestion des fonds collectés. Ce comité est composé, au minimum pour moitié, de représentants élus parmi les adhérents. Il peut demander toute information aux commissaires aux comptes, et aux actuaires des régimes.
- ▶ Les plans de retraite doivent offrir aux adhérents **une sortie en rente**, ou en versement unique qui ne peut excéder 20 % de la provision mathématique représentative des droits de chaque adhérent avec un maximum de 75 % du plafond annuel de la sécurité sociale.

- ▶ les régimes de retraite ont un **devoir d'information** vis à vis des adhérents. Ils sont tenus de leur communiquer un rapport annuel de gestion, ainsi que le montant de la provision mathématique représentative de leurs droits.

- ▶ Les fonds de retraite sont soumis à des règles spécifiques d'évaluation de leurs actifs, et à des règles prudentielles strictes. Les engagements réglementés ne peuvent être représentés pour plus de 5 % par des parts ou actions d'une même société ou d'un même organisme de placement collectif en valeurs mobilières.

Pour plus d'informations, le texte intégral de la loi créant les fonds d'épargne retraite en France est jointe en annexe 2.

CHAPITRE 2 : EBAUCHE D'UN PROJET DE NORMALISATION COMPTABLE AU MAROC

L'importance et l'urgence dans notre pays d'une normalisation comptable spécifique aux engagements et régimes de retraite découle, à mon sens, au moins de quatre considérations principales:

(i) La crise des régimes collectifs de retraite au Maroc de plus en plus inquiétante pousserait un bon nombre d'entreprises internationales de taille implantées au Maroc à adopter des régimes "MAISON" comme la tendance le laisse entendre dans les pays développés.

(ii) Faute de formation et d'information, les responsables des entreprises publiques marocaines concernées initient rarement des actions de recentrage et d'équilibrage des comptes de caisse de retraite qui s'avèrent ainsi **faussés** dans leurs états financiers. Seule une véritable **comptabilité d'engagements** pourrait traduire fidèlement le risque encouru par l'employeur au titre des retraites de son personnel actif et retraité.

(iii) Eu égard à **l'importance significative** de ces comptes, et dans le cadre même du processus naissant de privatisation du secteur public au Maroc, l'évaluation des engagements bilantiels et hors bilan au titre des régimes de retraite interne nécessiterait des solutions comptables appropriées .

(iv) les rapports de **révision comptable légale ou contractuelle** des états financiers des entreprises en question mentionnent généralement une opinion avec réserves sur les comptes de caisse de retraite, beaucoup plus en raison d'une incertitude que par pur ajustement d'audit quantifié. Cependant, s'il est vrai que cette réserve a un caractère fondé du fait que la sincérité des états financiers n'est pas vérifiée, il est vrai aussi qu'elle met les responsables de ces entreprises dans des situations inconfortables, faute pour eux de pouvoir démontrer, chiffres à l'appui, que les engagements de retraite sont correctement évalués

Avant d'ébaucher une normalisation comptable spécifique, une analyse de l'existant en termes d'apports et de limites s'impose au préalable.

1 - NORMALISATION COMPTABLE AU MAROC : L'EXISTANT

1-1 APPORTS THEORIQUES

La Normalisation comptable au Maroc instituée par le CGNC n'a pas totalement ignoré l'existence dans notre pays des régimes de retraite interne. Ainsi, un compte spécial de provisions a été prévu au sein des " provisions durables pour risques et charges " sous l'intitulé : << Provisions pour pensions de retraites et obligations similaires >> (compte No : 1552) .

Le CGNC précise, dans son volume IV que : << *le compte 1552 reçoit les provisions relatives aux sommes affectées obligatoirement par l'entreprise à un fonds de retraite interne constitué en vertu d'obligations légales, réglementaires ou contractuelles* >>.

Ce faisant, le CGNC a clairement opté pour le caractère de " provisions " et non de " dettes " des droits de retraite générés par les régimes de retraite considérant, comme il est précisé dans la définition générale des provisions durables pour risques et charges, que ces provisions : << *sont destinées à faire face à des risques ou à des charges dont on prévoit la réalisation dans un délai supérieur à douze mois à la date de clôture de l'exercice* >>.

Ce qui est important à noter aussi, c'est que la normalisation comptable, dans notre pays, a opté pour le principe de comptabilisation au passif des entreprises des droits à la retraite de leur personnel, ne les considérant pas uniquement comme des engagements hors bilan.

Enfin, les engagements en matière de pensions de retraites et obligations similaires sont à mentionner dans l'état des Informations Complémentaires (ETIC, tableau B9 : Engagements financiers reçus ou donnés hors opérations de Crédit-bail).

1-2 LIMITES

Au delà des déclarations de principe précitée, aucune autre disposition du CGNC ne touche, ni de loin ni de près, les régimes de retraite interne. Ainsi, devant ce manque d'éclaircissements, beaucoup de questions comptables importantes restent sujettes à la pratique et à l'appréciation des entreprises concernées elles-mêmes, et aux avis personnels des experts consultants. Parmi les questions qui se posent, on peut citer les suivantes :

- Faudrait-il séparer la provision pour retraite en deux parties : une partie correspondant aux retraités, et une partie correspondant aux salariés toujours actifs au sein de l'entreprise ?
- La partie correspondant aux retraités devrait-elle être traitée en tant que provision ou en tant que dette, sachant que les droits à la retraite sont irréversibles et nettement identifiés ?
- Quelles sont les modalités de calcul de la provision pour pensions de retraite ? Quelles sont les hypothèses à retenir pour ce calcul ?
- Doit-on calculer la provision pour pension de retraite globalement ou l'individualiser par personne ?
- Les dotations aux provisions pour pensions de retraite ont-elles un caractère "d'exploitation", "financier", ou "non courant" ?

1-3 NECESSITE D'UNE NORME COMPTABLE

Les dispositions du CGNC mises à part, il n'existe pas encore dans notre pays de **normalisation comptable spécifique** à l'évaluation des engagements de retraite. Une telle norme nous paraît aujourd'hui nécessaire du fait que pratiquement tous les régimes de retraite tant privés que publics arrivent à maturité, et commencent à sombrer dans des situations financières alarmantes. Une telle norme aurait pour objectif **d'institutionnaliser et d'uniformiser** les approches de l'évaluation des engagements de retraite.

En particulier, la norme devrait adresser les points suivants:

- le choix entre l'obligation de comptabilisation de la provision pour engagements de retraite et l'option de mention dans l'ETIC;
- le choix des méthodes d'évaluation actuarielle : méthodes rétrospectives (basées sur les droits acquis des salariés à la date de clôture des comptes et sur son dernier salaire connu), méthodes prospectives (basées sur une anticipation des droits des salariés à la date de son départ à la retraite et sur son salaire de fin de carrière), ou un panachage entre ces deux catégories de méthodes (méthode mixte);

- les paramètres et hypothèses d'évaluation actuarielle (taux d'actualisation, tables de mortalité, outils statistiques,...);
- le traitement comptable des charges annuelles de retraite et des déficits de provisions.
- les obligations d'information financière des tiers sur les engagements de retraite (rapport financier spécial, mentions spéciales en ETIC,...);
- les états de synthèse propres au régime de retraite.

2 - ESSAI D'UNE NORMALISATION COMPTABLE SPECIFIQUE AUX REGIMES DE RETRAITE INTERNE

le présent essai de normalisation comptable spécifique aux régimes de retraite interne est structuré autour de trois modules fondamentaux :

- **d'abord, au niveau des régimes de retraite interne .**
- **ensuite, au niveau de l'employeur .**
- **enfin, au niveau du commissaire aux comptes et du réviseur contractuel.**

2 - 1 AU NIVEAU DES REGIMES DE RETRAITE INTERNE

Les principales facettes de la normalisation comptable relative aux régimes de retraite eux mêmes sont énumérées comme suit :

- la méthodologie d'évaluation actuarielle ;
- le choix des hypothèses actuarielles ;
- l'évaluation des actifs de couverture ;
- le traitement du changement de régime ;
- les états de synthèse propres aux régimes de retraite.

2-1-1 METHODOLOGIE D'EVALUATION

L'une des questions fondamentales qui va être suscitée à ce niveau est le choix d'une méthode d'évaluation des engagements de retraite. L'option actuarielle est, à ce titre, indispensable. Ceci est l'évidence elle-même. Quant au choix de la méthodologie proprement dite, deux questions principales méritent une réponse :

- ▶ Faudrait-il recommander une méthode unique ou laisser la possibilité aux entreprises de choisir elles-mêmes les méthodes qui leur conviennent ?
- ▶ Si le principe de l'unicité de la méthode était retenu, quel est l'arbitrage à établir entre les deux familles fondamentales de méthodes d'évaluation à savoir les méthodes rétrospectives et les méthodes prospectives ?

F. BRITEL, dans la conclusion générale de son ouvrage (1), opte pour le principe d'une méthode unique, à savoir la méthode rétrospective avec salaire de fin de carrière. Les raisons de son choix sont résumées comme suit :

- Primo, le référentiel international (notamment la FAS 87 et l'IAS 19 révisée) a donné la préférence exclusive à cette méthode simple et qui permet une comparabilité interentreprises.
- Secundo, le choix d'une méthode unique par la norme marocaine est compatible avec " l'orientation fortement directive de la normalisation marocaine ".

A mon sens, dans le contexte marocain, le raisonnement de F.BRITEL se justifie pleinement. En effet, en plus des raisons susmentionnées, la norme marocaine et la méthodologie d'évaluation en particulier doivent rester sans complexité extrême pour être facilement acceptables et utilisables par les entreprises.

(1) F. BRITEL : L'avenir des retraites autonomes.

En outre, il me semble que si le principe du libre choix de la méthode était retenu, les entreprises marocaines, peu familières avec les techniques actuarielles, seraient désemparées quant à la méthode à choisir. Ce qui serait sûr, par contre, c'est que les entreprises procéderaient à des simulations plus ou moins savantes dans le seul but de déterminer la méthode qui serait la moins désastreuse pour la qualité de leurs bilans et de leurs résultats de fin d'exercice. Cette démarche " intéressée " - facile à prévoir - ne serait guère possible dans le cas d'une méthode unique.

De même, la méthode rétrospective avec salaire de fin d'exercice présente moins d'inconvénients par rapport aux méthodes prospectives et à la méthode rétrospective pure. En effet, même si toutes les méthodes se retrouvent en fin de parcours, cette méthode permet un lissage mieux réparti de la charge de retraite durant la vie active des salariés, et la montée en croissance de la dette actuarielle est plus harmonieuse.

En plus, cette méthode prévisionnelle présente l'avantage de tenir compte de l'évolution des salaires de la date d'évaluation jusqu'à la date de départ à la retraite. Et comme l'engagement de retraite est en fonction du salaire de fin de carrière, et à fin d'estimer au mieux les hypothèses sur l'évolution des salaires, il est nécessaire de bâtir cette estimation sur la base d'une analyse statistique par catégorie de personnel des rémunérations versées par l'entreprise sur plusieurs années.

Fréquence de l'évaluation :

Par ailleurs, quant à la fréquence de l'évaluation actuarielle, il me semble que la norme marocaine ne devrait pas manquer de souplesse en exigeant une période courte entre deux évaluations. Si les normes internationales exigent une fréquence moyenne de trois années, la norme marocaine, à mon sens, pourrait la situer autour d'une durée de **cinq années**. Cette durée, quoique longue, est à mon avis indiquée dans une période de transition, l'objectif à moyen terme, étant de la réduire à **trois années**.

Bien entendu, les entreprises désireuses d'écourter ce délai transitoire seront libres de le faire. Mais, dans tous les cas, pour les années comprises entre deux évaluations successives, la charge

de retraite doit être estimée par extrapolation. En plus, lorsqu'il s'avère qu'un changement ou une révision d'hypothèses actuarielles a une incidence significative sur le montant de l'engagement de retraite, une évaluation complète en bonne et due forme est nécessaire.

Exemple d'application simplifié de la méthode rétrospective avec salaire de fin carrière: cas d'une sortie en capital (versement d'une indemnité de départ en retraite)

Soit : un salarié embauché par l'entreprise " XYZ " à l'âge de 35 ans.

A la date de l'évaluation actuarielle, ce salarié est âgé de 45 ans. Son dernier salaire annuel à cet âge est de 240 000 dirhams. Il prendra sa retraite à l'âge de 60 ans et touchera une indemnité de fin de carrière d'un montant de 300 000 dirhams (sortie en capital).

Le taux d'actualisation annuel est de 8%.

Le taux annuel de progression du salaire est de 5%.

Les droits annuels se calculent linéairement comme suit: 300 000 / 30 soit 10 000 Dh par an.

Le tableau ci-après nous livre le montant de la dette actuarielle par année:

ANNÉES	ANNÉES RESTANTES	AGE	DROITS ANNUELS DH	DROITS CUMULÉS DH	COÛT ANNUEL DH	SALAIRE DH	DETTE ACTUARIELLE
	30	35	10 000		994	147 339	
1	29	36	10 000	10 000	1 073	154 706	1 073
2	28	37	10 000	20 000	1 159	162 441	2 318
3	27	38	10 000	30 000	1 252	170 563	3 756
4	26	39	10 000	40 000	1 352	179 091	5 408
5	25	40	10 000	50 000	1 460	188 046	7 301
6	24	41	10 000	60 000	1 577	197 448	9 462
7	23	42	10 000	70 000	1 703	207 321	11 922

8	22	43	10 000	80 000	1 839	217 687	14 715
9	21	44	10000	90 000	1 987	228 571	17 870
10	20	45	10000	100 000	2 145	240 000	21 455
11	19	46	10000	110 000	2 317	252 000	25 488
12	18	47	10000	120 000	2 502	264 600	30 030
13	17	48	10000	130 000	2 703	277 830	35 135
14	16	49	10000	140 000	2 919	291 721	40 865
15	15	50	10000	150 000	3 152	306 307	47 286
16	14	51	10000	160 000	3 405	321 623	54 474
17	13	52	10000	170 000	3 677	337 704	62 509
18	12	53	10000	180 000	3 971	354 589	71 480
19	11	54	10000	190 000	4 289	372 318	81 488
20	10	55	10000	200 000	4 632	390 934	92 639
21	9	56	10000	210 000	5 002	410 481	105 052
22	8	57	10000	220 000	5 403	431 005	118 859
23	7	58	10000	230 000	5 835	452 555	134 203
24	6	59	10000	240 000	6 302	475 183	151 241
25	5	60	10000	250 000	6 806	498 942	170 146
26	4	61	10000	260 000	7 350	523 889	191 108
27	3	62	10000	270 000	7 938	550 084	214 335
28	2	63	10000	280 000	8 573	577 588	240 055
29	1	64	10000	290 000	9 259	606 467	268 519
30	0	65	10000	300 000	10 000	636 791	300 000

2-1-2 HYPOTHESES ACTUARIELLES

Les méthodes d'évaluation des engagements de retraite utilisées par la doctrine comptable internationale font appel aux notions incontournables d'actuariat. En effet, la nature même des échéances de ces engagements exige une projection vers le futur de plusieurs paramètres tels que les salaires suivant des hypothèses d'inflation, puis une actualisation au présent de la valeur des droits de retraite du personnel. Et puisqu'on reste, quand même dans le domaine de l'incertain, celui-ci doit être relativisé par l'adoption d'hypothèses étudiées principalement sur les probabilités de mortalité et de rotation de personnel dans le but de refléter, au mieux, la réalité des engagements de retraite dans les états financiers de l'employeur.

D'une façon plus complète, les hypothèses actuarielles appartiennent à deux familles homogènes et sont schématisées comme suit :

HYPOTHESES ACTUARIELLES A LONG TERME	
ECONOMIQUES & FINANCIERS	DEMOGRAPHIQUES & PHYSIQUES
ACTUALISATION	MORTALITE
RENTABILITE DES FONDS	AGE DE RETRAITE
SALAIRES	NUPTIALITE
REVALORISATION	NOMBRE D'ENFANTS
	ROTATION DU PERSONNEL
	RETOUR AU TRAVAIL
	ETC,...

Dans le cadre de la mise en place d'une norme comptable marocaine, une attention particulière devrait être accordée aux principes sous-jacents au choix des paramètres actuariels. Cet intérêt particulier est amplement justifié par la grande sensibilité des engagements de retraite à toute modification des hypothèses retenues.

En même temps, il ne me semble pas possible et concevable pour la norme marocaine d'être trop directive dans le choix des paramètres actuariels. Une pareille action induirait, ipso facto, une désadaptation de ces paramètres par rapport à la réalité économique et sociale, qui est de nature en mouvance permanente.

Dans cet ordre d'idées, la norme devrait, à mon avis, se limiter à édicter les principes sacro-saints à respecter dans le choix des hypothèses actuarielles, qui peuvent être énumérés comme suit :

↳ **la pertinence :**

les hypothèses actuarielles devraient être conçues à partir d'une réalité interne ou externe à l'entreprise.

En interne, deux exemples permettront d'étayer ce propos :

- le choix du **taux de rotation** du personnel ne saurait faire l'objet du hasard, mais devrait reposer sur une étude rétrospective, par échantillons homogènes et représentatifs, sur la mobilité à l'intérieur de l'entreprise elle-même dans le but de dégager un taux annuel de départ, et de le projeter sur l'avenir. Dans un tel contexte, le recours aux méthodes et lois statistiques serait d'un grand secours.

- le choix du taux **d'augmentation future des salaires** devrait prendre en compte la pratique passés de l'entreprise, mais aussi sa politique salariale en fonction des perspectives de croissance de l'entreprise dans son secteur d'activité, et obligations réglementaires en la matière (augmentation automatique par ancienneté, conventions collectives,...).

En externe, deux exemples permettront également d'élucider cette notion de pertinence:

- le choix du **taux d'actualisation** devrait se référer à la sommation de deux taux distincts à savoir l'inflation et le rendement réel. La détermination de la part du taux correspondant à l'inflation résulterait des constats passés, de la conjoncture économique, et de la politique économique. La part du taux relative au rendement devrait, quant à elle, être appréhendée par rapport aux marchés financiers et monétaires (obligations et bons de trésor à long terme,...).

- le choix du *taux de rentabilité* attendue des fonds devrait se référer aussi aux possibilités d'investissement offertes par les marchés financiers (valeurs à revenu fixe à long terme...).

~ *la prudence :*

Le principe de prudence énonce que quand le choix se présente entre plusieurs hypothèses actuarielles, l'entreprise et l'actuaire se doivent de retenir les hypothèses qui ont le plus d'impact sur l'évaluation des engagements de retraite. Tel est le cas notamment pour le calcul de la probabilité de survie du personnel au moment de l'âge de la retraite où il serait plus prudent de retenir, en l'absence d'une étude poussée en termes d'échantillonnage par sexe, l'espérance de vie féminine, étant donné qu'elle est supérieure à l'espérance de vie masculine.

~ *la cohérence :*

La fiabilité de l'approche d'évaluation exige que les paramètres actuariels soient cohérents entre eux. Le cas se présente notamment entre le taux d'actualisation et le taux de la rentabilité attendue. La cohérence est aussi à respecter pour le taux d'inflation incorporé dans le taux d'actualisation et dans le taux d'augmentation des salaires futurs.

~ *la permanence :*

La permanence des paramètres d'évaluation actuarielle devrait être assurée d'un exercice à un autre. Seule une déviation significative d'un ou de plusieurs paramètres devrait être corrigée. Dans ce cas, le rapport actuaire devrait absolument faire mention des changements opérés, des raisons qui ont poussés à ces changements, et de leur impact sur le calcul des engagements de retraite.

2-1-3 ACTIFS DE COUVERTURE

Dans le cadre de la norme marocaine, et à l'instar de toutes les normes étrangères et internationales, l'évaluation des actifs de couverture devrait inéluctablement retenir le principe de **la valeur marchande ou de la valeur vénale**. Celle-ci est le prix qu'on retirerait de leur vente sur le marché actuel.

Les avantages que procure le recours à cette valeur sont innombrables :

- * la valeur marchande permet de mieux apprécier la solidité et la fiabilité du régime, et sa capacité actuelle à honorer le paiement des prestations de retraite ;
- * la valeur marchande donne une idée très précise sur le rendement des placements effectués, et permet d'évaluer correctement la gestion des fonds du régime. La méthode d'évaluation au coût historique ne permet d'obtenir cette information qu'au moment de la vente des actifs détenus.
- * la valeur marchande présente aussi une utilité particulière en permettant par comparaison avec le montant des engagements de retraite de déterminer le montant de la provision à constituer dans les états financiers de l'employeur.

la détermination de la valeur vénale devrait être appréhendée par nature de placement comme suit :

- **placements immobiliers**: la valeur vénale devrait être déterminée par une expertise indépendante. Il n'est pas nécessaire que cette expertise soit annuelle. Une expertise sur un horizon de cinq ans serait suffisante, avec une actualisation annuelle par l'expert immobilier.
- **valeurs mobilières cotées** : la valeur se fait au dernier cours de cotation à la date de clôture.
- **valeurs mobilières non cotées** : l'évaluation est une estimation du prix qui serait obtenu sur le marché en cas de vente;

- **opcv** : la valeur correspond à la valeur liquidative ;

- **prêts** : la valeur correspond au capital restant dû .

- Dans le cas particulier d'existence d'un **contrat d'assurance** non garanti, les paiements que le régime effectue à la compagnie d'assurance ne le relèvent pas de son obligation au titre des prestations de retraite. Ainsi, l'évaluation de la couverture retient la quote part de la valeur dans les réserves mathématiques de la compagnie d'assurance.

2-1-4 CHANGEMENT DE REGIME

Nous traiterons dans ce point des situations suivantes :

* le traitement comptable des coûts des services antérieurs ;

* et le traitement comptable des pertes et gains actuariels.

a) Coûts des services antérieurs :

Nous avons vu plus haut que les coûts des services antérieurs apparaissent lors de la première mise en place ou de l'amendement d'un régime de retraite. Ce point revêt une importance particulière dans le cadre de la mise en place de la norme marocaine, puisque le traitement comptable des coûts des services antérieurs conditionnera probablement beaucoup la qualité des états financiers des entreprises concernées.

La dette initiale, déterminée rétroactivement à cette date (ou coût des services antérieurs), se calcule comme suit :

Coût des services antérieurs

= Montant de l'engagement calculé à l'ouverture de l'exercice (1)

- Valeur vénale des actifs de couverture

- Provision figurant, le cas échéant, au bilan de l'exercice précédent

(1) : calculé selon la méthode rétrospective avec salaire de fin de carrière.

D'un point de vue comptable, on considère que cette dette initiale ainsi calculée ne se rapporte pas aux exercices antérieurs du moment qu'elle est la simple conséquence de la décision de mettre en place ou de modifier le régime déjà en place. Dès lors, le coût des services antérieurs peut être passible de trois traitements comptables différent : soit une imputation directe sur la

situation nette, soit une prise en charge systématique totale sur le résultat de l'exercice, soit un amortissement sur plusieurs exercices :

► *Imputation sur la situation nette :*

L'application de cette méthode est possible selon la norme IAS 19 révisée, et la recommandation de l'OECCA français.

Les tenants de cette méthode considèrent que le coût de revalorisation des prestations de retraite correspond à des avantages économiques tirés dans le passé des salariés. D'où, la nécessité d'effectuer un prélèvement sur les capitaux propres dans les comptes d'ouverture de l'exercice où a lieu le changement.

Il est à signaler que la norme américaine ne permet pas le recours à cette méthode.

► *Prise en charge totale lors du premier exercice*

Cette seconde solution est retenue, en option, par la norme IAS 19 révisée, mais ne l'est point par la norme américaine FAS 87 et la norme française de l'OECCA.

Elle correspond à une comptabilisation pure et simple du coût des services passés (ou de l'excédant des services passés) totalement en charge non courante de l'exercice de première comptabilisation (respectivement en produit non courant).

► *Amortissement sur plusieurs exercices :*

Cette troisième alternative est la plus prisée par le référentiel comptable international : norme FAS 87, norme IAS 19 révisée, norme SSAP 24, et recommandation de l'OECCA.

Les tenants de cette méthode pensent que les employeurs instaurent ou améliorent un régime de retraite dans le but principal de motiver leur personnel. L'employeur retirera en contrepartie dans le futur des avantages économiques certains, en

conséquence des changements effectués. Il conviendrait donc d'étaler le coût des services passés sur la durée moyenne résiduelle de vie active des salariés du régime. Néanmoins, il peut arriver que cette durée ne soit pas appropriée (par exemple dans le cas où la majorité des participants au régime sont retraités). Dans ce cas, c'est un amortissement sur l'espérance de vie moyenne qui est mieux indiqué.

Dans le cadre de la préparation d'une norme marocaine, il me semble que les deux premières méthodes, à savoir le prélèvement sur les capitaux propres, et la prise en compte totale en résultat lors du premier exercice, doivent être écartées d'office, pour la simple raison qu'elles affectent brutalement les comptes de l'entreprise. Ce raisonnement se justifie pleinement dans le contexte marocain où le passage des entreprises d'une comptabilité de caisse des régimes de retraite, à une comptabilité d'engagement et de provisionnement serait lourd de conséquences financières. En effet, une présomption de forte sous-évaluation plane sur les régimes existants.

Au vu de ces considérations, **la méthode d'amortissement sur plusieurs exercices futurs** apporterait des résultats satisfaisants, et permettrait une volatilité moindre des résultats. La durée d'amortissement la mieux indiquée serait alors **la durée de service restante** des salariés du régime. Dans le cas où cette durée est relativement courte (cas exceptionnel de prédominance de retraités), une plus appropriée avec les caractéristiques du régime pourrait alors être retenue.

Par ailleurs, et pour des raisons de simplification, il ne me semble pas nécessaire de dissocier entre le traitement des coûts des services passés relatifs aux retraités, et ceux relatifs aux actifs. Dans les deux cas, le traitement comptable développé ci-dessus est à appliquer.

- Exemple illustrant la méthode d'étalement :

Un employeur " X " décide d'améliorer la formule de calcul des pensions de retraite. Le calcul de la valeur actualisée supplémentaire donne un montant de KDH 5 000.

La société " X " emploie 80 affiliés, dont on attend les départs à la retraite en raison de 8 par an (le taux de rotation du personnel est donc de 10 %).

Cette situation d'amélioration du régime induit des coûts de services antérieurs s'élevant à KDH 5000 qu'il faudrait amortir. La première étape consiste donc à calculer le taux d'amortissement. Pour ce faire, deux méthodes sont possibles :

► 1 ère méthode d'amortissement :

Cette méthode calcule une durée d'amortissement reflétant la durée résiduelle de service calculée par salarié. Au préalable, il faudrait procéder à un classement des salariés par durée résiduelle de service homogène, par ordre croissant. Le calcul se fait comme suit :

SALARIES	DUREE RESIDUELLE DE SERVICE	ANNEES DE DEPART EN RETRAITE									
		1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
X 1 - X 8	8,00	8									
X 9 - X 16	16,00	8	8								
X 17 - X 24	24,00	8	8	8							
X 25 - X 32	32,00	8	8	8	8						
X 33 - X 40	40,00	8	8	8	8	8					
X 41 - X 48	48,00	8	8	8	8	8	8				
X 49 - X 56	56,00	8	8	8	8	8	8	8			
X 57 - X 64	64,00	8	8	8	8	8	8	8	8		
X 65 - X 72	72,00	8	8	8	8	8	8	8	8	8	
X 73 - X 80	80,00	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8
Totaux	440	80	72	64	56	48	40	32	24	16	8
Taux d'amortissement annuel		80	72	64	56	48	40	32	24	16	8
		440	440	440	440	440	440	440	440	440	440

Le taux d'amortissement se calcule donc en divisant les années de service rendus par le total cumulé des années de service restantes.

Le calcul de la quote-part amortissable chaque année au titre des coûts des services antérieurs est donné alors par le tableau suivant :

ANNEES	BALANCE INITIALE DES COÛTS DES SERVICES ANTERIEURS	TAUX D'AMORTISSEMENT	AMORTISSEMENT ANNUEL	BALANCE FINALE DES COÛTS DES SERVICES ANTERIEURS
1 999	5 000	2/11	909	4 091
2 000	4 091	9/55	818	3 273
2 001	3 273	8/55	727	2 545
2 002	2 545	7/55	636	1 909
2 003	1 909	6/55	545	1 364
2 004	1 364	1/11	455	909
2 005	909	4/55	364	545
2 006	545	3/55	273	273
2 007	273	2/55	182	91
2 008	91	1/55	91	0

La quote-part des coûts des services passés est ainsi amortie par taux dégressifs, mais toujours sur la base de la dette initiale (KDH 5 000). Par exemple, pour l'année 2000, l'amortissement est égal à : $5000 * (9 / 55)$.

► **2^{ème} méthode d'amortissement :**

Cette seconde méthode est plus simple et utilise un amortissement linéaire sur la période de service résiduelle **moyenne**.

Dans l'exemple précédent, cette durée est de : $440 / 80$, soit 5,5 ans.

le tableau d'amortissement s'établira comme suit :

Années	Taux d'amortissement	Amortissement	Amortissement cumulé
1 999	18,18%	909	4 091
2 000	18,18%	909	3 182
2 001	18,18%	909	2 273
2 002	18,18%	909	1 364
2 003	18,18%	909	455
2 004	18,18%	455	0

La comparaison de ces deux méthodes nous enseigne que l'amortissement annuel des coûts des services antérieurs selon la seconde méthode est plus rapide. Par conséquent, la charge de retraite est plus importante.

b) pertes et gains actuariels :

Nous avons vu plus haut que les écarts actuariels proviennent d'un changement ou d'une révision dans les hypothèses actuarielles (taux d'actualisation, probabilité de mortalité, taux de départ, produits des actifs de couverture,...). Ainsi, les origines des écarts sont multiples et variées. A titre d'exemple, le taux d'augmentation réel des salaires peut varier par rapport au taux retenu dans la précédente évaluation actuarielle à la hausse (induisant une augmentation de l'engagement donc une perte actuarielle) ou à la baisse (induisant une diminution de l'engagement de retraite donc un gain actuariel).

Le traitement comptable des écarts actuariels peut se faire suivant deux méthodes distinctes :

► Prise en charge totale lors du premier exercice:

Les tenants de cette méthode estiment que les gains et les pertes actuariels ne reflètent que l'impact chiffré d'événements qui se sont produits au cours d'un exercice donné. Ils devraient, ainsi, être constatés intégralement dans le résultat de cet exercice, et le fait de les étaler sur plusieurs exercices rendrait erronée la charge de retraite de l'exercice.

► Amortissement sur plusieurs exercices :

Les tenants de cette méthode, quant à eux, considèrent que les écarts actuariels doivent être constatés sur une longue période, du moment qu'ils redressent des calculs sur le long terme. Ils estiment que la durée d'amortissement de ces éléments devrait être la durée moyenne estimative de service des salariés couverts par le régime.

A mon avis, à l'instar du traitement des coûts passés et pour des raisons de cohérence globale, la norme marocaine devrait retenir la seconde méthode, à savoir **l'étalement systématique et simple** des écarts actuariels sur la durée moyenne de vie active des salariés du régime. Cette méthode présente, en fait, l'avantage indéniable de permettre une stabilité relative de la charge de retraite. Toutefois, si cette durée s'avère non appropriée, rien n'interdit à l'entreprise de retenir une autre durée plus courte à condition que la charge d'amortissement soit **au minimum** celle calculée par la méthode d'étalement sur la durée de vie active des salariés, et que la méthode retenue soit explicitée dans les informations complémentaires aux états financiers.

De même, la norme marocaine devrait aussi retenir le principe du **traitement unique** des écarts actuariels : i.e. quelque soit leur origine et leur sens (gain ou perte), les écarts actuariels doivent être traités comme un tout indissociable. En plus, l'amortissement des écarts actuariels doit commencer dans l'exercice qui suit leur détermination (règle de **décalage d'une année**).

Enfin, des méthodes d'amortissement sophistiquées telles que la méthode du " corridor " préconisée par la FAS 87 ne me paraissent pas nécessaires dans le cadre de la normalisation comptable.

2-1-5 ETATS DE SYNTHESE PROPRES AUX REGIMES DE RETRAITE ET BILAN ACTUARIEL

2-1-5-1 ETATS DE SYNTHESE PROPRES AUX REGIMES

De prime abord, il est à préciser que c'est le régime de retraite (et non la caisse de retraite) qui constitue l'entité comptable pour laquelle il convient de présenter des états financiers .

L'objectif primordial des informations financières relatives aux régimes de retraite est de fournir aux utilisateurs des informations **pertinentes, objectives et fiables** qui puissent répondre à leurs besoins spécifiques. Les principaux groupes d'utilisateurs des ces informations peuvent être classés en trois grandes catégories :

- les assurés présents et futurs du régime (cotisants et prestataires) : leur souci premier est de s'assurer de la solidité financière globale du régime auquel ils participent ;
- l'entreprise et les gestionnaires du régime : généralement, leur accès à l'information est en même temps illimité et privilégié. En particulier, ils sont intéressés par l'étendue de l'engagement, et la rentabilité des fonds investis et des actifs de couverture ;
- les tiers : leurs besoins sont diversifiés. Les tiers peuvent être : l'état, les banques et les intermédiaires financiers, les auditeurs et les commissaires aux comptes, les investisseurs, les syndicats,... Quelque soit leur besoin en information, les tiers seraient intéressés par des informations clés leur permettant de mesurer la sûreté du régime de retraite, l'étendue des engagements promis par l'employeur, et le mode de financement du régime ainsi que les garanties et les couvertures du régime.

Le besoin d'une information fiable sur les régimes internes de retraite est d'autant plus déterminant, si l'on garde à l'esprit que la gestion des fonds de retraite peut induire des conflits d'intérêts entre les participants aux régimes et l'entreprise. En effet, en tant que créanciers de l'entreprise, les salariés sont en droit de s'attendre à ce que l'entreprise adopte une stratégie prudente qui maximalise le remboursement des prestations de retraite au moment opportun. L'entreprise, en tant que gestionnaire des fonds, peut être animée par d'autres considérations. L'entreprise pourrait être ainsi tentée de maintenir les salariés en état de sous-information sur

les stratégies adoptées pour la gestion financière des fonds accumulés.

Ainsi, il est clair que malgré la grande diversité des lecteurs potentiels, les informations à faire figurer dans les états financiers propres aux régimes de retraite ont une dominante commune à savoir celle relative à **la nature et à l'étendue** des engagements promis, et à **l'affectation** des fonds accumulés. Par ailleurs, l'ensemble des normes comptables étrangères et internationales que nous avons étudiées dans la première partie exigent quantitativement et qualitativement presque les mêmes informations.

Dans le cadre de la normalisation comptable marocaine, il nous semble que, compte tenu des considérations développées ci-dessus, le minimum d'informations à produire par les régimes de retraite est comme suit :

a) Description générale du régime de retraite :

- date de création
- population couverte
- formule d'acquisition des droits
- Type de couverture et politique de financement

b) Evaluation actuarielle des engagements de retraite :

- date de l'évaluation actuarielle la plus récente
- identité de l'actuaire-conseil et ses qualifications
- méthode d'évaluation actuarielle utilisée et durées d'amortissement des écarts actuariels
- principales hypothèses actuarielles retenues (taux d'actualisation, taux de rendement des fonds, âge de départ à la retraite, taux de rotation du personnel, mortalité, revalorisation des salaires et des pensions,...)

c) Actifs de couverture du régime :

- méthodes d'évaluation des actifs de couverture
- tableau de ventilation des investissements effectués par nature (actions, obligations, biens immobiliers, prêts,...) donnant ligne par ligne: le coût d'acquisition, la valeur vénale, et la plus ou moins value latente
- source des valeurs vénales
- valeurs des actions de l'employeur faisant partie des actifs du régime

d) Composition de la charge nette globale de retraite de l'exercice :

- coût des droits acquis
- coût de l'actualisation sur l'année
- rendement effectif des actifs de couverture
- éléments amortis au cours de l'exercice : coût des services passés, coût des services antérieurs et écarts actuariels

e) Tableau de rapprochement des engagements et des positions bilantielles de l'employeur :

Ce schéma de rapprochement revêt la forme suivante :

LIBELLE	MONTANT
Montant brut de l'engagement actuariel	< I >
Valeur vénale des actifs de couverture	II
Excédent de financement du régime < Insuffisance >	< III = I - II >
Pertes et < gains actuariels > restant à amortir	IV
Coût des services antérieurs restant à amortir	V
Provision constituée au bilan	< VII = III - IV - V >

2-1-5-2 BILAN ACTUARIEL

A côté des états de synthèse propres aux régimes de retraite, ceux ci pourront établir un état supplémentaire à part entière : le bilan actuariel. Le mérite de cette notion revient à P. Cardon dans son mémoire consacré à l'évaluation et la comptabilisation des régimes de retraite. Ces travaux ont été suffisamment étayés et développés par F. Britel dans son ouvrage précité.

En résumé, le bilan actuariel est une conception française qui s'oppose à l'approche anglo-saxonne, et qui vise à présenter un état des actifs et du passif des régimes de retraite.

L'actif est constitué notamment des placements effectués évalués à leur valeur vénale, et de la valeur actuarielle des cotisations futures. Le passif reprend la valeur actuarielle des prestations futures (VAPF) qui peut être décomposée en trois masses : la VAPF relative aux services futurs, la VAPF relative aux services rendus correspondant à des droits acquis, et la VAPF relative aux services rendus correspondant à des services éventuels.

Le déficit actuariel, ou provision à comptabiliser dans les comptes de l'employeur, est défini comme étant la différence entre les placements du régime et la VAPF relative aux services rendus.

Une telle notion, comme il est souligné dans les travaux mentionnés, " fait appel à l'utilisation d'états financiers pour une entité fictive : le régime, mais facilite la compréhension de l'organisation comptable nécessaire en la matière ". (1)

Pour notre part, le jugement que nous portons sur cet outil est qu'il sert beaucoup plus des objectifs d'appréciation de la solvabilité financière future des régimes de retraite. Le bilan actuariel, contrairement à ce que peut laisser entendre son appellation, ne sert aucunement les objectifs comptables, et n'obéit nullement aux règles comptables. Cet état " prévisionnel " et " extra-comptable " se projette donc dans l'avenir pour estimer dans le présent la différence entre les actifs et les obligations des régimes de retraite.

(1) : P. CARDON : Mémoire d'expertise comptable OECCA, Paris; Novembre 1984.

En matière de gestion financière, les enseignements à tirer de cet outil sont très importants, en ce sens qu'il peut éclairer les décisions de rééquilibrage financier des régimes, et permet d'étudier par des scénarii appropriés l'impact de toute action correctrice sur les équilibres financiers futurs. Sa conception et son exploitation sont donc à encourager, en tant qu'outil de prévisions.

Néanmoins, pour atteindre les objectifs comptables, d'autres informations du même type , présentées autrement en annexe aux états financiers, nous permettraient de rester dans un cadre purement comptable. C'est ce que nous avons développés dans la section précédente relative aux états de synthèse.

2 - 2 AU NIVEAU DE L'EMPLOYEUR

La normalisation comptable relative aux engagements de retraite au niveau des comptes de l'employeur nous interpelle pour traiter de deux points distincts à savoir :

- * la comptabilisation dans les états financiers de l'employeur ;
- * et les informations financières complémentaires.

2-2-1 COMPTABILISATION DANS LES ETATS FINANCIERS DE L'EMPLOYEUR

En perspective d'une normalisation comptable marocaine, la comptabilisation des engagements de retraite des régimes à prestations définies, gérés en interne, est étudiée autour des points suivants :

- * **Traitement bilantiel** : d'une part de l'engagement initial, et des réajustements de l'engagement au fur et à mesure des évaluations actuarielles.
- * **Traitement en compte de résultat** : notamment la constatation de la charge de retraite annuelle, le traitement des écarts actuariels, le traitement des coûts des services antérieurs.

a) Traitement bilantiel de l'engagement de retraite :

Le référentiel comptable marocain actuel , comme il a été précisé plus haut, a opté sans ambages pour le principe de provisionnement au bilan de la totalité des engagements de retraite, spécifiquement dans le compte << Provisions pour pensions de retraites et obligations similaires >> (compte No : 1552) .

A ce niveau, il est nécessaire à mon sens de faire la distinction entre la part de l'engagement relative aux personnes **retraitées** ou leurs ayants droits, et la part de l'engagement relative aux **actifs**, toujours présents dans l'entreprise. Cette répartition conditionne le traitement comptable.

En effet, s'il est vrai que l'engagement relatif aux actifs présente, bel et bien, un caractère de " provision ", celui relatif aux retraités présente, quant à lui, un caractère de " dette certaine ".

Ainsi, l'engagement de retraite calculé devrait être comptabilisé :

- au crédit du compte de provisions pour risques et charges (compte n° 1552) pour la part correspondant aux actifs ;
- au crédit du compte Personnel créditeur (compte n° 4437 Charges du personnel à payer) pour la part correspondant aux retraités.

Ces deux comptes seront ainsi crédités annuellement de la charge de retraite constatée au débit du compte de résultat. Il est à préciser, aussi, que le compte n° 1552 " provisions pour pensions de retraite..." sera débité annuellement du montant de l'engagement des personnes arrivant à l'âge de la retraite, par le crédit du poste Personnel créditeur. Aussi, il est préférable que ce dernier compte soit décomposé en autant de sous comptes par année de départ en retraite, à fin de faciliter le suivi annuel.

En plus il est à signaler que le traitement bilantiel de l'engagement initial de retraite ne diffère pas du traitement de l'engagement annuel courant.

b) Traitement en compte de résultat :

b-1) Exercice de première comptabilisation :

La particularité comptable spécifique à l'exercice de première comptabilisation est relative à la quote-part des droits relatifs aux exercices antérieurs. Le principe d'étalement de cette provision initiale étant retenu, la comptabilisation en compte de résultat doit se faire comme suit :

* S'agissant d'un changement de méthode, la part des coûts des services antérieurs relative à l'exercice de première comptabilisation est comptabilisée en charges non courantes.

* la part du coût des services antérieurs relative aux exercices ultérieurs est comptabilisée en charges d'exploitation.

b-2) charge normale de l'exercice :

A la fin de chaque exercice, si le montant de l'engagement de retraite est augmentation par rapport à l'exercice précédent, c'est le poste de " dotations d'exploitation " (compte 6195 " D.E aux provisions pour risques et charges ") qui est débité.

Dans le cas contraire, il s'agirait de constater une reprise de provision (compte 7195 " Reprises de provision pour risques et charges ").

b-3) Prestations de retraite :

La comptabilisation des versements de prestations de retraite appelle la distinction entre le versement d'un capital, et le versement de rentes périodiques :

* Dans le cas d'une sortie en capital, la charge est enregistrée au compte 617 " Charges de personnel " par le crédit soit d'un compte de trésorerie, soit d'un compte 4432 " Rémunérations dues au personnel ". En parallèle, une écriture de reprise de provision est enregistrée pour le même montant (Débit du compte 1552 " provisions pour pensions de retraite..." par le Crédit du compte 7195 " Reprises de provision pour risques et charges ").

* Dans le cas de versements de rentes, c'est le même schéma comptable qui est retenu, sauf que c'est le compte 4437 "Charges du personnel à payer " qui est mouvementé au lieu du compte 1552 " provisions pour pensions de retraite " .

Cas spécifique d'une gestion externe du régime

Il peut arriver que le régime de retraite interne soit géré par un organisme tiers, telle qu'une compagnie d'assurances ou une banque de capital-risque, sachant que l'entreprise reste partiellement responsable de l'engagement de retraite. Dans ce cas, le versement de primes à l'organisme externe doit être constaté dans les comptes de l'entreprise (Débit du compte 6134 Primes d'assurances par le crédit d'un compte de trésorerie lors des versements).

En outre, la différence entre les cotisations versées dans l'année à l'organisme gestionnaire (ou la quote part de l'engagement transféré irrévocablement à cet organisme) et la charge de retraite globale de l'exercice calculée selon la méthode actuarielle d'usage est constatée en compte de résultat, en dotations de provisions d'exploitation, en cas d'insuffisance de versement. Dans le cas d'un excédent de versement (cotisations versées supérieures à la charge de retraite), il est comptabilisé au bilan dans un compte de régularisation - actif.

Enfin, les écritures de versement des prestations de retraite ne sont pas constatés dans les comptes de l'employeur, étant donné que c'est l'organisme gestionnaire qui s'en charge.

2-2-2 INFORMATIONS FINANCIERES COMPLEMENTAIRES

A mon avis, dans le cadre de la normalisation comptable actuelle, le tableau réservé aux engagements hors bilan dans l'état des informations complémentaires (tableau B9) ne saurait être suffisant pour donner une idée claire sur les engagements de retraite pris par l'employeur. En effet, la seule indication relative au montant global de l'engagement n'est aucunement utile aux lecteurs des états de synthèse de l'employeur, et ne suffit pas à les aider à comprendre les états de synthèse. De même, cette information, telle qu'elle est publiée, n'est pas suffisante pour donner une image fidèle de l'entreprise.

Ainsi, vu les enjeux et les montants en jeu, l'information relative aux engagements de retraite gagnerait à être enrichie au sein même des états financiers annuels légaux. A mon sens, par dérogation au CGNC, le rapport financier qui a été développé dans la section relative aux " états financiers des régimes de retraite " pourrait faire partie de l'ETIC . Ce rapport spécifique ferait ainsi partie intégrante des états de synthèse de fin d'exercice de l'employeur.

2 -3 AU NIVEAU DU CONTROLE PAR LE COMMISSAIRE AUX COMPTES ET LE REVISEUR CONTRACTUEL

En l'absence d'une normalisation comptable relative aux engagements de retraite dans notre pays, les commissaires aux comptes et les réviseurs contractuels se voient à la fois désemparés et désarmés pour donner une opinion sur les états financiers des entreprises concernées. Ils sont désemparés parce qu'ils manquent d'un référentiel comptable sur lequel ils peuvent s'adosser pour se prononcer sur la fiabilité des comptes relatifs aux retraites. Et ils sont désarmés parce qu'ils sont sous-informés sur la situation des régimes de retraite, mais aussi parce qu'ils ne disposent pas, en général, d'une méthodologie de révision appropriée aux particularités des régimes de retraite interne. Leur désarroi est d'autant plus intense devant l'importance hautement significative des comptes de passif relatifs aux engagements de retraite.

Pour l'émission de leur opinion sur les états de synthèse, deux cas de figure peuvent se présenter:

- Dans le cas où l'employeur n'a pas procédé à une évaluation actuarielle, les commissaires aux comptes trouvent une sortie de salut en se déclarant dans l'impossibilité d'émettre une opinion. La mention d'une telle réserve par pure incertitude dans les comptes peut être justifiée et compréhensible. Néanmoins, elle sanctionne lourdement l'entreprise puisque le reproche qu'on lui adresse est de ne pas avoir fait d'étude actuarielle, alors qu'aucune loi ou norme ne l'y obligent actuellement.

- Dans le cas où l'employeur a procédé, de sa propre initiative à une comptabilisation des engagements de retraite selon une méthodologie actuarielle, le problème augmente d'acuité. En effet, le commissaire aux comptes ou le réviseur contractuel se voient embarqués dans une lourde tâche d'évaluation des travaux effectués par l'entreprise. La complexité de cette tâche tient aux facteurs suivants :

- ▶ Le commissaire aux comptes n'a ni la compétence ni les moyens de reconstituer l'intégralité des calculs faits par l'employeur, et ne dispose pas, en général, d'un budget supplémentaire spécifique pour le faire;
- ▶ Pour l'accomplissement de sa mission, le commissaire aux comptes doit bénéficier

du savoir d'un allié incontournable qui est l'actuaire- conseil, seul expert en sa matière. L'absence de deux préalables essentiels : la définition de leurs responsabilités respectives, et la réglementation de cette profession dans notre pays, ne permettent pas encore au commissaire aux comptes de se reposer en toute quiétude sur les travaux de l'actuaire.

2-3-1 OBJECTIFS DU CONTROLE

L'objectif de contrôle du commissaire aux comptes des comptes de retraites s'inscrit parfaitement dans le cadre général de révision des comptes et de l'objectif général de régularité et de sincérité des états de synthèse et de recherche de l'image fidèle du patrimoine, de la situation financière, et du résultat de l'exercice. Il ne serait pas aussi tautologique de rappeler que son mandat vis à vis des actionnaires de l'entreprise est implicitement assorti d'une mission d'intérêt général vis à vis des tiers (Etat, créanciers, salariés,...)

En somme, le commissaire aux comptes devra s'assurer que les montants comptabilisés ou portés dans l'ETIC reflètent la réalité du montant de l'engagement de retraite.

Plus précisément, le commissaire aux comptes et le réviseur contractuel devraient être mus par une démarche analytique en termes de risque et de seuil de signification. A ce titre, ils ne pourraient s'exonérer des diligences ci dessous :

- Se faire une compréhension suffisante de la norme comptable (principes, méthodes, hypothèses, et informations à produire) ;
- Se faire une assurance raisonnable sur la compétence et l'indépendance de l'actuaire;
- S'assurer de la conformité des méthodes de calcul, des hypothèses retenues, et des informations portées en annexe avec la norme. Cette diligence revêt une importance capitale du fait que le recours à un actuaire ne saurait, en aucun cas, dispenser le réviseur de son obligation de se constituer une intime conviction de la validité des paramètres de calcul utilisés. Ces paramètres renferment, rappelons-le, un risque significatif du fait qu'un simple changement dans les hypothèses retenues (taux d'actualisation, taux de rendement des actifs, taux d'augmentation des salaires, taux de turnover) induisent une volatilité importante des résultats

obtenus:

- S'assurer que le principe de permanence des méthodes est appliqué et vérifier la pertinence des changements effectués dans les hypothèses actuarielles;
- Vérifier que les méthodes d'évaluation des actifs de couverture retiennent la valeur vénale et s'assurer que les plus ou moins values potentielles sont correctement calculées; Ce point est aussi capital dans la mesure que des erreurs d'évaluation des valeurs (actions, obligations, biens immobiliers,...) peuvent influencer fortement le montant de l'engagement;

2-3-2 UTILISATION DES TRAVAUX DE L'ACTUAIRE

Comme il a été précisé ci dessus, l'évaluation des engagements de retraite donne une place de choix à l'intervention de l'actuaire. L'implication de ce spécialiste est nécessaire. Le commissaire aux comptes ne saurait, en effet, se substituer à l'actuaire. Ce dernier est seul habilité à déterminer la valeur actuelle des engagements de retraite, la charge de retraite de l'exercice, et le choix des hypothèses actuarielles.

Les travaux de l'actuaire revêtent une importance capitale pour l'image fidèle des états de synthèse. J.P FLOCHEL a montré la volatilité des calculs actuariels dans un article paru dans la Revue Française de Comptabilité. En faisant varier l'un des paramètres actuariels de base (âge de la retraite, taux financier,..), il a démontré que le montant des engagements de retraite pouvait se multiplier par cinq. S'il est vrai que sa propre responsabilité est pleinement engagée pour le choix des hypothèses actuarielles , il n'en demeure pas moins que le commissaire aux comptes devrait valider ces paramètres pour s'assurer de leur véracité.

Les travaux de l'actuaire devraient donner lieu à l'établissement, sous sa signature, d'un rapport actuariel. Ce rapport devrait poser clairement les hypothèses actuarielles retenues, les motifs des options prises, les résultats obtenus, et toutes les informations requises pour la comptabilisation des obligations, et les informations à porter en complément aux états de synthèse.

Ce rapport actuariel servira de base aux travaux du commissaire aux comptes et doit l'aider à se

forger une opinion sur le niveau des engagements de retraite. Si le rapport actuariel ne

mentionne pas toutes les informations requises, le commissaire aux comptes devrait demander l'accès aux documents de travail de l'actuaire, et lui demander une confirmation écrite des points non explicités.

Dans le cas où le commissaire aux comptes est en désaccord complet avec les conclusions de l'actuaire, le recours - avec l'accord de l'entreprise - à une contre-expertise par un autre spécialiste pourrait être envisageable.

2-3-3 EBAUCHE D'UN PROGRAMME D'AUDIT STANDARD MINIMUM

La démarche du réviseur devrait tenir compte de la notion de risque et de seuil de signification. Le programme d'audit standard proposé est présenté avec une mention pour chaque tâche des objectifs fondamentaux d'audit à atteindre, au nombre de sept, rappelés ci dessous :

- I. Exhaustivité,**
- II. Exactitude,**
- III. Existence,**
- IV. Séparation des exercices,**
- V. Valorisation,**
- VI. Droits & obligations,**
- VII. Présentation & information**

OBJECTIF D'AUDIT	LIBELLE	REF. & INITIALES
	<i>COLLECTE D'INFORMATIONS</i>	
II	<p>1. Etablir un sommaire récapitulatif présentant le solde du compte de passif " Provisions pour pensions de retraite et obligations similaires " et du compte " Charges du personnel à Payer" à l'ouverture et à la clôture de l'exercice.</p> <p>S'assurer de l'exactitude arithmétique de ce sommaire.</p> <p>Pointer les soldes d'ouverture et de clôture à la balance générale et aux papiers de travail de l'année précédente.</p>	
III	<p>2. identifier et documenter les régimes de retraite interne à la société (statuts, conventions, règlements, notes, usages,...) et obtenir les études et rapports d'évaluation actuarielle de l'exercice et / ou des derniers exercices .</p>	
	<i>REVUE PRELIMINAIRE ANALYTIQUE</i>	
I II	<p>3. Effectuer une revue analytique de la charge de l'exercice et du montant de la provision au bilan. Les comparer à ceux de l'exercice précédent et juger de leur caractère vraisemblable, ou identifier et expliquer les variations exceptionnelles.</p>	
IV	<p>4.Reconcilier les montants comptabilisés avec les chiffres du rapport actuariel.</p>	

	<i>REVUE DE L'EVALUATION ACTUARIELLE</i>	
IV V	5. Sur la base du rapport de l'actuaire, vérifier la date à laquelle les engagements sont évalués et la date effective à laquelle les calculs ont été effectués. Si la date des calculs est antérieure de plus de trois mois à la date de fin d'exercice, s'assurer que les projections effectuées ne sont pas remises en cause.	
II V VI	6. Valider les actifs de couverture et s'assurer qu'ils sont évalués à leur valeur vénale à la date de clôture: <ul style="list-style-type: none"> - Etablir une feuille maîtresse comparative des valeurs mobilières de placement détenues par le régime; - Etudier les principes comptables appliqués par le régime en matière de VMP; - Pour les nouvelles valeurs, obtenir les informations suivantes : le nom de l'émetteur, la description des valeurs (nombre d'actions, valeur au pair des obligations, dates d'échéance, taux d'intérêts,...), le prix d'achat et la valeur de marché ds titres en début et en fin d'exercice ; - Si les actifs de couverture comportent des valeurs mobilières cotées, rapprocher leur valeur vénale avec les cours boursiers ; - Si les actifs de couverture comportent des valeurs représentant des biens immobiliers, rapprocher leur valeur vénale avec le marché immobilier en tenant compte de décotes ou de sur-cotes afférentes à leurs caractéristiques (localisation, vétusté,...) ; - Tester les transactions sur les actifs de couverture intervenues au cours de l'exercice (autorisation par l'organe administrateur, encaissement du prix de cession, calcul et comptabilisation des plus ou moins values, raisons des moins-values,...). 	
II	7. Vérifier par un sondage approprié la qualité des informations transmises par l'entreprise à l'actuaire : <ul style="list-style-type: none"> - Nombre de personnes adhérent au régime; - Données individuelles : âge, sexe, date d'entrée, salaire ; - Catégorie (cadre, employé, ouvrier) 	

I	8. Revoir les calculs actuariels afin de s'assurer que la formule des droits de retraite accordés est correctement prise en compte dans les travaux de l'actuaire.	
II VI	9. Evaluer la compétence et l'indépendance de l'actuaire. Analyser les liens éventuels entre la société et l'actuaire de nature à altérer son indépendance. Sur la base d'entretiens avec l'actuaire, s'assurer qu'il est suffisamment familier avec les exigences de la norme comptable et avec notre rôle en tant qu'auditeurs. Obtenir un rapport ou un certificat écrit et signé par l'actuaire comprenant les hypothèses de travail, et les conclusions relatives au calcul des engagements de retraite.	
I II IV V	10. Valider le taux d'actualisation appliqué par l'actuaire en fonction de données externes (taux des obligations de l'Etat, taux d'actualisation des companies d'assurances, taux des établissements bancaires). Vérifier que le même taux d'actualisation a été utilisé l'exercice précédent. En cas de changement, s'assurer que les raisons sont fondées. Vérifier que le même taux a été utilisé pour actualiser les engagements de retraite et pour calculer le coût financier de l'exercice.	
I II IV V	11. Vérifier la vraisemblance du taux de rentabilité des actifs de couverture, et qu'il représente une estimation raisonnable de la rentabilité moyenne des fonds investis pour couvrir les engagements.	
I II IV V	12. Vérifier que les hypothèses d'augmentation des salaires sont cohérentes avec l'historique de la société, sa politique salariale, et les perspectives de sa croissance future.	

I II IV V	13. Vérifier que les méthodes d'attribution des droits sont correctement appliquées.	
I II IV V	14. Vérifier que les écarts actuariels sont correctement amortis et traités de manière identique et globale quelque soient leur origine et leur sens.	
I II IV V	15. Revoir le calcul de l'écart transitoire lors du premier exercice d'application. Vérifier que l'amortissement de l'écart transitoire relatif aux services passés est correctement calculé de façon constante.	
I II IV V	16. Comparer le montant de l'engagement de retraite calculé sans projection des salaires (ABO) avec la valeur vénale des actifs de couverture, et le montant de la provision constituée au bilan de l'entreprise.	
VI	17. Demander aux dirigeants et hauts cadres de l'entreprise un engagement sur le schéma probable de rupture de leurs contrats de travail (retraite normale, retraite anticipée, départ volontaire).	
	NOTES AUX ETATS DE SYNTHESE	
VI VII	18. S'assurer que les notes aux états de synthèse comprennent toutes les informations requises sur les engagements de retraite.	

	<i>EVENEMENTS POSTERIEURS A LA CLOTURE</i>	
I II	19. S'assurer que des événements significatifs postérieurs à la clôture ne sont pas intervenus. Dans le cas contraire, obtenir une estimation par l'actuaire de leur impact quantitatif et qualitatif sur les engagements de retraite comptabilisés.	
	<i>LETTRE D'AFFIRMATION</i>	
	20. Relever toutes les informations générales et spéciales devant figurer dans la lettre d'affirmation (notamment l'engagement des dirigeants sur le schéma de rupture du contrat de travail).	

CONCLUSION DU CHAPITRE 2 :

La nécessité et l'urgence dans notre pays d'une norme comptable spécifique aux engagements de retraite interne dans notre pays ne sont plus à démontrer. Une telle norme devrait poser les jalons du traitement comptable de ces engagements. Les points clés de ce traitement sont : la méthodologie d'évaluation actuarielle, le choix des hypothèses actuarielles, l'évaluation des actifs de couverture, le traitement du changement de régime, et les états de synthèse propres aux régimes de retraite.

Au delà des considérations purement comptables, cette normalisation, devrait aider à améliorer la gestion financière des fonds de retraite accumulés, et prévoir dans des délais raisonnables, toute insuffisance de réserves, permettant ainsi de prendre toutes les mesures correctrices nécessaires

De même, la normalisation ne devrait pas omettre de préciser la nature et l'étendue de la mission et des diligences spéciales du commissaire aux comptes, ainsi que ses rapports avec les actuaires-conseils. En particulier, le recours à un actuair ne relève aucunement le commissaire aux comptes de ses obligations en la matière, étant donné qu'il est le premier et le dernier responsable de l'opinion d'audit à émettre sur le montant de l'engagement de retraite comptabilisé et l'information complémentaire y afférente contenue dans les états de synthèse de l'employeur.

CONCLUSION DE LA PARTIE II :

L'introduction d'une norme comptable relative aux engagements de retraite interne dans le paysage comptable marocain présente le mérite de nous placer davantage au diapason des exigences comptables internationales en la matière, complétant ainsi les efforts méritoires ayant été déployés dans ce domaine depuis plusieurs années. Une telle norme n'est pas un luxe en soi, mais représente, bel et bien, un besoin réel devant permettre d'appréhender un aspect significatif de la problématique des retraites, à savoir celui de disposer d'une information reconnue fiable sur les régimes de retraite, et l'étendue des engagements pris par les employeurs.

Cette norme aurait aussi le mérite dans les premières années de son application de dévoiler, à sa juste mesure, la sous-capitalisation dans laquelle sombrent les régimes de retraite interne déjà existants dans notre pays. Ce faisant, la norme propose une méthodologie de traitement des coûts passés non provisionnés, en évitant notamment de faire apparaître brutalement au passif du bilan une provision nouvelle d'un montant souvent significatif.

Pour des besoins méthodologiques et de commodité du texte, nous avons jugé utile de proposer en annexe à ce mémoire un projet de texte de norme comptable relative à la comptabilisation des engagements de retraite interne dans les comptes de l'employeur. Ce projet reprend succinctement les développements et les réflexions effectués dans cette seconde partie, qui pourront servir, à toute fin utile, comme préambules au texte de la norme lui-même. Evidemment, ce projet de norme n'est pas figé dans sa texture et dans sa forme, et ne fait que résumer, dans le fonds, les principales options retenues dans cette partie.

Concernant le processus de mise en oeuvre de la norme, le présent mémoire se veut une recherche proposée aux instances professionnelles, en particulier au Conseil national de la comptabilité. En effet, en vertu de l'article 2 du Décret n° 2.88.19 du 16 novembre 1989 instituant le C.N.C, celui ci a pour mission, entre autres, de :

"...

- coordonner et synthétiser les recherches théoriques et méthodologiques de comptabilité ainsi que leurs applications pratiques ;

- ▶ concevoir, élaborer et proposer les normes comptables générales ou sectorielles ;
- ▶ collecter et diffuser toutes informations relatives à la normalisation, l'enseignement et la formation comptables ;
- ▶ recommander toutes mesures susceptibles d'améliorer l'information comptable tant au niveau national qu'au niveau des entreprises ;
- ▶ coordonner et encourager les actions de recherches, d'études et de perfectionnement se rattachant à la discipline comptable .

..."

CONCLUSION GENERALE

La mise en oeuvre au Maroc d'une norme comptable relative aux engagements de retraite interne paraît, de prime abord, une tâche fastidieuse. Néanmoins, il relèverait presque de la tautologie de rappeler la nécessité impérieuse et l'urgence de mettre en place et d'institutionnaliser une telle norme.

Les objectifs essentiels escomptés seraient alors de tendre vers une meilleure qualité des états de synthèse des employeurs, et de donner aux lecteurs intéressés une idée objective et juste des engagements pris par les employeurs au titre de la retraite de leurs employés. L'instauration de cette norme permettrait, par la même occasion, à notre pays de rattraper le retard pris en ce domaine et d'harmoniser sa normalisation comptable avec la normalisation internationale.

La norme que nous avons présenté le long de ce mémoire, n'est autre que le reflet d'une double exigence d'efficacité et de simplicité. Elle se veut ainsi un compromis entre les objectifs comptables et la réalité socio-économique dans notre pays.

En effet, rien ne justifierait une complexité et une rigueur qui pourraient avoir pour effet de rendre l'application de cette norme compromise. En même temps, la simplicité ne rime pas avec la facilité, et il est certain que l'objectif d'image fidèle suppose un minimum de travaux et règles. Les premières applications d'une telle norme pourront, certes, apparaître délicates pour les entreprises, mais il ne faudrait pas perdre de vue qu'une transition se fait d'une situation de " presque zéro " à une situation normalisée, en accord avec le référentiel international .

Aussi, la normalisation comptable relative aux engagements de retraite serait le point de départ de l'épanouissement d'une profession longtemps occultée, à savoir celles des actuaires et des cabinets d'actuariat-conseil. De par leurs connaissances en matière d'évaluation et de prévisions actuarielles, le rôle que leur donne la norme est à la fois privilégié et important. La norme les interpelle pour se mettre à la hauteur de ses aspirations et de sa finalité.

De même, cette normalisation étend le champ d'action des experts comptables à un large éventail de missions supplémentaires, qui peuvent se révéler de taille assez importante, comme par exemple :

- la mise en place de régimes de retraite interne ;
- la revue des procédures de fonctionnement ;

- le diagnostic et l'audit de régimes de retraite interne ;
- l'évaluation des engagements de retraite ;
- l'appréciation de la gestion financière des régimes de retraite interne ;
- la vérification des informations publiées .

Sous réserve du développement des régimes de retraite interne au Maroc, l'implication de notre profession serait capitale. Les experts comptables seraient alors en droit à s'attendre à un nouveau créneau de services qui leur permettra d'apporter une valeur ajoutée certaine aux entreprises, et de faire preuve de leurs talents et de leur savoir-faire.

Cette normalisation permettrait aussi aux commissaires aux comptes de se doter de diligences spécifiques, et de moyens de contrôle des comptes spécifiques relatifs aux engagements de retraite dans les états de synthèse des employeurs. Ceci leur permettra de rompre avec la situation d'impossibilité de donner une opinion qui prévaut actuellement, et ils seront à même de se faire une opinion claire et une assurance suffisante sur les états de synthèse.

Par ailleurs, l'instauration d'une norme comptable spécifique aux engagements de retraite devrait s'inscrire dans un processus global de réforme juridique et institutionnelle. Un tel processus doit viser à assurer des conditions optimales de sécurité et de rentabilité des fonds des régimes de retraite interne (organe de régulation et de contrôle, règles prudentielles, création d'un fonds de garantie ou de réassurance, aménagement de la doctrine fiscale). Cette réforme juridique, pourvu qu'elle ne soit pas trop complexe et rébarbative, permettrait également d'encourager l'essor dans notre pays des caisses de retraite interne.

Ce faisant, cette réforme contribuerait, à juste titre, à résoudre la problématique macro-économique des retraites dans notre pays en tendant vers un meilleur équilibre de notre système de retraite sur trois piliers : une gestion obligatoire sous gestion publique, des régimes de retraite sous gestion privée, et une retraite facultative individuelle.

La réforme proposée donne ainsi toutes leurs lettres de noblesses aux régimes de retraite interne objet du présent mémoire, et que certains n'hésitent pas à qualifier de retraite d'avenir. Un tel qualificatif tient aux avantages comparatifs qu'ils procurent tant aux entreprises elles mêmes, qu'aux bénéficiaires.

A mon avis, l'erreur à ne pas commettre serait, pour les pouvoirs publics, de saper l'existence et le développement des régimes de retraite interne, par leur intégration dans les régimes collectifs obligatoires. Cette solution de facilité apparente ne ferait qu'aggraver la problématique. La fragmentation de notre système de retraite ne serait point un handicap, à condition de mettre en place une stratégie à long terme de la protection sociale intégrant ses diverses composantes (régimes publics de retraite, caisses de retraite interne, assurance-maladie,...).

L'absence d'une telle stratégie d'ensemble ne nous permettrait pas d'anticiper les problèmes latents liés à la problématique générale de la retraite tels que les conséquences du vieillissement de la population, l'invasion du chômage et du sous-emploi, et la dégradation du rapport " Actifs / Retraités ". Eviter de s'attaquer d'urgence à cette problématique équivaldrait à annoncer une bombe à retardement et serait un grand facteur d'instabilité sociale et économique.

ANNEXES

**ANNEXE 1 : PROPOSITION D'UN TEXTE DE NORME RELATIVE AUX
ENGAGEMENTS DE RETRAITE**

**ANNEXE 2 : LOI N° 97-277 DU 25 MARS 1997 CREEANT LES PLANS D'EPARGNE
DE RETRAITE EN FRANCE**

ANNEXE 3 : LEXIQUE FRANCAIS - ARABE

ANNEXE I :

**PROPOSITION D'UN TEXTE DE NORME
RELATIVE AUX ENGAGEMENTS DE
RETRAITE**

Introduction

1. La présente norme traite de la comptabilisation des engagements des régimes de retraite interne dans les comptes des employeurs disposant de tels régimes, ainsi que de l'information financière complémentaire y afférente à mentionner en annexe des états de synthèse.
2. Un régime de retraite interne est défini comme étant une convention par laquelle un employeur s'engage à verser à ses employés ou à leurs ayant droits, au moment de leur départ en retraite, des pensions de retraite sous forme de rentes ou de capital, calculées selon des formules préalablement précisées.
3. Les régimes de retraite interne peuvent être soit des régimes à prestations définies, soit des régimes à cotisations définies. La présente norme s'applique uniquement aux régimes à prestations définies.
4. Selon l'article 11 de la loi relative aux obligations comptables des commerçants : " Les états de synthèse doivent donner une image fidèle des actifs et des passifs ainsi que de la situation financière et des résultats de l'entreprise ". Cette affirmation trouve toute sa signification en matière d'engagements de retraite interne.

Méthodologie d'évaluation des engagements de retraite

5. La méthodologie d'évaluation des engagements de retraite interne est par essence actuarielle.
6. La méthode actuarielle retenue est la méthode rétrospective avec salaire de fin de carrière. Cette méthode retient que chaque période de service des salariés donne droit à une unité supplémentaire de droits à prestations mesurable et cumulative jusqu'à la constitution de l'obligation finale. Les augmentations prévisionnelles de salaire sont prises en compte pour l'évaluation de la charge normale de l'exercice, et la dette actuarielle.
7. Le délai s'écoulant entre deux évaluations successives est de **cinq années** au maximum. Pour les années comprises entre deux évaluations, la charge de retraite doit être estimée par extrapolation. Toutefois, lorsqu'il s'avère qu'un changement ou une révision d'hypothèses

ANNEXE I 2/6

actuarielles a une incidence significative sur le montant de l'engagement de retraite, une évaluation complète en bonne et due forme est nécessaire.

8. Le processus de comptabilisation des engagements de retraite enfin d'exercice comprend trois étapes successives :

- détermination de la valeur actuarielle des prestations futures à l'aide de la méthode rétrospective avec salaire de fin de carrière, moyennant des hypothèses actuarielles ;
- détermination de la charge normale de retraite propre à l'exercice qui se termine ;
- détermination de la charge à comptabiliser dans le compte de résultat, et la provision à constater au bilan, en tenant compte de l'évaluation des actifs de couverture.

Hypothèses actuarielles

9. Les hypothèses actuarielles retenues pour l'évaluation doivent être :

- pertinentes : les hypothèses actuarielles devraient être conçues à partir d'une réalité socio-économique interne ou externe à l'entreprise.
- prudentes : quand le choix se présente entre plusieurs hypothèses actuarielles, il convient de retenir les hypothèses qui ont le plus d'impact sur l'évaluation des engagements de retraite
- cohérentes : La fiabilité de l'approche d'évaluation exige que les paramètres actuariels soient cohérents entre eux. Le cas se présente notamment entre le taux d'actualisation et le taux de la rentabilité attendue. La cohérence est aussi à respecter pour le taux d'inflation incorporé dans le taux d'actualisation et dans le taux d'augmentation des salaires futurs.
- permanentes : La permanence des paramètres d'évaluation actuarielle devrait être assurée d'un exercice à un autre. Seule une déviation significative d'un ou de plusieurs paramètres devrait être corrigée. Dans ce cas, le rapport actuariaire devrait absolument faire mention des changements opérés, des raisons qui ont poussés à ces

changements, et de leur impact sur le calcul des engagements de retraite.

Actifs de couverture du régime

10. L'évaluation des actifs affectés à la couverture des engagements de retraite devrait être faite à la valeur marchande ou de la valeur vénale. Celle ci est le prix qu'on retirerait de leur vente sur le marché actuel. A la fin de chaque exercice, le montant des actifs de couverture (immeubles, actions, obligations,...) est déduit de la valeur de la dette actuarielle pour donner le montant à provisionner par l'entreprise.

Coût des services passés

11. Les coûts des services antérieurs ou passés apparaissent lors de la première mise en place ou de l'amendement d'un régime de retraite. La dette initiale calculée rétroactivement à cette date (ou coût des services antérieurs) se calcule comme suit :

Coût des services antérieurs

= Montant de l'engagement calculé à l'ouverture de l'exercice (1)

- Valeur vénale des actifs de couverture

- Provision figurant, le cas échéant, au bilan de l'exercice précédent

12. Le coût des services antérieurs ainsi calculé doit être amorti sur la durée moyenne résiduelle de vie active des salariés du régime. Néanmoins, s'il s'avère que cette durée n'est pas appropriée (par exemple dans le cas où la majorité des participants au régime sont retraités , c'est un amortissement sur l'espérance de vie moyenne qui est mieux indiqué.

Pertes et gains actuariels

13. Les écarts actuariels provenant d'un changement ou d'une révision dans les hypothèses

ANNEXE I 4 / 6

actuarielles (taux d'actualisation, probabilité de mortalité, taux de départ, produits des actifs de couverture,...) doivent être comptabilisés selon un étalement systématique et simple sur la durée moyenne de vie active des salariés du régime. Toutefois, si cette durée s'avère non appropriée, rien n'interdit à l'entreprise de retenir une autre durée plus courte à condition que la charge d'amortissement soit au minimum celle calculée par la méthode d'étalement sur la durée de vie active des salariés, et que la méthode retenue soit explicitée dans les informations complémentaires aux états financiers.

14. Les écarts actuariels sont traités de façon identique comme un tout indissociable quelque soit leur origine et leur sens (gain ou perte). L'amortissement des écarts actuariels doit commencer dans l'exercice qui suit leur détermination.

Informations sur le régime de retraite

15. L'état des informations complémentaires doit être l'outil d'information par excellence sur les engagements de retraite interne.

16. L'obligation de mentionner dans l'ETIC le montant de les engagements de retraite est complétée par la nécessité de communiquer des informations significatives comme suit :

a) Description générale du régime de retraite :

- date de création
- population couverte
- formule d'acquisition des droits
- Type de couverture et politique de financement

b) Evaluation actuarielle des engagements de retraite :

- date de l'évaluation actuarielle la plus récente
- identité de l'actuaire-conseil et ses qualifications
- méthode d'évaluation actuarielle utilisée et durées d'amortissement des écarts

ANNEXE I 5 / 6

actuariels

- principales hypothèses actuarielles retenues (taux d'actualisation, taux de rendement des fonds, âge de départ à la retraite, taux de rotation du personnel, mortalité, revalorisation des salaires et des pensions,...)

c) Actifs de couverture du régime :

- méthodes d'évaluation des actifs de couverture
- tableau de ventilation des investissements effectués par nature (actions, obligations, biens immobiliers, prêts,...) donnant ligne par ligne: le coût d'acquisition, la valeur vénale, et la plus ou moins value latente
- source des valeurs vénales
- valeurs des actions de l'employeur faisant partie des actifs du régime

d) Composition de la charge nette globale de retraite de l'exercice :

- coût des droits acquis
- coût de l'actualisation sur l'année
- rendement effectif des actifs de couverture
- éléments amortis au cours de l'exercice : coût des services passés, coût des services antérieurs et écarts actuariels

e) Tableau de rapprochement des engagements et des positions bilantielles de l'employeur :

Ce schéma de rapprochement revêt la forme suivante :

ANNEXE I 6/6

LIBELLE	MONTANT
Montant brut de l'engagement actuariel	< I >
Valeur vénale des actifs de couverture	II
Excédent de financement du régime < Insuffisance >	< III = I - II >
Pertes et < gains actuariels > restant à amortir	IV
Coût des services passés restant à amortir	V
Coût des services antérieurs restant à amortir	VI
Provision constituée au bilan	< VII = III - IV - V - VI >

17. L'absence ou l'insuffisance significative des mentions relatives aux engagements de retraite dans l'état des informations complémentaires est de nature à porter atteinte à l'objectif d'image fidèle des états de synthèse qui forment un tout indissociable. Le Commissaire aux comptes devra en apprécier l'incidence sur son opinion.

ANNEXE 2 :

**LOI N° 97-277 DU 25 MARS 1997
CREEANT LES PLANS D'EPARGNE
DE RETRAITE EN FRANCE**

N° 13 du 5 mai 1997.
LOI n° 97-277 du 25 mars 1997

Créant les plans d'épargne retraite.

NOR: ECOX9601788L.

Vu la décision du Conseil constitutionnel n° 97-388 DC en date du 20 mars 1997,

Le Président de la République promulgue la loi dont la teneur suit :

CHAPITRE Ier

Les plans d'épargne retraite

Article 1er

Tout salarié lié par un contrat de travail de droit privé et relevant du régime d'assurance vieillesse de base mentionné au titre V du livre III du code de la sécurité sociale ou à l'article 1024 du code rural ainsi que des régimes de retraite complémentaire mentionnés au titre II du livre IX du code de la sécurité sociale peut adhérer à un plan d'épargne retraite répondant aux conditions fixées par la présente loi. Les avocats salariés relevant de la Caisse nationale des barreaux français mentionnée à l'article L. 723-1 du code de la sécurité sociale peuvent également adhérer à un plan d'épargne retraite.

Au terme d'un délai d'un an à compter de la promulgation de la présente loi, les salariés qui ne bénéficient d'une proposition de plan d'épargne retraite ni au titre d'un accord collectif d'entreprise, professionnel ou interprofessionnel, ni au titre d'une décision unilatérale de leur employeur ou d'un groupement d'employeurs, pourront demander leur adhésion à un plan d'épargne retraite existant. Si, postérieurement à cette adhésion, un plan d'épargne retraite est proposé dans leur entreprise, ils peuvent demander que les droits qu'ils ont acquis soient transférés intégralement et sans pénalité sur ce plan. Un décret fixe les conditions d'application du présent alinéa.

Article 2

Les citoyens français établis hors de France peuvent demander leur adhésion à un plan existant, lors même qu'ils ne relèvent pas d'un régime de retraite complémentaire.

Article 3

Le plan d'épargne retraite ouvre droit, au profit de ses adhérents, au paiement d'une rente viagère à compter de la date de leur cessation définitive d'activité et, au plus tôt, à l'âge fixé en application de l'article L. 351-1 du code de la sécurité sociale, en contrepartie de leurs versements ou des abondements de leur employeur.

A cette date, les adhérents ont également la possibilité d'opter pour un versement unique qui ne peut excéder 20 % de la provision mathématique représentative des droits de l'adhérent, sans que le montant de ce versement puisse excéder 75 % du plafond annuel de la sécurité sociale.

Par dérogation aux dispositions des alinéas précédents, la rente d'un montant annuel inférieur à une valeur fixée par arrêté du ministre de l'économie est liquidée en totalité sous la forme d'un versement unique.

L'adhérent à un plan d'épargne retraite peut également demander que tout ou partie de la rente servie au titre de ce plan soit versée, après son décès, à ses enfants mineurs, incapables ou invalides ou à son conjoint survivant.

Article 4

Les plans d'épargne retraite peuvent être souscrits par un ou plusieurs employeurs, ou par un groupement d'employeurs, au profit de leurs salariés.

La souscription peut résulter d'un accord collectif d'entreprise ou d'un accord de branche, professionnel ou interprofessionnel, conclu à un échelon national, régional ou local. Ces accords sont régis par le titre III du livre Ier

du code du travail, à l'exclusion de ses chapitres III et IV ; ils peuvent déroger au second alinéa de l'article L. 132-13 et au second alinéa de l'article L. 132-23 dudit code. Les plans d'épargne retraite sont proposés à l'adhésion de tous les salariés de l'entreprise et, en cas d'accord de branche, professionnel ou interprofessionnel, à tous les salariés compris dans son champ d'application professionnel et territorial. Les conditions d'adhésion sont alors définies de façon identique pour des catégories homogènes de salariés.

En cas d'impossibilité de conclure un accord collectif ou, à défaut de conclusion d'un tel accord dans un délai de six mois à compter du début de la négociation, la souscription peut également résulter d'une décision unilatérale de l'employeur ou d'un groupement d'employeurs constatée dans un écrit remis par ceux-ci à chaque salarié. Les salariés d'une même entreprise adhérant au plan d'épargne retraite qui leur est proposé dans les conditions prévues à l'alinéa précédent.

Article 5

La mise en place de plans d'épargne retraite est subordonnée à la conclusion d'un contrat entre un employeur, un groupement d'employeurs, d'une part, et un organisme mentionné à l'article 6, d'autre part.

Les fonds d'épargne retraite ne peuvent s'engager à servir des prestations définies.

Article 6

Les versements du salarié et l'abondement de l'employeur aux plans d'épargne retraite sont facultatifs. Ils peuvent être suspendus ou repris sans pénalité dans des conditions fixées soit par les accords collectifs visés à l'article 4, s'ils existent, soit, à défaut, par décret.

L'abondement de l'employeur ne peut excéder chaque année le quadruple des versements du salarié.

Article 7

En cas de rupture du contrat de travail, l'adhérent à un plan d'épargne retraite peut demander le maintien intégral des droits acquis au titre de ce plan. Il peut également demander le transfert intégral sans pénalité, dans des conditions fixées par décret, des droits attachés à ce plan sur un autre plan d'épargne retraite ou contrat d'assurance de groupe en cas de vie dont les prestations sont liées à la cessation d'activité professionnelle.

En l'absence de rupture du contrat de travail, l'adhérent peut demander, à l'expiration d'un délai de dix ans à compter de son adhésion, le transfert intégral, sans pénalité, des droits acquis en vertu de ce plan sur un autre plan d'épargne retraite. Cette demande ne peut être renouvelée qu'une fois.

CHAPITRE II

Les fonds d'épargne retraite

Article 8

Les fonds d'épargne retraite sont des personnes morales ayant pour objet exclusif la couverture des engagements pris dans le cadre de plans d'épargne retraite.

Les fonds d'épargne retraite doivent être constitués sous la forme d'une société anonyme d'assurance, d'une société d'assurance mutuelle, d'une institution de prévoyance régie par le titre III du livre IX du code de la sécurité sociale ou d'un organisme mutualiste du code de la mutualité.

Lorsque le fonds d'épargne retraite est constitué sous forme d'une institution de prévoyance régie par le titre III du livre IX du code de la sécurité sociale, le chapitre II du titre III du livre IX dudit code est applicable aux plans d'épargne retraite souscrits auprès de ce fonds.

Lorsque le fonds d'épargne retraite est constitué sous une autre forme juridique, les titres Ier, III et IV du livre Ier et le titre IV du livre IX du code des assurances sont applicables aux plans d'épargne retraite souscrits auprès de ce fonds. Toutefois, lorsque le fonds d'épargne retraite est constitué sous la forme d'un organisme mutualiste régi par le code de la mutualité, les articles L. 121-2, L. 122-2, L. 122-3 et L. 321-2 dudit code lui demeurent applicables.

Article 9

Lorsque l'accord collectif ou la décision unilatérale visés à l'article 4 désignent le fonds d'épargne retraite auprès duquel est souscrit le plan, il comporte une classe déterminant dans quelles conditions et selon quelle périodicité le

choix de ce fonds ainsi que des intermédiaires et déléguaires des opérations relatives aux plans d'épargne retraite peut être réexaminé. La périodicité du réexamen ne peut excéder cinq ans.

Lorsque le souscripteur d'un plan d'épargne retraite décide de changer de fonds d'épargne retraite, la contre-valeur des actifs représentatifs des droits et obligations attachés à ce plan est intégralement transférée, sans pénalité, vers le nouveau fonds d'épargne retraite dans un délai et selon des modalités fixées par décret.

Article 10

Les fonds d'épargne retraite ne peuvent commencer leurs opérations qu'après avoir obtenu un agrément administratif délivré après avis de la commission constituée conformément à l'article 17.

Les dispositions de l'article L. 310-27 du code des assurances s'appliquent lorsque des opérations visées au premier alinéa de l'article 8 sont pratiquées sans cet agrément.

Cet agrément est délivré par arrêté du ministre chargé de l'économie lorsque les fonds d'épargne retraite sont constitués sous la forme d'une société anonyme d'assurance ou d'une société d'assurance mutuelle et par arrêté conjoint du ministre chargé de l'économie et du ministre chargé de la sécurité sociale lorsqu'ils sont constitués sous la forme d'un organisme mutualiste régi par le code de la mutualité ou sous la forme d'une institution de prévoyance.

La délivrance de l'agrément prend en compte :

- les moyens techniques et financiers dont la mise en oeuvre est proposée et leur adéquation au programme d'activités de l'entreprise d'assurance, de l'organisme mutualiste ou de l'institution de prévoyance ;
- l'honorabilité et la qualification des personnes chargées de diriger l'entreprise d'assurance, l'organisme mutualiste ou l'institution de prévoyance ;
- la répartition du capital et la qualité des actionnaires de la société anonyme d'assurance ou, pour les sociétés d'assurance mutuelles, les organismes mutualistes et les institutions de prévoyance, les modalités de constitution du fonds d'établissement.

La liste des documents à produire à l'appui d'une demande d'agrément est fixée par arrêté du ministre chargé de l'économie.

Article 11

I. - Les règles propres à la forme juridique sous laquelle est constitué le fonds d'épargne retraite continuent de s'appliquer, sous réserve qu'elles ne soient pas contraires aux dispositions de la présente loi.

II. - Lorsque le fonds est constitué sous la forme d'une institution de prévoyance régie par le titre III du livre IX du code de la sécurité sociale, les articles L. 931-9 à L. 931-33 dudit code lui demeurent applicables.

Lorsque le fonds est constitué sous la forme d'un organisme mutualiste régi par le code de la mutualité, les chapitres II à VIII du titre II, le titre III et le titre IV du livre III du code des assurances, à l'exception des articles L. 322-26-1 à L. 322-26-2-1 et L. 322-26-5, lui sont applicables en tant qu'ils visent les sociétés d'assurance mutuelles. L'article L. 125-3 et le dernier alinéa de l'article L. 126-5 du code de la mutualité lui demeurent applicables.

Lorsque le transfert de portefeuille de contrats est réalisé selon les modalités prévues à l'article L. 324-1 du code des assurances, l'arrêté du ministre chargé de l'économie autorisant le transfert doit être contresigné par le ministre chargé de la sécurité sociale lorsque l'entreprise à l'origine ou bénéficiaire du transfert est une institution de prévoyance régie par le titre III du livre IX du code de la sécurité sociale ou un organisme mutualiste régi par le code de la mutualité, sans préjudice pour ce dernier de l'application des articles L. 126-2 et L. 126-3 du code de la mutualité.

Article 12

I. - En cas de délégation de la gestion des actifs des fonds d'épargne retraite, celle-ci ne peut être confiée qu'à une entreprise d'investissement agréée pour effectuer à titre principal les services visés au d de l'article 4 de la loi n° 98-597 du 2 juillet 1998 de modernisation des activités financières.

Dans ce cas, le fonds d'épargne retraite procède, au moins tous les cinq ans, au réexamen du choix de l'entreprise d'investissement.

II. - La commission des opérations de bourse désigne deux de ses membres qui participent avec voix délibérative aux travaux de la commission constituée conformément à l'article 17.

Article 13

L. - Les fonds d'épargne retraite sont tenus d'exercer effectivement, dans le seul intérêt des adhérents, les droits de vote attachés aux titres, donnant directement ou indirectement accès au capital de sociétés, détenus par ces fonds.

Le non-respect de l'obligation posée à l'alinéa précédent est sanctionné par la Commission des opérations de bourse dans les conditions prévues par l'ordonnance n° 67-833 du 28 juillet 1967 instituant une Commission des opérations de bourse et relative à l'information des porteurs de valeurs mobilières et à la publicité de certaines opérations de bourse.

Un décret fixe les conditions d'application du présent paragraphe et, notamment, les conditions dans lesquelles il peut être dérogé aux dispositions du premier alinéa dans le cas où l'exercice effectif des droits de vote entraînerait des coûts disproportionnés.

II. - Les actionnaires d'un fonds d'épargne retraite doivent s'abstenir de toute initiative qui aurait pour objet ou pour effet de privilégier leurs intérêts propres au détriment des adhérents.

Les dirigeants d'un fonds d'épargne retraite doivent, dans l'exercice de leur activité, conserver leur autonomie de gestion afin de faire prévaloir, dans tous les cas, l'intérêt des adhérents des plans d'épargne retraite dont ce fonds couvre les engagements.

CHAPITRE III

Les comités de surveillance

Article 14

Dès la mise en place d'un plan d'épargne retraite, le souscripteur est tenu de mettre en place un comité de surveillance.

Ce comité est composé, au moins pour moitié, de représentants élus des adhérents du plan. Il peut comprendre des personnalités n'adhérant pas au plan, compétentes en matière de protection sociale ou de gestion financière et n'ayant aucun lien de subordination ou d'intérêt avec le fonds.

Article 15

Le comité de surveillance définit les orientations de gestion du plan d'épargne retraite. Aucune modification du contrat instituant ce plan ne peut être prise sans que le comité en soit informé préalablement.

Le comité de surveillance émet au moins deux fois par an un avis sur la gestion du plan et, le cas échéant, sur la gestion du fonds.

Un décret précise les modalités de fonctionnement du comité de surveillance, notamment les conditions dans lesquelles les avis mentionnés à l'alinéa précédent sont portés à la connaissance des adhérents au plan.

Article 16

Un tiers au moins des membres du comité de surveillance peut interroger les dirigeants du fonds d'épargne retraite sur une ou plusieurs opérations relatives à la gestion du plan d'épargne retraite.

A défaut de réponse sous trente jours, ou si la réponse ne satisfait pas les membres du comité de surveillance visés au premier alinéa, ces derniers peuvent demander en justice la désignation d'un ou plusieurs experts chargés de présenter un rapport sur la ou les opérations de gestion concernées.

Le ministère public est habilité à agir aux mêmes fins.

S'il est fait droit à la demande, la décision de justice détermine l'étendue de la mission et des pouvoirs des experts. Elle peut mettre les honoraires à la charge du fonds.

Le rapport est adressé au comité de surveillance, au ministère public, au commissaire aux comptes du fonds qui gère le plan d'épargne retraite, aux organes de direction dudit fonds ainsi qu'au président de la commission constituée conformément à l'article 17. Ce rapport doit en outre être annexé à celui établi par le commissaire aux comptes en vue de la prochaine assemblée générale du fonds.

Un décret fixe les conditions d'application du présent article.

CHAPITRE IV

Le contrôle de fonds d'épargne retraite

Article 17

Le contrôle de l'Etat sur les fonds d'épargne retraite s'exerce dans l'intérêt des salariés adhérant à un plan d'épargne retraite et de leurs ayants droit au titre de la présente loi. A cette fin, la commission de contrôle des assurances et la commission de contrôle mentionnée à l'article L. 951-1 du code de la sécurité sociale se réunissent et siègent en formation commune.

La présidence de la réunion des deux commissions instaurée à l'alinéa précédent est assurée alternativement et pendant deux ans et demi par le président de la commission de contrôle des assurances puis par le président de la commission de contrôle visée à l'article L. 951-1 du code de la sécurité sociale.

La commission ainsi constituée veille au respect, par les fonds d'épargne retraite, des dispositions législatives et réglementaires qui leur sont applicables. Elle s'assure que ces fonds tiennent les engagements qu'ils ont contractés à l'égard des salariés, des anciens salariés, des bénéficiaires et de leurs ayants droit au titre de la présente loi.

Le contrôle de l'Etat sur les fonds d'épargne retraite s'exerce conformément aux dispositions des articles L. 310-8, L. 310-9, L. 310-11 et L. 310-12-1 (huitième, dixième et onzième alinéas) et L. 310-13 à L. 310-28 du code des assurances.

Article 18

La commission constituée conformément à l'article 17 adresse chaque année un rapport d'activité au Président de la République et au Parlement.

Article 19

I. - A la fin du premier alinéa de l'article L. 951-3 du code de la sécurité sociale, les mots : "six ans" sont remplacés par les mots : "cinq ans".

II. - L'article L. 951-3 du même code est complété par un alinéa ainsi rédigé :

"Le mandat des membres de la présente commission à la date de publication de la loi n° 97-277 du 25 mars 1997 créant les plans d'épargne retraite s'achève le 31 décembre 2000."

III. - L'article L. 310-12 du code des assurances est complétée par un alinéa ainsi rédigé :

"Le mandat des membres de la présente commission à la date de publication de la loi n° 97-277 du 25 mars 1997 créant les plans d'épargne retraite est prolongé jusqu'au 31 décembre 2000."

Article 20

Les membres de la commission constituée conformément à l'article 17 ne peuvent, pendant la durée de leur mandat et dans les cinq ans qui suivent l'expiration de celui-ci, recevoir, directement ou indirectement, de rétribution d'un fonds d'épargne retraite ou d'un prestataire de services d'investissement mentionné à l'article 12 ou de toute société exerçant sur le fonds ou le prestataire un contrôle exclusif au sens de l'article 357-1 de la loi n° 86-537 du 24 juillet 1986 sur les sociétés commerciales.

CHAPITRE V

Information des adhérents

Article 21

Le souscripteur d'un plan d'épargne retraite est tenu :

- de remettre à l'adhérent une notice établie par le fonds qui définit les garanties et leurs modalités d'entrée en vigueur ainsi que les formalités à accomplir lors de la liquidation de sa rente viagère ou, le cas échéant, du versement unique ;

- d'informer, le cas échéant, les adhérents par écrit des modifications qu'il est prévu d'apporter à leurs droits et obligations lors d'une modification du contenu ou des conditions de gestion du plan d'épargne retraite.

La preuve de la remise de la notice à l'adhérent et de l'information relative aux modifications contractuelles incombe au souscripteur.

Le fonds d'épargne retraite communique chaque année, deux mois au plus après la date de clôture de ses comptes et au plus tard le 31 août suivant la clôture de l'exercice considéré, à chaque souscripteur d'un plan d'épargne retraite ainsi qu'au comité de surveillance du plan un rapport sur la gestion du plan, établi dans des conditions fixées par décret.

En outre, le fonds doit indiquer chaque année aux adhérents des plans d'épargne retraite, dans des conditions fixées par décret, le montant de la provision mathématique représentative des droits qu'ils ont acquis dans le cadre du plan par leurs versements et, le cas échéant, l'abondement de leur employeur.

Article 22

Le comité de surveillance peut demander aux commissaires aux comptes et aux actuaires de fonds d'épargne retraite auprès desquels les plans sont souscrits tout renseignement sur l'activité et la situation financière des fonds. Les commissaires aux comptes et les actuaires sont alors déliés, à son égard, de l'obligation de secret professionnel.

Les membres du comité de surveillance sont tenus à une obligation de discrétion à l'égard des informations présentant un caractère confidentiel et données comme telles par les commissaires aux comptes.

CHAPITRE VI

Règles prudentielles applicables aux fonds d'épargne retraite

Article 23

Les fonds d'épargne retraite sont soumis à des règles spécifiques d'évaluation de leurs actifs, de provisionnement afférent à ces derniers et de participation aux excédents, fixées par décret en Conseil d'Etat. Ces règles tiennent compte de la nature et de la durée de détention de leurs actifs ainsi que de leurs besoins de solvabilité.

Article 24

Les engagements réglementés des fonds d'épargne retraite ne peuvent être représentés pour plus de 85 % par des titres de créance visés au 2° de l'article 1er de la loi n° 93-597 du 2 juillet 1996 précitée ou par des parts ou actions d'organisme de placement collectif en valeurs mobilières investies à titre principal dans ces mêmes titres de créance.

Un décret fixe les conditions d'application du présent article.

Article 25

I. - Les engagements réglementés des fonds d'épargne retraite ne peuvent être représentés pour plus de 5 % par des parts ou actions d'un même organisme de placement collectif en valeurs mobilières, ou par l'ensemble des valeurs émises et des prêts obtenus par une même société ou par des sociétés contrôlées par cette société au sens de l'article 355-1 de la loi n° 86-537 du 24 juillet 1986 précitée.

Cette règle ne s'applique pas aux parts ou actions d'organisme de placement collectif en valeurs mobilières représentatives des engagements des plans d'épargne retraite à capital variable pour lesquels la somme assurée est déterminée par rapport à une valeur de référence. Dans ce cas, ces organismes de placement collectif en valeurs mobilières ne peuvent employer plus de 5 % de leurs actifs en titres d'une même société ou de sociétés contrôlées par cette société au sens de l'article 355-1 de la loi n° 86-537 du 24 juillet 1986 précitée. Aucune autre

dérégulation à la règle posée au premier alinéa n'est admise.

II. - Les engagements réglementés des fonds d'épargne retraite peuvent être représentés, à concurrence de 10 % et dans la limite de 0,5 % par émetteur, appréciée dans les mêmes conditions qu'à l'alinéa précédent, par des actions, parts ou droits émis par une société commerciale et non admis à la négociation sur un marché réglementé ainsi que par des parts de fonds communs de placement à risques du chapitre IV de la loi n° 88-1201 du 23 décembre 1988 relative aux organismes de placement collectif en valeurs mobilières et de fonds communs de placement dans l'innovation institués par l'article 102 de la loi de finances pour 1997 (n° 96-1181 du 30 décembre 1996).

CHAPITRE VII

Dispositions financières

Article 26

A l'article 83 du code général des impôts, il est inséré un 1° ter ainsi rédigé :

"1° ter. les versements des salariés et les contributions complémentaires de l'employeur aux plans d'épargne retraite prévus par la loi n° 97-277 du 25 mars 1997 créant les plans d'épargne retraite dans la limite de la plus élevée de ces deux valeurs : 5 % du montant brut de la rémunération ou 20 % du plafond annuel moyen retenu pour le calcul des cotisations de sécurité sociale ; l'excédent est ajouté à la rémunération.

"La différence entre, d'une part, la limite définie au précédent alinéa et, d'autre part, les versements et les contributions complémentaires de l'employeur effectués au titre d'une année peut être utilisée au cours de l'une des trois années suivantes pour effectuer des versements complémentaires bénéficiant de l'exonération prévue au précédent alinéa.

"Un décret fixe les conditions d'application de ces dispositions, et notamment, les obligations déclaratives des employeurs et des salariés ;".

Article 27

Dans le cinquième alinéa de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, après les mots : "de retraite et de prévoyance", sont insérés les mots : ", y compris les abondements des employeurs aux plans d'épargne retraite".

Article 28

Après le b bis du 5 de l'article 158 du code général des impôts, il est inséré un b ter ainsi rédigé :

"b ter. les dispositions du a sont applicables aux pensions servies au titre des plans d'épargne retraite institués par la loi n° 97-277 du 25 mars 1997 créant les plans d'épargne retraite ainsi qu'aux sommes retirées de ces plans. Toutefois, le bénéficiaire peut demander que l'impôt correspondant à ces sommes soit calculé en ajoutant le quart du montant net du retrait à son revenu imposable et en multipliant par quatre la cotisation supplémentaire ainsi obtenue ;".

Article 29

L'article 206 du code général des impôts est complété par un 11 ainsi rédigé :

"11. Les fonds d'épargne retraite prévus par la loi n° 97-277 du 25 mars 1997 créant les plans d'épargne retraite sont assujettis à l'impôt sur les sociétés, dans les conditions de droit commun."

Article 30

Les fonds d'épargne retraite ne sont pas assujettis à la contribution des institutions financières.

Article 31

I. - Le 3 de l'article 209 bis du code général des impôts est complété par une phrase ainsi rédigée :

"Ces dispositions ne sont pas applicables aux fonds d'épargne retraite mentionnés au 11 de l'article 206."

II. - L'article 219 quater du même code est complété par un alinéa ainsi rédigé :

"Ces dispositions ne sont pas applicables aux fonds d'épargne retraite mentionnés au 11 de l'article 206."

CHAPITRE VIII

Dispositions diverses

Article 32

Le premier alinéa de l'article 32-1 de la loi n° 90-568 du 2 juillet 1990 relative à l'organisation du service public de la poste et des télécommunications est complété par une phrase ainsi rédigée :

"Ces dispositions s'appliquent également aux anciens agents affectés à France Télécom et relevant des articles 29 et 44 précités dès lors qu'ils ont cessé leurs fonctions après le 1er janvier 1991 et qu'ils peuvent se prévaloir d'une ancienneté supérieure à cinq années dans un emploi d'un service relevant de la direction générale des télécommunications."

La présente loi sera exécutée comme loi de l'Etat.

Travaux préparatoires :

Assemblée nationale :

Proposition de loi n° 741 et n° 1039 ;

Rapport de M. Jean-Pierre Thomas, au nom de la commission des finances, n° 1288 ;

Discussion les 30 mai, 21 et 22 novembre 1996 et adoption le 22 novembre 1996 ;

Sénat :

Proposition de loi, adoptée par l'Assemblée nationale, n° 100 (1996-1997) ;

Rapport de M. Philippe Marini, au nom de la commission des finances, n° 124 (1996-1997) ;

Discussion les 12 et 13 décembre 1996 et adoption le 13 décembre 1996.

Assemblée nationale :

Proposition de loi, modifiée par le Sénat, n° 3237 ;

Rapport de M. Jean-Pierre Thomas, au nom de la commission des finances, n° 3288 ;

Discussion les 14 et 15 janvier 1997 et adoption le 15 janvier 1997.

Sénat :

Proposition de loi, adoptée avec modifications par l'Assemblée nationale, en deuxième lecture, n° 179 (1996-1997) ;

Rapport de M. Philippe Marini, au nom de la commission des finances, n° 190 (1996-1997) ;

Discussion et adoption le 30 janvier 1997.

Sénat :

Rapport de M. Philippe Marini, au nom de la commission mixte paritaire, n° 206 (1996-1997) ;

Discussion et adoption le 20 février 1997.

Assemblée nationale :

Proposition de loi, modifiée par le Sénat en deuxième lecture, n° 3328 ;

ANNEXE 3 :
LEXIQUE FRANCAIS - ARABE

LEXIQUE FRANCAIS – ARABE

ACTIFS	أصول
ACTUAIRE	خبير في حسابات التأمين
ACTUALISATION	تحيين
ACTUARIAT	مهنة الخبير في حسابات التأمين
AMORTISSEMENT	استخدام - استهلاك
ASSURANCE	تأمين
AUDIT	تدقيق الحسابات
CAISSE	صندوق - مصرف
CERTIFICATION	تصديق
COMMISSAIRE AUX COMPTES	مدقق الحسابات
COMPTE DE RESULTAT	حساب النتائج
CONSEIL	مجلس
COTISATION	إسهام - مساهمة
COUT	كلفة
COUVERTURE	تغطية
DEDUCTION	إسقاط
DETTE	دين - واجب
DROIT	حق - قانون
ECART	فرق - فارق

ENGAGEMENT	التزام-تعهد
EVALUATION	تقدير-تقويم-تقييم
EXPERT COMPTABLE	خبير محاسب
FINANCEMENT	تمويل
FONDS	أموال
FRAUDE	غش-خداع
GESTION	تدبير
HYPOTHESE	افتراض-فرضية
INTERETS	فوائد
NORMALISATION	ضبط-تطبيع
NORME	نموذج-معياري
OBLIGATION	واجب-فرض
PENSION	معاش-نفقة
PRESTATION	أداء خدمة
PRIVE	خاص
PROGRAMME	نهج
PROSPECTIVE	مستقبلي
PROVISION	دخيرة
PUBLIC	عام-عمومي

RAPPROCHEMENT	مقارنة
RATIO	ينسوب
REGULARISATION	تنظيم-ضبط
RENDEMENT	مردود
RENTABILITE	مردودية
RETRAITE	تقاعد-معاش
RETROSPECTIVE	متعلق بالماضي
ROTATION DU PERSONNEL	تعاقب العمال
SALAIRES	أجور
TAUX D'ACTUALISATION	سعر التحيين
TAUX D'INTERET	سعر الفائدة

BIBLIOGRAPHIE

I - NORMES INTERNATIONALES:

- * **I.A.S.C** , NORME COMPTABLE INTERNATIONALE No 19 : LA COMPTABILISATION DES PRESTATIONS DE RETRAITE DANS LES ETATS FINANCIERS DE L'EMPLOYEUR.
- * **I.A.S.C** , NORME INTERNATIONALE No 26: COMPTABILITE ET RAPPORTS FINANCIERS DES REGIMES DE RETRAITE.
- * **I.A.S.C** , NORME INTERNATIONALE No 5: LES INFORMATIONS QUE DOIT FOURNIR L'ENTREPRISE DANS SES ETATS FINANCIERS.
- * **NORMES US-GAAP:**
Statement of Financial Accounting Standards No 87, "EMPLOYER'S ACCOUNTING FOR PENSIONS " - F.A.S.B

Statement of Financial Accounting Standards No 88, "EMPLOYER'S ACCOUNTING FOR SETTLEMENTS AND CURTAILMENTS OF DEFINED BENEFIT PENSION PLANS AND FOR TERMINATION BENEFITS " - F.A.S.B

II - AVIS DES ORGANES PROFESSIONNELS:

- * RECOMMANDATION DE L'ORDRE DES EXPERTS COMPTABLES ET DES COMPTABLES AGREES (**O.E.C.C.A**) EN FRANCE NO: 1.23, AVRIL 1990.
- * BULLETIN DE LA COMPAGNIE NATIONALE DES COMMISSAIRES AUX COMPTES (**C.N.C.C**) EN FRANCE NO 62, JUIN 1986.

III - LIVRES ET OUVRAGES:

- * **C. ABONNEAU** : Retraites d'entreprises : Juridique- fiscal- social- comptable- financier.
Editions : Francis Lefebvre. 1995
- * **F. LEFEBVRE** : retraites:obligations, opportunités, et choix de l'entreprise.
Editions Francis Lefebvre.
- * **T. ROSS. ARCHIBALD** : La comptabilisation des charges de retraite: une conciliation des pratiques comptables et actuarielles.
Etude de recherche de l'Institut Canadien des Comptables agréés.
Toronto 1982.
- * **F. CHARPENTIER** : Retraites et fonds de pension.
Editions Economica.
- * **E. ANDREANI** : Les retraites.
Editions la découverte.
- * **D. J. MOORE** : Les états financiers destinés aux participants des régimes de retraite.
Etude de recherche de l'Institut Canadien des Comptables agréés.
Toronto 1984.
- * **D. J. MOORE** : La vérification des états financiers des régimes de retraite.
Etude de recherche de l'Institut Canadien des Comptables agréés.
Toronto 1986.
- * **J. M BINON** : Les directives européennes en matière d'assurance sociale complémentaire.
Edition Academia.

- * **F.BRITEL**: L'AVENIR DES RETRAITES AUTONOMES, Edition consulting.
- * **COMMISSION DE NORMALISATION COMPTABLE** : CODE GENERAL DE NORMALISATION COMPTABLE, Maroc.
- * **G. BRIENS, G. GARBIT, C. MILLET URSIN** : LA RETRAITE EN ENTREPRISE: ASPECTS FISCAUX, JURIDIQUES, ET COMPTABLES. Editions SEFI.
- * **MEMENTO PRATIQUE FRANCIS LEFEBVRE**, COMPTABLE -1995
- * **MEMENTO PRATIQUE FRANCIS LEFEBVRE**, FISCAL -1995
- * **G. SIMONET** : LA COMPTABILITE DES ENTREPRISES D'ASSURANCES. Editions L'Argus. 1990
- * **COOPERS & LYBRAND** : An analysis of FASB Statement Nos 87 and 88.
- * **COOPERS & LYBRAND** : Accounting Comparisons US / IASC.
- * **J. LANGOT** : Comptabilité Anglo-Saxonne: Normes, mécanismes, et documents financiers. Collection : ECONOMICA.

IV- THESES ET MEMOIRES:

- * **P.CARDON** : Régimes de retraites et avantages assimilés: évaluation, et comptabilisation.
(Mémoire d'expertise comptable -OECCA, Paris, Novembre 1984).
- * **D. SOURDOIS** : L'évaluation des retraites: l'expérience de la norme américaine no 87 dans le contexte français.
(Mémoire d'expertise comptable- OECCA, PARIS).

- * **P. LEVY** : Maîtriser les engagements de retraite : évaluer, comptabiliser, financer. assistance de l'expert comptable.
(Mémoire d'expertise comptable, PARIS, 1992).
- * **R. KAFI CHERRAT, A.RADI** : La crise de la caisse marocaine des retraites.
(thèse de 3e cycle droit, Rabat).
- * **V. GAIDE** : A partir des exemples britannique, allemand, et américain, définir un modèle de fonds de pension à la française. le rôle de l'expert comptable et celui du commissaire aux comptes.
(Mémoire d'expertise comptable, Paris, Avril 1997).
- * **M. CHAUVOT** : La comptabilisation des droits acquis en matière de retraite.
(Mémoire d'expertise comptable, Paris, mai 1989).
- * **M. CHIMIER** : La mise en place et le suivi dans la PME des régimes de retraite par capitalisation régis par les articles 82 et 83 du CGI. Intervention de l'expert comptable.
(Mémoire d'expertise comptable, Paris, mai-juin 1993).
- * **E. JOUIN** : Mise en place dans une PME au profit de ses cadres d'un régime supplémentaire de retraite par capitalisation régi par l'article 83 du Code général des Impôts.
(Mémoire d'expertise comptable, Paris, mai-juin 1987).
- * **JP. LOPVET** : Retraite par répartition et capitalisation. Analyse des revenus accordés par ces régimes aux salariés et non salariés.
(Mémoire d'expertise comptable, Paris, mai-juin 1993).

V- TEXTES DE LOIS ET NOTES CIRCULAIRES:

- * DAHIR PORTANT LOI 1.93.213 DU 21 SEPTEMBRE 1993 RELATIVE AUX ORGANISMES DE PLACEMENT COLLECTIF EN VALEURS MOBILIERES (O P C V M).
- * ARRÊTÉ DU MINISTRE DES FINANCES N° 2890-94 DU 24 OCTOBRE 1994 PRIS POUR L'APPLICATION DE L'ARTICLE 80 DU DAHIR PORTANT LOI N° 1 93 213 DU 21 SEPTEMBRE 1993 RELATIF AUX OPCVM) .
- * DAHIR PORTANT LOI 1.93.211 DU 21 SEPTEMBRE 1993 RELATIVE A LA BOURSE DES VALEURS.
- * ARRÊTÉ DU MINISTRE DES FINANCES N° 1730-96 DU 20 JANVIER 1997 PRIS POUR L'APPLICATION DE L'ARTICLE 60 DU DAHIR PORTANT LOI N° 1 93 211 DU 21 SEPTEMBRE 1993 RELATIF A LA BOURSE DES VALEURS) .
- * DAHIR PORTANT LOI 43. 94 RELATIVE AUX OBLIGATIONS COMPTABLES DES ENTREPRISES D'ASSURANCES, DE REASSURANCE, ET DE CAPITALISATION.
- * CIRCULAIRE N° 06/96 PUBLIEE PAR LE CDVM EN DATE DU 16/12/1996 RELATIVE AUX DOCUMENTS COMPTABLES ET FINANCIERS EXIGES DES OPCVM.
- * NOTE CIRCULAIRE FORMANT INSTRUCTION GENERALE RELATIVE A L'IGR, Direction des impôts, Ministère des finances.
- * NOTE CIRCULAIRE FORMANT INSTRUCTION GENERALE RELATIVE A L' I.S, Direction des impôts, Ministère des finances.

VI- JOURNAUX, PERIODIQUES, ET PUBLICATIONS:

- * CENTRES D'ETUDES ET DE RECHERCHES DEMOGRAPHIQUES,
Ministère de l'emploi : SECURITE SOCIALE ET DEVELOPPEMENT
SOCIO-ECONOMIQUE

- * LETTRE DE L'OBSERVATOIRE FRANCAIS DES CONJONCTURES
ECONOMIQUES (OFCE): No 126 du 24 Mars 1994 par G.CORNILLEAU ET
H. STERDYNIACK.

- * M. LAFFITE : Les fonds de pension aux Etats Unis.
Revue d'Economie Financière n°23, 1992.

- * D. BRESSARD : Modèle de gestion pour fonds de pension à la française.
Revue MT Haute Finance. Fevrier 1995

- * A. BRUNET : Les fonds de pension, vite.
Revue Le nouvel économiste. Décembre 1994

- * D. SCHAFFER : Les leçons à tirer des fonds de pension britanniques.
Revue l'Argus. Aout 1994.

- * L. BERNY: Fonds de pension, en attendant une loi.
Revue Option Finance n° 345. Mars 1995.

- * L. BERNY: Les entreprises testent les fonds de pension.
Revue Option Finance du 24 juillet 1995.

- * L. TOVI : L'épargne salariale mobilisée par la perspective des fonds de pension.
Journal les Echos. Septembre 1995.

- * JF. PECRESSE : Réforme en profondeur du système de retraite complémentaire.
Journal les Echos. Avril 1996.

- * E. REYNAUD : Les fonds de pension : les enseignements des exemples allemand et britannique.
Revue Futuribles N°188, juin 1994
- * J.P FLOCHEL : L'évaluation des engagements de retraite.
Revue française de comptabilité, Mai 1988.
- * H. GUINARD : Les engagements de retraite, aspects comptables.
Revue fiduciaire comptable, n° 204 .
- * P. CARDON : Comptabilisation des obligations de retraite: réflexion sur les nouvelles dispositions fiscales et comptables.
Revue française de comptabilité, n° 155, Mars 1985.
- * H. GUINARD : Exemple d'évaluation d'engagements en matière d'indemnités de départ en retraite.
Revue fiduciaire comptable, n° 204 .
- * G. GELARD : IAS 19 révisée, prestations dues aux salariés: une norme définitive mais inachevée.
Revue financière et comptable. n° 301. Juin 1998.
- * D. KESSLER : L'avenir des retraites.
Revue Economie et Statistiques , N° 233, juin 1990.
- * D. KESSLER et D. STRAUSS-KAHN : L'épargne et la retraite.
ECONOMICA, Paris 1982.
- * DIVERS ARTICLES DU JOURNAL FRANCAIS " LE MONDE ".
- * DIVERS ARTICLES DU JOURNAL MAROCAIN " L'ECONOMISTE",
ET DU JOURNAL " LA VIE ECONOMIQUE ".

VII- AUTRES:

- * Statuts et règlements intérieurs de caisses de retraite interne de quelques établissements publics marocains a caractère industriel et commercial.
- * Statuts et règlement intérieur de la CIMR.
- * Rapports des assemblées générale des actionnaires de la CIMR.
- * Assemblée Nationale Française : Proposition de loi créant des fonds de pension présentée par J. BARROT, 23 Février 1994.
- * Assemblée Nationale Française : Proposition de loi visant à créer un plan d'épargne entreprise retraite présentée par C. MILLON ET JP. THOMAS. Séance du 18 Novembre 1993.
- * Assemblée Nationale Française : Rapport présenté par JP. THOMAS sur les propositions de loi visant à créer un plan d'épargne entreprise retraite présentées par C. MILLON ET JP. THOMAS.
- * Journal Officiel de la république française : Loi n° 97 - 277 du 25 mars 1997 créant les plans d'épargne retraite en France.