



PIERRE HABERT
ACTUAIRE CONSEIL, ANTEEO

« Avant tout, minimisons les écarts d'expérience »

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

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

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

Pour vous, le débat est-il clos ?

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

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

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

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

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

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

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

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

Un impact sur le compte de résultat

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

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

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

Les résultats de l'enquête

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

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

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

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

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

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