



PAR
CHRISTOPHE MARION
FONDATEUR DE FINHARMONY

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

