LA LETTRE ENTREPRISE GALEA & ASSOCIES : RETRAITE ET SANTE

Janvier 2016

Nous sommes heureux de vous adresser notre Lettre Entreprise d'actualité consacrée à la retraite et la santé.

Elle vous apportera un éclairage technique sur les sujets qui nous occupent au quotidien.

Cette fin d'année a été particulièrement riche en évolutions réglementaires avec notamment la signature d'un accord relatif aux retraites complémentaires Agirc-Arrco et l'adoption de la Loi de Financement de la Sécurité sociale pour 2016.

N'hésitez pas à nous faire part de tout commentaire et à nous suggérer les sujets que vous souhaiteriez voir traités.

Nos consultants sont à votre disposition (01 43 22 11 11) pour compléter tout élément abordé dans cette lettre et vous souhaitent une très bonne année 2016.

SOMMAIRE

Sommaire……1

L'actualité par thème……2

RETRAITE……2

Accord national interprofessionnel relatif aux retraites complémentaires AGIRC – ARRCO……2

Amendements proposés à IAS 19 et IFRIC 14……..4

Analyse et commentaires sur l'Ordonnance numéro 2015-839 du 9 juillet 2015 / Sécurisation des rentes versées dans le cadre des régimes de retraite article L. 137-11 du code de la sécurité sociale……5

Loi Macron……7

Taux d'actualisation & d'inflation au 30/11/2015….9

SANTE / PREVOYANCE……10

Contrats responsables Santé……10

Chèque santé – article 34 du PFLSS 2016 adopté le 30/11/2015……12

L'ACTUALITE PAR THEME

RETRAITE

Accord National Interprofessionnel relatif aux retraites complémentaires AGIRC-ARRCO

Après plusieurs mois d'échanges entre les organisations syndicales et les représentants du patronat, un accord relatif aux retraites complémentaires ARRCO et AGIRC, visant à un rééquilibrage des régimes, a été validé le vendredi 30 octobre 2015.

Les mesures prises permettront ainsi aux caisses de retraite ARRCO et AGIRC de faire **6,1 Milliards d'économies d'ici 2020**. Certaines mesures seront applicables dès 2016, tandis que d'autres le seront à partir de 2019. Elles agissent sur tous les leviers possibles, à savoir « le niveau des pensions, le niveau des cotisations et les comportements de départ à la retraite ».

Les principales mesures

- A compter de 2016 :
  - La date de revalorisation de la valeur de service des points est repoussée d'avril à novembre.
  - Entre 2016 et fin 2018, la revalorisation de la valeur de service sera indexée sur l'évolution des prix à la consommation hors tabac, diminuée de 1 point, avec un plancher à 0 %.
  - La revalorisation du salaire de référence (prix d'achat du point) sera décidée en novembre et prendra effet au 1er janvier de l'année suivante. Entre 2016 et fin 2018, cette revalorisation sera indexée en fonction de l'évolution du salaire moyen des cotisants majorée de 2% (avec un objectif de rendement brut effectif de l'ordre de 6%).
  - La cotisation AGFF, permettant de financer le service anticipé d'allocations sans abattement versées avant l'âge d'obtention du taux plein, s'appliquera également à la tranche C du salaire. Le taux de 2,2% actuellement appliqué à la tranche B sera étendu sur la tranche C (réparti dans les mêmes proportions entre employeur et employé). En contrepartie, les points acquis sur la tranche C à partir de 2016 ne subiront plus d'abattement.
  - La contribution exceptionnelle temporaire (CET) sera prorogée pour 3 ans au taux de 0,35%.
  - Une contribution aux régimes ARRCO et AGIRC, assise sur les montants versés lors des ruptures de contrats de travail, sera mise en place. Le taux et l'âge minimal des salariés concernés devront être précisés ultérieurement lors d'une négociation relative au régime d'assurance chômage.

- A compter du 1er janvier 2019 :
  - Un régime de retraite complémentaire unifié sera mise en place (**économies** annuelles de gestion **attendues de l'ordre de 300 millions d'euros d'ici fin 2022**) avec une harmonisation des tranches de salaires (une première tranche jusqu'au plafond de la sécurité sociale et une seconde de 1 à 8 fois ce même plafond)
  - La répartition des cotisations employeur-employé sera harmonisée sur toutes les tranches du salaire (60% employeur / 40% salarié). Pour ce faire, le taux de cotisation contractuel augmentera sur la seconde tranche de 0,56 point pour le salarié, le taux employeur restant inchangé (portant le taux contractuel de cotisation à 17% sur cette tranche).
  - Le taux d'appel fixé à 125% depuis 1995, augmentera à 127%.
  - La valeur de service du point sera revalorisée en fonction du taux d'évolution du salaire moyen des cotisants, éventuellement corrigé d'un facteur de soutenabilité.
  - Un « coefficient de solidarité » est instauré pour les générations nées à partir de 1957 (non applicable aux retraités exonérés de CSG,

© 2016 GALEA & Associés - Document strictement confidentiel. Toute diffusion ou reproduction partielle ou totale est interdite.

applicable de manière réduite aux retraités assujettis à la CSG au taux réduit).

- Les futurs retraités, qui liquideront leurs droits à la retraite ARRCO et AGIRC dès l'atteinte du taux plein au régime général, verront diminuer leurs pensions aux caisses de retraite complémentaires de 10% pendant une durée de 3 ans dans la limite de 67 ans (pas d'abattement en cas de liquidation au-delà de 4 trimestres calendaires après l'âge d'obtention du taux plein).
- En contrepartie de l'instauration du « coefficient de solidarité », les salariés qui liquideront leurs droits à la retraite ARRCO et AGIRC au-delà de 8 trimestres calendaires après l'âge d'obtention du taux plein, se verront attribuer un « coefficient majorant », qui augmentera le montant des pensions ARRCO et AGIRC. Ce coefficient oscillera entre 10% et 30% selon le nombre de trimestres travaillés au-delà de l'âge d'obtention du taux plein.
- Ce dispositif de coefficient de solidarité ne remet pas en cause l'application de coefficients d'anticipation viagers en cas de liquidation de la retraite avant 67 ans sans le nombre de trimestres nécessaires au taux plein. Il est à noter que la question du cumul des coefficients de solidarité et d'anticipation viagers semble écartée dans l'accord.

Quelques conséquences pratiques pour les entreprises

- Age de départ à la retraite

Cet accord pourra entraîner un **changement de comportement des salariés quant à leur date de départ en retraite** (par exemple en décalant d'une année leur départ pour ne pas être impacté par le coefficient de solidarité).

Cela doit générer une réflexion des employeurs sur leur politique de gestion de fin de carrière. Différentes pistes peuvent être étudiées : le rachat de trimestres (qui pourrait permettre de liquider sa retraite avant 2019, date d'application du coefficient de solidarité) ou la prise en charge par l'employeur de la perte engendrée par l'application du coefficient de solidarité.

Tout changement de comportement sur l'âge de départ à la retraite devra être pris en compte dans le calcul des engagements sociaux dans le cadre des normes IAS 19 ou françaises. Par exemple, les régimes d'indemnités de fin de carrière ou de pré-retraite pourraient être impactés si les bénéficiaires décalaient leur âge de départ.

- Régime de retraite « chapeau »

L'accord pourra également impacter l'évaluation des engagements des entreprises dans le cadre des régimes de retraite différentiels à prestations définies, dits régimes « chapeau ».

Souvent, les régimes de retraite chapeau garantissent un montant de rente sous déduction des régimes de retraite de base et complémentaires. La question de la prise en charge par l'employeur de la minoration de pension de retraite ARRCO et AGIRC due au coefficient de solidarité pendant 3 ans se posera et devra être étudiée au cas par cas sur la base de l'analyse du règlement du régime.

Une analyse juridique et/ou un amendement du règlement pourront s'avérer nécessaires pour lever toute incertitude.

Illustration chiffrée pour un départ à taux plein en 2020 :

- Salaire annuel brut au moment du départ à la retraite : 65 000 €

- Garantie du régime de retraite chapeau : 70% du dernier salaire annuel brut, soit 45 500 € /an

- Rente régime de base CNAV : 17 000 € / an

- Rente régime complémentaire ARRCO / AGIRC :

  - 23 000 € / an (hors coefficient de solidarité)
  - 20 700 € / an (en tenant compte du coefficient de solidarité)

- Rente « prise en charge » par l'employeur pendant 3 ans : 5 500 € / an (hors coefficient de solidarité) ou 7 800 € / an (en tenant compte du coefficient de solidarité)

© 2016 GALEA & Associés - Document strictement confidentiel. Toute diffusion ou reproduction partielle ou totale est interdite.

La rente prise en charge par l'employeur pendant les 3 premières années augmente de 46% en tenant compte du coefficient de solidarité.

D'un point de vue comptable, les impacts engendrés par cet accord sur les engagements sociaux seront en général considérés comme des écarts actuariels.

De ce fait, ils seront comptabilisés en OCI (other comprehensive income) selon la norme IAS 19.

Il conviendra néanmoins de s'assurer de la cohérence du traitement comptable retenu avec ceux retenus lors des précédents changements réglementaires (écarts actuariels ou coûts des services passés).

Analyse et commentaires sur l'Ordonnance n° 2015-839 du 9 juillet 2015

Sécurisation des rentes versées dans le cadre des régimes de retraite article L. 137-11 du code de la sécurité sociale.

Points significatifs

- Tout d'abord, **seuls les droits acquis et liquidés sont concernés** par l'ordonnance : ce sont les droits des rentiers qui doivent être sécurisés. Les droits en cours d'acquisition ne sont pas concernés. La sécurisation concerne la moitié du niveau de la rente, plafonnée à 1,5 PASS, soit 57 060 € par an et par bénéficiaire. (cf. article 1)
- Le **délai de mise en conformité est très progressif : 15 ans !** Cela évite ainsi des sorties de capitaux trop importantes, pouvant déstabiliser l'activité économique des entreprises. (cf. article 4)

  Cette mesure est progressive puisque la fraction suivante doit être sécurisée à compter de la clôture des comptes immédiatement postérieure au :

  - 1er janvier 2017 : 10 % des engagements constatés au titre de l'exercice comptable clos ;
  - 1er janvier 2020 : 20 % des engagements constatés au titre de l'exercice comptable clos ;
  - 1er janvier 2025 : 40 % des engagements constatés au titre de l'exercice comptable clos.

  Il reste à préciser si les engagements constatés lors de la sécurisation progressive prennent en compte le plafonnement de la rente à 1,5 PASS.

- A la faveur de ce nouveau texte, les entreprises ont la **possibilité d'exercer une nouvelle fois l'option déterminant le calcul de la contribution** définie à l'article L 137-11 du code de la Sécurité Sociale. (cf. article 5)
- Les entreprises devront **fournir un nouveau rapport faisant apparaître les engagements totaux et le niveau de sécurisation mis en place**. Ce rapport pourra être établi en même temps que les évaluations actuarielles annuelles, encadrées par la norme comptable IAS 19 pour les entreprises soumises aux normes IFRS. (cf. article 6). Il devra être remis au plus tard dans les 3 mois suivants la clôture de l'exercice comptable aux organismes URSSAF et certifié exact par les commissaires aux comptes.

Conclusion

Si cette ordonnance n'est qu'une simple mise en conformité avec la norme européenne, elle fait peser sur les entreprises concernées une **contrainte supplémentaire** se traduisant par une **sortie de trésorerie dès 2017**.

© 2016 GALEA & Associés - Document strictement confidentiel. Toute diffusion ou reproduction partielle ou totale est interdite.

Illustrations chiffrées

Les exemples présentés ci-dessous sont simplifiés, à titre d'illustration. En réalité, un calcul actuariel précis doit être mené et une validation juridique peut s'avérer nécessaire.

Exemple 1 : rente de cotisation santé pour les retraités

- Rente : 50 €/mois
- Bénéficiaires : 1 000 rentiers, anciens salariés
- Volume de rente versée : 600 000 €/an
- Engagement total de l'employeur (provision) : 12 M€
- Effets de l'ordonnance :

  Dès 2017, sécurisation de 10%, soit 1.2M€ (versement à un assureur ou fiducie ou sûreté réelle).

  Dès 2030, sécurisation de 25 € par mois par rentier (la moitié de la rente garantie), soit 6M€ (à population de rentiers et droits constants).

  Les droits des futurs retraités (encore en activité) ne sont pas à sécuriser avant le départ à la retraite effectif.

Exemple 2 : retraite de dirigeant

- Rente : 250 000 €/an
- Bénéficiaire : 1 rentier, ancien dirigeant
- Engagement total de l'employeur : 5 M€
- Effets de l'ordonnance :

  Rente garantie : 57 060 € par an (maximum entre la moitié de la rente et 1,5 plafond annuel de la sécurité sociale), soit environ 20% de la rente totale.

  A terme, 20 % de l'engagement à sécuriser, soit 1 M€.

Pour mémoire

Rappels sur l'article L137-11

L'article L 137-11 de code de la Sécurité Sociale encadre les contributions à payer au titre des régimes de retraite à prestations définies, conditionnés à l'achèvement de la carrière dans l'entreprise (droits aléatoires). Le barème de contribution est le suivant :

§ I L 137-11 Code SS	Assiette			Taux applicable
1	"Rentes"		Rentes liquidées entre le 01/01/01 et le 31/12/2012	16%
			Rentes liquidées à compter du 01/01/2013	**32%**
2a	"Financement"	externe	Primes versées à un organisme avant le 31/12/2012	12%
			Primes versées à un organisme après le 31/12/2012	**24%**
2b		interne	Dotation aux provisions jusqu'au 31/12/2012 *(engagements nés après 2003)*	24%
			Dotation aux provisions à partir du 01/01/2013 *(engagements nés après 2003)*	**48%**

En confiant des fonds à un assureur, les entreprises ayant opté pour l'option sur les rentes auront la possibilité de changer d'option (passage de l'assiette 1 à l'assiette 2a).

Dans ce cas, un calcul actuariel doit être mené pour définir ce qui aurait dû être payé si l'option 2a avait été retenue depuis le 1er janvier 2004 et les justificatifs doivent être transmis à l'URSSAF (l'aide d'un juriste à ce niveau peut s'avérer nécessaire).

Ces calculs ne sont pas évidents car ils imposent de répartir les droits acquis par période (avant 2003, avant 2012 et à partir de 2013). Ce casse-tête de re-calcul de cotisation rétrospectif avait déjà été mené en 2011 et avait permis à de nombreuses entreprises de changer d'option, suite à la modification du barème imposé par la Loi de Financement de la Sécurité Sociale.

Taxe additionnelle de 45% anticonstitutionnelle

Auparavant, le taux de contribution était de 30% et s'appliquait aux retraites liquidées à compter du 1er janvier 2010 uniquement.

La contribution additionnelle de 45% applicable aux rentes issues des régimes de retraite supplémentaires relevant de l'article L. 137-11 du Code de la Sécurité Sociale **a été jugée anticonstitutionnelle par le Conseil constitutionnel**.

© 2016 GALEA & Associés - Document strictement confidentiel. Toute diffusion ou reproduction partielle ou totale est interdite.

Cette décision résulte « d'un effet de seuil excessif » induit par le passage de l'ancien au nouveau dispositif, non atténué par un autre mécanisme.

En vigueur depuis le 1er janvier 2015 et introduite par la LFSS 2015, cette contribution était due par les entreprises et applicable aux rentes annuelles excédant 8 fois le Plafond Annuel de la Sécurité Sociale (et ce dès le 1er euro de rente) pour toutes les rentes, quelle que soit leur date de liquidation.

Que devient cette contribution ?

Dès la publication au Journal Officiel, l'article II bis qui prévoyait cette contribution devient nul et la contribution de 45% sur les rentes versées excédant 8 PASS n'est plus due.

Le remboursement des sommes versées depuis le 1er janvier n'est pas prévu.

Il est fort probable que l'article soit rétabli dans son ancienne version ou qu'un mécanisme de lissage de l'effet de seuil soit introduit, mais dans quelle loi et à quelle échéance ?

Loi Macron

La loi n° 2015-990 dite loi Macron a été promulguée le 6 août 2015. A travers les articles 228 et 229, elle aborde notamment différents sujets relatifs aux régimes de retraite supplémentaire à prestations définies (article 39 du CGI).

Plafonnement des droits conditionnels

L'article 229 de la loi Macron instaure un plafonnement des droits conditionnels au titre des régimes article L. 137-11 du code de la Sécurité Sociale (« Retraites chapeaux ») pour les mandataires sociaux (président, directeur général ou directeurs généraux délégués).

Les droits conditionnels ne peuvent augmenter annuellement d'un montant supérieur à 3% de la rémunération annuelle servant de référence au calcul de la rente versée dans le cadre de ces régimes.

S'il n'y a aucun doute que cela concerne les régimes mis en place après la promulgation de la loi, l'article 229 précise également que le plafonnement s'applique aux mandataires sociaux nommés ou renouvelés après la publication de la présente loi, à compter de la nomination ou du renouvellement (sans instauration d'un nouveau régime).

Comment déterminer le plafond de 3% chaque année ?

La manière de faire n'est pas clairement définie. En effet, si la mesure de ce plafond laisse peu de place à l'interprétation en ce qui concerne les régimes additionnels, la question se pose pour les régimes différentiels (dits « chapeau »). Ces 3% par an doivent-ils s'entendre au global ou sous déduction des régimes légaux (Sécurité Sociale, ARRCO et AGIRC), et, dans ce dernier cas, comment les évaluer ? Il semblerait que la mesure ne fasse pas écho au « coût des services rendus », notion de droits acquis par an, définie par la norme IAS 19.

Dans le cas d'un régime article 39 additionnel, une personne mandataire social ayant passé 15 ans dans l'entreprise peut avoir une rente de 3% x 15 = 45% de « la rémunération de référence ». Le 3% s'interpréterait comme un taux de remplacement.

La loi Macron précise par ailleurs que les entreprises ne peuvent plus octroyer à des mandataires sociaux, dès leur arrivée dans l'entreprise, des années d'ancienneté dans le régime en guise de « golden hello ». Cette restriction serait un frein à la mobilité des grands dirigeants en France qui ne peuvent pas abandonner leurs avantages de retraite. Les responsables Compensation & Benefits vont devoir imaginer de nouveaux avantages pour répondre à ce besoin (compensation en salaire, régime en droits

© 2016 GALEA & Associés - Document strictement confidentiel. Toute diffusion ou reproduction partielle ou totale est interdite.

acquis, rachats de trimestres ou de points AGIRC, régime en branche 26).

La loi Macron va au-delà du code AFEP-MEDEF qui plafonnait les droits acquis à 5% par an. Par conséquent, le rapport d'activité HCGE d'octobre 2015 indique que ce code devra être modifié pour tenir compte de la loi Macron.

Nouvelles obligations applicables aux régimes bénéficiant aux mandataires sociaux des sociétés cotées

L'article 229 de la loi Macron ajoute des informations complémentaires à inclure dans le rapport annuel (soumis à l'assemblée générale des actionnaires et à déposer au greffe du tribunal de commerce) rendant compte des rémunérations et avantages des mandataires sociaux.

En effet, il précise que les éléments suivants doivent être indiqués :

- les engagements de retraite et autres avantages viagers,

- les modalités précises de détermination de ceux-ci,

- une estimation du montant des rentes qui seraient potentiellement versées au titre de ces engagements et des charges afférentes.

Cette modification est applicable aux exercices ouverts à compter de l'exercice clos au 31/12/2016.

Même si la nature des informations à fournir est précisée dans la loi Macron, les modalités pratiques en termes de contenu (par exemple, nature des « charges afférentes ») et de format du rapport restent à préciser. La publication d'un décret d'application est envisagée en janvier 2016.

Obligation d'information sur les régimes à la charge de l'organisme gestionnaire

Les organismes gestionnaires de régimes de retraite à prestations définies sont désormais tenus par l'article 228 de la loi Macron de produire différentes informations relatives à ces régimes.

Chaque année, ces organismes doivent établir un rapport de suivi qui retrace, pour l'année précédente:

- le montant des engagements souscrits,

- le nombre de rentes servies,

- les montants minimal, moyen, médian et maximal de rentes servies,

- le nombre de bénéficiaires potentiels.

Selon l'article L137-11-1 du code de la sécurité sociale modifié par la loi Macron, « ce rapport est adressé à l'Institut national de la statistique et des études économiques et aux ministres chargés de la sécurité sociale et de la mutualité. Une version consolidée, après anonymisation éventuelle, de ces rapports de suivi est également mise à la disposition du public, dans un format ouvert permettant sa libre réutilisation ».

Même si la nature des informations à fournir est précisée dans la loi Macron, les modalités pratiques de mise en œuvre (date de transmission du rapport, moyen de mise à disposition du public,…) restent à préciser.

Par ailleurs, l'information sur le nombre de bénéficiaires potentiels peut ne pas être disponible au sein de l'organisme gestionnaire, qui devra alors obtenir les éléments auprès de des entreprises.

Il est à noter que les entreprises n'ayant pas recours à un organisme gestionnaire sont également soumises à cette obligation d'information.

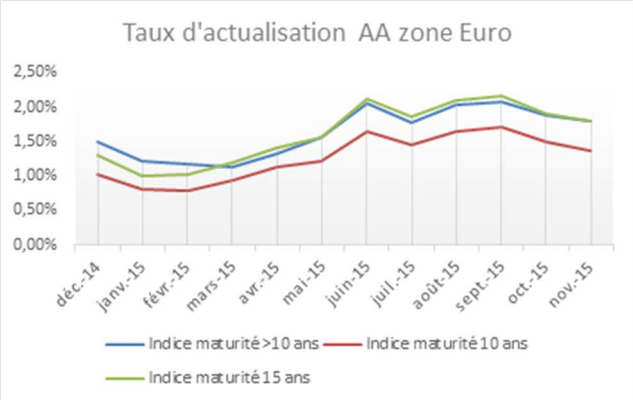
© 2016 GALEA & Associés - Document strictement confidentiel. Toute diffusion ou reproduction partielle ou totale est interdite.

L'évaluation des engagements sociaux nécessite d'arrêter un ensemble d'hypothèses actuarielles « exemptes de parti pris et mutuellement compatibles » (§75 de la norme IAS 19 révisée).

Parmi ces hypothèses, le **taux d'actualisation** et le **taux d'inflation** doivent être mis à jour en fonction des conditions de marché à la date d'évaluation, afin d'en avoir la « meilleure estimation » possible (§76 de la norme IAS 19 révisée).

Concernant le taux d'actualisation, la norme (§83 de la norme IAS 19 révisée) précise qu'il doit être déterminé « *par référence à un taux de rendement, à la fin de la période de présentation de l'information financière, du marché des obligations de sociétés de haute qualité […]. La monnaie et la durée de ces obligations de ces sociétés doivent correspondre à la monnaie et à la durée estimée des obligations au titre des avantages postérieurs à l'emploi* ». En pratique, une référence à des obligations notées AA sera retenue mais la norme n'impose pas l'utilisation d'indice spécifique.

Evolution de différents indices AA long terme depuis le 31/12/2014 sur la zone Euro



Sur la base des indices AA long terme présentés dans le graphe ci-dessus :

- les taux ont augmenté entre 30 et 50 points de base depuis le début de l'année,
- les taux ont baissé de l'ordre de 30 points de base depuis le 30/06/2015.

La norme indique que les taux d'actualisation retenus doivent être déterminés en date de clôture. En pratique, de nombreuses sociétés anticipent les évaluations des engagements sociaux en retenant des taux déterminés en amont. Il conviendra de s'assurer que ces taux ne soient pas « significativement » différents des taux de clôture. Dans le cas contraire, l'évaluation des engagements sera mise à jour. Cette notion de significativité s'appréciera au cas par cas au sein de chaque Groupe.

Evolution de différents indicateurs d'inflation depuis le 31/12/2014

31/12/2014	31/01/2015	28/02/2015	31/03/2015	30/04/2015	31/05/2015
0,1%	0%	-0,27%	-0,06%	0,09%	0,30%
30/06/2015	**31/07/2015**	**31/08/2015**	**30/09/2015**	**31/10/2015**	**30/11/2015**
0,26%	0,16%	0,05%	0,03%	0,05%	0,04%

Figure 1: Inflation annuelle observée (Source: OCDE)

	31/12/2014	31/01/2015	28/02/2015	31/03/2015	30/04/2015	31/05/2015
Maturité 10 ans	0,91%	1,04%	1,12%	1,29%	1,43%	1,36%
Maturité 15 ans	1,30%	1,26%	1,32%	1,49%	1,60%	1,49%
	30/06/2015	**31/07/2015**	**31/08/2015**	**30/09/2015**	**31/10/2015**	**30/11/2015**
Maturité 10 ans	1,49%	1,30%	1,23%	1,15%	1,23%	1,37%
Maturité 15 ans	1,64%	1,49%	1,36%	1,32%	1,42%	1,50%

Figure 2: Inflation Break-Even France

Alors que la BCE affiche un objectif d'inflation à long terme "en dessous, mais proche" de 2%, l'inflation à court-terme et l'inflation Break-Even (anticipée par le marché) sont significativement plus faibles.

L'hypothèse d'inflation est généralement sous-jacente à la détermination d'autres hypothèses telles que la progression des salaires ou la revalorisation des rentes. Il conviendra donc de s'assurer de la cohérence globale de ces hypothèses en fonction des spécificités de chaque régime. Par exemple, le nouvel accord AGIRC / ARRCO du 30 octobre 2015 prévoit la sous-revalorisation des rentes de 1 point par rapport à l'inflation jusqu'en 2019 puis au-delà, une indexation sur le taux d'évolution du salaire moyen des ressortissants du régime (corrigé d'un éventuel facteur de soutenabilité).

© 2016 GALEA & Associés - Document strictement confidentiel. Toute diffusion ou reproduction partielle ou totale est interdite.

Recommandations de l'AMF

Le 28 Octobre 2015, l'AMF a publié sa recommandation pour l'arrêté des comptes 2015. Deux points sont à relever concernant le taux d'actualisation et le taux d'inflation :

Taux d'actualisation

L'AMF indique aux «*sociétés ayant des provisions long terme significatives de présenter les hypothèses clés, dont le taux d'actualisation, et leur justification, ainsi qu'une sensibilité de l'évaluation obtenue à une variation de ce taux*».

De plus, au vu de la forte volatilité des taux, l'AMF préconise une étude de sensibilité « *adaptée et pertinente au regard de la variabilité historique*».

Même si aucune valeur n'est fournie par l'AMF, une sensibilité au taux d'actualisation de +/- 0,25 point apparait probablement trop faible.

Taux d'inflation

L'AMF attire l'attention sur le caractère mutuellement compatible entre les hypothèses de taux de progression salariale et le taux d'inflation long terme :

« *En cas de régimes à prestations définies significatifs et lorsque les taux d'augmentation des salaires retenus sont significativement inférieurs aux objectifs d'inflation long terme de la zone considérée, l'AMF recommande de présenter l'approche retenue pour déterminer les taux de croissance des salaires.* »

Amendements proposés à IAS 19 et IFRIC 14

La norme IAS 19 (et IFRIC 14), traitant notamment de la comptabilisation des engagements de retraite et autres avantages assimilés, pourrait être amendée prochainement concernant le traitement des évènements exceptionnels et du plafonnement d'actif.

Trois ans après l'entrée en vigueur de la norme IAS 19 révisée, l'IASB (International Accounting Standards Board) a publié un exposé-sondage proposant différents amendements sur le traitement des évènements exceptionnels et le plafonnement d'actifs. Afin d'anticiper ces modifications, nous proposons de faire le point sur les mesures envisagées.

Cet exposé-sondage publié en juin 2015 couvre les sujets suivants :

- le calcul de la charge (« net interest » et « current service cost ») suite à une modification, une réduction ou une liquidation de régime,
- le calcul du plafonnement d'actif lorsqu'un régime se trouve en situation de surplus (actif de régime supérieur à l'engagement DBO – Defined Benefit Obligation) dans le cas où une partie tierce a la possibilité de modifier les droits des participants ou de clôturer le régime.

Réévaluation en cas de modification, réduction ou liquidation de régime

Il est proposé que lors de la réévaluation de la provision en cours d'exercice suite à un évènement exceptionnel (modification, réduction ou liquidation de régime) :

- la charge (« net interest » et « current service cost ») soit réévaluée sur la fin de l'exercice en utilisant les hypothèses en date de l'évènement (avec notamment une mise à jour du taux d'actualisation),
- l'assiette du « net interest » sur la fin de l'exercice soit égale à la provision nette réévaluée à la date de l'évènement.

Par ailleurs, les éléments de charge antérieurs à l'évènement ne seraient pas modifiés.

Notons que la pratique de place est d'ores et déjà d'appliquer ces règles, même si celles-ci ne sont pas clairement précisées dans la version actuelle d'IAS 19.

Plafonnement d'actif (IFRIC 14)

Une situation de plafonnement d'actif peut se produire lorsque l'engagement au titre d'un régime de retraite est inférieur à la valeur de l'actif de régime préfinançant cet engagement.

© 2016 GALEA & Associés - Document strictement confidentiel. Toute diffusion ou reproduction partielle ou totale est interdite.

IFRIC 14 précise le mode de calcul de l'avantage économique (sous forme de remboursement ou de réduction de cotisations) servant de base à la détermination du plafonnement de l'actif. **Concrètement, une entreprise ne peut comptabiliser à l'actif de son bilan qu'un montant qu'elle est susceptible de pouvoir récupérer dans le futur.**

L'amendement proposé affine le mode de calcul de l'avantage économique, en particulier en excluant les montants que des parties tierces (par exemple des trustees au Royaume-Uni) peuvent utiliser sans le consentement de l'entreprise (par exemple pour améliorer les garanties des participants au régime). Cela tendrait en pratique à diminuer le montant reconnu à l'actif du bilan de l'entreprise.

Par ailleurs, le traitement d'une interaction entre un plafonnement d'actif et un évènement exceptionnel (modification, réduction ou liquidation de régime) est précisé. Il convient de calculer en premier lieu l'impact résultat de cet évènement, puis dans un second temps l'impact en capitaux propres (OCI – other comprehensive income) du plafonnement d'actif. La norme IAS 19 actuelle ne précise pas l'ordre de calcul lorsque ces 2 évènements ont lieu simultanément, et peut conduire à une application hétérogène de la norme.

En pratique, les régimes français seront peu impactés. Les principaux impacts sont attendus sur le Royaume-Uni si les amendements proposés restaient en l'état.

\\ Calendrier

Cet exposé-sondage a fait l'objet d'un appel à commentaires jusqu'au 19 octobre 2015. Il sera suivi d'un amendement à IAS 19 / IFRIC 14 pour sa version finale, attendue courant 2016.

Une grande diversité de vue est observée parmi les différents commentaires transmis. A titre d'illustration :

- L'ANC (Autorité des Normes Comptables) soutient tous les amendements proposés ;
- L'AAI (Association Actuarielle Internationale) est notamment favorable à laisser une place au jugement quant à l'impact potentiel de l'utilisation du surplus par une partie tierce. Concernant le calcul de la charge suite à un évènement (modification, réduction ou liquidation de régime), l'AAI alerte sur le fait que des évènements « artificiels » peuvent être « encouragés » afin de permettre le recalcul complet de la charge sur l'ensemble des bénéficiaires du régime.

L'IASB devra ainsi composer avec cette diversité de vues pour trouver un consensus et publier la version finale courant 2016.

© 2016 GALEA & Associés - Document strictement confidentiel. Toute diffusion ou reproduction partielle ou totale est interdite.

SANTE / PREVOYANCE

Contrats responsables Santé

Le nouveau cahier des charges du contrat responsable, défini par le décret du 18 novembre 2014, pousse à **repenser quasiment la totalité des contrats existants**.

Tous les contrats souscrits ou renouvelés depuis le 1e avril 2015 doivent se mettre en conformité avec le nouveau cahier des charges pour conserver la qualification « responsable ». Toutefois, une période transitoire, du 1er avril 2015 au 31 décembre 2017, permet une mise en place progressive des nouvelles contraintes, sous réserve que l'acte fondateur du contrat ne soit pas modifié. Toute modification apportée à l'acte fondateur entraîne la sortie de la période transitoire, et donc la mise en conformité immédiate du contrat au nouveau cahier des charges « contrat responsable ».

En intégrant des plafonnements de remboursement, **le législateur a souhaité limiter les coûts de la santé** auxquels sont confrontés les assurés. C'est notamment le cas du plafonnement des dépassements d'honoraires : en limitant les remboursements pour les médecins, et notamment les spécialistes, l'objectif est «de limiter la solvabilisation par les organismes complémentaires des pratiques tarifaires excessives de certains professionnels» et ainsi réguler la facturation des praticiens. Même principe en optique : la limitation des remboursements des équipements d'optique a pour objet de limiter les prix facturés par les opticiens.

Dans les faits, le décret a recours à **des mécanismes de limitation parfois mal adaptés :**

- Le décret plafonne les remboursements totaux (Sécurité sociale et complémentaires) des honoraires à deux fois la base de remboursement de la Sécurité sociale, pour les praticiens non adhérents au contrat d'accès aux soins (CAS). Cependant le CAS, mis en place en décembre 2012, est très peu souscrit par les médecins pratiquant des dépassements d'honoraires, et notamment les spécialistes. Les remboursements d'une grande majorité de praticiens sont donc plafonnés (seul un médecin sur cinq a signé un CAS dans les dix plus grandes villes du pays et la moyenne nationale se situe à un sur trois). Le reste à charge pour l'assuré peut alors être significatif en cas d'hospitalisation ou de prise en charge par un spécialiste pratiquant une spécialité insuffisamment représentée, comme l'ophtalmologie.

- L'encadrement des équipements d'optique propose des planchers et plafonds de garanties élevés. Là où certains contrats complémentaires (individuels ou collectifs) avaient pu axer les remboursements en priorité sur les risques lourds tels que l'hospitalisation et le dentaire, le nouveau cahier des charges des contrats responsables impose d'augmenter la prise en charge des équipements d'optique et génère ainsi un surcoût significatif pour l'assuré alors que parallèlement sa prise en charge sur le risque hospitalisation est réduite. Par ailleurs, les plafonds en Optique apparaissent élevés pour les équipements « simples » (470€) mais peuvent pénaliser les assurés nécessitant des équipements hyper complexes, particulièrement rares et extrêmement coûteux (plafonnés à 850€).

L'obligation de prise en charge à hauteur des frais réels du forfait journalier ne devrait impacter que la prise en charge des hospitalisations longues en psychiatrie qui pouvaient, sur certains contrats, faire l'objet d'une limitation.

Enfin, la limitation de fréquence de remboursement des équipements optique (un équipement tous les deux ans), déjà intégrée dans de nombreux contrats, est une mesure qui tend à harmoniser les conditions de prise en charge avec la réalité du besoin médical en optique (en France, la fréquence moyenne de renouvellement est d'environ 3 ans).

© 2016 GALEA & Associés - Document strictement confidentiel. Toute diffusion ou reproduction partielle ou totale est interdite.

Ce qu'il faut retenir

La nouvelle définition du contrat responsable semble ainsi favoriser le remboursement des équipements optique au détriment des risques lourds : les honoraires en cas d'hospitalisation se trouvent limités et aucune mesure n'a été intégrée concernant le risque dentaire.

Face à ces nouvelles contraintes, des régimes sur complémentaires se développent notamment pour couvrir au mieux les dépassements d'honoraires. Les entreprises semblent soucieuses de maintenir le niveau de couverture de leurs salariés malgré ces nouvelles contraintes des contrats « responsables ».

Chèque santé – article 34 du PLFSS 2016 adopté le 30/11/2015

Au 1er janvier 2016, les entreprises ont l'obligation de proposer un régime complémentaire santé à l'ensemble de leurs salariés.

En pratique, même les salariés ne travaillant dans une entreprise que quelques jours, ou quelques heures, devraient être affiliés au régime complémentaire santé de l'entreprise. Cette obligation génèrerait :

- des problèmes de gestion pour l'employeur,
- des difficultés de financement (charge liée à la cotisation pouvant être significative au regard du salaire) ou de « multi couvertures » pour l'employé.

Pour répondre à ces problématiques, l'article 34 du texte adopté par l'Assemble nationale le 30 novembre prévoit des **possibilités de dispense d'adhésion pour certaines catégories de salariés** (définies par décret en fonction de la nature ou des caractéristiques de leur contrat de travail) **en contrepartie du versement, par l'employeur, d'un « chèque santé »**. Le montant de cette aide financière sera représentatif de la participation de l'entreprise au financement du contrat frais de santé des salariés.

Le versement de ce chèque santé est soumis à la condition que le salarié soit couvert par ailleurs par un contrat complémentaire responsable et ne sera pas cumulable avec d'autres dispositifs tels que le bénéfice de la CMU-C ou de l'ACS (Aide à la Complémentaire Santé).

Son montant sera défini par décret. Il devrait dépendre du régime en place dans l'entreprise ainsi que du temps travaillé par le salarié.

Plusieurs questions restent en suspens : le cas des multi-employeurs, ou les difficultés opérationnelles qui pourraient se poser lorsque le nombre d'heures travaillées par un salarié peut évoluer (heures supplémentaires par exemple).

Cette mesure entrera en vigueur au 1er janvier 2016. Toutefois sa mise en œuvre nécessite la publication des différents décrets d'application (définition des catégories de salariés concernés mais également le montant du chèque santé). Les délais de mise en conformité pour les entreprises sont donc extrêmement courts, et risquent d'entrainer une confusion dans la mise en place de ce dispositif.

© 2016 GALEA & Associés - Document strictement confidentiel. Toute diffusion ou reproduction partielle ou totale est interdite.

galea&associés
actuaires conseil

A propos de GALEA & Associés

GALEA & Associés, cabinet d'Actuaires Conseil, accompagne les entreprises et les organismes d'assurances dans leur gestion des risques et le suivi des régimes de protection sociale (prévoyance, frais de santé, retraite et épargne salariale).

Les services proposés répondent aussi bien à des problématiques stratégiques (réformes de régimes, fusions/acquisitions, création de nouvelles activités, etc.) qu'à des besoins opérationnels (évaluation des passifs sociaux, assistance technique sur les tarifs, les provisions, assistance pour répondre aux besoins réglementaires, etc.).

Les consultants du cabinet interviennent dans ces domaines depuis plus de 20 ans et accompagnent les entreprises et tous types d'organismes d'assurance.

www.galea-associes.eu

01 43 22 11 11

Les articles et opinions contenus dans cette lettre d'actualité sont fournis à titre d'information générale. Nous recommandons qu'aucune décision ne soit prise sur la base de ce seul document, sans échanges préalables avec les équipes de GALEA & Associés.

Par ailleurs, nous vous prions de nous excuser par avance pour toute erreur qui pourrait s'être glissée dans le document et vous invitons à nous la signaler.

© 2016 GALEA & Associés - Document strictement confidentiel. Toute diffusion ou reproduction partielle ou totale est interdite.