

CNAM ACT 204
ACTUARIAT DES REGIMES DE PROTECTION SOCIALE
EXAMEN DU 27 JUIN 2019

Tous documents écrits et calculettes autorisés

EXERCICE 1- ETUDE DE REGIMES DE RETRAITE A PRESTATIONS DEFINIES

Dans le cadre de la politique d'incitation à l'effort de ses cadres dirigeants, une grande entreprise envisage la mise en place d'un régime de retraite supplémentaire en complément des régimes de droit commun au bénéfice de son Comité de Direction Générale.

Celui-ci est composé de 7 hommes (âge atteint au 1/7/2019):

- ✓ 4 ayant 45 ans et un salaire égal à 8 plafonds de la Sécurité Sociale (catégorie A),
- ✓ 2 ayant 50 ans et un salaire égal à 12 plafonds de la Sécurité Sociale (catégorie B),
- ✓ 1 ayant 55 ans et un salaire égal à 20 plafonds de la Sécurité Sociale / catégorie C (un plafond de la Sécurité Sociale vaut environ 40 000 euros).

Les personnes des catégories B et C ont des conjoints âgés de 2 ans de moins qu'eux.

Dans le cadre de la mise en place d'un régime de retraite à prestations définies différentiel, l'entreprise vise à appréhender les coûts du dispositif ainsi que les conditions financières et comptables de mise en œuvre de ce mécanisme pour les comptes de l'entreprise considérée.

De manière concrète, l'entreprise propose de garantir aux salariés une pension de retraite à 65 ans égale à 60 % de leur dernière rémunération (y compris les pensions des régimes de droit commun).

Différentes hypothèses doivent être faites dans l'examen du dossier :

- ✓ les rémunérations à venir des salariés concernés évolueront au même rythme que le plafond de la Sécurité Sociale,
- ✓ l'âge de départ en retraite standard est fixé à 65 ans pour ces personnes,
- ✓ le plafond de la Sécurité Sociale évolue de 2 % par an
- ✓ pas de turn-over dans l'équipe de direction.

Les régimes de retraite de droit commun procurent à un salarié, dont la rémunération de fin de carrière est égale à 8 plafonds de la Sécurité Sociale, un taux de remplacement moyen de sa dernière rémunération de 30 %.

Les régimes de retraite de droit commun procurent, au salarié dont la rémunération est à 12 plafonds de la Sécurité Sociale, une pension qui s'élèvera à 18 % de sa dernière rémunération.

Le taux de remplacement du dernier salaire pour un salarié dont la rémunération est égale à 20 plafonds s'élève à 10 %.

Le régime est institué le 1/1/2019.

1. EVALUATION DES ENGAGEMENTS PRIS DANS LE CADRE DU REGIME DIFFERENTIEL

L'entreprise est soumise aux normes IAS 19.

A ce titre, doit-elle comptabiliser des engagements pris au titre du régime précédemment décrit à fin 2019? Pourquoi ?

Le mode d'évaluation des engagements est basé sur les paramètres financiers suivants à la date de clôture des comptes :

- ✓ Taux d'intérêt des obligations d'Etat : 0,5 %
- ✓ Taux d'intérêt des obligations du secteur privé de première catégorie : 1 %,
- ✓ Taux de croissance anticipée des rémunérations : 1%/an,
- ✓ Taux de croissance estimé des revalorisations des droits liquidés : 0%/an.

Y-a-t-il une différence entre le montant des engagements comptabilisés et le montant des engagements pris dans l'entreprise à fin 2019 ?

Qui est responsable de la bonne fin des opérations au titre du régime dans le cadre d'un régime où un contrat d'assurance-vie a été souscrit pour couvrir une partie des engagements au titre du régime?

On évalue désormais les engagements issus du régime, d'abord de manière littérale puis quantitative :

- ⇒ Quel est le montant de la rente annuelle qui sera acquise par un salarié qui avait une rémunération de 8 plafonds de la Sécurité Sociale à la date de mise en place du régime ? Idem pour un salarié qui avait une rémunération de 12 plafonds de la Sécurité Sociale à la date de mise en place du régime et pour un salarié qui a une rémunération de 20 plafonds de la Sécurité Sociale à la date de mise en place du régime.
- ⇒ Quel est au titre du premier salarié (C) puis des autres salariés le montant de l'engagement porté par le régime lorsque le régime est mis en place ?

Pour ces différentes questions, on précisera les tables de mortalité utilisées et la motivation du choix de ces tables de mortalité si le régime est mis en place :

- ✓ En 2003,
- ✓ En 2019.

Sur les bases et hypothèses décrites précédemment, quelle est la dette actuarielle de l'entreprise (pour les salariés de la catégorie A / pour les salariés de catégorie B/ pour les salariés de la catégorie C) individuellement et globalement selon les normes en vigueur à ce titre lorsque le dispositif est mis en place le 1/1/2019, évaluation au 31/12/2019 ?

Quel est le coût annuel en 2019 du dispositif pour les salariés de catégorie A / de catégorie B/ de catégorie C pour l'entreprise si l'on fait l'hypothèse que le financement initial des droits est fait sur la durée de carrière restant à courir pour chacun des salariés (approximation linéaire du coût des services rendus) ?

Quelle appréciation porter sur le taux de remplacement fourni par le régime pour les 3 catégories de salariés A, B et C ?

2. INTRODUCTION D'UNE NOUVELLE NORME LEGALE

On suppose que la loi plafonne les droits que peuvent acquérir les salariés à une pension égale à 30% de leur dernière rémunération et à des droits acquis annuellement d'au plus 3% de leur dernière rémunération.

Quel sera l'impact de cette loi sur les engagements relatifs aux catégories de salariés A, B et C lors de la liquidation de leurs droits à retraite ?

Quel sera l'impact sur les engagements totaux de l'entreprise au sens de la norme IAS 19 pour l'entreprise ? On effectuera la mesure en termes absolus et relatifs par rapport aux engagements avant introduction de la norme.

3. APPRECIATION DES ENGAGEMENTS PRIS PAR UN GROUPE DANS LE CADRE DE LA NORME IAS 19

L'entreprise précédemment décrite appartient à un groupe d'entreprises soumis à la norme IAS 19 dont les engagements sociaux sont présentés en annexe 3.

Sur la base des documents présentés et des points précédemment évoqués, il convient d'appréhender les éléments suivants.

1. Appréciation du coût des services rendus, maturité des régimes

Dans le cadre des engagements pris, et au regard de la définition du coût des services rendus, en se basant sur la durée des engagements de retraite en Suisse, le niveau d'évolution du coût des services rendus est-il cohérent avec un système d'engagements sociaux stable (hors Royaume-Uni qui est sorti du périmètre d'évaluation en 2018) tel qu'il apparaît dans le document ? Doit-on au contraire considérer que le coût des services rendus fait apparaître un dispositif dans lequel les engagements (hors Royaume-Uni qui est sorti du périmètre d'évaluation en 2018) est décroissant ou croissant ?

Vous justifierez votre appréciation en fournissant une comparaison quantifiée entre le coût des services rendus standards calculés à partir de la durée des engagements, celui présenté en Suisse et en France dans l'annexe et l'évolution du niveau des engagements à fin 2017 et fin 2018 (hors Royaume-Uni) présenté dans l'annexe. On utilisera le cas échéant le lien entre le coût des services rendus d'une année et la dette actuarielle globale.

2. Facteurs actuariels d'évolution des engagements

On exclut de nouveau les engagements liés au Royaume-Uni.

En faisant l'hypothèse que la durée globale des engagements restants est égale à 15 ans, appréciez pour les engagements pris en France les facteurs d'évolution actuariels des engagements entre les deux exercices comptables successifs.

Quelles hypothèses financières expliquent la variation de l'engagement toutes choses égales par ailleurs ? Quelles autres hypothèses actuarielles ont un impact significatif ?

Ce résultat est-il révélateur d'un système d'engagements sociaux au titre de la retraite stable, en croissance, en décroissance ?

De manière globale, et au vu des variations d'hypothèses ainsi que des documents produits (hors Royaume-Uni) quel est le poids des variations d'hypothèses actuarielles indépendantes du fonctionnement du régime dans la variation de l'engagement globale entre les deux exercices successifs 2017 et 2018 ?

4. PARTICIPATION AUX BENEFICES SUR LE REGIME DES RETRAITES

Dans une des entreprises du même groupe, un régime de retraite souscrit par une entreprise au bénéfice de ses salariés, est assuré auprès d'une société d'assurance en ce qui concerne les seuls retraités. Les principales informations sur le régime sont les suivantes :

- ✓ Les rentes sont versées mensuellement à terme échu et ne garantissent pas de réversion.
- ✓ La conversion des droits à retraite lors du départ du salarié est effectuée, contractuellement, sur la base de la table TF 00-02 en cas de vie.
- ✓ Les rentes en cours de service au 31/12/2018 sont les suivantes, sachant qu'il n'y a pas eu de décès au cours de l'année 2018 :

Rentes en cours de service au 31/12/2018			
Effectif	Age au 31/12/2018	Pension individuelle annuelle	Date de liquidation des droits
2	80	8 000 €	01/11/2003
5	70	6 000 €	01/06/2013
1	65	5 000 €	01/03/2018

- ✓ La table de mortalité utilisée pour le provisionnement sera la TGF 00-05 pour tous les assurés.
- ✓ Les intérêts techniques et financiers seront calculés sur la base de la Provision Mathématique d'ouverture.
- ✓ Les rendements financiers obtenus par l'entreprise sont de 3,0% en 2017 et de 2,5% en 2018.
- ✓ La participation aux bénéfices contractuelle est de 90% des résultats, tant techniques que financiers, sans compensation.
- ✓ Le solde de la Provision pour Participation aux Bénéfices (PPB) au 31/12/2017 est de 60 000 €.
- ✓ L'historique des taux d'actualisation ainsi que l'historique des dotations et reprises à la PPB sont les suivants :

Historique des taux d'actualisation		Historique des dotations / reprises à la PPB		
Année	Taux	Année	Dotations	Reprises
2002	2,75%	2010	5 000 €	0 €
2003	2,50%	2011	7 000 €	0 €
2004	2,50%	2012	8 000 €	0 €
2012	1,25%	2013	8 000 €	0 €
2013	1,25%	2014	7 000 €	0 €
2014	0,75%	2015	10 000 €	0 €
2016	0,25%	2016	8 000 €	0 €
2017	0,25%	2017	7 000 €	0 €
2018	0,25%	2018		0 €

- a. Etablir les comptes de résultats relatifs aux rentiers au 31/12/2018 permettant de déterminer le niveau de la dotation à la Provision pour Participation aux Bénéfices, le taux d'actualisation retenu par l'assureur pour son provisionnement est celui utilisé à la liquidation des droits à retraite. On limitera le calcul à l'expression des annuités de rente sous forme de ax sans finaliser le calcul.

EXERCICE 2 : PREVOYANCE

Une entreprise X a mis en place un régime de prévoyance collectif obligatoire Décès et arrêt de travail le 1^{er} janvier 2000 pour l'ensemble de ses salariés, Cadres et Non Cadres.

Près de 20 ans plus tard, si les caractéristiques démographiques de l'entreprise sont restées quasiment inchangées au fil des ans, les conditions techniques et financières ont évolué, sans oublier la réglementation. Pour l'année à venir, la réglementation relative aux Indemnités Journalières versées par la Sécurité Sociale (IJ SS) pourrait être modifiée avec une « forfaitisation » des IJ SS à hauteur de 0,7 SMIC dès le 1^{er} janvier 2020 (pour toute la durée de l'incapacité).

Pour l'ensemble de ces raisons, l'entreprise s'intéresse donc à son régime de prévoyance.

Les garanties depuis l'origine sont les suivantes :

- ✓ Non cadres
 - Décès : capital 100% du salaire quelle que soit la situation de famille
 - Incapacité/Invalidité : 75% du salaire – IJ SS

- ✓ Cadres
 - Décès :
 - capital 200% du salaire quelle que soit la situation de famille
 - ou rente de conjoint viagère à hauteur de 15% du salaire
 - Incapacité/Invalidité : 80% du salaire – IJ SS

Les tarifs, depuis l'origine, sont les suivants :

	Cadre	Non Cadre
Décès (capital ou rente de conjoint pour les cadres)	0,93%	0,37%
Incapacité	0,25%	0,40%
Invalidité	0,15%	0,25%
Total	1,33%	1,02%

Les résultats constés sur les 5 dernières années sont les suivants :

	S/P Cadre	S/P Non Cadre
Décès	120%	90%
Incapacité	88%	118%
Invalidité	75%	80%
Total	109%	99%

Les caractéristiques de la population sont les suivantes.

Collège	Effectif	Age moyen	Marié ou assimilé	Nombre d'Hommes	Salaire moyen (avec une très faible dispersion des salaires)
Personnel Cadre	200	45	160	120	54 764 (3 SMIC)
Personnel Non Cadre	500	40	400	250	23 731 (1,3 SMIC)

1. ANALYSE TARIFAIRE

Quel serait le tarif pour la couverture d'un capital de 200% quelle que soit la situation de famille avec un chargement global de 10% sur la base des tables TF et TH 00-02, en considérant une interpolation linéaire en fonction de la répartition Homme/Femme ? Il pourra être considéré dans la tarification proposée une hypothèse de dispersion en justifiant la méthode.

2. MESURES ACTUARIELLES DES ENGAGEMENTS PRIS

2-1/ Ecrivez la formule de la valeur actuelle probable de la rente de conjoint et précisez l'impact des paramètres techniques sur le niveau (et donc du coût) de la garantie la rente de conjoint. Pour rappel, le TME atteignait 5% dans les années 2000 et moins de 0.5% depuis fin 2018.

2-2/ En supposant que le niveau de la rente de conjoint a été évalué sur la base d'un engagement identique à celui du capital décès, que peut-on en déduire qualitativement sur le choix des salariés, et sur les résultats du régime ?

ANNEXES

Annexe 1 - Extrait réglementaire

Article A. 132-18 Tarif des opérations d'assurance-vie - Tables de mortalité et taux d'intérêt

Les tarifs pratiqués par les entreprises d'assurance sur la vie et de capitalisation et par les fonds de retraite professionnelle supplémentaire comprennent la rémunération de l'entreprise et sont établis d'après les éléments suivants :

1° Un taux d'intérêt technique fixé dans les conditions prévues à l'article A. 132-1.

2° Une des tables suivantes :

a) Tables homologuées par arrêté du ministre de l'économie et des finances, établies par sexe, sur la base de populations d'assurés pour les contrats de rente viagère, et sur la base de données publiées par l'Institut national de la statistique et des études économiques pour les autres contrats ;

b) Tables établies ou non par sexe par l'entreprise d'assurance et certifiées par un actuaire indépendant de cette entreprise, agréé à cet effet par l'une des associations d'actuaire reconnues par l'autorité mentionnée à l'article L. 310-12.

Les tables mentionnées au b sont établies d'après des données d'expérience de l'entreprise d'assurance, ou des données d'expérience démographiquement équivalentes.

Lorsque les tarifs sont établis d'après des tables mentionnées au a, et dès lors qu'est retenue une table unique pour tous les assurés, celle-ci correspond à la table appropriée conduisant au tarif le plus prudent.

Pour les contrats en cas de vie autres que les contrats de rente viagère, les tables mentionnées au a sont utilisées en corrigeant l'âge de l'assuré conformément aux décalages d'âge ci-annexés.

Pour les contrats de rentes viagères, en ce compris celles revêtant un caractère temporaire, et à l'exception des contrats relevant du chapitre III du titre IV du livre Ier, le tarif déterminé

en utilisant les tables mentionnées au b ne peut être inférieur à celui qui résulterait de l'utilisation des tables appropriées mentionnées au a.

Pour les contrats collectifs en cas de décès résiliables annuellement, le tarif peut être établi d'après les tables mentionnées au a avec une méthode forfaitaire si celle-ci est justifiable.

Annexe 2

	TGH05			TGF05			TPG93		
	-1%	0%	1%	-1%	0%	1%	-1%	0%	1%
²⁰ E ₄₅ (G 1964)	1,170547308	0,957398764	0,784630863	1,175757264	0,961660023	0,788123154	1,168706489	0,955893145	0,783396942
¹⁵ E ₅₀ (G 1964)	1,119691631	0,963000142	0,829479667	1,124437681	0,967082022	0,832995591	1,119538801	0,962868699	0,829366448
¹⁰ E ₅₅ (G 1964)	1,073666474	0,971004713	0,8790379	1,073666474	0,971004713	0,880515661	1,075471428	0,972637081	0,880515661
a ₆₅ (G 1954)	27,96	24,12	21,01	32,55	27,61	23,69	28,04	24,20	21,09
a ₆₅ (G 1959)	28,86	24,81	21,55	33,54	28,35	24,25	28,77	24,77	21,54
a ₆₅ (G 1964)	29,76	25,50	22,08	34,53	29,08	24,80	29,49	25,33	21,97
a ₆₅ (G 1969)	30,66	26,18	22,61	35,53	29,82	25,35	30,22	25,88	22,40
a ₆₅ (G 1971)	31,55	26,86	23,13	36,51	30,54	25,88	30,94	26,43	22,82
a ₆₃ (G 1954)	30,29	25,89	22,37	35,03	29,43	25,04	30,40	26,00	22,47
a ₆₃ (G 1959)	31,23	26,60	22,92	36,04	30,17	25,59	31,16	26,58	22,92
a ₆₃ (G 1964)	32,17	27,31	23,45	37,06	30,92	26,14	31,92	27,16	23,36
a ₆₃ (G 1969)	33,10	28,01	23,98	38,08	31,66	26,68	32,68	27,73	23,80
a ₆₃ (G 1971)	34,04	28,71	24,51	39,10	32,39	27,22	33,43	28,29	24,22
a _{63,65} (G 1954)	22,39	19,75	17,55	26,78	23,22	20,32	22,66	19,99	17,77
a _{63,65} (G 1959)	23,25	20,45	18,12	27,73	23,96	20,90	23,38	20,57	18,24
a _{63,65} (G 1964)	24,12	21,14	18,68	28,70	24,72	21,49	24,09	21,14	18,70
a _{63,65} (G 1969)	24,98	21,82	19,23	29,68	25,47	22,08	24,80	21,71	19,15
a _{63,65} (G 1971)	25,83	22,50	19,77	30,66	26,22	22,66	25,50	22,27	19,60

la déclaration AMF n° 2018 – 01 du 2 juillet 2018 effective à compter du 1^{er} janvier 2019, les ressources allouées au contrat de liquidité sont ramenées à 50,0 millions d'euros depuis le 1^{er} janvier 2019.

Programme de rachat d'actions

Dans le cadre du programme de rachat d'actions autorisé par l'Assemblée générale des actionnaires du 26 avril 2018, le Groupe a mis en place, le 29 octobre 2018, un contrat d'achat d'actions avec un prestataire de services d'investissement, portant sur une première tranche d'un volume maximal de 631 000 actions, soit environ 0,5 % du capital social, dans la limite d'un montant de 300 millions d'euros et à un cours n'excédant pas 480 euros. Ces rachats sont prévus pour une durée de 4 mois au plus, et les actions ainsi rachetées sont destinées à être annulées.

Le Groupe a ainsi procédé en 2018 à l'acquisition de 429 017 titres, toujours en sa possession au 31 décembre 2018.

25.2 Affectation du résultat 2018 et distribution de dividende

Le Conseil d'administration de Kering du 11 février 2019 a décidé de proposer à l'Assemblée générale du 24 avril 2019 appelée à statuer sur les comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2018, de distribuer au titre de cet exercice un dividende en numéraire de 10,50 euros par action.

Un acompte sur ce dividende en numéraire de 3,50 euros par action a été mis en paiement le 17 janvier 2019, à la suite de la décision du Conseil d'administration de Kering du 14 décembre 2018.

La somme qui serait distribuée en numéraire en 2019 atteindrait donc 1 322,0 millions d'euros, compte tenu des actions Kering auto-détenues dans le cadre du programme de rachat d'actions.

Le dividende distribué en numéraire au titre de l'exercice 2017 était de 6,00 euros par action, soit 757,7 millions d'euros. La distribution de dividende au titre de l'exercice 2017 comprenait également une distribution exceptionnelle de dividende en nature sous la forme d'actions PUMA pour un montant de 4 514,5 millions d'euros, correspondant au nombre d'actions PUMA distribuées (10 523 276 actions) valorisées au cours d'ouverture du 16 mai 2018, soit 429,00 euros.

Note 26 – Avantages du personnel et assimilés

26.1 Description des principaux régimes de retraite et autres avantages similaires

Selon les lois et usages propres à chaque pays, le personnel du Groupe bénéficie d'avantages à long terme ou postérieurs à l'emploi en complément de sa rémunération à court terme. Ces avantages complémentaires prennent la forme soit de régimes à cotisations définies, soit de régimes à prestations définies.

Dans le cadre de régimes à cotisations définies, le Groupe n'a pas d'obligation d'effectuer des versements supplémentaires en sus des cotisations déjà versées. Les cotisations de ces régimes sont inscrites en charges lorsqu'elles sont encourues.

Les régimes à prestations définies donnent lieu à une évaluation actuarielle par des experts indépendants. Ces avantages concernent principalement des retraites complémentaires obligatoires (LPP) en Suisse, des indemnités de rupture légale (TFR) en Italie et des indemnités de fin de carrière et des médailles du travail en France.

- **Retraite complémentaire obligatoire (LPP) en Suisse**

En Suisse, les régimes de retraite sont des régimes à cotisations définies avec la garantie d'un crédit d'intérêt minimal et un taux de conversion fixe à la retraite. Cependant, les régimes de retraite des entités suisses du Groupe offrant des avantages supérieurs aux obligations minimales stipulées par la loi LPP/BVG, ils font par

conséquent l'objet d'une provision au titre des régimes à prestations définies pour la part dite sur-obligatoire.

Ces plans de retraite sont généralement constitués en fondations ayant ainsi la forme d'entités juridiques distinctes. Ces fondations peuvent être dédiées ou collectives. Le Conseil de ces fondations, composé à parts égales de représentants de l'employeur et des employés, est responsable de la gouvernance du régime et porte les risques d'investissement et de longévité. Dans le cadre d'une fondation collective, celle-ci transfère une partie des prestations de risque à une compagnie d'assurance.

- **Indemnité de rupture légale (TFR) en Italie**

Les plans en Italie correspondent au « *Trattamento di Fine Rapporto* » (TFR), créé par la loi 297 adoptée le 29 mai 1982, et qui s'applique à tous les travailleurs du secteur privé en cas de rupture du contrat de travail quelle qu'en soit la raison (démission volontaire, résiliation à l'initiative de l'employeur, décès, invalidité, retraite).

Depuis 2007, les entreprises ayant au moins 50 salariés ont dû externaliser le financement des TFR. Cela concerne la grande majorité des entités du groupe Kering.

- **Indemnité de fin de carrière et des médailles du travail en France**

En France, l'indemnité de fin de carrière est un montant forfaitaire versé par la société à l'employé à son départ en retraite. Le montant de cette prestation dépend de la durée de service de l'employé à la date de la retraite et est défini

par convention collective. Cette indemnité ne fournit pas de droits acquis aux employés avant qu'ils atteignent l'âge de la retraite. Cette indemnité de fin de carrière n'est pas liée à d'autres prestations de retraite telles que les pensions versées par la sécurité sociale ou les fonds complémentaires (ARRCO et AGIRC), qui sont pour leur part des régimes à cotisations définies.

En France, les médailles du travail ne sont pas obligatoires mais sont symboliques : il n'existe aucune obligation légale de verser une prestation aux salariés. Néanmoins, certaines entités françaises du groupe Kering ont choisi de donner une gratification à leurs salariés quand ils reçoivent l'une des médailles d'ancienneté accordées à 20, 30, 35 et 40 ans d'activité depuis le début de leur vie professionnelle.

26.2 Variation de la provision pour retraites et autres avantages similaires

(en millions d'euros)

2018

	Valeur actualisée de l'obligation	Juste valeur des actifs	Situation financière	Variation	
				Autres éléments du résultat global	Compte de résultat
Au 1^{er} janvier	292,0	155,6	136,4	53,7	
Actifs détenus en vue de la vente⁽¹⁾	(83,8)	(52,6)	(31,2)		
Coûts des services rendus de la période	12,5		12,5		(12,5)
Charges d'intérêts financiers	2,0		2,0		(2,0)
Produits d'intérêts financiers sur les actifs		0,8	(0,8)		0,8
Coûts des services passés	(2,4)		(2,4)		2,4
Écarts actuariels	(12,6)	(0,6)	(12,0)	(12,0)	
<i>Effet des changements d'hypothèses démographiques</i>	(3,4)		(3,4)	(3,4)	
<i>Effet des changements d'hypothèses financières</i>	(6,1)		(6,1)	(6,1)	
<i>Effet des ajustements liés à l'expérience</i>	(3,1)		(3,1)	(3,1)	
<i>Rendements des actifs à l'exclusion des produits financiers</i>		(0,6)	0,6	0,6	
Prestations servies	(10,0)	(6,9)	(3,1)		
Cotisations effectuées par les participants/salariés	5,0	5,0			
Cotisations effectuées par l'employeur		5,4	(5,4)		
Variation de périmètre	0,1		0,1		
Contrat d'assurance	(0,9)	(0,9)			
Dépenses administratives		(0,4)	0,4		(0,4)
Différences de change	4,9	4,8	0,1		
Au 31 décembre	206,8	110,2	96,6	41,7	(11,7)

(1) L'ensemble des actifs et passifs de PUMA, Stella McCartney, Voiccom et Christopher Kane ont été reclassés en Actifs détenus en vue de la vente et Dettes associées à leur date de classement respective, conformément à la norme IFRS 5 (cf. comptes consolidés, Note 3.1 – Recentrage stratégique et activités abandonnées).

Au 31 décembre 2018, la valeur actuelle de l'obligation est égale à 206,8 millions d'euros (292,0 millions d'euros au 31 décembre 2017) et se décompose comme suit :

- 54,0 millions d'euros liés à des régimes entièrement non financés (64,3 millions d'euros au 31 décembre 2017) ;
- 152,8 millions d'euros liés à des régimes entièrement ou partiellement financés (227,7 millions d'euros au 31 décembre 2017).

5 **Éléments financiers** – Comptes consolidés au 31 décembre 2018

(en millions d'euros)

2017

	Valeur actualisée de l'obligation	Juste valeur des actifs	Situation financière	Variation	
				Autres éléments du résultat global	Compte de résultat
Au 1^{er} janvier	304,9	154,1	150,8	76,3	
Coûts des services rendus de la période	17,5		17,5		(17,5)
Réductions et règlements (curtailment)	0,1		0,1		
Charges d'intérêts financiers	2,9		2,9		(2,9)
Produits d'intérêts financiers sur les actifs		1,5	(1,5)		1,5
Coûts des services passés	(0,1)		(0,1)		0,1
Écarts actuariels	(18,0)	4,6	(22,6)	(22,6)	
<i>Effet des changements d'hypothèses démographiques</i>	0,2		0,2	0,2	
<i>Effet des changements d'hypothèses financières</i>	(12,6)		(12,6)	(12,6)	
<i>Effet des ajustements liés à l'expérience</i>	(5,6)		(5,6)	(5,6)	
<i>Rendements des actifs à l'exclusion des produits financiers</i>		4,6	(4,6)	(4,6)	
Prestations servies	(14,1)	(8,9)	(5,2)		
Cotisations effectuées par les participants/salariés	5,1	5,1			
Cotisations effectuées par l'employeur		8,3	(8,3)		
Variation de périmètre	6,9	2,2	4,7		
Contrat d'assurance	(1,1)	(1,1)			
Dépenses administratives		(0,5)	0,5		(0,5)
Différences de change	(12,1)	(9,7)	(2,4)		
Au 31 décembre	292,0	155,6	136,4	53,7	(19,3)

26.3 Répartition de la valeur actualisée de l'obligation par pays

(en millions d'euros)

	31/12/2018	31/12/2017
Retraites complémentaires (LPP) – Suisse	148,2	152,2
Régimes supplémentaires – Royaume-Uni	-	41,5
Indemnités de rupture légale (TFR) – Italie	31,8	31,8
Indemnités de fin de carrière – France	21,5	23,3
Autres	5,3	43,2
Valeur actualisée de l'obligation au 31 décembre	206,8	292,0

26.4 Cotisations à verser en 2019 par pays

(en millions d'euros)

	Total	Suisse	Italie	France	Autres
Cotisations 2019	6,0	5,6	-	0,4	-

26.5 Juste valeur des actifs par type d'instruments financiers

<i>(en millions d'euros)</i>	31/12/2018		31/12/2017	
		%		%
Instruments d'emprunt	41,1	37,3 %	40,7	26,2 %
Instruments de capitaux propres	28,9	26,2 %	27,1	17,4 %
Immobilier	2,15	19,5 %	2,17	13,9 %
Fonds d'investissement	-	-	18,5	11,9 %
Contrats d'assurance	0,4	0,4 %	17,2	11,1 %
Dérivés	8,2	7,4 %	15,6	10,0 %
Trésorerie et équivalents de trésorerie	2,6	2,4 %	3,1	2,0 %
Autres actifs	7,5	6,8 %	11,7	7,5 %
Juste valeur des actifs au 31 décembre	110,2		155,6	

26.6 Hypothèses actuarielles

	France		Suisse		Italie		Royaume-Uni	
	2018	2017	2018	2017	2018	2017	2018	2017
Maturité moyenne des plans	12,0	13,8	13,4	17,4	12,5	12,8	-	24,6
Taux d'actualisation	1,75 %	1,75 %	1,00 %	0,70 %	1,75 %	1,75 %	-	2,60 %
Taux de croissance attendu des salaires	2,40 %	3,17 %	1,28 %	1,14 %	3,00 %	3,00 %	-	1,00 %
Taux d'inflation	1,75 %	1,75 %	0,70 %	0,70 %	1,75 %	1,75 %	-	2,40 %

Les analyses de sensibilité menées sur les hypothèses actuarielles montrent qu'une hausse ou une baisse de 50 points de base du taux d'actualisation ne serait pas significative et représenterait moins de 0,2 % du total des capitaux propres du Groupe.

