

La mise en place dans les entreprises de la norme IAS 19

ACN - 18 janvier 2005

Norbert Gautron

Actuaire Associé

WINTER & Associés

ngautron@winter-associes.fr

SOMMAIRE

I - .	Présentation générale de la norme IAS 19	
II - .	Les engagements pris par les entreprises envers leurs salariés et anciens salariés	
II - 1.	Les « Avantages au Personnel » suivant la norme IAS 19	
II - 2.	Les grandes caractéristiques des régimes de retraite	
II - 3.	Les autres types d'engagements	
III - .	La comptabilisation des engagements selon la norme IAS 19	
III - 1.	Principes généraux	
III - 2.	La méthode d'estimation de la valeur des engagements	
III - 3.	Les hypothèses de projection	
III - 4.	Exemple	
III - 5.	Etat comptable	
IV - .	Les conséquences de l'entrée en vigueur de la norme IAS 19	

Extraits de la note : « La mise en place dans les entreprises de la norme IAS 19 »

I. PRESENTATION GENERALE DE LA NORME

✓ *Les normes internationales :*

- Une information à destination des investisseurs financiers,
- De nombreuses normes dans tous les domaines,
- Applicables depuis le 01/01/2005 pour les entreprises faisant appel public à l'épargne,
- L'avènement de la notion de Juste Valeur,
- « Substance over form ».

✓ *L'IAS 19 :*

- Les « Avantages au personnel »,
- Parallèlement en France, la recommandation du CNC du 1er avril 2003.

II. LES ENGAGEMENTS PRIS PAR LES ENTREPRISES ENVERS LES SALARIES ET ANCIENS SALARIES

La notion d'Avantage au Personnel

La norme prévoit quatre types d'avantages accordés aux salariés au titre des services rendus :

- ✓ les avantages à court terme (salaires, cotisations de sécurité sociale, congés payés, primes payables dans les 12 mois suivant la fin de l'exercice, ...),
- ✓ les avantages postérieurs à l'emploi (retraite, frais de santé et prévoyance pour les retraités, ...),
- ✓ les avantages à long terme (invalidité de longue durée, médailles du travail, congés sabbatiques, primes payables 12 mois ou plus après la fin de l'exercice, l'intéressement, ...),
- ✓ les indemnités de fin de contrat de travail.

II. LES ENGAGEMENTS PRIS PAR LES ENTREPRISES ENVERS LES SALARIES ET ANCIENS SALARIES

Les types de régimes de retraite

De manière schématique, les régimes de retraite supplémentaires d'entreprises peuvent être classés dans deux catégories :

- ✓ *les régimes à cotisations définies* : les entreprises s'engagent à cotiser régulièrement au régime (géré par une entité distincte) pour le compte des salariés (une cotisation exprimée par exemple en % des salaires). Elles ne prennent aucun engagement sur le montant de la retraite supplémentaire qui sera versée in fine aux salariés et n'ont aucune obligation de paiement de cotisations supplémentaires si le régime ne dispose pas de suffisamment d'actifs pour financer les avantages accordés dans le cadre des services rendus par les salariés.
- ✓ *les régimes à prestations définies* : il s'agit des autres types de régimes. Un régime à prestations définies peut habituellement être soit de type additionnel, soit de type différentiel. Dans le premier cas, la rente versée s'ajoutera aux pensions servies par les régimes obligatoires. Dans le second cas, la rente correspondra à la différence entre un objectif global de retraite (encore appelé « chapeau » dans certains régimes) et les pensions servies par les régimes obligatoires, voire par des régimes à cotisations définies.

La norme IAS 19 ne traite que des régimes à prestations définies, c'est-à-dire les régimes pour lesquels l'entreprise a pris un engagement de résultat et non un simple engagement de moyen comme dans les régimes à cotisations définies.

Principes généraux

- ✓ l'enregistrement au passif du bilan de l'entreprise d'un montant égal à ¹⁰ :
 - la valeur actuelle probable des prestations futures à verser aux salariés en tenant compte de l'ancienneté dans l'entreprise au moment des évaluations (ou la valeur actuelle probable des prestations en cours de service pour les bénéficiaires de rentes),
 - diminuée de la « juste valeur » des actifs de couverture du régime (comme par exemple un contrat d'assurance souscrit par l'entreprise auprès d'une compagnie d'assurance ou d'une mutuelle ou d'une institution de prévoyance¹¹).

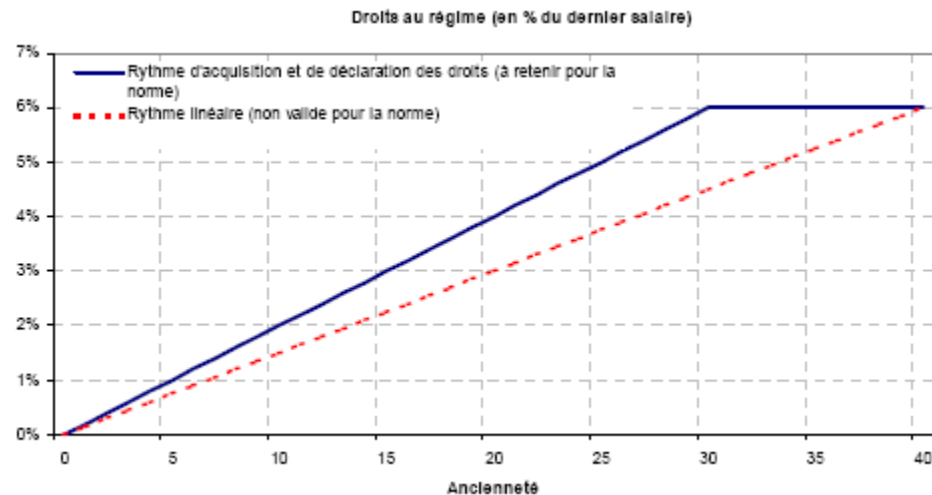
Principes généraux

- ✓ la comptabilisation en charges (voire en produits dans certains cas) du coût annuel des régimes de retraite, afin de rattacher la charge (ou le produit) à l'exercice comptable concerné. Ce coût est défini par la norme de la manière suivante :
 - le coût des services rendus au cours de l'exercice par les salariés,
 - majoré du coût financier du régime,
 - diminué du rendement attendu des actifs de couverture du régime,
 - augmenté de l'amortissement des pertes actuarielles,
 - diminué de l'amortissement des gains actuariels.

Méthode d'évaluation des engagements

La norme IAS 19 impose la méthode à retenir pour estimer chacun des termes ci-avant. Il s'agit de la méthode des « Unités de Crédit Projetées », qui présente les caractéristiques suivantes :

- ✓ méthode actuarielle, basée sur l'estimation des prestations futures probables (à partir des salaires projetés au moment du départ à la retraite), qui repose sur le principe suivant lequel chaque période de service rendu donne lieu à une unité supplémentaire de droits à prestations.
- ✓ méthode rétrospective, qui définit la valeur de l'engagement au moment de l'évaluation en se fondant sur le rythme d'acquisition des droits prévu au régime. L'objectif est d'attribuer à chaque année passée la quote-part de droits lui revenant. Le graphique ci-dessous illustre le rythme de déclaration des droits dans un régime à prestations définies (de type additif) qui accorde une retraite annuelle égale à 0,2% du dernier salaire par année d'ancienneté (l'ancienneté prise en compte dans le calcul des droits du régime étant plafonnée à 30 ans).



III. LA COMPTABILISATION DES ENGAGEMENTS SUIVANT LA NORME

Hypothèses de projection

- ✓ Le taux d'actualisation des prestations futures, qui d'après la norme doit être choisi « par référence à un taux de marché à la date de clôture fondé sur les obligations d'entreprises de première catégorie. Dans les pays où ce type de marché n'est pas actif, il faut prendre le taux (à la clôture) des obligations d'État. La monnaie et la durée des obligations d'entreprises ou des obligations d'État doivent être cohérentes avec la monnaie et la durée estimée des obligations au titre des avantages postérieurs à l'emploi ».
- ✓ Les hypothèses propres à l'entreprise et à ses salariés et ex-salariés : taux d'augmentation annuel des salaires, taux de turnover, âges de départ à la retraite, les taux de décès, ...
- ✓ Les hypothèses propres aux régimes de retraite obligatoires : évolution du plafond annuel de la Sécurité Sociale, évolution de la valeur du point et du salaire de référence des régimes obligatoires, ...
- ✓ Les autres hypothèses financières : le rendement attendu des actifs de couverture, l'inflation anticipée, ... Le niveau de l'inflation anticipée retenue dans les évaluations actuarielles peut être choisi à partir d'une analyse des obligations d'état indexées sur l'inflation (cf graphe ci-dessous).

III. LA COMPTABILISATION DES ENGAGEMENTS SUIVANT LA NORME

Exemple

Un régime de retraite à prestations définies prévoit le versement d'une retraite annuelle égale à 0,2% du salaire par année d'ancienneté dans l'entreprise. L'entreprise cherche à estimer la valeur de l'engagement pour un salarié de 43 ans percevant un salaire de 100 000 euros, présent dans l'entreprise depuis 10 ans.

Les hypothèses suivantes sont formulées pour valoriser l'engagement :

- ✓ Age de départ à la retraite : 63 ans,
- ✓ Taux annuel de progression des salaires : 3%,
- ✓ Taux annuel de sortie de l'entreprise (y compris décès) : 2%,
- ✓ Taux de rendement des obligations : 3,5%.
- ✓ Taux annuel de revalorisation des rentes : 2%.

Le calcul de l'engagement sera réalisé de la manière suivante :

- ✓ Estimation de la rente à verser au moment du départ à la retraite (sur la base du salaire au terme) :
 $100\,000 \text{ euros} \times 1,03^{20} \times 0,2\% \times 30 \text{ ans} = 10\,836,67 \text{ euros}.$
- ✓ Estimation de la valeur actuelle des prestations futures :
 $10\,836,67 \text{ euros} \times \text{coefficient de rente}^{12} \times (1-2\%)^{20} \times 1,035^{-20} = 80\,207,65 \text{ euros}.$
- ✓ Engagement (valeur des droits passés) :
 $80\,207,65 \text{ euros} \times 10 \text{ ans} / 30 \text{ ans} = 26\,735,88.$
- ✓ Droits de l'année :
 $80\,207,65 \text{ euros} / 30 = 2\,673,59.$

III. LA COMPTABILISATION DES ENGAGEMENTS SUIVANT LA NORME

Etat comptable (hors amortissement des écarts et première application de la norme)

	Engagements bruts	-	Actifs de couverture	=	Provision nette
[1]	Droits acquis à la date d'évaluation		Fonds à la date d'évaluation		Provision à la date d'évaluation
[2]	Droits de l'année suivante		Cotisation versées au cours de l'année		Droits de l'année - Cotisations
[3]	Charge d'intérêts sur les droits		Rendement attendu du fonds		Charge d'intérêts - Rendement attendu
[4]	Prestations attendues l'année suivante		Prestations attendues l'année suivante (prélevées sur le fonds)		Prestations attendues l'année suivante (payées par l'entreprise)
[5]	Droits acquis projetés un an plus tard		Fonds estimé un an plus tard		Provision estimée un an plus tard
[6]	Droits acquis réels un an plus tard		Fonds réel un an plus tard		Provision réelle un an plus tard
[7]	Ecarts actuariels sur les engagements		Ecarts actuariels sur les actifs		Ecarts actuariels

[1] : Les droits acquis sont évalués suivant la méthode des "Unités de Crédit Projetées".

[2] : Les droits de l'année sont également déterminées au moment des évaluations.

[3] : La charge d'intérêts est calculée à partir de formules du type :

Droits acquis à la date d'évaluation x Taux d'actualisation + (Droits de l'année suivante - Prestations attendues) x Taux d'actualisation / 2

[4] : Les prestations attendues l'année suivante sont estimées dans le cadre de l'évaluation des engagements.

[5] = [1] + [2] + [3] - [4]

[6] : Les évaluations effectuées l'année suivante fournissent les véritables valeurs.

[7] = [6] - [5]

III. LES CONSEQUENCES DE L'ENTREE EN VIGUEUR DE LA NORME

- ✓ *Une « chasse » aux engagements accordés aux salariés.*
- ✓ *Une véritable prise de conscience du coût réel des engagements pris, plus particulièrement en retraite.*
- ✓ *Dans certains cas, une renégociation des régimes mis en place au sein des entreprises et le remplacement des régimes à prestations définies par des régimes à cotisations définies (ou un mélange cotisations définies/prestations définies générateur d'engagements moindres).*
- ✓ *Une accélération de l'externalisation des engagements auprès d'organismes assureurs.*
- ✓ *La mise en place d'une « veille sociale » interne dans certaines entreprises.*
- ✓ *Davantage de transparence dans l'information communiquée sur les régimes de retraite à prestations définies.*