



NORME IAS 19

AVANTAGES DU PERSONNEL

Table des matières

NORME IAS 19 : AVANTAGES DU PERSONNEL	3
1.1. LA PRÉSENTATION SUCCINCTE DE LA NORME	3
1.1.1. L'esprit de la norme	3
1.1.2. Le champ d'application de la norme.....	3
1.1.3. Définitions	3
1.2. LE CONTENU DE LA NORME	4
1.2.1. Les avantages à court terme	4
1.2.2. Les régimes de retraite à cotisations définies	5
1.2.3. Le cas particulier de certains régimes inter-entreprises	5
1.2.5. Les autres avantages à long terme.....	5
1.2.6. Les indemnités de fin de contrat de travail	6
1.2.7. Les avantages sur capitaux propres.....	6
1.3. LA PRÉPARATION DU PASSAGE A L'APPLICATION DE LA NORME	7
1.3.1. Les principales différences avec le référentiel français	7
1.3.3. Les dispositions de la norme de première adoption	7
1.3.4. Les principaux cas d'impact.....	8

NORME IAS 19 : AVANTAGES DU PERSONNEL

1.1. LA PRÉSENTATION SUCCINCTE DE LA NORME

1.1.1. L'esprit de la norme

IAS 19 a pour principal objet d'obliger les entreprises à provisionner la charge future probable à laquelle elles seront exposées à raison d'avantages consentis à leur personnel, qu'ils découlent d'obligations juridiques (dispositions légales ou réglementaires, convention collective, accord d'entreprise...) ou d'usages.

1.1.2. Le champ d'application de la norme

La norme s'applique à tous les avantages du personnel, qu'ils aient leur base dans une obligation juridique nommée (contrat de travail, convention collective) ou une obligation implicite innommée (usage de fournir telle prestation complémentaire, de couvrir l'inflation). Elle couvre aussi bien les avantages à court terme comptabilisés en salaires et charges, que les avantages à long terme (non dus dans les 12 mois), comprenant eux-mêmes les indemnités de fin de contrat de travail et les avantages postérieurs à l'emploi. En totalité, la norme distingue cinq catégories d'avantages au personnel :

- Avantages à court terme.
- Avantages postérieurs à l'emploi tels que les retraites.
- Autres avantages postérieurs à l'emploi tels que les absences rémunérées à long terme, Avantages liés à l'ancienneté, indemnités d'invalidité.
- Indemnités de fin de contrat de travail.
- Avantages sur capitaux propres.

Elle décrit pour chacun les règles d'évaluation et de comptabilisation ainsi que les informations à fournir.

1.1.3. Définitions

Avantages du personnel : Toutes formes de contrepartie donnée par une entreprise au titre des services rendus par son personnel.

Avantages à court terme : La norme définit ainsi les avantages (autres que les indemnités de fin de contrat de travail et les avantages sur capitaux propres) qui sont dus intégralement dans les 12 mois suivant la fin de l'exercice pendant lequel les salariés ont rendus les services correspondants.

Avantages à long terme : Ceux-ci ne sont pas dus intégralement dans les douze mois suivant la fin de l'exercice pendant lequel les salariés ont rendu les services correspondants. Les indemnités de fin de carrière, les prestations de retraite, les prestations de prévoyance s'appliquant après la date de départ en retraite en sont des exemples.

Régimes d'avantages postérieurs à l'emploi : Accords formalisés ou non, en vertu desquels une entreprise verse des avantages postérieurs à l'emploi, à un ou plusieurs membres du personnel.

Régimes à cotisations définies : Régimes d'avantages postérieurs à l'emploi en vertu desquels l'entreprise verse des cotisations définies à une entité distincte (un fonds) et où son obligation se limite au montant qu'elle s'engage à payer au fonds. Le montant des avantages reçus par le membre du personnel est déterminé par le montant des cotisations versées (par l'employeur) et par le rendement des placements effectués grâce aux cotisations. En conséquence, le risque actuariel et le risque de placement pèsent sur les salariés mais pas sur l'entreprise (régimes de retraite par répartition ARRCO et AGIRC).

Régimes à prestations définies : Régimes d'avantages postérieurs à l'emploi autre que les régimes à cotisations définies. L'entreprise a l'obligation de payer les prestations convenues aux membres de son personnel en activité et aux anciens salariés. Le risque actuariel et le risque de placement incombent à l'entreprise (l'indemnité de fin de carrière est l'exemple le plus classique dans le contexte français).

Autres avantages à long terme : La norme définit comme autres avantages à long terme les congés liés à l'ancienneté, les congés sabbatiques, les jubilés, l'intéressement, les primes, et les rémunérations différées s'ils sont payables 12 mois ou plus après la fin de l'exercice.

1.2. LE CONTENU DE LA NORME

1.2.1. Les avantages à court terme

Comptabilisation et évaluation :

Les avantages à court terme sont comptabilisés au titre de la période au cours de laquelle les services ont été rendus par les membres du personnel et pour le montant que l'entreprise s'engage à payer. Les obligations au titre des avantages à court terme sont évaluées sur une base non actualisée.

Les absences rémunérées à court terme cumulables (congrés payés) sont comptabilisées au moment où les membres du personnel rendent les services qui augmentent leurs droits à absences rémunérées futures. Les absences rémunérées non cumulables (RTT) sont comptabilisées lors de leur survenance.

Sous ces différents aspects, IAS 19 ne présente pas de différence marquée par rapport aux textes comptables français et ne sera pas davantage détaillée.

Informations à fournir :

IAS 19 ne prévoit pas de dispositions particulières quant à l'information à fournir sur les avantages à court terme. Elle rappelle que IAS 01 « *présentation des états financiers* » prévoit une information sur les charges de personnel ; elle rappelle par ailleurs que IAS 24 « *informations relatives aux parties liées* » demande que l'entreprise indique les avantages consentis à ses principaux dirigeants.

1.2.2. Les régimes de retraite à cotisations définies

Comptabilisation et évaluation :

La comptabilisation des régimes à cotisations définies est simple car l'obligation de l'entreprise présentant ses états financiers est déterminée par les montants à payer pour l'exercice. Aucune hypothèse actuarielle n'est nécessaire pour évaluer l'obligation ou la dépense, et les écarts actuariels n'existent pas.

Informations à fournir :

L'entreprise doit indiquer le montant comptabilisé en charges au titre des régimes à cotisations définies et fournir les informations sur les cotisations aux régimes à cotisations définies pour ses principaux dirigeants.

1.2.3. Le cas particulier de certains régimes inter-entreprises

Les régimes inter-entreprises doivent être classés par l'entreprise en régime à cotisations définies ou en régime à prestations définies, en fonction de leurs termes. Ils suivent ensuite le traitement de leur catégorie.

1.2.4. Les régimes à prestations définies

Il existe deux catégories de régimes à prestations définies :

- Les régimes non financés où l'entreprise se contente de provisionner l'engagement pris, sans mettre en face un actif liquide ou quasi-liquide.
- Les régimes dits financés, c'est-à-dire, ceux qui sont totalement ou partiellement financés par les cotisations versées par l'entreprise adhérente à une entité ou un fonds, juridiquement distinct, et sur lesquelles sont prélevées les prestations servies au personnel.

L'entreprise doit procéder à l'estimation du montant des avantages accumulés par ses collaborateurs en contrepartie des services rendus pendant l'exercice et les exercices antérieurs, en recourant à des hypothèses actuarielles et financières, et selon la méthode prescrite par la norme. Elle doit ensuite comptabiliser le montant des charges encourues et ses engagements.

1.2.5. Les autres avantages à long terme

Comptabilisation et évaluation :

Les règles applicables à l'évaluation et la comptabilisation des engagements de retraite et assimilés s'appliquent au traitement des autres avantages postérieurs à l'emploi. Toutefois, les écarts actuariels ne peuvent être différés et en cas d'adhésion à un nouveau régime ou modification des prestations consenties par un régime, les coûts des services passés sont immédiatement comptabilisés sans qu'il soit fait de distinction entre droits acquis et droits non encore acquis.

Informations à fournir :

La norme ne prévoit pas de dispositions particulières s'agissant des autres avantages postérieurs à l'emploi (en dehors de ceux consentis aux principaux dirigeants).

1.2.6. Les indemnités de fin de contrat de travail

Comptabilisation et évaluation :

Une entreprise doit comptabiliser ces indemnités au passif et en charges si, et seulement si, elle a un plan formalisé et détaillé de licenciement ou d'incitation au départ volontaire. Les indemnités relatives aux plans de départ volontaires doivent être évaluées en tenant compte du nombre probable de salariés qui accepteront l'offre. Si leur nombre ne peut être estimé de façon fiable, l'entreprise ne peut pas comptabiliser de charge mais doit faire mention du passif éventuel dans les notes annexes (IAS 37). Si, les indemnités sont payables plus de 12 mois après la clôture de l'exercice, leur montant doit être actualisé.

Informations à fournir :

IAS 19 rappelle que l'entreprise doit mentionner dans les notes annexes le montant et la nature des indemnités de fin de contrat consenties aux principaux dirigeants (IAS 24).

1.2.7. Les avantages sur capitaux propres

Situation actuelle :

IAS 19 ne définit ni méthode d'évaluation ni méthode de comptabilisation des avantages en capitaux propres. Elle prévoit seulement une information détaillée sur les plans d'avantages sur capitaux propres à présenter dans les notes annexes.

Évolution en cours :

Un projet de norme est actuellement à l'étude ; celui-ci concernera tous les paiements en action, aussi bien aux membres du personnel qu'aux fournisseurs de biens et de services. Par ailleurs, s'il est confirmé, la consommation desdits stock-options et autres paiements en actions sera comptabilisée en charges. L'avantage accordé sera évalué à la juste valeur et ce à la date d'octroi du plan au bénéficiaire.

De plus, le projet prévoit la fourniture, dans les notes annexes, d'informations permettant de comprendre :

- La nature et l'ampleur des accords de paiement en actions durant l'exercice.
- La manière dont la juste valeur des biens et services ou la juste valeur des instruments de capitaux propres a été déterminée.
- Les effets des transactions payables en actions sur le résultat de l'exercice (notamment la charge comptabilisée sur la période et, si le paiement doit être réalisé en espèces, la différence entre le montant réalisable en espèces est celui qui aurait été réalisé par un paiement en actions).

1.3. LA PRÉPARATION DU PASSAGE A L'APPLICATION DE LA NORME

1.3.1. Les principales différences avec le référentiel français

Constitution de provision :

- **Norme française :** l'inscription au bilan des engagements nés des avantages du personnel n'est pas obligatoire ; le droit comptable préconise la passation d'une provision. Il autorise à défaut l'entreprise à mentionner en annexes le montant en matière de pension, de compléments de retraite de son personnel et de ses mandataires sociaux.
- **IAS 19 :** la norme impose la constitution d'une provision.

Convergence mais pas coïncidence depuis 01/2004 :

En date du 01/04/2003, le CNC a adopté une résolution relative à la comptabilisation des engagements de retraite applicable aux exercices ouverts à compter du 01/01/2004. La recommandation ne traite ni des avantages à court terme ni des avantages payés sous forme de capitaux propres (stock-options). Donc, sur ces points, elle laisse subsister les différences antérieures, de droit ou de pratique, avec IAS 19.

Le nouveau texte définit les catégories d'avantages à long terme, les méthodes et les règles d'évaluation et d'informations à fournir en des termes identiques à ceux d'IAS 19, supprimant ainsi les divergences correspondantes.

Cependant, ce nouveau texte permet aux entreprises de moins de 250 salariés de ne pas recourir aux méthodes actuarielles pour évaluer les engagements correspondants aux avantages postérieurs à l'emploi. Or, IAS 19 ne prévoit pas d'exception à l'application des méthodes actuarielles. En dernier lieu, la recommandation maintient la faculté pour l'entreprise de ne pas provisionner les avantages à long terme et laisse donc subsister cette divergence de base avec la norme internationale.

1.3.3. Les dispositions de la norme de première adoption

La norme de première adoption prévoit qu'une entreprise adoptant pour la première fois le référentiel IAS devra en appliquer les dispositions de manière rétrospective pour l'établissement du bilan d'ouverture IFRS.

Valeur au 01/01/2004 (cas général), le premier adoptant devra :

- Faire un inventaire exhaustif des avantages consentis au personnel.
- Les évaluer conformément aux méthodes définies par IAS 19.
- Les comptabiliser conformément aux dispositions de la norme.

La contrepartie des ajustements par rapport aux engagements précédemment déterminés sera à comptabiliser en capitaux propres.

1.3.4. Les principaux cas d'impact

Groupes utilisant la méthode dérogatoire :

Les entreprises, qui utilisaient la méthode dérogatoire, auront désormais à faire figurer leurs engagements et charges au titre de leur passif social dans leurs comptes consolidés.

Groupes n'utilisant pas la méthode d'évaluation prescrite :

Des aménagements de procédure et des retraitements seront à opérer par les groupes qui évaluaient leurs engagements selon des méthodes différentes de celles prescrites par IAS 19.

Groupes dont l'inventaire des avantages du personnel est incomplet ou incomplètement évalué :

Tous les groupes qui se trouveront dans l'une ou l'autre de ces situations vont devoir revoir leur pratique et constater un impact financier dans leurs comptes.