

COMPTABILITÉ

LES ENGAGEMENTS DE PENSION SELON L'IAS 19



Danielle Sougné

Professeur en finances

HEC Business School of University of Liège

La norme IAS 19 fixe les règles de comptabilité pour les avantages sociaux des salariés, notamment les prestations de retraite ou de pension. Cet article présente une application de la mise en oeuvre de cette norme, appuyée par un exemple chiffré. Il détaille également les éléments susceptibles d'être modifiés par l'IASB d'ici à 2011.

La norme IAS 19 [1] s'applique "à la comptabilisation de tous les avantages du personnel, sauf ceux auxquels s'applique la norme IFRS 2 [2]". Elle compte quatre catégories d'avantages du personnel :

- les avantages à court terme ;
- ceux postérieurs à l'emploi ;
- les autres avantages à long terme ;
- les indemnités de fin de contrat de travail.

Parmi les avantages postérieurs à l'emploi se trouvent les prestations de retraite telles que les pensions ainsi que l'assurance-vie et l'assistance médicale. D'après la norme IAS 19, ces avantages sont classés, selon la nature du système, soit en régi-

mes à contributions définies (*defined contributions*), soit en régimes à prestations définies (*defined benefits*). Dans cet article, nous nous intéressons à la comptabilisation des avantages postérieurs à l'emploi et plus précisément des prestations de retraite selon un plan de pension *defined benefits*.

LES HYPOTHÈSES ACTUARIELLES DÉMOGRAPHIQUES ET FINANCIÈRES

Les engagements de pension sont inscrits directement au passif du bilan de l'entreprise. Leur évaluation actuarielle suppose la projection probabiliste tant de la population pouvant bénéficier des prestations que du coût de celles-ci pour l'entreprise à la date à laquelle elles interviendront. Cette évaluation nécessite dès lors la fixation d'hypothèses actuarielles démographiques et financières.

En ce qui concerne les premières, pour évaluer les engagements actuels et futurs envers ses employés, l'employeur doit estimer l'évolution de la population. Il se doit de prendre en compte l'évolution de la mortalité pendant et après l'emploi, la rotation du personnel, l'âge du départ en retraite et l'invalidité.

Les hypothèses financières sont le taux d'actualisation, le taux prévisionnel de rendement des actifs du régime, les niveaux futurs des salaires et avantages du personnel et l'estimation de la pension de

la sécurité sociale [3]. Pour chaque bénéficiaire d'un plan de pension *defined benefits*, l'employeur devra calculer le montant de son engagement appelé *defined benefit obligation* (DBO, voir l'encadré 1).

LES DIFFÉRENTES ÉTAPES DE LA COMPTABILISATION

■ Étape 1 : l'évaluation actuarielle de la *defined benefit obligation*

Afin d'évaluer la valeur actuelle des DBO, la norme IAS 19 [4] impose la méthode des "unités de crédit projetées". Il s'agit d'une méthode de capitalisation individuelle relative aux plans à prestations définies. En effet, les cotisations de l'employeur et de l'affilié (si cela est précisé dans le règlement) financeront la retraite complémentaire de ce dernier sous forme de capitalisation. Le plan à prestations définies promet à l'affilié de lui offrir soit une rente qui sera versée périodiquement, de l'âge de sa retraite jusqu'à son décès, soit un capital versé en une seule fois.

■ Étape 2 : calcul de la *defined benefit liability* ou provision comptable au bilan

Cet engagement DBO donne lieu à l'inscription d'une provision comptabilisée au passif du bilan, dénommée *defined benefit liability* (DBL).

[3] Dans les années 80, la majorité des plans de pension ont été déconnectés des prestations de la sécurité sociale afin de rendre les prestations des entreprises indépendantes de celles de l'État.

[4] Art.64 de la norme IAS 19.

[1] Art.1 de la norme IAS 19.

[2] IFRS 2, Paiement fondé sur des actions.

Elle représente l'engagement non financé (*unfunded obligation*) par les actifs financiers du fonds de pension ou de l'assurance groupe, corrigé ultérieurement des gains et pertes actuarielles non reconnues (*unrecognized actuarial loss/gain*) et du coût non reconnu des services passés (*unrecognized past service cost*).

■ Étape 3 : début 2008 est calculée le *cost for benefits* ou *pension expense* comptabilisée dans le compte de résultat.

La *pension expense* comptabilisée dans le compte de résultat s'évalue de la façon suivante : *cost for benefits* = *basic cost* - *expected return on plan assets* (ces derniers étant les actifs financiers du fonds de pension ou de l'assurance groupe)

Le *basic cost* s'évalue comme la différence entre la DBO projetée à fin 2008 et le DBO au 1^{er} janvier 2008 ; il équivaut à : *basic cost* = *current service cost* + *interest cost*

Le *current service cost* est reconnu par la norme comme "étant le coût des services rendus au cours de l'exercice". Cette composante de la charge, qui est incontestablement l'une des plus importantes, représente la charge de l'année relative au plan. Notons que, dans un premier temps, comme il en est pour le DBO, le calcul s'effectue pour chaque affilié, et le tout est agrégé à la fin. Enfin, le coût financier, communément appelé l'*interest cost*, correspond au coût d'intérêt technique de l'année sur le DBO en début d'année [5].

■ Étape 4 : fin 2008, sont évaluées les *expected DBO* et les *expected assets*

Des écarts actuariels naissent de la différence qui peut se creuser entre ce qui a été prévu (via l'utilisation d'hypothèses) et ce qui s'est réellement réalisé et d'un changement

Exemple chiffré

Pour illustrer l'application de cette méthode, on considère le cas simple d'une prestation consistant à verser au salarié un capital au moment de sa retraite.

■ Prestations définies par le plan de pension.

• Capital retraite = 10 % du dernier salaire par année de service *

■ Affilié

• Age de la retraite : 65 ans
• Age au 31 décembre 2007 : 45 ans

■ Étape 1 : l'évaluation actuarielle de la *defined benefit obligation*

• Au 31 décembre 2007, on calcule le *projected benefit* permettant d'évaluer la *defined benefit obligation*
Projected benefit (PB) = 10 % x nombre d'années de service x salaire projeté :
PB = 10% x 20 x 80 000 x (1,03)²⁰ = 288 977
• La DBO au 31 décembre 2007 = probabilité de l'événement x facteur d'actualisation x PB :

$$DBO = 90 \% \times \frac{1}{(1,053)^{20}} \times 288\ 977 = 92\ 584$$

■ Étape 2 : calcul de la *defined benefit liability* (DBL) ou *provision comptable au bilan*.

• Au 31 décembre 2007, les *plan assets* s'élèvent à 80 000.
Les *plan assets* sont les actifs financiers du fonds de pension ou de l'assurance groupe.
Nous supposons que le calcul du DBL est effectué pour la première fois. Les *unrecognized actuarial losses/gains* et *unrecognized past service cost* sont donc égaux à 0.
DBO - *assets* = *unfunded obligation*
92 584 - 80 000 = 12 584
Unfunded obligation - *unrecognized actuarial loss/gain* - *unrecognized past service cost* = *Defined benefit liability*
12 584 - 0 - 0 = 12 584

■ Étape 3 : calcul du *cost for benefits* ou *pension expense* comptabilisé dans le compte de résultat

• *Basic cost* - *expected return on plan assets* = *cost for benefits*
• *Basic cost* = *current service cost* + *interest cost* = différence entre DBO projeté à fin 2008 et le DBO au 1^{er} janvier 2008
• *Current service cost* = coût pour une année de service complémentaire = 92 584/20 = 4 629
• *Interest cost* = DBO x *discount rate* = 92 584 x 0,053 = 4 907
- *Basic cost* = 4 629 + 4 907 = 9 536

Supposons que l'*expected rate of return* du *plan assets* soit de 6% en 2008.
- *Cost for benefits* ou "*pension expense*" = 9 536 - (0,06 x 80 000) = 9 536 - 4 800 = 4 736

- Nombre d'années de service au 31 décembre 2007 : 20 ans
- Salaire au 31 décembre 2007 : 80 000€

■ Hypothèses

- Taux d'actualisation : 5,3 % par an
- Augmentation de salaire : 3 % par an
- Probabilité de survie à l'âge de 65 ans : 90 %

■ Étape 4 : calcul des *expected DBO* et *expected assets*

• *Expected DBO* au 31 décembre 2008 = DBO au 31 décembre 2007 + *basic cost*
= 92 584 + 4 629 + 4 907
= 102 120

Supposons que l'entreprise paie pour l'année 2008 des primes à l'assurance groupe ou des cotisations au fonds de pension pour un montant de 2 000.

• *Expected Assets* au 31 décembre 2008 = *Assets* au 31/12/2006 + *expected return* + *premiums paid*
= 80 000 + (0,06 x 80 000) + 2 000
= 86 800

■ Étape 5 : comptabilisation des *expected assets*

Hypothèse :
Salaire réel au 31 décembre 2008 : 83 200 (4 % d'augmentation au lieu de 3 %)
• *Actual DBO* au 31 décembre 2008 =

$$10 \% \times 21 \times 83\ 200 \times (1,03)^{19} \times \frac{1}{(1,053)^{20}} \times 90 \% = 103\ 360^{13}$$

Avec 21 = 20 + 1 année de service

• *Actual assets* au 31 décembre 2008 = 87 600 (hypothèse : augmentation des *assets* de 7 % + versement de la cotisation de 2000)
• *Actuarial losses/gains* pour 2008 = (102 120 - 103 360) + (87 600 - 86 800) = - 440 = *loss*.
Cette perte actuarielle ne sera pas comptabilisée dans le compte de résultat de 2009.

* Par souci de compréhension, nous choisissons un plan de pension particulièrement simple même si celui-ci n'est pas le plus fréquent.

[5] Art.82 de la norme IAS 19.

d'hypothèses actuarielles tel que l'augmentation des salaires, l'impact de l'évolution du taux d'actualisation, les différences entre le rendement attendu des actifs du régime et le rendement effectif.

Une fois ces écarts déterminés, il est nécessaire de les comptabiliser en les reconnaissant soit entièrement soit en partie. Pour ce faire, la norme [6] met en avant la notion de "corridor". En effet, seule une fraction de ces écarts actuariels sera comptabilisée en produits ou en charges.

Il s'agira de déterminer les écarts actuariels cumulés non comptabilisés à la fin de l'exercice précédent (*unrecognized gains and losses*). Par la suite, l'on vérifiera si ces écarts, en valeur absolue, excèdent la plus grande des deux valeurs suivantes :

- 10 % de la valeur actuelle de l'obligation au titre des prestations définies à la date de clôture ;
- 10 % de la juste valeur des actifs du régime à la date de clôture.

Dans le cas où les écarts en valeur absolue sont inférieurs au maximum de ces deux valeurs, aucune comptabilisation n'aura lieu. Par contre, s'ils sont supérieurs au maximum entre ces deux montants, le corridor vaudra 10 % de ce maximum (corridor = 10 % max [DBO, valeur réelle des actifs] et le montant à amortir = Max (Gains/losses - corridor, 0)).

Pour reconnaître ces écarts actuariels, la norme a donc, au préalable, prôné l'amortissement des gains et pertes via la méthode du corridor. Par la suite, en décembre 2004, l'IASB a publié un amendement [7] introduisant une option comptable supplémentaire donnant droit aux entreprises de comptabiliser directement ces écarts en capitaux propres [8].

[6] Art.92 et 93 de la norme IAS 19.

[7] Entré en vigueur le 1/01/2006.

[8] Selon la méthode "Sorie" : l'amendement en question indique le tableau à utiliser, prévu au paragraphe 96 de la norme IAS 1, intitulé *Statement of Recognised Income and Expense*. L'appellation anglo-saxonne de ce tableau fait que cet amendement est aujourd'hui reconnu sous le sigle Sorie.

“ Pour évaluer les engagements actuels et futurs envers ses employés, l'employeur doit estimer l'évolution de la population et prendre en compte l'évolution de la mortalité pendant et après l'emploi, la rotation du personnel, l'âge du départ en retraite et l'invalidité. ”

LE DOCUMENT DE TRAVAIL DE L'IASB SUR L'IAS 19

L'IASB s'est fixé comme objectif de fournir un référentiel amélioré dès 2011. Dans ce contexte, l'IASB a publié le 27 mars 2008 un document de travail contenant des propositions d'amendements à l'IAS 19. Ces propositions, pour lesquelles les commentaires étaient attendus jusqu'au 26 septembre 2008, visent à rendre la comptabilisation des engagements de retraite plus transparente et aborde certains types d'engagements pour lesquels la norme IAS 19 n'apporte pas de solutions satisfaisantes. Dans le champ des changements annoncés, certains auraient une portée très significative comme l'abandon de la méthode du corridor. L'enregistrement en résultat des écarts actuariels ne pourrait plus être différé. Ceux-ci seraient comptabilisés soit en résultat (via le compte de résultat), soit en capitaux propres (via le résultat global) [9].

DEUX NOUVELLES CATÉGORIES DE RÉGIME

L'IASB propose en outre l'introduction d'une nouvelle catégorie d'engagements permettant un traitement comptable plus adapté pour les régimes comportant une garantie de rentabilité des fonds capitalisés. Le document de travail différencie deux catégories de régime qui se substitueraient aux deux catégories existantes prévues dans l'IAS 19 : les *contribution-based promises* (engagements basés sur les cotisations) et les *defined benefits promises* (engagements à prestations définies).

Un *contribution-based promise* est un régime de rétributions post-emploi

[9] Pour une discussion sur la méthode du corridor et les amendements prévus par l'IASB, voir « Passifs sociaux : la norme IAS 19 sera-t-elle rattrapée par la juste valeur ? », Marc Becquart et Rémy Jourde, *Revue Banque*, n°706, octobre 2008.

pour lequel l'avantage s'exprime comme la somme :

- de l'accumulation des cotisations réelles ou notionnelles (non versées à un organisme extérieur) à la fin de chaque période comptable ;
- de la garantie d'un rendement sur ces cotisations, ce rendement étant lié à celui procuré par un actif, un groupe d'actifs ou un indice.

Tous les autres engagements sont des *defined benefits promises*.

Ces nouvelles définitions clarifient la classification des plans *defined contributions* avec une garantie de rendement imposée par la loi Vandebroucke [10] et les plans *cash balance* [11] qui se sont considérablement développés en Allemagne, en Belgique et aux États-Unis, selon lesquels l'employeur est tenu de verser des cotisations au titre de chaque période comptable et de garantir un rendement sur ces cotisations, étant entendu que celui-ci peut être inexistant ou nul (se limiter au montant du capital versé). Dans l'état actuel des normes comptables, ces garanties ne sont généralement pas comptabilisées. Le document de travail précise que la garantie de rendement devra être valorisée en *fair value*, c'est-à-dire à sa juste valeur.

À plus long terme, l'IAS Board a l'intention de travailler avec les États-Unis (FASB) vers une norme commune relative aux avantages postérieurs à l'emploi. Il estime par conséquent que, dans l'intervalle, des améliorations sont nécessaires pour fournir aux utilisateurs une meilleure information sur les avantages postérieurs à l'emploi. ■

[10] Loi du 13 mars 2000 », M.B. du 15 mai 2003.

[11] Il s'agit de plans de pension où un avantage « pension » est attribué au participant sur base d'une contribution régulière (annuelle, mensuelle...) et d'un rendement annuel, tous deux déterminés et indépendants des contributions payées et des rendements réellement obtenus. Ce rendement peut être déterminé sur base de différents paramètres tels que l'indice Belzo, le rendement des OLO510 ans,...