

# Editorial

En France, l'indemnité de fin de carrière (IFC, ou indemnité de départ en retraite, IDR) est l'élément le plus fréquent des engagements sociaux.

Pour calculer le passif social correspondant en application d'IAS 19, les actuaires font un certain nombre d'hypothèses : augmentation des salaires, taux d'actualisation, probabilité que le salarié soit présent dans l'entreprise au moment de son départ en retraite...

Cette dernière hypothèse, aussi appelée taux de turnover, fait débat depuis quelques mois : certains auditeurs avancent que le turnover doit tenir compte uniquement des démissions, et ne pas prendre en compte les licenciements individuels et les ruptures conventionnelles.

Un des arguments de cette position se fonde sur le fait que les règles comptables ne permettraient pas de tenir compte d'éventuels licenciements futurs : puisqu'ils n'ont pas été décidés, leur fait générateur n'est pas encore intervenu. Si ce raisonnement était accepté, il ne devrait pas non plus être tenu compte de la mortalité, puisque le décès du salarié, comme son éventuel licenciement individuel ou rupture, n'est pas encore intervenu.

Un argument connexe avance que tenir compte de licenciements futurs remettrait en cause la continuité de l'exploitation, mais cela ne peut être le cas avec des licenciements individuels.

NB : Il convient de noter que les licenciements collectifs et autres plans sociaux ne sont pas discutés ici : en effet, ils ne sont pas pris en compte dans le calcul du turnover. En ce qui les concerne, il n'y a pas de base statistique et le passé n'est pas un bon indicateur de l'avenir : leur absence dans le passé ne dit rien d'utile à la prévision. La norme prévoit que lorsqu'ils surviennent, un *curtailment* est constaté.

En réalité, ce que prévoit la norme IAS 19, c'est de prendre en compte tous les événements futurs qui peuvent être prévus de façon statistique, afin de calculer au mieux la provision. Il sera notamment considéré :

- les augmentations de salaires (même si elles n'ont pas été décidées),
- la possibilité que le salarié décède (même s'il n'est pas décédé),
- et la possibilité qu'il fasse l'objet d'un licenciement individuel, d'une rupture conventionnelle ou d'une démission, même s'il n'est pas envisagé à la date d'évaluation.

Elaborer une hypothèse en ignorant certains faits ne paraît pas de bonne pratique.

Concrètement, la provision est surestimée lors de l'évaluation, puis il sera repris chaque année la fraction excédentaire correspondant aux licenciements individuels et ruptures conventionnelles qui n'avaient pas été prise en compte.

### **Mais quelle importance pour le directeur financier?**

Après tout, ce mécanisme ne semble pas impacter pas le résultat : l'excédent de provision comme la reprise annuelle, sont comptabilisés en OCI. En réalité, la charge P&L (service cost + interest cost) des années suivantes est augmentée dans la même proportion que l'engagement.

Pour certaines entreprises, l'effet peut être significatif. Lorsque les capitaux propres sont utilisés pour la détermination de *covenants* bancaires, comme dans un ratio de *gearing*, par exemple, c'est loin d'être neutre.

Et que diraient les actionnaires s'ils savaient qu'une hypothèse significative a été ignorée, réduisant ainsi la valeur comptable de leur entreprise ?

Dans le document qui suit, sont présentés plus en détail la problématique et les différents points (étude actuarielle et IAS19) nous permettant de retenir dans le calcul prospectif du turnover les départs en démission, rupture conventionnel et licenciement individuel.

## Détermination des taux de turnover : Notre recommandation

Depuis environ deux ans, le calcul des taux de turnover a fait débat chez plusieurs entreprises de la part de certains auditeurs. Celui-ci portait et porte sur les motifs de sortie à retenir pour calculer ces taux prospectifs de turnover.

### Le contexte

Pour le calcul de l'engagement actuariel IDR, il doit être notamment déterminé pour chaque salarié la probabilité de recevoir la prestation à la date de retraite. Pour cela, l'actuaire est amené à retenir différentes hypothèses :

- revalorisation des salaires,
- âge de retraite,
- taux d'actualisation...
- et probabilité d'être présent dans l'entreprise à l'âge de la retraite.

Cette probabilité d'être présent à la retraite peut être décomposée en deux parties :

- la probabilité d'être en vie à l'âge de la retraite (hypothèse peu importante dans le cas de l'IDR car la possibilité de décéder en activité en tant que salarié est très faible),
- la probabilité de sortir de l'entreprise avant la retraite pour différente raison (démission, rupture conventionnelle, licenciement individuel), appelé communément turnover.

Sont exclus de la construction des taux de turnover, les départs dans le cadre d'un plan social (effet conjoncturel) dont l'impact est traité comme un « curtailment » par le P&L (en résultat).

### Résumé de notre position

Pour la détermination de ces taux de turnover prospectifs et être en phase avec la norme IAS19, nous retenons dans l'analyse du passé les statistiques concernant la démission, le rupture conventionnelle et le licenciement individuel.

Notre position s'appuie sur 2 arguments principaux.

Ne pas retenir la rupture conventionnelle et le licenciement individuel a pour conséquence :

- 1) De provisionner indirectement ces deux motifs, ce qui est contraire aux prescriptions de la norme (la comptabilisation de provision concerne les avantages du personnel en échange des services rendus par le personnel et exclut les indemnités de cessation d'emploi).

- 2) De ne pas obtenir les meilleures estimations du coût final des avantages postérieurs à l'emploi (comme précisé explicitement dans la norme).

## **A. Quelques rappels du point de vue de l'actuaire, de l'étude actuarielle et de l'analyse des écarts d'expérience :**

A la fin de chaque exercice, l'actuaire établit, entre autres pour l'hypothèse de turnover, les écarts d'expérience (différence entre l'hypothèse de turnover qui a été retenue et la réalité observée). L'observation de ces écarts permet sur une période minimum de trois années (annulation des effets conjoncturels) de revoir éventuellement cette hypothèse.

La première qualité de l'évaluation actuarielle et de l'analyse des écarts d'expérience est de pouvoir minimiser au maximum le montant et l'amplitude de ces écarts d'expérience. Autrement dit, de retenir dans le temps les hypothèses les plus proches de la réalité.

## **B. Rappels de demandes de certains auditeurs**

Pour déterminer l'hypothèse de turnover, il ne doit être retenu que les démissions. Les ruptures conventionnelles et licenciements doivent être exclus pour différentes raisons.

Certains auditeurs précisent de traiter les licenciements individuels et ruptures conventionnelles en curtailment.

Cette reprise de la provision relative aux IDRs compenserait en partie les indemnités versées au titre des ruptures conventionnelles et des licenciements individuels.

Implicitement cela reviendrait à provisionner les licenciements individuels et les ruptures conventionnelles à partir d'un barème d'indemnité de départ à la retraite.

Nous aurions du mal à valider sous IAS19 cette étude actuarielle déterminant le passif social relatif aux IDRS.

## C. Application sur un cas pratique

Exemple d'une société pour laquelle l'hypothèse de turnover est déterminée à partir des démissions, ruptures conventionnelles, et licenciements individuels, tout en restant prudent sur les tranches d'âge les plus élevées.

Nous trouvons régulièrement sur les dernières années un très léger gain actuariel (c'est-à-dire qu'il y a plus de départs d'engagements que prévus) : moins de 1,0% de l'engagement. L'hypothèse de rotation du personnel retenue reste prudente par rapport aux statistiques constatées.

Si nous avons retenus uniquement les démissions pour déterminer le turnover, l'engagement actuariel à la clôture serait de 300 M€ (contre 260 autrement) soit une augmentation de 15%.

Parallèlement, avec si ce turnover construit uniquement avec les démissions avait été appliqués les années précédentes, le gain actuariel dû s'élèverait à environ 7,0 M€ par an.

Cela entraîne une comptabilité fluctuante. Avec cette hypothèse, il sera provisionné la part due aux licenciements individuels et ruptures conventionnelles en une seule fois (40 M€ = 300 – 260) et ce surplus est récupéré chaque année en gain actuariel (7 M€).

L'application de cette interprétation pourrait entraîner d'autres remarques :

- Un tel écart d'une année sur l'autre ne pourrait-il pas être demandé à être traité comme une erreur,
- Les actionnaires de la société (en cas de vente, valorisation boursière...) ne pourraient-ils pas se retourner vers la direction, les experts et les audits dans le cas d'une surévaluation de ce passif...

## D. Ce que dit la norme IAS19 sur ce sujet

### 1. Services rendus par le personnel

Dans le 1<sup>er</sup> paragraphe de la norme, il est précisé que l'objectif de la norme IAS19 est de comptabiliser les avantages du personnel en échange des **services rendus par le personnel**. En France, les indemnités de licenciement individuel ou de rupture conventionnelle sur décision de l'employeur ne peuvent être considérées comme des indemnités versées en échange de services rendus par le personnel.

#### Norme comptable internationale 19 : Avantages du personnel

##### Objectif

---

1. L'objectif de la présente norme est de prescrire le traitement comptable des avantages du personnel et les informations à fournir à leur sujet. La norme impose à l'entité de comptabiliser :
  - (a) un passif lorsqu'un membre du personnel a rendu des services en échange d'avantages du personnel qui lui seront versés dans l'avenir;
  - (b) une charge lorsque l'entité consomme l'avantage économique résultant des services rendus par un membre du personnel en échange d'avantages du personnel.

## 2. Les différents avantages au personnel

Dans le paragraphe 8 de la norme, il est décrit très précisément les différents avantages au personnel.

Notamment, pour les avantages postérieurs à l'emploi (indemnités de fin de carrière ou de départ à la retraite en France par exemple), **il est exclu les indemnités de cessation d'emploi**. Le traitement des indemnités de cessation d'emploi est lui décrit dans les paragraphes 159 à 170.

### Définition

---

8. Dans la présence norme, les termes suivants ont la signification indiquée ci-après :

#### **Définitions des avantages du personnel :**

Les avantages du personnel sont les contreparties de toute forme accordées par une entité pour les services rendus par les membres de son personnel ou pour la cessation de leur emploi.

Les avantages à court terme sont les avantages du personnel (autres que les indemnités de cessation d'emploi) dont le règlement intégral est attendu dans les douze mois qui suivent la clôture de l'exercice où les membres du personnel ont rendu les services correspondants.

Les avantages postérieurs à l'emploi sont les avantages du personnel (autres que les indemnités de cessation d'emploi et les avantages à court terme) qui sont payables après la fin de l'emploi

Les autres avantages à long terme sont tous les avantages du personnel autres que les avantages à court terme, les avantages postérieurs à l'emploi et les indemnités de cessation d'emploi.

Les indemnités de cessation d'emploi sont les avantages du personnel fournis en contrepartie de la cessation d'emploi d'un membre du personnel résultant :

- (a) soit de la décision de l'entité de mettre fin à l'emploi du membre du personnel avant l'âge normal de départ en retraite;
- (b) soit de la décision du membre du personnel d'accepter une offre d'indemnités en échange de la cessation de son emploi ;

### 3. Les hypothèses à retenir

Les paragraphes 76 et 77 de la norme IAS19 précise que les hypothèses actuarielles doivent être les meilleures estimations faites par l'entité des variables qui détermineront le coût final des avantages postérieurs à l'emploi. Elles doivent être ni imprudentes ni d'une prudence excessive.

Cela ne nous ne semble pas permettre d'obtenir une meilleure estimation du coût final de l'avantage postérieur à l'emploi (cf. paragraphe 76 de la norme IAS 19) et contraire au paragraphe 77 de la norme (car d'une prudence excessive).

Cela sous-entend implicitement que les licenciements et ruptures conventionnelles sont provisionnés pour partie dans la provision des avantages postérieurs à l'emploi, ce qui est contraire au paragraphe 169 de la norme IAS 19 qui exclut le provisionnement de telles indemnités.

76. Les hypothèses actuarielles sont les meilleures estimations faites par l'entité des variables qui détermineront le coût final des avantages postérieurs à l'emploi. Elles comprennent :

(a) des hypothèses démographiques relatives aux caractéristiques futures des membres du personnel en activité et des anciens membres du personnel (et des personnes à leur charge) réunissant les conditions requises pour bénéficier des avantages. Ces hypothèses démographiques portent sur des éléments tels que les suivants :

- (i) la mortalité (voir paragraphes 81 et 82),
- (ii) les taux de du personnel, d'invalidité et de retraite anticipée,
- (iii) la proportion des participants au régime ayant des personnes à charge qui auront droit aux prestations,
- (iv) la proportion des participants au régime qui choisiront chacune des options de paiement offertes en vertu des dispositions du régime,

77. Les hypothèses actuarielles sont exemptes de parti pris si elles ne sont ni imprudentes ni d'une prudence excessive.

## 4. Les indemnités de cessation d'emploi

Les paragraphes 159 à 170 (ci-après) traitent de la cessation d'emploi à travers trois problématiques de sortie :

- Les plans de licenciement collectif (l'exemple et la majorité des écrits de ces paragraphes),
- Les plans de cessation d'emploi considérés comme avantage au personnel (paragraphe 164). Le salarié a droit à une indemnité dès qu'il quitte l'entreprise, même avant la retraite. Cela pourrait être une partie de la TFR en Italie ou la prime de fidélité au Japon. Le paragraphe 164 indique bien que ces prestations sont appelées indemnités de licenciement à tort, et ne doivent être confondues avec les vraies indemnités de licenciement.
- Les indemnités de licenciement individuel à l'initiative de l'employeur.

Le paragraphe 169 (en gras dans la norme) précise que *si les indemnités de cessation d'emploi améliorent les avantages postérieurs à l'emploi, ces dernières doivent être traitées comme des avantages postérieurs à l'emploi.*

Ce qui n'est pas le cas de l'indemnité de licenciement individuel ou de rupture conventionnelle.

Il est alors précisé que *si le règlement de l'indemnité est versé dans les 12 mois qui suit la clôture, elles sont comptabilisées en charge de l'année*

Ce qui est le cas de l'indemnité de licenciement individuel ou de rupture conventionnelle.

## IAS 19 AVANTAGES OU PERSONNEL

- 161 Ce n'est pas la forme de l'avantage du personnel qui détermine si celui-ci est accordé en contrepartie de services rendus ou en contrepartie de la cessation de l'emploi du membre du personnel. S'il s'agit généralement de sommes forfaitaires, les indemnités de cessation d'emploi peuvent aussi prendre la forme :
- (a) d'une amélioration des avantages postérieurs à l'emploi, soit indirectement par l'intermédiaire d'un régime d'avantages du personnel, soit directement ;
  - (b) du versement du salaire jusqu'à la fin du préavis si le membre du personnel ne rend plus de services assurant à l'entité des avantages économiques.
- 162 Voici des indices qu'un avantage du personnel est accordé en contrepartie de services rendus :
- (a) l'avantage est conditionnel à ce que des services futurs soient rendus (c'est entre autres le cas lorsque les prestations sont bonifiées si des services futurs sont rendus) ;
  - (b) l'avantage est accordé selon les dispositions d'un régime d'avantages du personnel.
- 163 Certaines indemnités de cessation d'emploi sont accordées selon les dispositions d'un régime d'avantages du personnel existant. Par exemple, elles peuvent être prévues par la loi, un contrat de travail ou une convention collective, ou elles peuvent découler implicitement du fait que l'employeur a l'habitude de verser des indemnités similaires.
- Par ailleurs, si l'entité fait une offre d'indemnités qui est valable pendant plus qu'une courte période ou qui précède de plus qu'une courte période la date de cessation d'emploi prévue, elle se demande si elle a établi un nouveau régime d'avantages du personnel et, donc, si les prestations accordées selon ce régime sont des indemnités de cessation d'emploi ou des avantages postérieurs à l'emploi. Les prestations accordées en application des dispositions d'un régime d'avantages du personnel ne sont des indemnités de cessation d'emploi que si elles résultent de la décision de l'entité de mettre fin à l'emploi du membre du personnel et qu'elles ne sont pas conditionnelles à ce que des services futurs soient rendus.
- 164 Certaines prestations sont accordées sans égard à la raison du départ du membre du personnel. Leur paiement est certain (sous réserve des conditions d'acquisition des droits ou de service minimum, le cas échéant), mais la date de leur paiement est incertaine. Bien que ces prestations soient appelées indemnités de licenciement ou primes de licenciement dans certains pays, ce sont des avantages postérieurs à l'emploi et non pas des indemnités de cessation d'emploi, et l'entité les comptabilise comme des avantages postérieurs à l'emploi.

## Comptabilisation

- 165 L'entité doit comptabiliser un passif et une charge au titre des indemnités de cessation d'emploi à la première des dates suivantes :**
- (a) la date où elle ne peut plus retirer son offre d'indemnités ;**
  - (b) la date où elle comptabilise les coûts d'une restructuration entrant dans le champ d'application d'IAS 37 et prévoyant le paiement de telles indemnités.**
- 166 Dans le cas d'indemnités de cessation d'emploi payables par suite de la décision du membre du personnel d'accepter une offre d'indemnités en échange de la cessation de son emploi, la date où l'entité ne peut plus retirer son offre d'indemnités correspond à la première des deux dates suivantes :
- (a) la date où le membre du personnel accepte l'offre;**
  - (b) la date de prise d'effet de toute restriction (disposition légale, réglementaire ou contractuelle ou autre restriction) limitant la capacité de l'entité de retirer son offre. Il s'agit de la date de l'offre si la restriction existe à cette date.**
- 167 Dans le cas d'indemnités de cessation d'emploi payables par suite de la décision de l'entité de mettre fin à l'emploi d'un ou de plusieurs membres du personnel, l'entité ne peut plus retirer son offre d'indemnités dès qu'elle a communiqué aux membres du personnel concernés un plan de licenciement qui satisfait à tous les critères suivants :
- (a) les mesures requises pour mener le plan à bien indiquent qu'il est improbable que des changements importants soient apportés au plan;**
  - (b) le plan indique le nombre de personnes visées par le licenciement, leur catégorie d'emploi ou leur fonction, et leur lieu de travail (il n'est toutefois pas nécessaire que le plan identifie chaque membre du personnel visé), ainsi que sa date de réalisation prévue;**
  - (c) le plan fixe les indemnités de cessation d'emploi avec une précision suffisante pour permettre aux membres du personnel de déterminer la nature et le montant des prestations qu'ils toucheront lors de la cessation de leur emploi.**
- 168 Lorsqu'elle comptabilise des indemnités de cessation d'emploi, l'entité peut aussi avoir à prendre en compte une modification de régime ou une réduction d'autres avantages du personnel (voir paragraphe 103).

## Évaluation

- 169 **L'entité doit évaluer les indemnités de cessation d'emploi lors de la comptabilisation initiale, et elle doit évaluer et comptabiliser les variations ultérieures en fonction de la nature de l'avantage du personnel dont il s'agit. Si les indemnités de cessation d'emploi consistent en une amélioration des avantages postérieurs à l'emploi, l'entité doit donc appliquer les dispositions relatives aux avantages postérieurs à l'emploi. Autrement :**
- (a) **si le règlement intégral des indemnités de cessation d'emploi est attendu dans les douze mois qui suivent la clôture de l'exercice où elles ont été comptabilisées, l'entité doit appliquer les dispositions relatives aux avantages à court terme ;**
  - (b) **si le règlement intégral des indemnités de cessation d'emploi n'est pas attendu dans les douze mois qui suivent la clôture de l'exercice, l'entité doit appliquer les dispositions relatives aux autres avantages à long terme.**
- 170 Les paragraphes 70 à 74, qui concernent le rattachement des droits à prestations aux périodes de service, ne s'appliquent pas dans le cas des indemnités de cessation d'emploi, puisque celles-ci ne sont pas accordées en contrepartie de services rendus.

## Exemple illustrant les paragraphes 159 à 170

---

### Contexte

Par suite d'une récente acquisition, une entité prévoit fermer une usine dans dix mois, et mettre alors fin à l'emploi de tous les membres du personnel restants de cette usine. Le savoir-faire du personnel de l'usine étant nécessaire à l'achèvement de certains contrats, l'entité annonce le plan de licenciement qui suit :

Les membres du personnel qui resteront pour rendre des services jusqu'à la fermeture de l'usine recevront chacun un paiement en espèces de 30 000 UM à la date de leur cessation d'emploi. Ceux qui partiront avant la fermeture de l'usine recevront 1 000 UM.

Le personnel de l'usine compte 120 membres. Au moment de l'annonce du plan, l'entité s'attend à ce que 20 d'entre eux partent avant la fermeture. Par conséquent, les sorties de trésoreries attendues du fait du plan totalisent 3 200 000 UM (soit  $20 \times 1\,000\text{ UM} + 100 \times 30\,000\text{ UM}$ ). Comme l'impose le paragraphe 160, l'entité traite les avantages fournis en contrepartie de la cessation d'emploi comme des indemnités de cessation d'emploi et traite les avantages accordés en contrepartie de services rendus comme des avantages à court terme.

### **Indemnités de cessation d'emploi**

L'avantage fourni en contrepartie de la cessation d'emploi est de 10 000 UM. Il s'agit de la somme que l'entité aura à payer pour le licenciement d'un membre du personnel, indépendamment du fait que celui-ci reste pour rendre des services jusqu'à la fermeture de l'usine ou qu'il parte avant même si les membres du personnel peuvent partir avant la fermeture, la cessation de leur emploi résulte dans tous les cas de la décision de l'entité de fermer l'usine et de mettre fin à leur emploi (c'est-à-dire que tous les membres du personnel quitteront leur emploi à la fermeture de l'usine). Par conséquent, l'entité comptabilise un passif de 1 200 000 UM (soit  $120 \times 1\,000\text{ UM}$ ) au titre des indemnités de cessation d'emploi fournies selon le régime d'avantages du personnel, à la première des dates suivantes : la date de l'annonce du plan de licenciement ou la date de comptabilisation des coûts de restructuration liés à la fermeture de l'usine.

### **Avantages fournis en contrepartie de services rendus**

Les prestations supplémentaires que recevront les membres du personnel qui rendront des services pendant la totalité de la période de dix mois seront accordées en contrepartie des services rendus pendant cette période. L'entité traite ces prestations comme des avantages à court terme parce qu'elle s'attend à les régler entièrement moins de douze mois après la date de clôture de l'exercice.

L'actualisation n'étant pas requise dans le présent exemple, l'entité comptabilise une charge de 200 000 UM (soit  $2\,000\,000\text{ UM} \div 10$ ) chaque mois de la période de service de dix mois, et augmente du même montant la valeur comptable du passif.