

La proposition de l'IFRIC sur la comptabilisation des droits relatifs aux engagements sociaux a été validée la 20 mai 2021 par l'IAS Board.

Dans cette note, nous aborderons le point de vue de l'IFRIC par rapport au calcul de l'engagement des Indemnités de Départ à la Retraite dans les sociétés françaises (sachant que l'exemple présenté par l'IFRIC concerne la prestation d'un régime de retraite à prestations définies)

L'IFRIC, à travers un exemple, précise le calcul de l'engagement :

- la période d'acquisition des droits est déterminée en partant de la date de retraite et non plus de la date d'embauche,
- lorsque les droits sont plafonnés, la durée de la période d'acquisition des droits est limitée à l'ancienneté requise au moment du plafonnement.

Ce point de vue entraîne qu'il pourrait ne pas avoir d'engagement ni de service cost les 1ères années d'embauche (alors que la probabilité de recevoir cette prestation à la retraite existe dès l'embauche).

Cela aurait un impact uniquement pour les conventions collectives ou accords d'entreprise qui prévoient assez rapidement au bout de 25 ou 30 années d'ancienneté des droits maximum, comme le droit du travail (2 mois après 30 années d'ancienneté).

Nous verrons dans cette note que cette position amène à des problèmes comptables et de comparaison en prenant plusieurs exemples. L'application de cette proposition sur le marché français pourrait entraîner des situations paradoxales : plusieurs engagements de montants forts différents pour un même salarié avec une ancienneté, un âge à la date de calcul, une prestation à la retraite identiques dans tous les cas.

Les problèmes d'interprétation de la norme proviennent principalement de la différence entre :

- Les prestations du monde anglosaxon sont très souvent acquises, d'où l'importance de la courbe d'acquisition des droits en fonction de l'ancienneté, et du peu de poids du turnover et notamment la condition d'être présent à la retraite pour percevoir cette prestation (une seule phrase de 4 mots dans la norme en anglais « rates of employee turnover », paragraphe 76 (a) (II)),
- Les prestations du monde latin sont généralement acquises uniquement en cas de départ à la retraite au sein de l'entreprise. Le barème IDR dans ce cas, ne suit pas une courbe d'acquisition de droits acquis au cours de la carrière mais précise uniquement la prestation qui sera réglée à la retraite en fonction de l'ancienneté du salarié et de sa rémunération.

Ensuite, se poserait le problème d'enregistrement comptable ; dans les différents cas présentés sur le sujet par les conseils, il est indiqué que cela entraînera un engagement plus faible que celui déjà provisionné.

La piste actuelle est de reconnaître la différence (un gain) par capitaux propres, alors que cela a été constitué en grande partie en P&L. Et ensuite, comme la durée pour reconnaître la prestation future probable est plus courte, il faudrait reconnaître plus en P&L les années suivantes. Cela entraînerait un déséquilibre sur la reconnaissance du passif social sur les sociétés françaises par rapport à celles des autres pays par une charge P&L plus importante.

Ci-dessous les points vont être abordés par rapport à la proposition IFRIC :

Point 1. Résumé de la proposition de l'IFRIC

Point 2. Application sur un cas spécifique de prestation forfaitaire à la retraite acquise dès une année d'ancienneté

Point 3. Expressions des droits relatifs aux indemnités de départ à la retraite (IDR) en France

Point 4. Comparaison entre 3 sociétés avec un barème de prestations différents sauf à la retraite

Point 5. Quel paragraphe de l'IAS19 valide le point de vue de l'IFRIC

Point 6. Eventuels impacts comptables

Point 1. Position IFRIC (annexe 0 – attributing benefits for period of service p15) :

En France, l'engagement relatif aux droits IDR est calculé :

- soit en répartissant les droits à la retraite de manière linéaire en fonction de son ancienneté acquise par rapport à l'ancienneté totale à la retraite (méthode actuarielle décrite aux paragraphes 67 et 68 de l'IAS19 – annexe 1 p17), Projected Unit Crédit method service prorata dénommé par la suite PUC-SP (couleur orange)
- soit en suivant la courbe d'acquisition des droits en fonction de l'ancienneté et avec éventuellement une proratisation dans le cas où l'acquisition future des droits est plus importante que l'acquisition passé (paragraphe 70 de l'IAS19 – annexe 2 p18), dénommée paragraphe 70 par la suite (couleur bleue). Cela entraîne un engagement éventuellement supérieur au cas précédent.

L'IFRIC indique qu'il faudrait calculer les droits en partant de la date de retraite (le justifiant par l'exemple 2 de l'article 73 de l'IAS19 – annexe 3 p19) et dès qu'est atteint l'ancienneté de prestation maximale, dénommée IFRIC par la suite (couleur grise). Cela entraînera dans certains cas un engagement plus faible que les deux cas précédents.

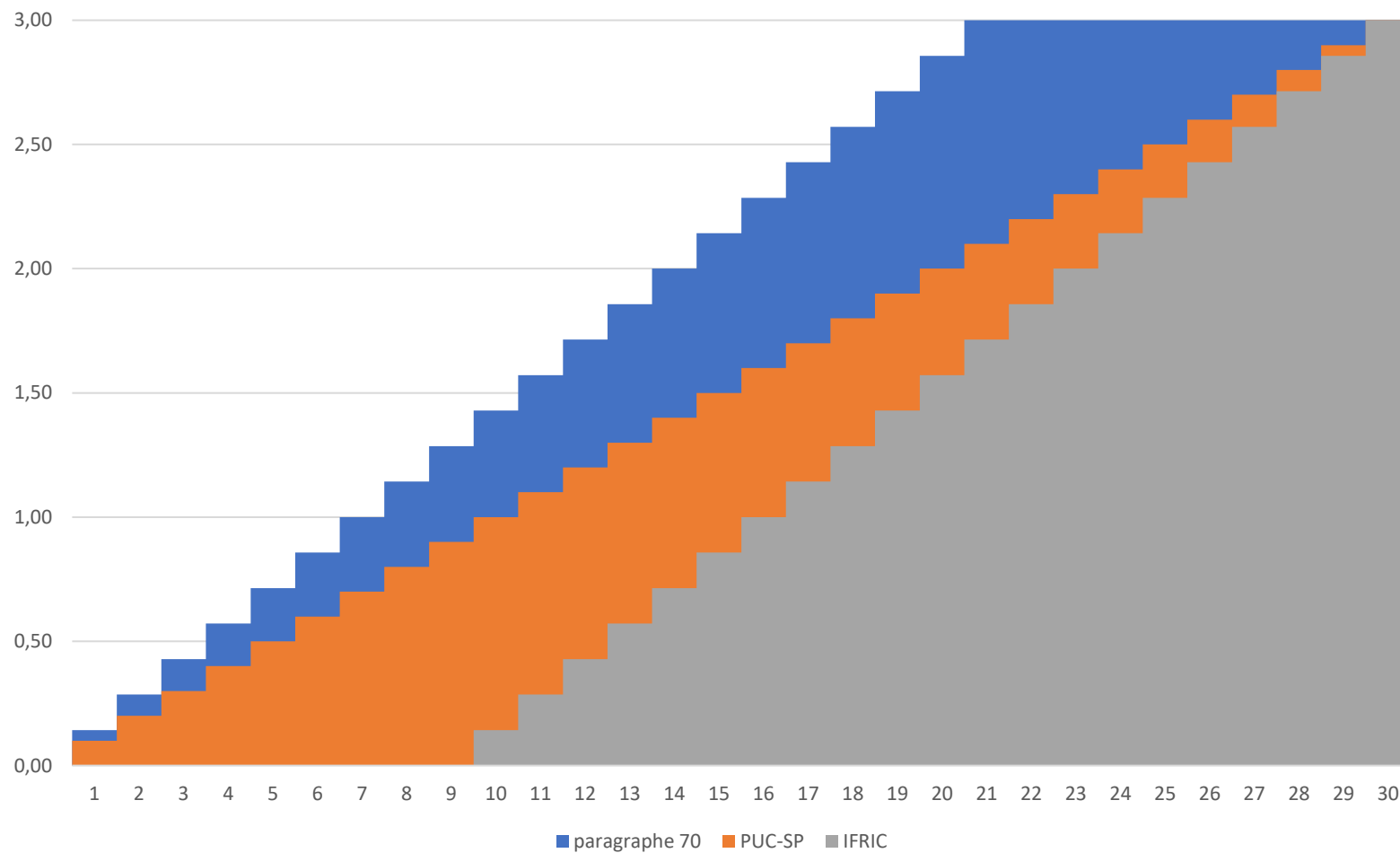
Exemples sur le cas de la CCN de la Métallurgie :

3. Indemnité de départ à la retraite

Le départ volontaire à la retraite ouvre droit, pour l'ingénieur ou cadre, à une indemnité de départ à la retraite, qui ne sera pas inférieure au barème ci-après :

- 0,5 mois après 2 ans ;
- 1 mois après 5 ans ;
- 2 mois après 10 ans ;
- 3 mois après 20 ans ;
- 4 mois après 30 ans ;
- 5 mois après 35 ans ;
- 6 mois après 40 ans.

Il est présenté la valorisation des droits selon les 3 méthodes pour un salarié embauché en 2022 et qui aura 29,9 années d'ancienneté à la retraite (IDR = 3 mois dans le cadre de la métallurgie):



Dans le tableau ci-dessous, sont présentées pour l'exemple précédent les charges (service cost) P&L (pour l'acquisition de droits pour chaque année supplémentaire) exprimées en droits (sans prises en compte des différentes hypothèses) :

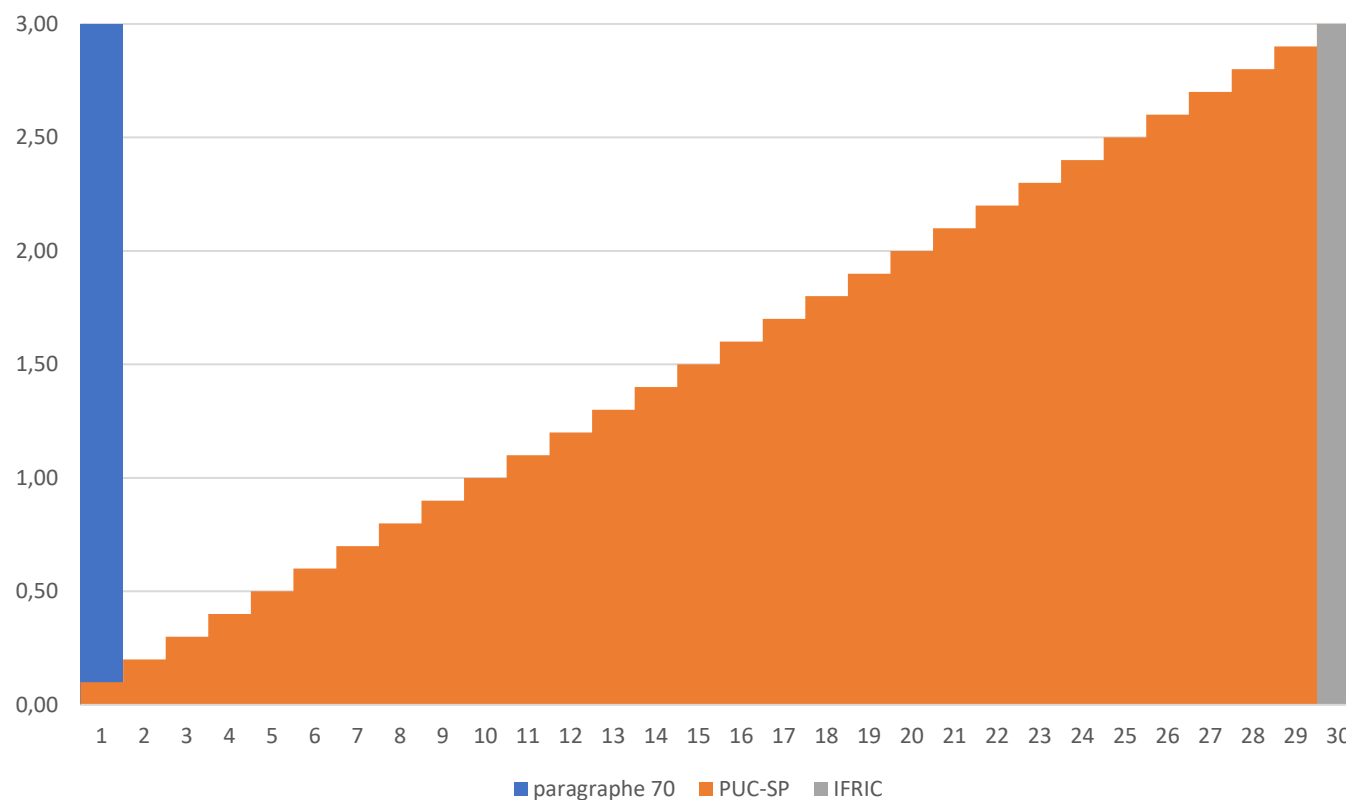
exercice	Paragraphe 70	PUC-SP	IFRIC
2022	0,14	0,10	
2023	0,14	0,10	
2024	0,14	0,10	
2025	0,14	0,10	
2026	0,14	0,10	
2027	0,14	0,10	
2028	0,14	0,10	
2029	0,14	0,10	
2030	0,14	0,10	
2031	0,14	0,10	0,14
2032	0,14	0,10	0,14
2033	0,14	0,10	0,14
2034	0,14	0,10	0,14
2035	0,14	0,10	0,14
2036	0,14	0,10	0,14
2037	0,14	0,10	0,14
2038	0,14	0,10	0,14
2039	0,14	0,10	0,14
2040	0,14	0,10	0,14
2041	0,14	0,10	0,14
2042	0,14	0,10	0,14
2043		0,10	0,14
2044		0,10	0,14
2045		0,10	0,14
2046		0,10	0,14
2047		0,10	0,14
2048		0,10	0,14
2049		0,10	0,14
2050		0,10	0,14
2051		0,10	0,14
total	3,00	3,00	3,00

Point 2. Application sur le cas d'une prestation forfaitaire à la retraite dès que l'ancienneté acquise au sein de la société est supérieure à 1 année

Le barème donne **3 mois à 65 ans en cas de départ à la retraite** au sein de la société avec **au moins 1 année d'ancienneté**.

Cas d'un salarié de 35 ans embauché à 25 ans pour un départ à la retraite de 65 ans :

Evolution de l'engagement selon les 3 méthodes précédentes (paragraphe 70 IAS19 – annexe 2, PUC-SP, IFRIC) :



Application du paragraphe 70 de l'IAS19 (histogramme bleu):

La prestation est déjà plafonnée au bout d'1 année d'ancienneté, donc la reconnaissance des droits devraient se faire entièrement la 1^{ère} année. Par contre, la prestation n'est payable que si le salarié est présent dans l'entreprise au moment de la retraite et donc la prestation est différée.

Application de l'IFRIC (histogramme gris) :

La prestation est acquise au bout d'une année d'ancienneté, donc elle n'est reconnue que l'année précédente le départ à la retraite. Cette méthode ne correspond pas à la logique de la création de la norme de l'IAS19.

Application de la méthode PUC-SP (histogramme orange) :

La méthode répartissant les droits en fonction de l'ancienneté acquise à la date de calcul sur l'ancienneté totale à la retraite selon ce qui est décrit aux paragraphes 67 et 68 de la norme IAS19. Elle reconnaît régulièrement la charge en fonction de l'ancienneté du salarié.

Point 3. Expressions des droits relatifs aux indemnités de départ à la retraite (IDR) en France

En France, les droits relatifs ne sont pas acquis, il n'y a aucun versement de prestation en cas de sortie de l'entreprise avant l'âge de la retraite (ni immédiatement, ni de façon différée au moment du départ à la retraite).

Contrairement aux pays anglosaxons où le barème des droits va dépendre de l'ancienneté acquise (et non uniquement à la retraite pour la France).

Les droits seront versés uniquement à la retraite sont souvent une fonction intégrant la catégorie socio professionnelle, l'ancienneté à la retraite dans la société, la rémunération à la retraite, voire l'âge de retraite...

Le tableau ci-dessous résume les droits exprimés en nombre de mois en fonction de l'âge et de l'ancienneté à la retraite :

Ancienneté à la retraite	Age						Ancienneté à la retraite
	- 19 ans	20 - 29 ans	30 - 39 ans	40 - 49 ans	50 - 59 ans	60/62 - 69 ans	
1 année	0	0	0	0	0	0	1 année
2 années	0	0	0	0	0	0,5	2 années
3 années	0	0	0	0	0	0,5	3 années
4 années	0	0	0	0	0	0,5	4 années
5 années	0	0	0	0	0	1,0	5 années
6 années	0	0	0	0	0	1,0	6 années
7 années	0	0	0	0	0	1,0	7 années
8 années	0	0	0	0	0	1,0	8 années
9 années	0	0	0	0	0	1,0	9 années
10 années	0	0	0	0	0	2,0	10 années
11 années	0	0	0	0	0	2,0	11 années
12 années	0	0	0	0	0	2,0	12 années
13 années	0	0	0	0	0	2,0	13 années
14 années	0	0	0	0	0	2,0	14 années
15 années	0	0	0	0	0	2,0	15 années
16 années	0	0	0	0	0	2,0	16 années
17 années	0	0	0	0	0	2,0	17 années
18 années	0	0	0	0	0	2,0	18 années
19 années	0	0	0	0	0	2,0	19 années
20 années	0	0	0	0	0	3,0	20 années
21 années	0	0	0	0	0	3,0	21 années
22 années	0	0	0	0	0	3,0	22 années

23 années	0	0	0	0	0	3,0	23 années
24 années	0	0	0	0	0	3,0	24 années
25 années	0	0	0	0	0	3,0	25 années
26 années	0	0	0	0	0	3,0	26 années
27 années	0	0	0	0	0	3,0	27 années
28 années	0	0	0	0	0	3,0	28 années
29 années	0	0	0	0	0	3,0	29 années
30 années	0	0	0	0	0	4,0	30 années
31 années	0	0	0	0	0	4,0	31 années
32 années	0	0	0	0	0	4,0	32 années
33 années	0	0	0	0	0	4,0	33 années
34 années	0	0	0	0	0	4,0	34 années
35 années	0	0	0	0	0	5,0	35 années
36 années	0	0	0	0	0	5,0	36 années
37 années	0	0	0	0	0	5,0	37 années
38 années	0	0	0	0	0	5,0	38 années
39 années	0	0	0	0	0	5,0	39 années
40 années	0	0	0	0	0	5,0	40 années
41 années	0	0	0	0	0	6,0	41 années
42 années	0	0	0	0	0	6,0	42 années
43 années	0	0	0	0	0	6,0	43 années
44 années	0	0	0	0	0	6,0	44 années
45 années	0	0	0	0	0	6,0	45 années

Dans ce tableau, il est clair que la prestation n'intervient qu'à la retraite et qu'il n'y a aucune acquisition avant cet âge.

Pour le calcul du passif social relatif à ce barème, il doit simplement être pris dans ce tableau la prestation promise à l'hypothèses d'âge de départ en retraite.

Pour le calcul de l'engagement avec une hypothèse de départ en retraite de 65 ans, il sera retenu une prestation de 6 mois qui est répartie uniformément sur la carrière du salarié.

Point 4. Comparaison entre 3 sociétés avec un barème de prestations différent selon l'ancienneté à la retraite sauf à partir de 40 années d'ancienneté

ancienneté à la retraite	société 1	société 2	société 3
1	0,00	0,10	0,00
2	0,00	0,20	0,00
3	0,00	0,30	0,00
4	0,00	0,40	0,00
5	0,00	0,50	1,00
6	0,00	0,60	1,00
7	0,00	0,70	1,00
8	0,00	0,80	1,00
9	0,00	0,90	1,00
10	1,00	1,00	1,00
11	1,00	1,10	2,00
12	1,00	1,20	2,00
13	1,00	1,30	2,00
14	1,00	1,40	2,00
15	1,00	1,50	2,00
16	1,00	1,60	3,00
17	1,00	1,70	3,00
18	1,00	1,80	3,00
19	1,00	1,90	3,00
20	2,00	2,00	3,00
21	2,00	2,10	4,00
22	2,00	2,20	4,00
23	2,00	2,30	4,00

ancienneté à la retraite	société 1	société 2	société 3
24	2,00	2,40	4,00
25	2,00	2,50	4,00
26	2,00	2,60	4,00
27	2,00	2,70	4,00
28	2,00	2,80	4,00
29	2,00	2,90	4,00
30	2,00	3,00	4,00
31	3,00	3,10	4,00
32	3,00	3,20	4,00
33	3,00	3,30	4,00
34	3,00	3,40	4,00
35	3,00	3,50	4,00
36	3,00	3,60	4,00
37	3,00	3,70	4,00
38	3,00	3,80	4,00
39	3,00	3,90	4,00
40	4,00	4,00	4,00
41	4,00	4,00	4,00
42	4,00	4,00	4,00
43	4,00	4,00	4,00
44	4,00	4,00	4,00
45	4,00	4,00	4,00

Dans ces 3 sociétés, il sera comparé pour un salarié (30 ans, 40 ans et 50 ans) qui est rentré à l'âge de 25 ans et partira à la retraite à 65 ans.

Dans tous ces exemples, il aura droit à **4 mois de salaire à la retraite avec 40 années d'ancienneté à 65 ans**.

Dans le tableau, l'engagement est exprimé en fonction des droits reconnus à l'âge du salarié à la date du calcul :

	âge à la date de calcul					
	30 ans		40 ans		50 ans	
	IFRIC	PUC-SP	IFRIC	PUC-SP	IFRIC	PUC-SP
société 1	0,00		0,67		2,00	
société 2	0,50	0,50	1,50	1,50	2,50	2,50
société 3	0,00		0,00		1,14	

Dans les 3 sociétés, ces salariés ont uniquement droits à la retraite à 4 mois de salaire à la retraite.

Du point de vue des IFRS, il est logique que l'engagement correspondant aux droits (sans tenir compte à ce stade des hypothèses) soit identique pour ces 3 sociétés.

Seule la méthode répartissant les droits à la retraite par le ratio ancienneté acquise sur ancienneté totale arrive à ce fait.

Avec la proposition de l'IFRIC, nous arrivons à une forte volatilité sur les résultats par société.

Point 5. Quel paragraphe de l'IAS19 validerait le point de vue de l'IFRIC

Le board s'appuie sur l'exemple 2 de l'article 73 pour expliquer que la norme justifie sa position (The Committee's conclusion aligns with the outcome set out in the first part of Example 2 illustrating paragraph 73 (that is, for employees who join before the age of 35), which is part of IAS 19)

Il est toujours étonnant de justifier un point de vue ou d'interpréter une position de manière générale par rapport à un exemple et non à un paragraphe de la norme.

L'exemple en question (non observé en France) est assez incompréhensible par rapport à sa description très succincte :

- 2 Un régime prévoit le paiement d'une prestation forfaitaire de retraite de 2 000 UM à tous les membres du personnel qui sont encore en activité à 55 ans après vingt ans de service, ou qui sont encore en activité à 65 ans, quel que soit leur nombre d'années de service.

Pour les membres du personnel engagés avant l'âge de 35 ans, leur activité commence à générer des droits à prestations en vertu du régime lorsqu'ils atteignent 35 ans (un membre du personnel pourrait cesser son activité à 30 ans et la reprendre à 33 ans sans que cela ait d'incidence sur le montant des droits à prestations ou sur leur calendrier). Ces droits à prestations sont conditionnels à des services ultérieurs. Par ailleurs, la poursuite de l'activité au-delà de 55 ans ne générera pas de prestations additionnelles pour un montant significatif. Pour ces membres du personnel, l'entité rattache un droit à prestations de 100 UM (2 000 UM ÷ par 20) à chacune des années de 35 à 55 ans.

Pour les membres du personnel engagés entre l'âge de 35 ans et celui de 45 ans, la poursuite de l'activité au-delà d'une période de vingt ans ne générera pas de prestations additionnelles pour un montant significatif. Pour ces membres du personnel, l'entité rattache un droit à prestations de 100 UM (2 000 UM ÷ 20) à chacune des vingt premières années.

Pour un membre du personnel engagé à 55 ans, la poursuite de l'activité au-delà d'une période de dix ans ne générera pas de prestations additionnelles pour un montant significatif. Pour ce membre du personnel, l'entité rattache un droit à prestations de 200 UM (2 000 UM ÷ 10) à chacune des dix premières années.

Pour tout membre du personnel, le coût des services rendus au cours de la période et la valeur actualisée de l'obligation tiennent compte de la probabilité qu'il n'achève pas le temps de service requis.

Plusieurs questions (non exhaustives) pour bien comprendre la description du régime proposé et de l'explication de la prise en compte des droits :

1. Quand est-ce qu'est payée la prestation de 2 000 UM acquise à 55 ans avec 20 années de service :

- à 55 ans
- à l'âge de retraite différent de 65 ans

Si elle est à 55 ans, ce n'est pas une prestation à la retraite (point (b) du paragraphe 5 de l'IAS19 – annexe 4) mais correspondrait aux autres avantages à long terme (point (c) du paragraphe 5 de l'IAS19 – annexe 4 p20)

Est-ce qu'il y a 2 prestations pour un salarié qui a 20 années de service à 55 ans et celle obtenue à 65 ans quelque soit l'ancienneté ?

2. Est-ce que la prestation correspondant aux 20 années d'ancienneté à 55 ans est-elle acquise quelque soit le type de départ de la société ?

3. Pourquoi il est prévu les cas des salariés embauchés :

- Avant 35 ans (cela est compréhensible car ils auront bien 20 années d'ancienneté à 55 ans)
- Entre 35 ans et 45 ans ? pourquoi prendre une durée de 20 années pour reconnaître l'acquisition des droits
- Et à partir de 55 ans ?
- Et pas de description pour ceux embauchés entre 45 ans et 55 ans

Ci-dessous, sera présentée une interprétation du régime :

Un régime de « retraite » prévoit 2 possibilités de prestations (non additionnelles) :

- Possibilité 1 => le versement d'une prestation avantage à long terme de 2 000 UM à 55 ans si au moins 20 années d'ancienneté à 55 ans
- Possibilité 2 => le versement d'une prestation de retraite de 2 000 UM à 65 ans sans conditions d'ancienneté

Comme l'expression de la prestation est fonction de l'âge, ce régime peut se résumer de la manière suivante en fonction des hypothèses de départ à la retraite :

- Hypothèse 0 => départ de l'entreprise avant 55 ans : pas de prestations
- Hypothèse 1 => départ à la retraite avant 65 ans : versement forfaitaire de 2 000 UM à 55 ans uniquement si à 55 ans le salarié a 20 années d'ancienneté dans l'entreprise, sinon pas de prestations.
- Hypothèse 2 => départ à la retraite à 65 ans : versement forfaitaire de 2 000 UM quelque soit l'ancienneté dans l'entreprise,

Dans l'hypothèse 1 : Il est précisé que pour les salariés embauchés avant 35 ans, la reconnaissance des droits se fait linéairement par 20^{ème} pour les âges compris entre 35 ans et 55 ans et plus rien après 55 ans. Il est aussi précisé pour les salariés embauchés entre 35 ans et 45 ans de répartir linéairement par 20^{ème} aussi sur les 20 prochaines années à partir de la date d'embauche => ici, cela est incompréhensible et ne correspond pas à l'acquisition, car si il n'y a pas 20 années d'ancienneté à 55 ans, la prestation à un âge de retraite inférieur à 65 ans est nulle.

Dans l'hypothèse 2 qui nous intéresse par rapport à la situation française :

Une prestation est versée à l'âge de 65 ans quelque soit l'ancienneté dans l'entreprise, dans ce cas la reconnaissance des droits se fera linéairement dès l'âge à l'embauche jusqu'au 65 ans selon les paragraphes 67 et 68 de la norme IAS19.

Point 6. Eventuels impacts comptables

Les différentes interprétations actuelles sur 'application du point de vue IFRIC font ressortir une baisse d'engagement (le gain constaté passerait a priori en OCI).

Cependant, toutes choses étant égales par ailleurs :

L'objectif de toute la démarche IAS19 est d'arriver à constituer la provision totale (représentant la prestation) la veille du paiement de la prestation.

Donc si l'engagement baisse fortement (ce qui pourrait sembler une bonne chose en 1^{er} ressort), cela fait augmenter la charge P&L des années suivantes (ce qui ne devrait pas forcément intéresser les directions financières).

D'autant plus que cette reprise d'engagement (gain) en OCI a été constituée en bonne partie en P&L.

En France, on arrivera à la situation actuelle :

- Avant IFRIC => constitution en P&L (service cost) de la provision.
- Au moment de l'application de l'IFRIC => reprise des gains passés en OCI
- Après => constitution en P&L de service cost plus conséquents

Si l'IFRIC s'appliquait en France, il faudrait au moins dans la reprise en OCI répartir entre P&L et OCI (comme dans une cession).

Sinon, cela donnera :

- des évolutions de provisions de moins en moins lisible quant à leurs constitutions
- et un déséquilibre de leurs constitutions des sociétés françaises par rapport à celles des pays anglosaxons.

Pour mémoire, cela peut arriver avec certains CACs en ne retenant que la démission pour l'hypothèse d'être présent dans la société à la retraite.

Pour rappel, les normes IFRS doivent permettre de standardiser les données comptables au niveau international et leurs informations notamment pour le marché financier. Les normes IAS (IAS19) sont des normes de principes comptables.

L'information financière qui en découle doit être fidèle, complète, neutre, vérifiable, compréhensible, rapide et permet de comparer différentes entreprises par rapport à un schéma de comptabilisation identique.

Annexe 0 : Attributing benefit to periods of service

The Committee received a request about the periods of service to which an entity attributes benefit for a particular defined benefit plan. Under the terms of the plan:

- a. employees are entitled to a lump sum benefit payment when they reach a specified retirement age provided they are employed by the entity when they reach that retirement age; and
- b. the amount of the retirement benefit to which an employee is entitled depends on the length of employee service with the entity before the retirement age and is capped at a specified number of consecutive years of service.

To illustrate the fact pattern described in the request, assume an entity sponsors a defined benefit plan for its employees. Under the terms of the plan:

- a. employees are entitled to a retirement benefit only when they reach the retirement age of 62 provided they are employed by the entity when they reach that retirement age;
- b. the amount of the retirement benefit is calculated as one month of final salary for each year of service with the entity before the retirement age;
- c. the retirement benefit is capped at 16 years of service (that is, the maximum retirement benefit to which an employee is entitled is 16 months of final salary); and
- d. the retirement benefit is calculated using only the number of consecutive years of employee service with the entity immediately before the retirement age.

Paragraphs 70–74 of IAS 19 require an entity to attribute benefit to periods of service under the plan's benefit formula from the date when employee service first leads to benefits under the plan until the date when further employee service will lead to no material amount of further benefits under the plan. Paragraph 71 requires an entity to attribute benefit to periods in which the obligation to provide postemployment benefits arises. That paragraph also specifies that the obligation arises as employees render services in return for post-employment benefits an entity expects to pay in future reporting periods. Paragraph 72 specifies that employee service before the vesting date gives rise to a constructive obligation because, at the end of each successive reporting period, the amount of future service an employee will have to render before becoming entitled to the benefit is reduced.

For the defined benefit plan illustrated in this agenda decision:

- a. if an employee joins the entity before the age of 46 (that is, there are more than 16 years before the employee's retirement age), any service the employee renders before the age of 46 does not lead to benefits under the plan. Employee service before the age of 46 affects neither the timing nor the amount of the retirement benefit. Accordingly, the entity's obligation to provide the retirement benefit arises for employee service rendered only from the age of 46.
- b. if an employee joins the entity on or after the age of 46, any service the employee renders leads to benefits under the plan. Employee service rendered from the date of employment affects the amount of the retirement benefit. Accordingly, the entity's obligation to provide the retirement benefit arises from the date the employee first renders service.

Paragraph 73 of IAS 19 specifies that an entity's obligation increases until the date when further service by the employee will lead to no material amount of further benefits under the plan. The Committee observed that:

- a. each year of service between the age of 46 and the age of 62 leads to further benefits because service rendered in each of those years reduces the amount of future service an employee will have to render before becoming entitled to the retirement benefit.
- b. an employee will receive no material amount of further benefits from the age of 62, regardless of the age at which the employee joins the entity. The entity therefore attributes retirement benefit only until the age of 62.

Consequently, for the defined benefit plan illustrated in this agenda decision, the Committee concluded that the entity attributes retirement benefit to each year in which an employee renders service from the age of 46 to the age of 62 (or, if employment commences on or after the age of 46, from the date the employee first renders service to the age of 62).

The Committee's conclusion aligns with the outcome set out in the first part of Example 2 illustrating paragraph 73 (that is, for employees who join before the age of 35), which is part of IAS 19. The Committee concluded that the principles and requirements in IFRS Standards provide an adequate basis for an entity to determine the periods to which retirement benefit is attributed in the fact pattern described in the request. Consequently, the Committee decided not to add a standard-setting project to the work plan

Annexe 1 : paragraphes 67 et 68 de l'IAS19 (page 26)

Méthode d'évaluation actuarielle

- 67** L'entité doit utiliser la méthode des unités de crédit projetées pour déterminer la valeur actualisée de ses obligations au titre des prestations définies, le coût correspondant des services rendus au cours de la période et, le cas échéant, le coût des services passés.
- 68** Selon la méthode des unités de crédit projetées (parfois appelée méthode de répartition des prestations au prorata des services ou méthode des prestations par année de service), chaque période de service donne lieu à une unité de droits à prestations additionnelle (voir paragraphes 70 à 74) et chacune de ces unités est évaluée séparément pour obtenir l'obligation finale (voir paragraphes 75 à 98).

Annexe 2 : paragraphe 70 de l'IAS19 (page 26)

Rattachement des droits à prestations aux périodes de service

- 70** Lorsqu'elle détermine la valeur actualisée de ses obligations au titre des prestations définies, le coût correspondant des services rendus au cours de la période et, le cas échéant, le coût des services passés, l'entité doit rattacher les droits à prestations aux périodes de service selon la formule de calcul des prestations établie par le régime. Toutefois, si les services rendus au cours des années les plus tardives aboutissent à un niveau de droits à prestations significativement supérieur à celui des premières années, l'entité doit répartir les droits à prestations de manière linéaire sur l'intervalle entre :
- (a) la date à laquelle les services rendus par le membre du personnel ont commencé à générer des droits à prestations en vertu du régime (que ceux-ci soient ou non conditionnels à des services ultérieurs) ; et
 - (b) la date à laquelle les services additionnels rendus par le membre du personnel cessent de générer des droits à prestations additionnelles pour un montant significatif en vertu du régime, à l'exception de ce qui pourrait résulter d'augmentations de salaire futures.

Annexe 3 : exemple 2 article 73 de l'IAS19 (page 31)

Exemples illustrant le paragraphe 73

- 1 Un régime prévoit le paiement d'une prestation forfaitaire de 1 000 UM, qui est acquise après dix années de service. Le régime ne prévoit aucun autre droit à prestations pour les années de service ultérieures.

Un droit à prestations de 100 UM ($1\,000\text{ UM} \div 10$) est rattaché à chacune des dix premières années.

Le coût des services rendus au cours de la période pour chacune des dix premières années tient compte de la probabilité que le membre du personnel n'atteigne pas dix années de service. Aucun droit à prestations n'est rattaché aux années ultérieures.

- 2 Un régime prévoit le paiement d'une prestation forfaitaire de retraite de 2 000 UM à tous les membres du personnel qui sont encore en activité à 55 ans après vingt ans de service, ou qui sont encore en activité à 65 ans, quel que soit leur nombre d'années de service.

Pour les membres du personnel engagés avant l'âge de 35 ans, leur activité commence à générer des droits à prestations en vertu du régime lorsqu'ils atteignent 35 ans (un membre du personnel pourrait cesser son activité à 30 ans et la reprendre à 33 ans sans que cela ait d'incidence sur le montant des droits à prestations ou sur leur calendrier). Ces droits à prestations sont conditionnels à des services ultérieurs. Par ailleurs, la poursuite de l'activité au-delà de 55 ans ne générera pas de prestations additionnelles pour un montant significatif. Pour ces membres du personnel, l'entité rattache un droit à prestations de 100 UM ($2\,000\text{ UM} \div 20$) à chacune des années de 35 à 55 ans.

Pour les membres du personnel engagés entre l'âge de 35 ans et celui de 45 ans, la poursuite de l'activité au-delà d'une période de vingt ans ne générera pas de prestations additionnelles pour un montant significatif. Pour ces membres du personnel, l'entité rattache un droit à prestations de 100 UM ($2\,000\text{ UM} \div 20$) à chacune des vingt premières années.

Pour un membre du personnel engagé à 55 ans, la poursuite de l'activité au-delà d'une période de dix ans ne générera pas de prestations additionnelles pour un montant significatif. Pour ce membre du personnel, l'entité rattache un droit à prestations de 200 UM ($2\,000\text{ UM} \div 10$) à chacune des dix premières années.

Pour tout membre du personnel, le coût des services rendus au cours de la période et la valeur actualisée de l'obligation tiennent compte de la probabilité qu'il n'achève pas le temps de service requis.

Annexe 4 : paragraphe 5 de l'IAS19 (pages 5 et 6)

5 Les avantages du personnel comprennent :

- (a) les avantages à court terme, tels que les suivants (si leur 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) :
 - (i) les salaires et les cotisations de sécurité sociale,
 - (ii) les congés annuels payés et les congés de maladie payés,
 - (iii) l'intéressement et les primes,
 - (iv) les avantages non pécuniaires (assistance médicale, logement, voiture et autres biens ou services gratuits ou subventionnés) dont bénéficient les membres du personnel en activité ;
- (b) les avantages postérieurs à l'emploi, tels que les suivants :
 - (i) les prestations de retraite (par exemple, les pensions et les sommes forfaitaires versées à la retraite),
 - (ii) les autres avantages postérieurs à l'emploi, comme l'assurance vie postérieure à l'emploi et l'assistance médicale postérieure à l'emploi ;
- (c) les autres avantages à long terme, tels que les suivants :
 - (i) les absences de longue durée rémunérées, comme les congés liés à l'ancienneté ou les congés sabbatiques,
 - (ii) les primes d'ancienneté et autres avantages liés à l'ancienneté,
 - (iii) les prestations pour invalidité de longue durée ;
- (d) les indemnités de cessation d'emploi.