

L'Évaluation Actuarielle des Engagements de Pension Selon l'IAS 19 et ses Perspectives d'Évolution*

Danielle Sougne, Finance Professor HEC, Business School of University of Liège

Depuis le 1^{er} janvier 2005, les normes IAS constituent les normes standards obligatoires pour l'élaboration des comptes consolidés pour les sociétés cotées en bourse au sein de l'Union européenne. Par son arrêté royal du 18 janvier 2005, la Belgique autorise les sociétés non cotées à établir leurs comptes consolidés selon le nouveau référentiel. La publication des comptes selon ces normes permet de présenter des états financiers comparables et transparents. En ce qui concerne les avantages sociaux des salariés, la norme à appliquer est l'IAS 19. Elle a pour objectif d'établir des règles claires tant d'un point de vue comptable qu'actuariel pour ce qui concerne la présentation des avantages du personnel (Employee Benefits).

1. LE CHAMP D'APPLICATION

Dans son article 7 qui définit les principaux vocables utilisés dans le cadre de cette norme, les avantages du personnel sont présentés comme suit : «*toutes formes de contrepartie donnée par une entreprise au titre des services rendus par son personnel* ». Aussi les avantages du personnel incluent-ils les prestations intervenant au profit des membres du personnel mais aussi au profit de leurs ayants-droit¹.

La norme IAS 19, comme l'indique l'article 1, s'applique à la «*comptabilisation de tous les avantages du personnel, sauf ceux auxquels s'applique la norme IFRS 2, Paiement fondé sur des actions*»² En effet, si au préalable la norme distinguait 5 catégories d'avantages du personnel, elle n'en compte aujourd'hui officiellement que 4 comme l'indique l'article 4 :

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

Parmi les avantages postérieurs à l'emploi³ se trouvent :

- les prestations de retraite, telles que les pensions ;
- les autres prestations postérieures à l'emploi, telles que

l'assurance-vie postérieure à l'emploi et l'assistance médicale postérieure à l'emploi.

Dans cet article, nous nous intéressons à la deuxième catégorie d'avantages selon la norme, à savoir celle relative aux avantages postérieurs à l'emploi et plus précisément aux prestations de retraite.

Selon la norme IAS 19, ces avantages sont classés soit en à régimes contributions définies (*defined contributions*), soit en régimes à prestations définies (*defined benefits*). L'article 27 analyse ces plans sous deux concepts : l'obligation et le risque.

Les plans "*defined contributions*"⁴ sont ceux où l'engagement de l'entreprise se limite à payer des cotisations prédéterminées (% du salaire). Le montant des prestations n'est pas connu à l'avance : il sera fonction des évolutions salariales de la personne concernée ainsi que de la performance des actifs financiers. C'est le bénéficiaire qui supporte les risques actuariels et de placement.

Les plans "*defined benefits*" sont «*tous les autres régimes d'avantages postérieurs à l'emploi*», y compris les plans "*cash balance*"⁵ et les plans "*defined contributions*" à taux d'intérêt ga-

* Article tiré avec permission du Revue française de la comptabilité, no. 420, avril 2009

1 A cet effet, l'article 7 précise les personnes pour lesquelles s'applique la norme, en citant les membres du personnel qui sont les salariés de l'entreprise (même à temps partiel), les administrateurs et les autres dirigeants.

2 Les rémunérations liées d'une façon ou d'une autre à la valeur de l'action de l'entreprise (en particulier les stock-options) sont hors du champ d'application de la norme IAS 19, car soumises à l'IFRS 2.

3 Art. 24 à 125 de la norme IAS 19

4 Dans la suite de l'article, nous utiliserons la terminologie anglo-saxonne car celle-ci est la plus couramment utilisée.

5 Il s'agit de plans de pension où un avantage "pension" est attribué au participant sur la 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 la base de différents paramètres tels que l'indice Bel20, le rendement des OLOs 10 ans,.... Ces plans sont un juste compromis entre les plans "Defined Benefits" et les plans « Defined Contributions »

ranti. Dans un régime "defined benefits", l'entreprise s'engage à payer les prestations quelles que soient l'évolution démographique de la population sous risque (les futurs retraités) et l'évolution des placements financiers. C'est l'entreprise qui supporte les risques actuariels et de placement dans la mesure où elle devra combler tout manque éventuel d'actifs financiers.

2. LES HYPOTHÈSES ACTUARIELLES

Les engagements de pension sont inscrits directement au passif du bilan de l'entreprise. La norme requiert une méthode d'évaluation afin de retranscrire la valeur de ces engagements dans les états financiers de l'entreprise.

L'évaluation actuarielle d'un engagement 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, qui sont autant financières que non financières.

Ainsi l'article 73 suppose que les hypothèses actuarielles sont «les meilleures estimations faites par l'entreprise des variables qui détermineront le coût final des avantages postérieurs à l'emploi».

Par ailleurs, l'article 72 de la norme prône le fait que «les hypothèses actuarielles doivent être objectives et mutuellement compatibles». D'une part, pour respecter l'objectivité des hypothèses, il est nécessaire qu'elles ne soient ni imprudentes au risque de créer de grands décalages par rapport à la réalité (pertes actuarielles), ni d'une prudence excessive qui risque

de faire supporter à l'entreprise de trop grands coûts au départ et qui crée, *in fine*, des gains actuariels incohérents. D'autre part, la notion de "mutuellement compatibles" impliquent que ces hypothèses doivent traduire des «rapports économiques existant entre certains facteurs tels que l'inflation, les taux d'augmentation des salaires, le rendement des actifs du régime et les taux d'actualisation».

Ainsi les exigences de la norme portent-elles sur deux grandes catégories d'hypothèses:

- des hypothèses démographiques relatives aux caractéristiques futures du personnel ancien et actuel réunissant les conditions requises pour bénéficier des avantages;
- des hypothèses financières.

2.1. LES HYPOTHÈSES DÉMOGRAPHIQUES

Pour évaluer les engagements actuels et futurs envers ses employés, l'employeur doit estimer l'évaluation de la population. Dès lors il se doit de prendre en compte:

- l'évolution de la mortalité⁶ pendant et après l'emploi;
- la rotation du personnel;
- l'âge du départ en retraite;
- l'invalidité.

2.2. LES HYPOTHÈSES FINANCIÈRES

Les hypothèses financières sont:

- le taux d'actualisation ou *discount rate*;
- le taux prévisionnel de rendement des actifs du régime;
- les niveaux futurs des salaires et avantages du personnel;
- l'estimation de la pension de la sécurité sociale⁷.

L'évaluation de l'engagement de l'employeur sera fortement dépendante des hypothèses et des méthodes utilisées pour leur détermination. Sachant que l'employeur est seul responsable *in fine*, il est nécessaire qu'il puisse justifier le choix des différentes hypothèses et prouver leur pertinence et leur objectivité.

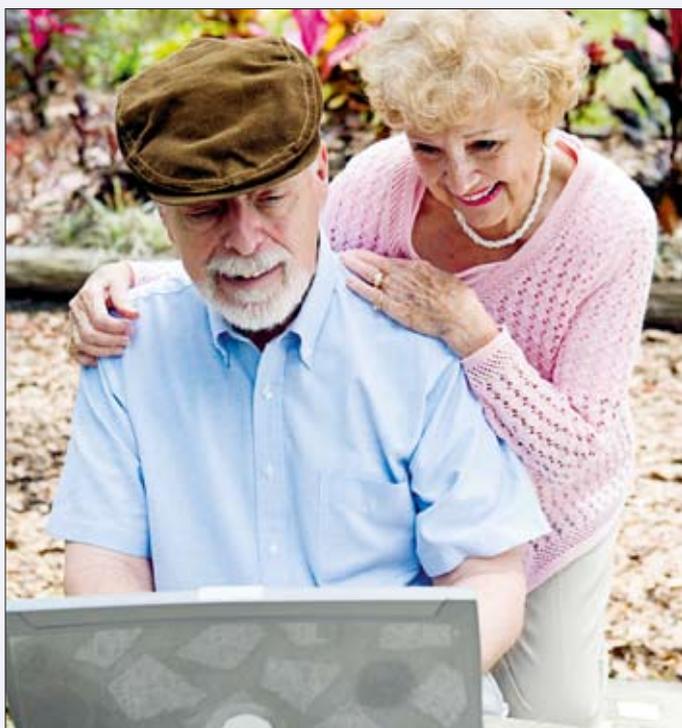
A. Le "discount rate" (taux d'actualisation)

Le *discount rate* permet de déterminer la valeur actuelle des engagements de l'assureur envers les affiliés au plan. Il est considéré, à l'article 78, comme «le taux à appliquer pour actualiser les obligations au titre des avantages postérieurs à l'emploi», et doit être déterminé «par référence à un taux de marché à la date de clôture fondé sur les obligations d'entreprises de pre-



⁶ Les outils statistiques utilisés en Belgique pour appréhender l'évolution de la mortalité sont les tables paramétriques de Makeham. La question de la pertinence de ces tables de mortalité et de l'utilisation de tables de mortalité prospectives est au cœur de la problématique de l'IAS 19.

⁷ 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'Etat.



mière catégorie».

La norme met l'accent sur la date à laquelle le *discount rate* doit être fixé. En effet, afin de demeurer en conformité avec les évolutions financières du marché, il semble inéluctable de se doter du taux le plus pertinent, soit celui qui se trouve sur le marché à la date de clôture.

Pour fixer le *discount rate*, la norme fait référence aux «obligations d'entreprises de première catégorie» qui sont définies en anglais par l'appellation «*high quality corporate bonds*». Les usages ont fait que par les termes «*high quality corporate bonds*», l'on fasse référence aux obligations d'entreprise double ou triple A ou aux obligations d'Etat si le marché des obligations d'entreprises n'est pas suffisamment profond.

Par ailleurs, la norme insiste sur le fait que «la monnaie des obligations d'entreprises ou des obligations d'Etat doit être cohérente avec la monnaie des obligations au titre d'avantages postérieurs à l'emploi». Ainsi, pour les calculs s'effectuant sur un territoire où la monnaie nationale est l'euro, il sera nécessaire de se référer au marché des obligations libellées en euro. Néanmoins, le marché se voit pourvu de plusieurs obligations de ce type aux maturités différentes. Il s'agira de choisir comme référence des obligations dont la maturité correspond aux termes des engagements de pension. A cet effet, il existe plusieurs types de méthodologies; d'une part, celles où le *discount rate* est basé sur le concept de duration, et d'autre part celles où le *discount rate* est basé sur toute la courbe de taux, autrement dit le *yield curve*.

B. Le taux d'augmentation des salaires et de la pension légale

L'article 83 de la norme définit les hypothèses relatives aux salaires qu'il faut déterminer. Le taux d'augmentation des salaires sera fixé par référence à l'augmentation moyenne du salaire des affiliés de cette année par rapport à l'année passée au sein de l'entreprise. Il devra tenir compte de trois composantes:

L'inflation, l'augmentation générale du bien-être et la progression de carrière.

C. Le taux prévisionnel de rendement des actifs du régime

L'article 106 de la norme souligne que «le rendement attendu des actifs du régime est établi sur la base des attentes du marché, au début de l'exercice, pour des rendements sur toute la durée de vie de l'obligation correspondante».

Le taux de rendement attendu servira à estimer le rendement financier des actifs représentatifs qui est une composante de la charge annuelle. La différence entre le rendement attendu et le rendement effectif représente un écart actuariel qui sera reconnu sous l'une des deux approches que nous aborderons ultérieurement.

3. LA METHODE D'ÉVALUATION ACTUARIELLE DES «DEFINED BENEFIT OBLIGATION»

Pour chaque bénéficiaire d'un plan de pension «*Defined Benefit*», l'employeur devra calculer le montant de son engagement appelé «*Defined Benefit Obligation (DBO)*».

Afin d'évaluer la valeur actuelle des DBO, l'article 64 de la norme IAS 19 impose la méthode des «unités de crédit projetées», communément reconnues sous l'appellation «*Projected Unit Credit method (PUC)*». Il s'agit d'une méthode de capitalisation individuelle relative aux plans à prestations définies. En effet les cotisations de l'employeur et/ou 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.

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 service⁸

- *Affilié*

Age de la retraite: 65 ans

Age au 31/12/2006: 45 ans

Nombre d'années de service au 31 /1 2/2006 : 20 ans

Salaire au 31/12/2006: 75 000 €

- *Hypothèses*

⁸ Par souci de compréhension de l'exemple, nous choisissons un plan de pension particulièrement simple même si celui-ci n'est pas le plus fréquent.

Taux d'actualisation : 5,5 % par an
 Augmentation de salaire : 4 % par an
 Probabilité de survie à l'âge de 65 ans : 90 %
 "Projected Benefit" (PB) = 10 % x nombre d'années de service x salaire projeté

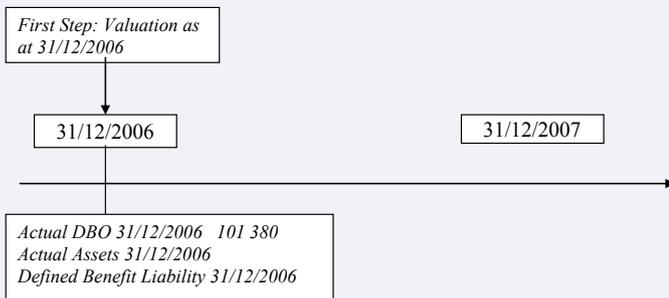
$$PB = 10\% \times 20 \times 75\,000 \times (1,04)^{20} = 328\,668$$

DBO au 31/12/2006 = probabilité de l'évènement x facteur d'actualisation x PB

$$DBO = 90\% \times \frac{1}{(1,055)^{20}} \times 328\,668 = 101\,380$$

4. CALCUL DE LA PROVISION AU BILAN, DÉNOMMÉE «DEFINED BENEFIT LIABILITY» (DBL)

Le calcul de la provision comptabilisée au passif du bilan nous impose de suivre l'évaluation chronologique du plan de pension.



| | |
|---|---------|
| Defined Benefit Obligation | 101 380 |
| - Plan Assets | -95 000 |
| <hr/> | |
| = Unfunded Obligation | 6 380 |
| - Unrecognized actuarial losses (gains) | 0 |
| - Unrecognized past service cost | 0 |
| <hr/> | |
| = Defined Benefit Liability | 6 380 |

Les "Plan Assets" sont les actifs financiers affectés à la couverture des engagements du plan de pension.

L'"Unfunded Obligation" ou engagement non financé ne sera pas comptabilisé en tant que tel. Il sera 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*).

Nous supposons que ce calcul est effectué pour la première fois. Les "Unrecognized actuarial losses (gains)" et "unrecognized past service cost" sont égaux à 0.

5. CALCUL DU "PENSION EXPENSE" COMPTABILISÉ DANS LE COMPTE DE RÉSULTAT

Début 2007, on calcule le "Cost for Benefits" ou "Pension Expense".

| | |
|----------------------------------|--|
| Basic cost | |
| - Expected return on plan assets | |
| <hr/> | |
| Cost for Benefits | |

Basic cost = current service cost + interest cost = différence entre le DBO projeté à fin 2007 et le DBO au 1/1/2007

"Current service cost" = coût pour une année de service complémentaire = 101 380/20 = 5 069

Le "current service cost" est reconnu par la norme comme étant «le coût des services rendus au cours de l'exercice», et les éléments qui le composent sont identiques à ceux du DBO. Cette composante de la charge, qui est incontestablement l'une des plus importantes, représente la charge de l'année relative au plan ou encore «la valeur actuelle des prestations attribuées pour l'année de calcul et supposées versées en fin d'année».

Notons, que dans un premier temps, comme pour le DBO, le calcul s'effectue pour chaque affilié, et le tout est agrégé à la fin.

$$Interest\ cost = DBO \times discount\ rate = 101\,380 \times 0,055 = 5\,576$$

Le coût financier, communément appelé «l'intérêts cost», correspond au coût d'intérêt technique de l'année sur le DBO en début d'année. Selon l'article 82, le coût financier est «obtenu en multipliant le taux d'actualisation déterminé au début de l'exercice par la valeur actualisée de l'obligation de l'exercice au titre des prestations définies, en tenant compte d'éventuels changements importants de l'obligation».

$$Basic\ cost = 5\,069 + 5\,576 = 10\,645$$

Au 31/12/2007:

Plan assets 95 000

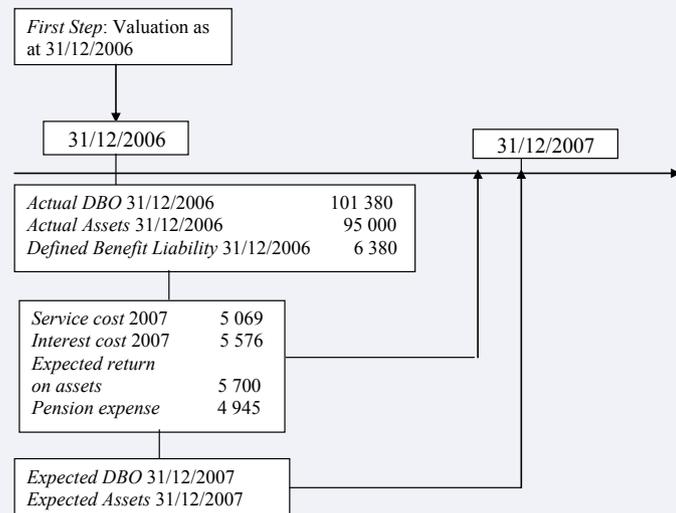
Expected rate of return on plan assets: 6 %

Le rendement attendu des actifs du régime de retraite, tel qu'explicité par l'article 105 de la norme, «est établi sur la base



des attentes du marché, au début de l'exercice, pour des rendements sur toute la durée de vie de l'obligation correspondante. Le rendement attendu des actifs du régime traduit l'évolution de la juste valeur des actifs du régime détenus au cours de l'exercice, résultant des cotisations effectivement versées au fond et des prestations effectivement prélevées sur le fonds».

“Cost for benefits” ou “pension expense” $10\ 645 - 0,06 \times 95\ 000 = 106\ 45 - 5\ 700 = 4\ 945$



6. ÉVALUATION DES «EXPECTED DBO» ET «EXPECTED ASSETS» AU 31/12/2007

Cette évaluation est faite début 2007.

Expected DBO au 31/12/2007
 $= \text{DBO au 31/12/2006} + \text{Basic cost}$
 $= 101\ 380 + 5\ 069 + 5\ 576$
 $= 112\ 025$

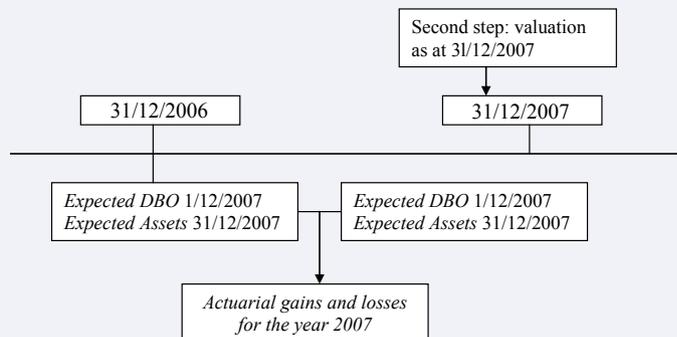
Supposons que l'entreprise paie pour l'année 2007 des primes à l'assurance groupe ou des cotisations au fonds de pension pour un montant de 2000.

Expected Assets au 31/12/2007
 $= \text{Assets au 31/12/2006} + \text{expected return} + \text{premiums paid}$



$= 95\ 000 + 0,06 \times 95\ 000 + 2\ 000$
 $= 102\ 700$

7. ÉVALUATION ACTUARIELLE COMPLÈTE AU 31/12/2007



Les écarts actuariels (*actuarial gains and losses*) 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 (ce que la norme nomme l'expérience) et d'un changement d'hypothèses actuarielles.

Selon la norme à l'article 94, les écarts actuariels peuvent résulter «d'augmentations ou de diminutions de la valeur actuelle d'une obligation au titre de prestations définies ou de la juste valeur des actifs du régime correspondant». Certaines causes, aptes à générer cet écart, sont d'ailleurs citées telles que

- Les taux exceptionnellement élevés ou faibles de mortalité ou d'augmentation des salaires;
- l'incidence d'un changement dans l'estimation des taux futurs de mortalité ou d'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 et donc correctement évalués, il est nécessaire de les comptabiliser en les reconnaissant soit entièrement soit en partie. Pour ce faire, aux articles 92 et 93 de la norme est mise 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, dans un premier temps, 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:

Corridor = 10% max (DBO, valeur réelle des actifs)

Le montant à amortir = Max (Gains/losses - corridor, 0)

L'amortissement, autrement dit le montant à comptabiliser, correspondra au montant à amortir divisé par la durée de vie active moyenne résiduelle attendue des membres du personnel affiliés à ce régime. C'est ce dernier montant qui figurera dans la charge annuelle si l'entreprise désire adopter l'approche du corridor.

8. DISCUSSION RELATIVE À LA COMPTABILISATION DES ÉCARTS ACTUARIELS

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 amendement⁹ introduisant une option comptable supplémentaire donnant droit aux entreprises de comptabiliser directement ces écarts en capitaux propres. 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 l'abréviation "SORIE".

Cet amendement permet, de façon optionnelle, de comptabiliser intégralement les gains et pertes actuariels dans un état distinct du compte de résultat, puisque cet écart est porté en capitaux propres. Cette option est visée par l'article 93 de l'IAS 19 qui indique «qu'une entreprise peut adopter cette méthode conduisant à comptabiliser de façon systématique tous les écarts actuariels plus rapidement, sous réserve d'appliquer la même base de comptabilisation pour les gains et pertes actuariels et de l'appliquer de façon permanente d'un exercice à l'autre».

Le 27 mars 2008, l'IASB a publié, pour appel à commentaires¹⁰, un document de travail contenant des propositions d'amendements à l'IAS 19. Ce document de travail propose l'abandon de la méthode du corridor et la comptabilisation des écarts actuariels en résultat. Les raisons avancées en faveur de l'abandon du corridor sont les suivantes:

- la non-conformité du corridor au cadre conceptuel et à d'autres normes (IAS 8 et 37),
- la complexité du système,
- l'absence de validité des arguments selon lesquels les écarts se compensent de période en période et la volatilité engendrée par les régimes "defined benefits" trop importante pour être enregistrée en résultat.

La comptabilisation immédiate en résultat des écarts actuariels permettrait de représenter plus fidèlement la situation finan-

cière, d'améliorer la transparence de l'information produite et d'accroître la comparabilité entre entités par la suppression des options. Toutefois toutes les entreprises ne partagent pas ce point de vue et restent attachées à l'application du corridor.

Suite de l'exemple:

Salaires réels au 31/12/2007 : 78 750 (5% d'augmentation au lieu de 4%)

Actuel DBO au 31/12/2007 =
 $10\% \times 21 \times 78\,750 \times (1,04)^{19} \times \frac{1}{1,055^{19}} \times 90\% = 113\,383^{(11)}$

Avec 21 = 20 + 1 année de service

Actual Assets au 31/12/2007 = 103 650 (augmentation des actifs de 7% + versement de la cotisation de 2 000)

Actuarial losses/gains pour 2007 =

$(113\,383 - 112\,025) + (102\,700 - 103\,650) = 408 = \text{loss}$.

Cette perte actuarielle ne sera pas comptabilisée dans le compte de résultat de 2008:

Liability in balance sheet au 31/12/2006

| | |
|-----------------------------|----------|
| DBO | 101 380 |
| - Assets | - 95 000 |
| = Defined Benefit Liability | 6 380 |

Liability in balance sheet au 31/12/2007

| | |
|-----------------------------------|----------|
| DBO | 113 383 |
| - Plan Assets | -103 650 |
| - Actuarial losses not recognized | -408 |
| = Defined Benefit Liability | =9 325 |

Pension expense 2007

| | |
|--|---------|
| | 4 945 |
| - Employer contributions 2007 | - 2 000 |
| = Increase in Defined Benefit Liability 2007 | =2 945 |

Defined Benefit Liability 31/12/2007

| | |
|--|---------|
| | 6 380 |
| + Increase in Defined Benefit Liability 2007 | + 2 945 |
| = Defined Benefit Liability 31/12/2007 | =9 325 |

9. "PAST SERVICE COST", "TRANSITION AMOUNT" ET "EXPECTED EMPLOYEE CONTRIBUTION":

Past Service Cost

Le "Past Service Cost" ou "coût des services passés" est généré lorsque l'entreprise adopte un régime à prestations définies ou change les prestations à payer en vertu d'un régime existant.

L'article 96 de la norme IAS 19 impose à l'entreprise de comptabiliser immédiatement le coût des services passés, dans la mesure où les droits à prestations sont déjà acquis lors de l'adoption du régime à prestations définies ou de sa modification.

Le "Past Service Cost" se calcule comme la différence entre le DBO du nouveau plan et le DBO de l'ancien plan à la date où la

⁹ Entré en vigueur le 1/01/2006.

¹⁰ Les commentaires devaient être déposés pour le 26 septembre 2008.

¹¹ Pour la simplification des calculs, nous avons supposé que la probabilité de survie restait inchangée à 90%.

modification s'est opérée et avec le *Discount rate* de l'année passée, de sorte à ne garder que l'impact du changement de plan. Seuls les membres du personnel concernés par cette transformation entreront en ligne de compte pour le calcul du *DBO*.

Le "*Past Service Cost*" ne rentrera pas directement dans l'«*Expense*» estimé pour l'année prochaine, mais sera reconnu en une fois sur l'exercice de l'année écoulée.

Le "Transition Amount"

Lorsqu'une entreprise met en place la norme IAS 19 pour la première fois, il est possible que le montant du passif actuariel calculé soit largement supérieur à la valeur réelle des actifs du régime. Dans ce cas, le "*transition amount*" ou "coût de transition" correspond à la différence entre le *DBQ* et la valeur réelle des actifs. Il sera pris intégralement en charge la première année d'instauration de la norme.

L'"Expected employee contribution"

Dans un plan où tant l'employeur que l'affilié cotisent, il est opportun de déduire du "*Pension cost*" une estimation des cotisations des affiliés. Celle-ci est déterminée selon une méthode choisie et justifiée par l'actuaire.

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

L'IAS *Board* a lancé en mars 2008 un document de travail visant une refonte complète de la norme IAS 19, Son champ vise:

- la comptabilisation de la charge du "*pension cost*" (charge de la retraite) dans un régime "*defined benefits*" et la comptabilisation différée de certains éléments tels que les écarts actuariels;
- une nouvelle distinction entre les régimes de pension complémentaire et une clarification des régimes comportant une garantie de rentabilité des fonds capitalisés;
- l'introduction de la juste valeur.

10.1. LA COMPTABILISATION DU "PENSION COST" DANS UN RÉGIME "DEFINED BENEFITS"

Le "*pension cost*" est le coût annuel supporté par une entreprise résultant des plans de pension alloués au personnel.

Dans un régime "*defined benefits*", Il dépend de trois composantes

- le "*current service cost*" (coût du service de la période écoulée);
- l'"*interest cost*" (le coût financier);
- l'"*expected rate of return on plan assets*" (le rendement attendu des actifs du régime).

Le document de travail propose trois approches pour comptabiliser les composantes de ce coût:

1. soit inclure l'intégralité des composantes au compte de résultat;
2. soit faire une distinction entre le "coût du service" comptabilisé

en charge et l'"effet de paiement différé" comptabilisé en capitaux propres (résultat global).

Le "coût du service" comprend le coût du service au titre de l'exercice et tous les coûts au titre des services passés, ainsi que tous les changements liés à des modifications d'hypothèses autres que le taux d'actualisation.

L'"effet du paiement différé" comprend l'ensemble des autres éléments contribuant aux changements de la dette et de l'actif du régime, en particulier l'effet sur la dette actuarielle du changement du taux d'actualisation, le coût financier de la dette et la variation de la juste valeur des actifs du régime.

3. soit distinguer les éléments affectés par les changements d'hypothèses financières (comptabilisés directement en capitaux propres) et ceux non affectés par ces changements (comptabilisés en résultat).

Ainsi les effets du changement du taux d'actualisation et de la juste valeur des actifs du régime seraient affectés en capitaux propres (résultat global) alors que tous les autres éléments seraient comptabilisés au compte de résultat, en particulier le coût du service, le coût financier sur la dette et les produits financiers sur les actifs.

Comme nous l'avons dit dans le paragraphe 7, quelle que soit l'approche, l'enregistrement en résultat des écarts actuariels ne peut plus être différé. Ceux-ci sont comptabilisés soit en résultat (via le compte de résultats), soit en capitaux propres (via le résultat global).

10.2. UNE NOUVELLE DISTINCTION ENTRE LES RÉGIMES DE PENSION COMPLÉMENTAIRE

Le document de travail différencie deux catégories de régimes qui se substitueraient aux deux catégories existantes prévues dans l'IAS 19. L'IASB propose de remplacer le terme "plan" par "*promise*" (droit ou engagement) et définit les engagements post-emploi comme pouvant être

- soit des "*contribution-based promises*" (engagements basés sur les cotisations);
- soit des "*defined benefits promises*" (engagements à prestations définies).

Un "*contribution-based promise*" est un régime d'avantages post-emploi 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*".

Les critères de distinction entre les deux régimes sont les

suivants:

- dans un “*contribution-based promise*”, la valeur de l’avantage à procurer au salarié dépend des cotisations dues au titre de chaque période comptable et non de son salaire futur, cette dépendance étant appelée, dans le document de travail, risque lié au salaire.
- dans un “*defined benefits promise*”, le montant de l’avantage dépend du salaire futur.

Sont donc des “*contribution-based promises*”, les régimes actuels classiques “*defined contributions*” et les régimes prévoyant des cotisations représentant un pourcentage du salaire verse au titre des périodes passées avec ou sans garantie de rendement.

Par contre, les régimes prévoyant que l’avantage est égal à un pourcentage du dernier salaire ou à une moyenne des derniers salaires (risque de salaire supporté par l’employeur) demeurent des “*defined benefits promises*”.

Ces nouvelles définitions clarifient la classification des plans belges “*defined contributions*” avec une garantie de rendement imposée par la loi Vandenbrouck¹² et les plans “*cash balance*”¹³ qui se sont considérablement développés en Allemagne, en Belgique et aux Etats-Unis. Suivant ces derniers, 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.

10.3. LA JUSTE VALEUR

Le document de travail préconise le principe de la juste valeur pour évaluer les “*contribution-based promises*”. Selon lui, les régimes à cotisations définies pour lesquels les cotisations sont payées même d’un an après la fin de la période de comptabilisation ne subiraient aucun changement de valeur du fait des propositions d’amendements de l’IASB. Pour les régimes dans lesquels le paiement des cotisations est différé au-delà d’un an, les propositions du document de travail n’auraient d’effet que sur le taux d’actualisation à retenir pour actualiser les cotisations à payer. Le document de travail préconise d’utiliser un taux d’actualisation qui prenne en compte l’effet du temps sur la valeur de la monnaie et l’effet des risques alors que l’IAS 19 prescrit l’utilisation du taux des obligations d’excellente qualité. Il est vrai que la liquidité des indices obligataires “*corporate*” d’excellente qualité devenue problématique depuis quelque temps est de nature à soulever des interrogations. Cette proposition vise à rapprocher la mesure des passifs sociaux d’une notion de “*fair value*”.

¹² Loi du 13 mars 2003, MB, du 15 mai 2003.

¹³ Voir note de bas de page No. 8.

11. LES PERSPECTIVES FUTURES ET LES VUES PRÉLIMINAIRES SUR LES AMENDEMENTS PROPOSÉS PAR L’IASB

L’IAS Board a lancé le 27 mars 2008 une consultation en vue de réformer la norme IAS 19 relative à la comptabilisation des avantages postérieurs à l’emploi. Ce document de travail constitue une étape importante dans la réforme de la norme IAS 19. Faisant face à certaines critiques, ce document de travail présente les vues préliminaires de l’IAS Board sur les modifications à apporter à l’IAS 19. Les commentaires devaient être déposés pour le 26 septembre 2008. L’IASB veut aboutir à une norme révisée d’ici à 2011.

A plus long terme, l’IAS Board a l’intention de travailler avec les Etats-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.

L’Européen Financial Reporting Advisory Group (EFRAG) et la Federation of European Accountants (FEE) ont formulé des remarques sur la consultation.

Les deux organismes européens sont favorables à l’élimination des options et du corridor ainsi qu’à la reconnaissance immédiate dans le bilan des actifs et des engagements.

Dans la mesure où l’EFRAG estime que des améliorations doivent être apportées à court terme, la nouvelle version de la norme devrait prendre effet en 2010 plutôt qu’en 2011.

De ce fait, la modification de la norme en ce qui concerne les plans en *defined contributions* (distinction entre *defined contributions* et *defined benefits*, évaluation de l’engagement lié à un *defined contributions*, risque de crédit) ne pourra pas être finalisée dans un laps de temps aussi court et devrait être traitée dans le cadre du projet global de révision à long terme.

Bibliographie

IAS 19 Employee Benefits, IASB, IASC Foundation Education, London.

Discussion Paper, Preliminary Views on Amendments to IAS 19 Employee Benefits, March 2008, IASB, IASC Foundation Publication Department, London.

EFRAG (European Financial Reporting Advisory Group), *Comments Letter on the Discussion Paper Preliminary Views on Amendments to IAS 19 Employee Benefits*, 17 October 2008.

FEE (Federation of European Accountants), *Comment Letter on EFRAG Draft Comment Letter on IASB Discussion Paper Preliminary Views on Amendments to IAS 19 Employee Benefits*, FEE, 7 October 2008.

ACCA (Association of Chartered Certified Accountants) and FEE (Federation of European Accountants), *Pension Accounting Seminar: Current Application and Future Accounting*, 11 March 2009, Brussels.