

Les normes internationales modifiées pour les provisions d'Indemnité de Fin de carrière (IFC)

Eric MANIABLE¹

Ce papier est une suite à l'article « *Réflexion sur le montant à financer pour les Indemnité de Fin de Carrière, et autres droits afférents* », Eric MANIABLE, Raïssa SANTSA FOTIA², 2019. Il en reprend les conclusions, tout spécialement sur la mesure du coût des services rendus.

Contexte des normes internationales

En juin 2021, l'IAS Board³ a suivi favorablement la recommandation d'interprétation de l'IFRIC⁴ sur le mode de calcul des provisions des régimes à prestations définies⁵ (dont font partie les IFC).

Dès lors, si une entreprise effectue l'évaluation de ses engagements des régimes à prestations définies pour son personnel selon les normes IFRS⁶, et selon les cas qui sont décrits ci-après, il s'agira de retenir la méthode définie par l'IFRIC dès 2021 et même rétroactivement puisque l'impact se reportera en report à nouveau au 01/01/2021.

Illustration de la modification

Prenons le cas d'une entreprise pour laquelle l'acquisition des droits à l'Indemnité de Fin de Carrière se fait par palier.

Pour un salarié entré dans l'entreprise à 30 ans, et devant prendre sa retraite à 60 ans, pour calculer la provision à constituer, il est tenu compte des droits qu'il aura dans 30 ans, du salaire qu'il pourrait avoir et de sa probabilité d'être présent dans l'entreprise.

¹ Eric Maniable est actuaire, gérant du cabinet Integr-All. Contact : maniable.eric@gmail.com, BP 6031, Douala – Cameroun.

² Raïssa Santsa Fotia est chargée d'études actuarielles au cabinet Inquire Cameroon.

³ International Accounting Standards Board, organisme international chargé de l'élaboration des normes comptables internationales IAS/IFRS

⁴ International Financial Reporting Standards Interpretations Committee, dont le rôle est de fournir des commentaires sur les questions de reporting financier qui n'ont pas été spécifiquement traitées dans les normes IAS/IFRS

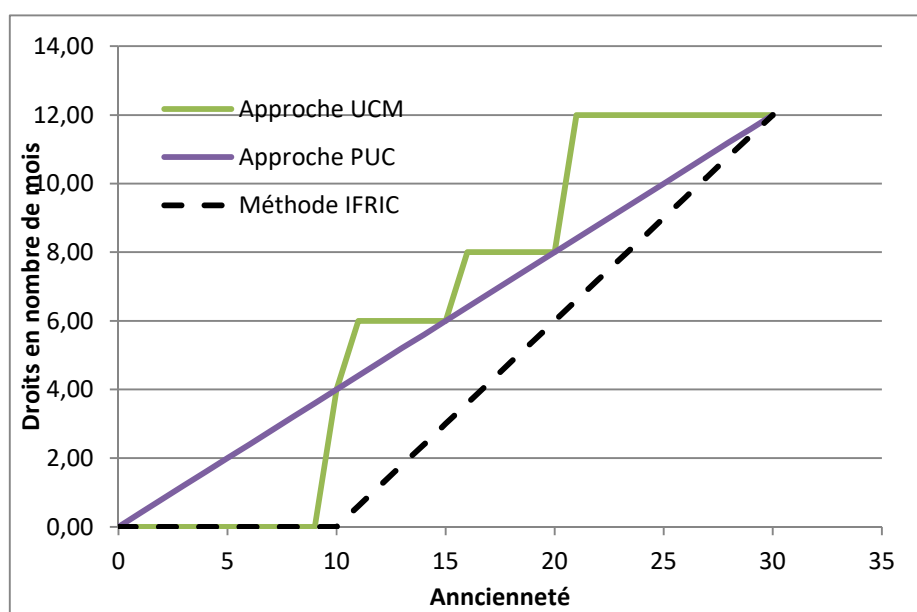
⁵ http://www.focusifrs.com/menu_gauche/actualites_phare/iasb/complement_a_l_ifric_update_d_avril_2021

⁶ Seules certaines entités en ont l'obligation, article 8 de l'Acte uniforme relatif au droit comptable et à l'information financière et système comptable OHADA. Mais le Système comptable OHADA recommande aux entités appartenant à un groupe dont les comptes consolidés sont établis selon les normes IFRS, d'opter pour l'évaluation des engagements de retraite selon la méthode actuarielle.

Ces éléments permettent de calculer la valeur actuelle des prestations futures ($VAPF_x$), par actualisation.

L'enjeu de la norme est de déterminer la progressivité de la constitution de cette dette dans les comptes de l'entreprise. Deux méthodes étaient en pratique utilisées :

- UCM⁷ : en tenant compte des droits acquis au moment de l'inventaire
- PUC⁸ : en linéarisant l'acquisition des droits.



Pour illustrer, si notre salarié a 47 ans, donc 17 années d'ancienneté, il a actuellement acquis des droits à hauteur de 8 mois de salaire. Dans la méthode UCM, on va provisionner $\frac{8}{12}VAPF_x$, 12 représentant les droits maxima qu'il pourrait avoir au moment du départ en retraite. Dans la méthode PUC, on linéarise sans tenir compte des droits déjà acquis, mais uniquement en fonction des droits au terme et de l'ancienneté : $\frac{17}{30}VAPF_x$. 30 étant l'ancienneté au terme et 17 l'ancienneté actuelle.

L'IFRIC a proposé une nouvelle interprétation basée sur la méthode PUC. Comme les droits maximum sont acquis dès que son ancienneté est de 20 ans, il faut linéariser la constitution de l'engagement sur cette durée, mais uniquement sur les 20 dernières années de présence de l'entreprise. Cette dernière condition vient de l'argument que la constituer plus tôt ne serait pas nécessaire puisque l'engagement est lié à la présence dans l'entreprise au moment du départ en retraite.

En pratique donc, la provision à constituer serait ainsi $\frac{20-13}{20}VAPF_x$. Où 20 est l'ancienneté nécessaire pour avoir les droits maxima, et 13 le nombre d'années d'ici la retraite. Dans une

⁷ Unit credit method with projected salary. Dans cette méthode, l'engagement est déterminé en fonction des droits acquis à la date d'évaluation avec projection du salaire jusqu'au terme. Les droits comptabilisés augmentent au fur et à mesure que les services rendus par les salariés progressent.

⁸ Projected unit credit method with service prorate. Dans cette méthode, l'engagement est calculé au terme, en fonction des droits qui pourraient être acquis, puis réparti sur la durée d'acquisition de ces droits, au prorata de l'ancienneté acquis à la date d'évaluation sur l'ancienneté totale probable.

grande majorité des cas, cette provision sera bien inférieure aux deux méthodes classiquement utilisées (UCM et PUC).

Ne sont pas concernées les entreprises dont la convention nationale collective (ou l'accord d'établissement) ne prévoit pas de plafond à l'acquisition de droits (ni intermédiaire, ni final).

Impact sur les calculs actuariels

Rappelons l'écriture de la valeur actuelle des prestations futures ($VAPF_x$), sur la base des droits tels qu'ils devraient être acquis à la retraite ($D_{x_R, anc_{x_R}}$), en projetant le salaire actuel (S_x) jusqu'à la date prévue de la retraite⁹, puis en probabilisant¹⁰ et en actualisant.

$$VAPF_{x, IFC} = S_{x_R} \times D_{x_R, anc_{x_R}} \times \frac{l_{x_R}}{l_x} \times v^{x-x_R}$$

Suite à la précision apportée par l'IFRIC en juin 2021, les droits acquis à la retraite ont pu être déjà acquis bien avant si les droits sont acquis par palier $D_{x_R, anc_{x_R}} = D_{x_d, anc_{x_d}}$, à l'âge x_d où le salarié a acquis le maximum de droits qu'il pourrait obtenir d'ici l'âge légal de départ en retraite x_R .

Dans la méthode PUC-SP, l'engagement est calculé au terme, en fonction des droits qui pourraient être acquis, puis à répartir sur la durée d'acquisition de ces droits. La clé de répartition généralement utilisée est le prorata de l'ancienneté acquise à la date d'évaluation sur l'ancienneté totale prévue.

$$[1] \quad PUC_{x, IFC} = S_{x_R} \times D_{x_R, anc_{x_R}} \times \frac{l_{x_R}}{l_x} \times v^{x_R-x} \times \frac{anc_x}{anc_{x_R}} = VAPF_{x, IFC} \times \frac{anc_x}{anc_{x_R}}$$

Dans la méthode proposée en 2021 par l'IFRIC, le financement des droits à IFC se fait sur la durée d'ancienneté permettant d'acquérir les droits, décomptée à partir de l'âge normal de départ à la retraite.

$$[2] \quad PUC_{x, IFC, IFRIC} = \begin{cases} \text{si } x < x_R - anc_{x_d}; 0 \\ \text{sinon; } VAPF_{x, IFC} \times \frac{anc_x - (anc_{x_R} - anc_{x_d})}{anc_{x_d}} \end{cases}$$

Dans le cas où on retient l'âge où les droits se stabilisent comme étant l'âge de départ à la retraite, ou bien pour les conventions collectives où les droits croissent régulièrement sans palier ni plafond, alors $x_R = x_d$, et $anc_{x_R} = anc_{x_d}$. Ce qui permet de retrouver l'écriture [1]. Par la suite, nous retenons l'écriture [2] comme étant celle de référence.

⁹ $S_{x_R} = S_x \times \prod_{j=1}^{x_R-x} (1 + e_{x+j})$

¹⁰ On note l'effectif probable $l_{x+1} = l_x \times (1 - q_x) \times (1 - to_x)$, qui est l'effectif présent dans l'entreprise en fin d'année (non décédé ni licencié, ni démissionnaire).

L'engagement théorique à constituer en fin d'exercice est donc l'engagement probabilisé, que nous notons $\widetilde{PUC}_{x+1,IFC,IFRIC}$.

$$PUC_{x+1,IFC,IFRIC} = S_{x_R} \times D_{x_R,anc_{x_R}} \times \frac{l_{x_R}}{l_{x+1}} \times v^{x_R-x-1} \times \frac{anc_{x+1} - (anc_{x_R} - anc_{x_d})}{anc_{x_d}}$$

$$\begin{aligned} \widetilde{PUC}_{x+1,IFC,IFRIC} &= PUC_{x+1,IFC,IFRIC} \times \frac{l_{x+1}}{l_x} \\ &= S_{x_R} \times D_{x_R,anc_{x_R}} \times \frac{l_{x_R}}{l_x} \times v^{x_R-x-1} \times \frac{anc_{x+1} - (anc_{x_R} - anc_{x_d})}{anc_{x_d}} \end{aligned}$$

$$\widetilde{PUC}_{x+1,IFC,IFRIC} = PUC_{x,IFC,IFRIC} \times \left[\frac{anc_{x+1} - (anc_{x_R} - anc_{x_d})}{anc_x - (anc_{x_R} - anc_{x_d})} \times v^{-1} \right]$$

Si $x_R \geq x + 1$, on peut proposer pour les intérêts techniques (coût financier) :

$$CF_{x,IFRIC} = i \times PUC_{x,IFC,IFRIC}$$

Le coût des services rendus¹¹ à constituer de manière probable est alors $\widetilde{CSR}_{x,IFC}$. C'est-à-dire que l'entreprise ne financera que le coût des services rendus (augmentation de l'ancienneté, augmentation des droits) pour les salariés présents en fin d'exercice.

$$\widetilde{CSR}_{x,IFC,IFRIC} = \widetilde{PUC}_{x+1,IFC} - PUC_{x,IFC,IFRIC} - CF_x$$

$$\widetilde{CSR}_{x,IFC,IFRIC} = PUC_{x,IFC,IFRIC} \times v^{-1} \times \left[\frac{anc_{x+1} - (anc_{x_R} - anc_{x_d})}{anc_x - (anc_{x_R} - anc_{x_d})} - 1 \right]$$

Ou plus exactement, en fonction de l'âge et de l'ancienneté du salarié

$$[3] \quad \widetilde{CSR}_{x,IFC,IFRIC} = \begin{cases} si \ x < x_R - anc_{x_d}; 0 \\ sinon; PUC_{x,IFC,IFRIC} \times v^{-1} \times \frac{1}{anc_x - (anc_{x_R} - anc_{x_d})} \end{cases}$$

Ce qui peut aussi s'écrire

$$\widetilde{CSR}_{x,IFC,IFRIC} = \begin{cases} si \ x < x_R - anc_{x_d}; 0 \\ sinon; VAPF_{x,IFC} \times \frac{v^{-1}}{anc_{x_d}} \end{cases}$$

¹¹ On retrouve d'ailleurs la même conclusion que dans l'article de référence : $\widetilde{CSR}_{x+k,IFC} \geq CN_{x+k,IFC}$

Le coût des services rendus dans cette nouvelle approche sera d'autant plus élevé que la population sera vieille, comparativement à la méthode PUC¹², puisque :

$$\begin{cases} \text{si } x < x_R - anc_{x_d}; \widetilde{CSR}_{x,IFC,IFRIC} = 0 < \widetilde{CSR}_{x,IFC} \\ \text{sinon}; \widetilde{CSR}_{x,IFC} = \frac{anc_{x_d}}{anc_{x_R}} \times \widetilde{CSR}_{x,IFC,IFRIC} \leq \widetilde{CSR}_{x,IFC,IFRIC} \end{cases}$$

Conclusion

Pour les entreprises concernées, elles verront leur provision modifiée sensiblement à la baisse en 2021, mais devront intégrer que le coût des services rendus pourraient augmenter plus fortement au fur et à mesure que la population vieillira. Le gain de 2021 se reportera nécessairement dans le temps, puisque, toute chose égale par ailleurs, le terme (c'est-à-dire le montant à verser au départ à la retraite) sera le même.

¹² Cf. l'article en référence où il a été montré que $\widetilde{CSR}_{x,IFC} = \frac{VAPF_x}{anc_{x_R}} \times v^{-1}$.