

Conseil National de la Comptabilité

Commission de normalisation des pratiques comptables et des diligences professionnelles

SOMMAIRE

I- Définition des avantages au personnel post emploi.

- 1- Définition
- 2- Enumération des avantages

II-Traitement de l'indemnité de départ en retraite et avantages assimilés.

- 1- Le personnel concerné.
- 2- Hypothèses actuarielles et modalités de calcul.
- 3- Formule générale de calcul.
- 4- Traitement des écarts actuariels.
- 5- Comptabilisation



Conseil National de la Comptabilité

Commission de normalisation des pratiques comptables et des diligences professionnelles

Préambule

Compte tenu des différences de traitement comptables observées dans les entités sur la méthode de calcul de l'indemnité de départ à la retraite, la commission de normalisation des pratiques comptables et des diligences professionnelles du conseil national de la comptabilité a estimé nécessaire et utile d'examiner ce thème pour répondre aux nombreuses sollicitations des professionnels avec pour objectif d'uniformiser le calcul et la comptabilisation de cette obligation.

Ainsi, il a été retenu de traiter les principaux aspects de ce thème à savoir :

- définition des avantages au personnel post emploi et énumération de ces avantages et du personnel concerné ;
- hypothèses actuarielles et modalités de calcul (Progression des salaires, mortalité, turn-over, taux d'actualisation) ;
- écarts actuariels ;
- comptabilisation des avantages au personnel.

I. Définition des avantages au personnel post emploi et énumération de ces avantages et du personnel concerné

1. Définition

Les avantages au personnel sont les contreparties octroyées, quelque soit leur forme, du fait des services rendus par celui-ci.

Ces avantages peuvent être :

- à court terme (salaires, primes, indemnités, cotisations sociales, avantages en nature et autres avantages payés dans les douze mois qui suivent la clôture de l'exercice, etc...) ;
- à long terme (tous les avantages payés au-delà de douze mois après la clôture de l'exercice, y compris les avantages post-emploi) ;
- indemnité de rupture de contrats.

Les avantages au personnel post emploi ou à long terme qui nécessitent d'être provisionnés, ne se limitent pas à l'indemnité de départ en retraite.

En effet, ces avantages doivent être provisionnés selon la méthode préconisée par le système comptable financier, et les modalités indiquées ci-après qui annulent et remplacent celles de la note méthodologique de première application du SCF – avantages au personnel.

Conseil National de la Comptabilité

Commission de normalisation des pratiques comptables et des diligences professionnelles

2. Enumération des avantages à long terme

Ces avantages comprennent notamment :

- les indemnités de départ en retraite ;
- augmentation des salaires octroyée comme avantage de retraite,
- les indemnités de décès ;
- les médailles de mérite ;
- les avantages en nature post emploi (assistance médicale, fourniture de biens et services, prise en charge....etc.) ;
- Etc...

II- Traitement de l'indemnité de départ en retraite et avantages assimilés

1. Le personnel concerné

Le personnel concerné par ces avantages est celui envers qui l'entreprise a l'obligation légale, contractuelle ou implicite (selon les pratiques et les usages) de verser des avantages post emploi quelle que soit la nature de la relation de travail, permanente ou temporaire (contrat à durée déterminée ou contrat à durée indéterminée).

Ces avantages concernent l'ensemble du personnel quelle que soit la date de recrutement dans la mesure où ces avantages seraient acquis à la date de départ à la retraite ou à la date d'échéance de l'obligation pour l'entité.

2. Hypothèses actuarielles et modalités de calcul

Les paramètres à examiner et généralement retenus pour le calcul de l'indemnité de départ en retraite sont :

- l'avantage octroyé ;
- le salaire ou le montant de référence ;
- la période de référence ;
- le taux de progression du salaire ou du montant de référence ;
- le turn-over et la probabilité de survie ;
- le taux d'actualisation.

Ces principaux paramètres servant à l'estimation de la provision de l'indemnité de départ en retraite peuvent être définis comme suit :

Conseil National de la Comptabilité

Commission de normalisation des pratiques comptables et des diligences professionnelles

a. l'avantage octroyé

C'est le droit à l'indemnité de départ en retraite auquel le salarié peut prétendre pour chaque unité de service rendu déterminé contractuellement ou implicitement. (Ce droit peut être une valeur absolue ou une valeur relative).

b. Le salaire ou le montant de référence :

Il représente l'assiette servant au calcul de l'indemnité de départ à la retraite. Il est défini par des dispositions légales, conventionnelles ou par des pratiques de l'entité. Celui-ci peut être le salaire de base ou salaire de poste, ou tout autre montant fixe ou variable existant à la date du calcul de la provision.

c. Période de référence :

C'est la période à retenir pour le calcul de l'indemnité de départ en retraite. Celle-ci commence dès la date de recrutement et court jusqu'à la date de départ en retraite, quand bien même des conditions minimales sont requises pour l'ouverture des droits.

d. Taux de progression du salaire de base :

C'est le taux moyen de l'évolution prévisionnelle du montant de base servant au calcul de l'IDR à compter de la date de l'évaluation de la provision jusqu'à la date de départ en retraite.

Détermination du taux de progression : il peut être estimé en tenant compte généralement de :

- l'inflation ;
- l'ancienneté (IEP, etc...);
- l'évolution de la carrière ;
- l'indice général des salaires, et
- d'autres facteurs peuvent être pris en compte.

L'entreprise peut, sur le plan pratique, estimer ce taux de progression en se basant soit :

- sur l'expérience passée de l'évolution des salaires au sein de l'entreprise sur une période assez longue (10 à 15 ans),
- sur l'expérience passée de l'évolution des salaires au sein de la branche sur une période assez longue,

Conseil National de la Comptabilité

Commission de normalisation des pratiques comptables et des diligences professionnelles

- sur des paramètres macro-économiques prévisibles tels que la croissance du produit intérieur brut (PIB).

Tout en tenant compte de la politique salariale de l'entreprise et de l'évolution de son environnement économique et notamment de l'inflation.

Le mode de calcul choisi devra refléter au mieux les obligations de l'entreprise envers son personnel à la date de l'évaluation de la provision.

e. Turn-over :

Le taux de turn-over est généralement défini comme un rapport de la moyenne des entrées et sorties du personnel de l'exercice au nombre des effectifs à la fin de l'exercice précédent

$$\frac{(\text{Nombre de départs année N} + \text{nombre d'entrées année N}) / 2}{\text{effectif physique moyen payé au 31/12/ année N-1}} \times 100$$

Cependant, l'objectif étant de calculer la probabilité que le salarié ne quitte pas l'entité avant son départ en retraite, seuls les départs sont pris en considération dans le calcul du turn-over.

Le taux de fidélité des effectifs est la différence entre la probabilité certaine de rester au sein de l'entreprise et la probabilité de départ (turn-over) élevée en puissance, soit :

$$\text{Taux de fidélité} = [1 - (\text{probabilité de départ ou taux de turn-over})]^n$$

Le « n » correspond à la durée restante jusqu'à la date de départ en retraite.

Le taux de départ annuel est le rapport entre les sorties des effectifs de l'exercice et le nombre des effectifs présents au début de l'exercice :

$$\text{Taux de départ annuel} = \text{nombre de sorties N} / \text{nombre des effectifs fin N-1}.$$

f. Probabilité de survie :

La probabilité de survie correspond à l'espérance de vie d'une personne à un âge donné pour atteindre l'âge de départ en retraite. Elle est calculée comme suit :

Conseil National de la Comptabilité

Commission de normalisation des pratiques comptables et des diligences professionnelles

$$\text{Probabilité de survie} = [(1 - \text{taux de mortalité})]^n.$$

Cette probabilité est estimée généralement en fonction des tables de mortalité fournies par des organismes spécialisés, tels que l'ONS, les sociétés d'assurances, l'OMS, etc.

L'entreprise peut appliquer ces tables, éventuellement adaptées à son secteur d'activité, pour chaque bénéficiaire de l'indemnité ou calculer le taux de probabilité de survie par tranche d'âge.

g. Probabilité de présence

L'une des méthodes de calcul de la probabilité de présence est fonction :

- du taux moyen des seules sorties des effectifs (autres que les départs en retraite) sur une période assez longue (en général entre 5 et 10 ans) rapportées à l'effectif global de début de période, et
- du taux de mortalité tel que défini ci- dessous.

La probabilité de présence est dans ce cas égale au produit de la probabilité de fidélité par la probabilité de survie soit :

$$\text{La probabilité de présence} = \text{la probabilité de fidélité} \times \text{probabilité de survie.}$$

- Lorsqu'une table de mortalité est utilisée, il n'y a pas lieu d'élever en puissance la probabilité de survie jusqu'à la date de retraite.

h. Taux d'actualisation :

Le taux d'actualisation correspond normalement au taux d'intérêt des obligations cotées à long terme dans un marché actif, émises par des entreprises de premier rang considérées sans risque. A défaut, le taux des obligations du Trésor à long terme sera retenu.

3. Formule générale de calcul :

En conclusion, la provision pour indemnité de départ en retraite sera calculée selon la formule suivante :

$$\text{Provision} = \text{Salaire référence} \times (1 + \text{taux progression})^n \times (1 - \text{taux turn-over})^n \times (1 - \text{Taux mortalité})^n \times (\text{avantages octroyés} \times \text{ancienneté acquise} / \text{ancienneté maxim.}) \times (1 + \text{taux actualisé})^{-n}$$

Conseil National de la Comptabilité

Commission de normalisation des pratiques comptables et des diligences professionnelles

4. Traitement des écarts actuariels :

La problématique posée est de définir les modalités de traitement des écarts actuariels, particulièrement lorsque la variation des paramètres de calcul génèrent des écarts très importants au cours d'un exercice.

Tenant compte des principes et règles édictés par le Système Comptable Financier, d'une part et de l'environnement économique et notamment de l'impact que peut engendrer une comptabilisation systématique des écarts importants sur la situation financière de l'entité, d'autre part, il est retenu que :

- Les écarts actuariels qui dépassent 10% en plus ou en moins de la provision constituée à la fin de l'exercice N-1, peuvent être étalés sur une période plus ou moins courte et comptabilisés en capitaux propres. Néanmoins la résorption de l'écart non comptabilisé devra se faire sur la période la plus courte possible et en tout état de cause elle ne saurait dépasser la durée moyenne résiduelle pour le départ en retraite du personnel. Cependant, si l'entité opte pour leur comptabilisation en capitaux propres, elle doit appliquer de façon permanente la méthode retenue.
- Si les écarts se situent à l'intérieur d'une fourchette de plus ou moins 10%, il est préférable que l'entité procède à leur comptabilisation en totalité dans l'exercice.

L'entité doit mentionner en annexe entre autres les informations suivantes :

- les montants de l'obligation résultant des écarts actuariels non comptabilisés ;
- l'impact des montants non comptabilisés sur les capitaux propres ;
- la durée d'étalement des écarts non encore comptabilisés ;
- la méthode de calcul de la provision de l'indemnité de départ en retraite et expliquer les hypothèses retenues pour la détermination des différents paramètres utilisés.

5. Comptabilisation

a. Constitution de la provision

Lors de la constitution le compte « 686x Dotations aux provisions IDR », en l'absence des écarts actuariels importants, est débité par le crédit du compte « 153 Provisions pour pensions et obligations similaires ».

b. Règlement des indemnités

Le compte « 153 Provisions pour pensions et obligations similaires » est débité par le crédit d'un compte de « 5x trésorerie » ou de « 421 Personnel, rémunérations dues ».

Conseil National de la Comptabilité

Commission de normalisation des pratiques comptables et des diligences professionnelles

c. Actualisation ou réajustement de la provision

A la fin de chaque exercice, au moins, la provision est actualisée soit en la complétant si elle est insuffisante par rapport à l'obligation évaluée à cette date soit en la réduisant si elle est supérieure à celle-ci.

Le compte « 153 Provisions pour pensions et obligations similaires » est débité ou crédité respectivement par le compte « 786x Reprises financières sur pertes de valeur et provisions » et le compte « 686x Dotations aux provisions IDR ».

Nous avons, par souci de simplification, volontairement ignoré la prise en compte du coût financier qui devrait être inscrit en « 66 Charges financières » et la fraction de l'indemnité payée relative à l'exercice en cours.

Dans le cas où il se dégage des écarts actuariels importants, il y a lieu de débiter le compte « 11x Report à nouveau » par le crédit du compte « 153 Provisions pour pensions et obligations similaires » de la quote-part de ces écarts affectée à chaque exercice » ; cette quote-part n'est pas incluse dans la dotation aux provisions de l'exercice.

Conseil National de la Comptabilité

Commission de normalisation des pratiques comptables et des diligences professionnelles

Exemple d'illustration du calcul de la provision pour indemnité de départ en retraite

I- Evolution des hypothèses de calculs retenues proches d'un exercice à un autre

La formule de calcul de la provision pour IDR est la suivante :

$$\text{Provision} = \text{Salaire référence} \times (1 + \text{taux de progression})^n \times (1 - \text{taux de turn over})^n \times (1 - \text{Taux de mortalité})^n \times (\text{avantages octroyés} \times \text{ancienneté} \times \text{acquise/ancienneté maximale.}) \times (1 + \text{taux actualisé.})^{-n}$$

Après avoir présenté la définition des paramètres utilisés dans cette formule, il est présenté un cas chiffré simplifié :

Supposons qu'une entreprise X octroie à ses salariés une indemnité de fin de carrière équivalente à un 0.8 mois de salaire de poste par année d'ancienneté avec un maximum de 20 ans. Selon la convention collective de l'entreprise, cette indemnité est servie à condition que :

- a) avoir plus de 5 ans de travail au sein de l'entreprise ;
- b) faire partie des effectifs à la date de départ en retraite.

Pour l'estimation de la provision de l'indemnité de départ à la retraite au 31/12/2012, nous disposons des informations suivantes :

1. Le taux de progression des salaires au cours des dix dernières années est en moyenne de 6%.
2. Le taux d'inflation prévisible laisse penser que le taux de progression futur des salaires est de 7%.
3. Le taux de turn-over, entendu comme le taux moyen de départ annuel des salariés sur les dix dernières années est de 3%.
4. Le taux de mortalité est estimé dans le secteur d'activité de l'entreprise à 2% par an.
5. Le taux d'actualisation retenu est le taux des obligations de l'Etat à long terme

Conseil National de la Comptabilité

Commission de normalisation des pratiques comptables et des diligences professionnelles

soit 3,75%.

6. Au 31/12/2011, le montant de la provision pour indemnités de retraite s'élève à 2 750 000, 00 DA
7. En cours d'exercice, une indemnité de départ a été payée à concurrence de 450 000.00 DA

Les employés, leur ancienneté et leurs salaires au 31/12/2012 sont donnés dans le tableau suivant :

Salarié	Salaire Poste	Date de naissance	Date de recrutement
a	80.000,00	25/02/1960	15/05/1987
b	65.000,00	18/04/1963	30/04/1989
c	60.000,00	15/07/1986	01/07/2007
d	50.000,00	15/01/1975	01/04/1998
e	45.000,00	08/02/1998	30/05/2008
f	40.000,00	29/06/1968	31/03/2009
g	30.000,00	08/10/1990	31/12/2010

Sur la base de ces informations, il sera procédé au calcul de la provision selon le modèle figurant en annexe 1.

Ainsi, on peut déduire que :

Solde compte provision : $(2\,750\,000 - 450\,000) = 2\,300\,000.00$
Complément de provision nécessaire : $= 812\,146,65$

Si l'on néglige le coût financier correspondant au montant de la provision relative aux exercices antérieurs

Le compte "686x Dotations aux provisions pensions" sera débité par le crédit du compte "153 Provisions pour pensions et obligations" pour le complément de provision nécessaire soit : 812 146,65

Mais il serait plus juste de calculer le coût financier de la provision antérieure du fait que la période d'actualisation est réduite d'une année, soit dans notre cas :

Conseil National de la Comptabilité

Commission de normalisation des pratiques comptables et des diligences professionnelles

$$2\,300\,000 \times 3,75\% \text{ (taux d'actualisation)} = 86\,250$$

Et par déduction le coût des services rendus de l'exercice ne serait alors que de :
 $812.146,65 - 86.146,65 = 725\,896,65$

Dans ce cas les comptes "668x « Autres charges financières" et le 686 « Dotations aux provisions » seront respectivement débités en contrepartie du compte 153 « Provisions pour pensions et obligations »

II- Fluctuation importante des paramètres de calculs par rapport à l'exercice précédent

Cas des écarts actuariels :

Dans les cas où des variations importantes surviennent au cours d'un exercice par rapport aux hypothèses de calculs (salaires, turn-over, etc.) de l'exercice précédent, (salaires, turn-over, etc.) et que l'écart de provision est estimé important, alors celui-ci peut être étalé sur plusieurs exercices en fonction des possibilités de l'entité avec une période ne pouvant dépasser la durée moyenne résiduelle du personnel pour le départ en retraite.

Si l'on reprend l'exemple précédent et que l'on considère que les salaires augmentent en cours d'exercice de 30% alors que le taux de progression prévu était de 7%, le calcul serait comme repris en annexe 2. L'écart actuariel qui en résulterait serait de :

- Provision comptable avant constitution provision de 2012 = 2.300 000.00
- Complément provision nécessaire = 1 745 790,65

Ce montant sera décomposé en deux : écart actuariel et le coût des services de l'exercice

- Ecart actuariel (différence entre obligation avant et après à étaler sur plusieurs exercices (de préférence le plus tôt possible)
- Coût de l'exercice à passer en provision (ce montant sera augmenté d'une quote-part de l'écart actuariel à affecter à l'exercice).
- La quote-part de l'écart actuariel non comptabilisé doit être mentionnée en annexe avec indication de la durée de résorption restante.

Conseil National de la Comptabilité

Commission de normalisation des pratiques comptables et des diligences professionnelles

Avis sur les avantages au personnel

Annexe 1 : Calcul de la provision de l'indemnité pour départ à la retraite

Salarié	Genre	Salaire Poste	Date de naissance	Date de recrutement	Ancienneté acquise 31/12/2012	Durée résiduelle 55/60	Salaire futur 7%)	probabilité fidélité 3%	probabilité de survie 2%	Probabilité de présence	Obligation date de départ en retraite	Obligation fin exercice	Obligation actualisée 0.038
a	M	80 000	25/02/60	15/03/82	30.82	7.12	129 466.55	0.81	0.87	0.70	1 805 678.74	1 805 678.74	1 389 581.49
b	M	65 000	18/04/63	30/04/89	23.69	10.26	130 136.45	0.73	0.81	0.59	1 547 677.48	1 466 435.01	1 005 125.94
c	F	60 000	15/07/86	01/07/07	5.51	28.52	413 154.21	0.42	0.56	0.24	1 948 444.08	429 191.52	150 212.27
d	M	50 000	15/01/75	01/04/98	14.76	22.01	221 725.49	0.51	0.64	0.33	1 453 771.15	858 402.08	381 709.90
e	M	45 000	08/02/88	30/05/08	4.59	35.09	483 304.51	0.34	0.49	0.17	1 633 974.33	300 114.08	82 470.95
f	F	40 000	29/06/88	31/03/09	3.76	30.48	314 471.24	0.40	0.54	0.21	1 342 939.69	201 772.09	65 704.66
g	F	30 000	08/10/70	31/12/10	2.00	12.74	71 033.39	0.68	0.77	0.52	439 360.26	59 686.37	37 341.44
TOTAUX							1 763 291.85	(1-3%) ⁿ	(1-2%) ⁿ	$(1-3\%)^n \times (1-2\%)^2$	10 171 845.74	5 121 279.89	3 112 146.65

Conseil National de la Comptabilité

Commission de normalisation des pratiques comptables et des diligences professionnelles

Avis sur les avantages au personnel

Annexe 2 : Calcul de la provision de l'indemnité pour départ à la retraite

(Avec les nouvelles hypothèses)

Salarié	Genre	Salaire Poste 1.30	Date de naissance	Date de recrutement	Ancienneté acquise 31/12/2012	Durée résiduelle 55/60	Salaire futur 7%)	probabilité fidélité 3%	probabilité de survie 2%	Probabilité de présence en retraite	Obligation date de départ en retraite	Obligation fin exercice	Obligation actualisée 0.04
a	M	104 000	25/02/1960	15/03/1982	30,82	7,12	168 306,52	0,81	0,87	0,70	2 347 382,36	2 347 382,36	1 806 455,93
b	M	84 500	18/04/1963	30/04/1989	23,69	10,26	169 177,39	0,73	0,81	0,59	2 011 980,73	1 906 365,52	1 306 663,72
c	F	78 000	15/07/1986	01/07/2007	5,51	28,52	537 100,48	0,42	0,56	0,24	2 532 977,31	557 948,97	195 275,95
d	M	65 000	15/01/1975	01/04/1998	14,76	22,01	288 243,14	0,51	0,64	0,33	1 889 902,49	1 115 922,70	496 222,87
e	M	58 500	08/02/1988	30/05/2008	4,59	35,09	628 295,86	0,34	0,49	0,17	2 124 166,63	390 148,30	107 212,23
f	F	52 000	29/06/1988	31/03/2009	3,76	30,48	408 812,61	0,40	0,54	0,21	1 745 821,60	262 303,72	85 416,06
g	F	39 000	08/10/1970	31/12/2010	2,00	12,74	92 343,41	0,68	0,77	0,52	571 168,34	77 592,28	48 543,87
TOTAUX											13 223 399,46	6 657 663,85	4 045 790,65

