

IFRIC Avril 2021

Attribution des droits IDR aux années d'ancienneté

L'IFRIC (« IFRS Interpretations Committee » ou « Comité d'interprétation des normes IFRS ») a adressé en avril 2021 à l'IAS Board (*International Accounting Standards Board*), pour décision (approbation ou refus ou position intermédiaire), un « TAD » (« Tentative Agenda Decision » ou « Décision Provisoire ») par lequel il propose de modifier la manière de calculer les engagements relatifs à certains régimes à prestations définies¹.

Les plans concernés : à travers un exemple précis, sont visés les plans pour lesquels :

- L'attribution de droits est conditionnée par la présence dans l'entreprise au moment du départ en retraite (avec perte de tout droit en cas de départ anticipé),
- Les droits dépendent de l'ancienneté, mais sont plafonnés à partir d'un certain nombre d'années d'ancienneté, le plafond intervenant, au moins pour certains salariés, largement avant le départ à la retraite.

Selon les méthodes proposées à ce jour par la norme IAS 19 pour le calcul des engagements, les droits sont considérés attribués :

- Méthode 1 : Selon la formule du régime : l'engagement à une date donnée correspondant aux droits acquis par le salarié en fonction de son ancienneté à date ;
- Méthode 2 : De manière linéaire sur la carrière du salarié dans l'entreprise² : l'engagement correspond alors à un prorata des droits acquis par le salarié au moment de son départ à la retraite ; le prorata étant égal au ratio Ancienneté passée au calcul / Ancienneté totale projetée au départ.

Depuis plusieurs années il y a un consensus en France pour l'application de la méthode 2, même si, dans certains cas, et en accord avec les CAC, la méthode 1 est retenue.

La nouvelle position de l'IFRIC (Méthode 3) consiste à dire que, à partir du moment où, d'une part, aucun droit n'est acquis en cas de départ avant l'âge de la retraite et, d'autre part, les droits plafonnent après un certain nombre d'années d'ancienneté (N), ce seraient les N dernières années de carrière du salarié dans l'entreprise qui lui confèrent les droits au moment du départ (cf. exemples 1 & 2).

Cette nouvelle méthode aurait pour conséquence de baisser les engagements pour les régimes dont les droits sont plafonnés à une certaine ancienneté ; plus l'ancienneté plafond est faible plus la baisse est importante.

¹ *Les interprétations IFRIC sont rédigées par l'IFRS Interpretations Committee (auparavant le Comité d'interprétation des Normes internationales d'information financière, IFRIC) et sont publiées après avoir été approuvées par l'International Accounting Standards Board (IASB).*

² *En théorie, sur la durée d'acquisition des droits (jusqu'à l'ancienneté qui confère les droits maximum). Toutefois, compte tenu du fait que les droits sont conditionnés par la présence dans l'entreprise au moment du départ en retraite, la pratique en France est, depuis de nombreuses années, d'étaler les droits sur toute la carrière dans l'entreprise.*

Mais attention :

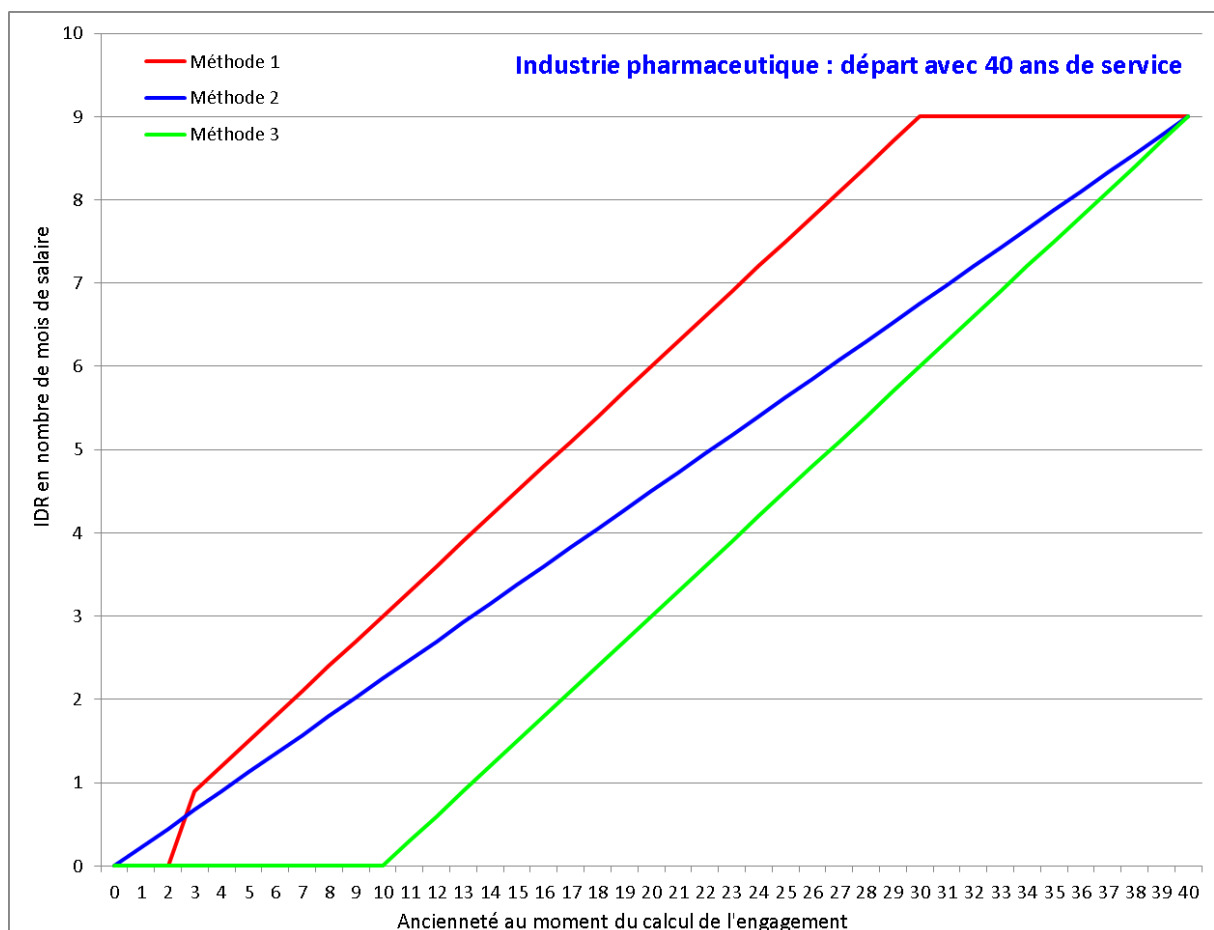
- Cette position doit avoir l'aval de l'IASB que nous attendons pour la fin du mois de mai. Cette position pourrait être la validation, le refus, ou une position intermédiaire qui consisterait à rendre cette option possible sans la rendre obligatoire ;
- L'ANC (Autorité des normes comptables française qui édicte les règles concernant les comptes statutaires) n'a pas donné son accord sur cette position - elle a même fait part de son désaccord à l'IASB. Cette nouvelle position pourrait donc ne pas être applicable pour les comptes statutaires ;
- Cette position ne serait pas applicable pour les autres normes internationales, notamment pour les normes américaines (US GAAP) ;
- Nous ne savons pas à ce jour si la baisse des engagements devrait être constatée par le compte de résultats ou par les capitaux propres (OCI) ;
- La conséquence de la baisse des engagements est potentiellement la hausse des coûts des services futurs (fonction de la structure démographique de la société) qui sont comptabilisés par le compte de résultats ;
- Des questions resteraient en suspens. Par exemple, A quel âge faudrait-il considérer les droits comme étant complètement acquis. Par exemple, si l'hypothèse d'âge de départ en retraite est fixée à 65 ans, quel âge devrait être pris en compte pour l'acquisition des droits plafonnés :
 - Le même âge que l'hypothèse de départ,
 - 62 ans : correspondant à l'âge légal de départ à la retraite possible (éventuellement avec abattement des pensions),
 - 60 ans : âge possible de départ en « carrières longues » (cet âge n'est pas possible à anticiper de manière certaine, car il dépend de la carrière totale y compris hors de l'entreprise. Toutefois, l'expérience montre que beaucoup de salariés partent à partir de 60 ans du fait de leur début de carrière avant 18 ans ½). La prudence voudrait que ce soit cet âge qui soit retenu ; la baisse d'engagement serait donc sensiblement réduite.

Nous fournissons ci-après quelques exemples dans des cas (CCN et ancienneté au départ) pour lesquels les trois méthodes donneraient des résultats plus ou moins différents.

➔ **Exemple 1 : CCN de l'industrie pharmaceutique** (Indemnité de départ à la retraite = $3/10^{\text{ème}}$ de mois de salaire par année d'ancienneté, à partir de 3 ans d'ancienneté et avec un plafond à 9 mois, correspondant à une ancienneté de 30 ans)

Pour une personne qui entre dans l'entreprise à 22 ans et qui part en retraite à 62 ans, les droits évalués pour les engagements seraient de :

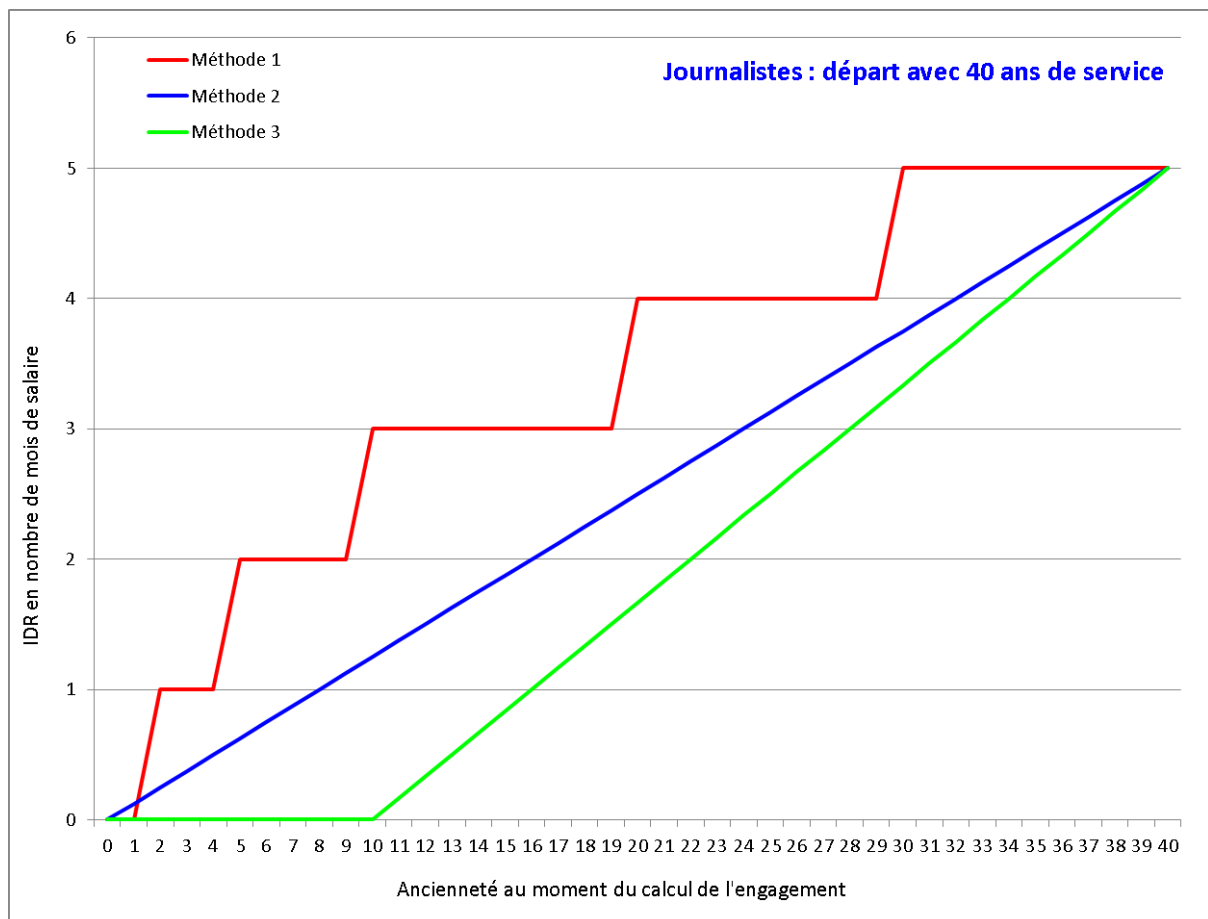
Ancienneté au calcul	Méthode 1	Méthode 2	Méthode 3
5 ans	1,50	1,13	-
10 ans	3,00	2,25	-
15 ans	4,50	3,38	1,50
20 ans	6,00	4,50	3,00
25 ans	7,50	5,63	4,50
30 ans	9,00	6,75	6,00
35 ans	9,00	7,88	7,50
40 ans	9,00	9,00	9,00



→ **Exemple 2 : CCN des journalistes** (Indemnité de départ à la retraite = 1 mois de salaire après 2 ans d'ancienneté, 2 mois après 5 ans, 3 mois après 10 ans, 4 mois après 20 ans et 5 mois à partir de 30 ans d'ancienneté)

Pour une personne qui entre dans l'entreprise à 22 ans et qui part en retraite à 62 ans, les droits évalués pour les engagements seraient de :

Ancienneté au calcul	Méthode 1	Méthode 2	Méthode 3
5 ans	2,00	0,63	-
10 ans	3,00	1,25	-
15 ans	3,00	1,88	0,83
20 ans	4,00	2,50	1,67
25 ans	4,00	3,13	2,50
30 ans	5,00	3,75	3,33
35 ans	5,00	4,38	4,17
40 ans	5,00	5,00	5,00



➔ **Exemple 3 : CCN de la métallurgie** (Indemnité de départ à la retraite = 1/2 mois de salaire après 2 ans d'ancienneté, 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 et 6 mois à partir de 40 ans d'ancienneté)

Pour une personne qui entre dans l'entreprise à 22 ans et qui part en retraite à 64 ans, les droits évalués pour les engagements seraient de :

Ancienneté au calcul	Méthode 1	Méthode 2	Méthode 3
5 ans	1,00	0,71	0,45
10 ans	2,00	1,43	1,20
15 ans	2,00	2,14	1,95
20 ans	3,00	2,86	2,70
25 ans	3,00	3,57	3,45
30 ans	4,00	4,29	4,20
35 ans	5,00	5,00	4,95
40 ans	6,00	5,71	5,70
40 ans	6,00	6,00	6,00

