

Bernard Yen : "IAS 19 est une norme pour harmoniser les cotisations retraite"

by Kooshallsing Cheekhooree on 2011-04-04 14:39:00

Hewitt LY LTD, société d'actuaire à Maurice, animera le 18 mai prochain un séminaire sur les changements qu'apportera la mise en application de la nouvelle norme comptable, International Accounting Standard 19 (appelé IAS 19). Bernard Yen, actuaire chez Hewitt LY LTD, a souhaité expliquer en détail le fonctionnement, les origines et les implications de cette nouvelle norme comptable, ayant trait aux dépenses des entreprises afin de contribuer à la retraite de leurs employés. IAS19 exige de la part des employeurs des cotisations à la retraite plus équilibrées, durant le temps de service des employés.

Quelle est la norme IAS 19 ?

IAS 19 est une norme comptable concernant les avantages sociaux des employés, et fait partie de la grande famille des normes comptables, le International Financial Reporting Standards (IFRS) établies par l'International Accounting Standards Board (IASB). Cette norme IAS29 prescrit les règles de comptabilité et de divulgation à suivre par les entreprises pour les avantages sociaux des employés qu'ils fournissent. Elle est entrée en vigueur à compter du 1er janvier 1999, initialement connue comme la norme Mauritius Accounting Standard No. 25.

La norme couvre les grandes catégories d'avantages sociaux pour les employés, notamment les avantages sociaux à court-terme, les avantages postérieurs à l'emploi comme les pensions, les indemnités de retraite et les assurances-maladies à la retraite, ainsi que d'autres avantages à long-terme, y compris les prestations de voyage, les congés de longue durée, les indemnités-chômage, et d'autres rémunérations perçues.

La norme impose à une entreprise de comptabiliser, de par ses obligations légales, à fournir des prestations de retraites pour le nombre d'années de service pendant lequel l'employé a travaillé. En effet, la norme requiert de toute société qui fournit de telles prestations - retraites et autres avantages après emploi - deux principes - d'abord, qu'elle reconnaisse un passif lorsqu'un employé a fourni un service en échange d'avantages sociaux à payer à l'avenir ; ensuite, qu'une charge soit reconnue quand on en extirpe l'avantage économique.

Le calcul de ces chiffres requiert plusieurs hypothèses sur l'avenir, notamment en ce qu'il s'agit des facteurs financiers, par exemple, les taux d'intérêts, l'inflation, les augmentations salariales et les augmentations des pensions, et des facteurs démographiques, par exemple, la rotation du personnel, la mortalité et l'espérance de vie. Les actuaires sont bien placés, en vertu de leur formation professionnelle et de leur expérience, à effectuer de tels calculs. La norme IAS19 prescrit leur utilisation, et fait appel à leur compétence.

Comment la norme IAS 19 a été appliquée à Maurice à ce jour ?

Hewitt LY Ltd est la principale firme de professionnels à Maurice, à offrir des services de consultation concernant les prestations de retraites et autres avantages sociaux. Nous avons donc été fortement impliqués dans la mise en application de la norme IAS 19 chez les entreprises locales au cours des dix dernières années. Notre travail pour nos clients a varié entre ces sociétés qui offrent des avantages postérieurs à l'emploi, que ce soit dans la forme des indemnités de retraite prescrites par l'Employment Rights Act, soit des entreprises privées qui offrent des plans de pensions privés, des couvertures médicales et autres avantages sociaux.

La grande majorité des entreprises à Maurice ont dû reconnaître un passif net au titre des avantages sociaux dans leurs bilans en 2001, comme un ajustement de leur bilan, lorsqu'ils ont adopté IAS 19. Il y avait deux raisons à cela. D'abord, pour les entreprises qui ont fourni des indemnités de retraite sous la loi sur le travail (Employment Rights Act maintenant), elles ont porté ces dépenses seulement dans l'année où elles étaient payées. Si, par exemple, un employé prend sa retraite en 1998 et a reçu une gratification de Rs 100000 de son employeur après 20 ans de service, Rs 100000 aurait été affecté en 1998. Selon la norme IAS 19, la société aurait maintenant à tenir compte de cette dépense à peu près uniformément sur la période de 20 ans que

l'employé a servi pour obtenir cet avantage. En d'autres termes, pour l'employé qui prend sa retraite en 2002, la société devrait maintenant accumuler une dette d'environ Rs95000 en 2001 pour les 19 ans de service rendus par l'employé et une dépense de Rs 5000 environ pour sa dernière année de service.

Ensuite, pour les entreprises qui ont prévu des plans de retraite privés pour leurs employés, elles étaient habituées à comptabiliser les charges pour les contributions qu'ils avaient à payer, selon des méthodes de financement adoptés, suivant laquelle, souvent, les sociétés subissaient des charges de cotisation plus faibles dans les premières années de service, et des taux de cotisation plus élevés dans les dernières années de service. Par exemple, une société peut être tenue à contribuer au taux de 5% du salaire pendant la première année de service, et allant jusqu'à un taux de 35% du salaire pendant la dernière année de service, avant la retraite. Toutefois, la nouvelle norme IAS 19 pourrait exiger un taux de cotisation plus uniforme pendant le temps de service, par exemple, de 15% la première année à 25% la dernière année. Cela signifie qu'en adoptant la nouvelle norme IAS 19, les actifs de fonds de pension seraient jugés insuffisants pour couvrir le passif accumulé sous la norme IAS 19, et ce déficit devrait être prévu dans le bilan de l'entreprise.

Dans l'ensemble, notre expérience à Hewitt LY Ltd est que la plupart des sociétés se sont bien adaptées aux changements importants induits par la norme IAS 19 à partir de 2001, même si un bon nombre ont depuis revu et apporté certaines modifications à leurs pratiques de comptabiliser les avantages sociaux. Par exemple, un certain nombre d'entreprises ont déjà converti leurs anciens « defined benefit pension plans » par des « defined contribution plans », qui ne sont, par définition, jamais en déficit, et par conséquent ne nécessitent pas de provisions au bilan selon IAS 19. Nous avons également abordé la complexité des événements exceptionnels en vertu de la norme IAS 19 tels que les réductions, les liquidations, des acquisitions et des cessions, en particulier dans l'industrie du sucre et certaines opérations des grands groupes.

Il est également intéressant de noter que, lorsque la loi sur le travail a été remplacée par l'Employment Rights Act en 2008, l'article 20 de la loi sur l'expansion industrielle a également été modifié, avec pour résultat que les entreprises opérant dans la zone franche ne sont plus exemptées de paiement de primes de retraite à leurs employés, en vertu de la loi. Il en résulte que de telles sociétés ont à faire des provisions importantes, selon IAS 19, surtout pendant une période où les conditions d'affaires n'étaient pas les meilleures.

Quel avenir pour l'IAS 19 ?

L'objectif de l'IASB de mettre en œuvre IAS 19 depuis plus de dix ans a été d'assurer la transparence et de standardiser la méthode de comptabilisation des avantages sociaux partout dans le monde. Maurice a adopté la norme presque immédiatement alors que les pays européens rendaient son adoption obligatoire cinq ans plus tard. Le Royaume-Uni et les Etats-Unis, qui avaient leurs propres normes nationales avant l'adoption d'IAS19, ont apporté des modifications pour être conformes à IAS 19, et l'ont même dépassé dans certains aspects. Par conséquent, l'IASB a entrepris un examen approfondi qui donnera lieu à une IAS 19 modifiée, prévu en mars 2011 et qui devrait être en vigueur à partir du 1er janvier 2013 au plus tard.

Le Matinal - <http://www.lematinal.com>