



CESAG Centre Africain d'études Supérieures en Gestion

Institut Supérieur de Comptabilité,
de Banque et de Finance

(ISCBF)

Master Professionnel
en Comptabilité et Gestion
Financière

Promotion 4

(2009-2011)

Mémoire de fin de formation

THEME

**EVALUATION ET COMPTABILISATION
DES AVANTAGES DU PERSONNEL
SELON IAS 19 : CAS DE LA SOM
AU CONGO (BRAZZAVILLE)**

Présenté par :

ILLOY Edgard

Dirigé par :

DIA Cheikhou

Auditeur-FIDUCIA

Octobre 2011

DEDICACE

Nous dédions ce mémoire à toute notre famille.

En particulier à notre sœur, qui n'a pas ménagé ses efforts, aux plans, tant matériel que spirituel, pour donner à ses frères la chance d'avoir une vie meilleure qui soit, et a toujours fait preuve de compréhension.

CESAG - BIBLIOTHEQUE

REMERCIEMENTS

Nous remercions le seigneur Dieu sans qui, rien n'est possible, durant toute la rédaction du mémoire il nous a accompagné et nous a donné l'inspiration nécessaire pour le terminer.

Nous remercions également :

- M.Cheickou DIA , notre maître de mémoire qui, malgré ses nombreuses occupations, a toujours été là quand nous avons besoin de lui.
- M. Guy IPAPOU, qui a veillé au bon déroulement du stage et s'assurait toujours que nous n'avions besoin de rien.
- M.Marcel OKONGO, le PDG des entreprises SOM qui a bien voulu nous accorder un stage au sein de son entreprise.
- tous les agents que nous avons côtoyés, en particulier ceux des services administratifs et financiers qui nous ont accueilli très tôt comme l'un des leurs, ce qui a permis une meilleure compréhension des activités.
- tous nos amis qui, chacun à sa manière, nous ont accompagné et encouragé durant la rédaction du mémoire

ABREVIATIONS

CNCC	: Conseil National de la Comptabilité du Canada
CNSS	: Centre National de Sécurité Sociale
CSI	: Contribution syndicale à l'IASB
IAS	: International Accounting Standards
IASB	: International Accounting Standards Board
IASC	: International Accounting Standards Committee
IASCF	: International Accounting Standards Committee Foundation
IFRS	: International Financial Reporting Standard
OHADA	: Organisation pour l'harmonisation en Afrique du droit des affaires
SOM	: Société Okongo Marcel
SYSCOA	: Système Comptable Ouest Africain
SYSCOHADA	: Système Comptable de l'OHADA

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1 : modifications des indemnités de fin de contrat de travail	45
Tableau 2 : Les incidences pratiques de la norme IAS 19	46
Tableau 3 : Différentes branches du régime social	66
Tableau 3 : Différentes branches du régime social (suite)	66
Tableau 4 : Hypothèse actuarielle	72
Tableau 5 : Traitement des écarts actuariels	74
Tableau 6 : Traitement des actifs du régime.	76
Tableau 7 : Calcul du rendement effectif du régime	77
Tableau 8 : provision constituée en 2009	78
Tableau 9 : Provision constituée en 2010.....	78
Tableau 10 : Charge de l'exercice.....	79

CESAG - BIBLIOTHEQUE

LISTE DES FIGURES

Figure 1 : Suppression des avantages postérieurs à l'emploi.....	32
Figure 2 : Calcul du déficit ou du surplus du régime dans l'état de la situation financière	33
Figure 3 : Calcul de la provision ou de l'actif net dans l'état de la situation financière	34
Figure 4 : Variation de la provision ou de l'actif net dans l'état de la situation financière (future IAS 19)	35
Figure 5 : Variation dans l'état du résultat global (future IAS 19)	36
Figure 6 : Calcul de l'intérêt net sur la provision/actif net.....	37
Figure 7 : calcul du produit d'intérêt des actifs.....	37
Figure 8 : nouveaux éléments et présentation de la norme	44
Figure 9 : schéma du modèle d'analyse	49
Figure 10 : Organisation de La structure organisationnelle de la Société se présente comme suit :	59
Figure 11 : Avantages à court terme selon OHADA.....	64
Figure 12 : Avantages à court terme selon IAS 19.....	65
Figure 13 : Comptabilisation au régime général	67
Figure 14 : Annulation de la provision de 2009.....	69
Figure 15 : Constatation de la provision 2010	69
Figure 16 : Comptabilisation au régime général selon IAS 19	70
Figure 17 : Régime général avec actualisation.....	71
Figure 18 : calcul du rendement attendu des actifs	77
Figure 19 : Cotisations versés au fonds au titre de l'année 2010.....	79
Figure 20 : Provision de l'exercice	80
Figure 21: Prestations servie de l'exercice.....	80
Figure 22 : Imputation des rendements	81
Figure 23 : Provision pour prime(OHADA)	82
Figure 24 : provision pour prime (IAS 19)	83
Figure 25 : indemnité de licenciement	85

LISTE DES ANNEXES

Annexe 1.....	96
Annexe 2.....	102

CESAG - BIBLIOTHEQUE

TABLE DES MATIERES

DEDICACE.....	i
REMERCIEMENTS	ii
ABREVIATIONS.....	iii
LISTE DES TABLEAUX	iv
LISTE DES FIGURES.....	v
LISTE DES ANNEXES	vi
TABLE DES MATIERES	vii
INTRODUCTION GENERALE	1
PREMIERE PARTIE : CADRE THEORIQUE DE L'ETUDE	7
CHAPITRE 1 : PRÉSENTATION DE LA NORME IAS 19	9
1.1 Texte de référence de la norme IAS 19	9
1.2 Les normes liées à la norme IAS 19	9
1.3 Philosophie de la norme IAS 19.....	10
1.4 Champs d'application de la norme IAS 19.....	10
1.5 Définitions des différents termes clés de la norme IAS 19	11
1.6 Les différents avantages du personnel.....	14
1.6.1 Les avantages à court terme	14
1.6.2 Les avantages postérieurs à l'emploi	15
1.6.3 Autres avantages à long terme.....	17
1.6.4 Indemnités de fin de contrat de travail.....	18
1.7 Comptabilisation des avantages du personnel	18
1.7.1 Les avantages du personnel à court terme	18
1.7.2 Les avantages postérieurs à l'emploi	20
1.7.3 Autres avantages à long terme.....	24
1.7.4 Indemnités de fin de contrat de travail.....	24
1.8 les méthodes d'évaluation des avantages du personnel	24
CHAPITRE 2 : REMISE EN CAUSE DE LA NORME ET TRANSITION VERS LES IFRS	29
2.1 Critiques de la norme IAS 19 par l'IASB.....	29
2.2 Propositions d'amélioration de la norme IAS 19.....	31
2.2.1 Catégorie d'avantages du personnel.....	31

2.2.2	Comptabilisation d'un régime à prestations définies	33
2.2.3	Amélioration de l'information en annexe	38
2.3	transition vers les IFRS.....	38
2.3.1	Principaux cas d'impact.....	39
2.3.2	Principaux aspect de la mise en œuvre.....	40
2.4	Les modifications validées par l'IASB	42
2.5	Les incidences pratiques de la nouvelle norme	45
CHAPITRE 3 : MÉTHODOLOGIE DE LA RECHERCHE		48
3.1	Construction du modèle d'analyse.....	48
3.2	Méthodologie de la collecte des données	50
3.3	L'échantillonnage	50
3.4	Les techniques de collecte de données.....	50
3.5	Méthode de traitement des données	53
PARTIE II : EVALUATION ET COMPTABILISATION DES AVANTAGES DU PERSONNEL SELON LA NORME IAS 19 : CAS DE LA SOM.....		54
CHAPITRE 4 : PRÉSENTATION DE LA SOCIÉTÉ SOM.....		56
4.1	Historique et évolution.....	56
4.2	Objet.....	57
4.3	Perspectives.....	58
4.4	Organisation	58
4.5	Le service administratif	60
4.6	Le service finance et comptabilité.....	61
CHAPITRE 5: EVALUATION ET COMPTABILISATION DES AVANTAGES DU PERSONNEL A LA SOM		63
5.1	Les avantages à court terme	63
5.2	Evaluation selon la société SOM	63
5.3	Les avantages postérieurs à l'emploi	65
5.3.1	Le régime à cotisations définies	66
5.3.3	traitements et comptabilisation selon la norme IAS 19.....	69
5.4	les autres avantages à long terme.....	82
5.4.1	Evaluation selon SOM.....	82
5.4.2	Comptabilisation selon la SOM	82
5.4.3	Evaluation selon la norme IAS 19	83
5.4.4	comptabilisation selon la norme IAS 19	83
5.5	Les indemnités de fin de contrat de travail.....	84

5.5.1	Evaluation selon la SOM	84
5.5.2	comptabilisation selon la SOM	85
5.5.3	Traitement et comptabilisation selon la norme IAS 19	85
CHAPITRE 6 : ANALYSE ET RECOMMANDATIONS		86
6.1	Analyse sur la pertinence des deux systèmes	86
6.1.1	Les avantages à court terme	86
6.1.2	Les avantages postérieurs à l'emploi	87
6.1.3	Les autres avantages à long terme	87
6.1.4	Les indemnités de fin de contrat	88
6.2	Limites à l'application de la norme IAS 19	88
6.3	Recommandations à l'application de la norme IAS 19	89
CONCLUSION GENERALE		90
ANNEXES		90
BIBLIOGRAPHIE		90

INTRODUCTION GENERALE

CESAG - BIBLIOTHEQUE

Dans une économie mondialisée stimulant la concurrence, les utilisateurs des états financiers (les bailleurs de fonds, les banques, les fournisseurs, les clients...) ont besoin que les informations soient réelles et exhaustives en prenant en compte la situation économique et financières des pays ; afin de permettre une comparaison fiable des informations dans le but de prendre des décisions rationnelles.

Il est important pour les utilisateurs d'avoir :

- une lisibilité des informations ;
- une lecture commune des états financiers quel que soit l'utilisateur ;
- un jeu unique d'états financiers comptables à l'échelle internationale, et ;
- l'accès à une information financière et comptable qui reflète la réalité.

A cet effet, un ensemble de normes ont été mises à disposition des entreprises par l'International Accounting Standard Committee (IASC), puis l'IASB constitué pour cet objectif. Il s'agit des normes IAS / IFRS (International Accounting Standards / International Financial Reporting Standard).

L'IASC, est né en 1972 au cours d'une conversation entre deux comptables britanniques, lors d'une conférence internationale en Australie : Douglas Morpeth, alors président de l'institut des experts comptables d'Angleterre et du pays de Galles et associé de Cooper & Lybrand de Londres. Leur projet consistait à mettre en place un normalisateur international pour fournir des règles comptables aux entreprises internationales et encourager ainsi l'harmonisation des règles comptables nationales.

« C'est le 29 juin 1973 qu'a été signée à Londres, à l'initiative de Henry Benson, et par les représentants des organisations comptables professionnelles d'Australie, du Canada, de France, d'Allemagne, du Japon, du Mexique, des Pays-Bas, de Grande Bretagne, d'Irlande et des Etats-Unis, la charte de création d'un organisme international, le comité des normes comptables internationales, l'International Accounting Standard Committee, ayant pour objet de mettre en forme des standards comptables de base qui seraient acceptés dans le monde entier » (IASC,1997 :23).

Afin de professionnaliser l'organisme, une nouvelle organisation s'est mise en place en 2001, composée notamment :

- d'une foundation IASC, l'International Accounting Standards Committee (IASCF);
- d'un nouveau conseil dénommé International Accounting Standard Board (IASB);
- d'un comité d'interprétation dénommé International Financial Reporting Interpretation Committee (IFRIC) ;
- d'un comité consultatif dénommé Standard Advisory Council (SAC)
- et depuis 2009, d'un comité de surveillance appelé Monitoring Board.

Aujourd'hui, plus de cent pays représentés par les comptables exerçant en profession libérale, mais aussi dans l'industrie, la finance, le commerce, l'enseignement et les services publics, partout dans le monde, participent (directement ou indirectement) à la normalisation internationale.

«l'IASB élabore ses normes dans l'intérêt général de :

- un jeu unique de normes comptables de haute qualité, compréhensibles et que l'on puisse faire appliquer dans le monde entier, imposant la fourniture dans les états financiers et autres informations financières, d'informations de haute qualité, transparentes et comparables, de manière à aider les différents intervenants sur les marchés de capitaux dans le monde, ainsi que les autres utilisateurs dans leur prise de décisions économiques ;
- promouvoir l'utilisation et l'application rigoureuse de ces normes ;
- tendre vers la convergence des normes comptables nationales et des normes comptables internationales pour des solutions de haute qualité» (IASC, 1997 :42)

Les normes de l'IASB sont élaborées pour s'appliquer aux états financiers individuels et consolidés à vocation générale de toutes les entités à but lucratif, quelle que soit leur secteur d'activité et leur forme, ainsi qu'à toute information publiée par ces entités. Mais ces normes IAS /IFRS peuvent aussi s'appliquer aux entités à but non lucratif et aux entreprises gouvernementales commerciales à chaque fois que cela est jugé approprié.

Lorsque la norme prévoit plusieurs traitements possibles (options), elle distingue le traitement de référence des autres traitements autorisés. En cas d'utilisation d'un autre traitement

autorisé, une information complémentaire devra être fournie (dans l'annexe des états financiers) pour permettre à l'utilisateur de faire le rapprochement entre le traitement autorisé et le traitement de référence.

Comme toute entité qui est régie par le droit OHADA, la société SOM (Société Okongo Marcel), utilise le système comptable ouest africain. Ce système ne prend pas en compte tous les paramètres d'évaluation des avantages du personnel. La comptabilisation et les informations fournies dans les états annexés des états financiers, ne permettent pas une bonne compréhension du contenu de ces avantages. C'est le cas par exemple du problème de la retraite des salariés d'une entreprise, qui est à prendre très au sérieux quand on sait que le vieillissement de la population s'accélère : aussi, gérer les coûts de retraite pour une entreprise devient une nécessité. Face à cette situation et dans le but de refléter l'image fidèle de l'entreprise à travers ses états financiers, elle est dans l'obligation de résorber ce gap.

Les causes principales de ce gap sont :

- l'absence d'exigence d'utilisation d'un référentiel commun pour l'évaluation des avantages du personnel ;
- la non prise en compte de tous les paramètres relatifs à l'évaluation du personnel par les normes comptables OHADA.

Elles ont pour conséquences :

- une évaluation des charges relatives aux avantages du personnel non fiable ;
- une impossibilité de faire un benchmarking en intégrant ces avantages ;
- l'évaluation de la rentabilité du personnel peut-être biaisée.

Pour palier ce problème, et limiter ses conséquences, nous proposons :

- l'harmonisation au niveau de l'OHADA visant à prendre en compte tous les paramètres de l'évaluation des avantages du personnel ;
- la convergence de l'OHADA vers les normes comptables internationales ;
- l'utilisation par la société de la norme IAS 19 actuelle qui prend en compte tous les avantages du personnel.

Parmi ces solutions, la dernière nous semble plus objective et réalisable dans les brefs délais pour la société SOM

Le choix de cette solution nous exige de répondre principalement à la question : comment retranscrire les avantages du personnel dans les comptes de SOM, dans le respect des règles comptables et fiscales ?

Celles-ci restent très différentes d'un pays à un autre, bien qu'il y ait eu des tentatives d'harmonisation.

Ce contraste nous oblige à répondre aux questions suivantes :

- Comment SOM pourrait-elle améliorer la valorisation de ses avantages sociaux ?
- Mieux encore, comment cette entité pourrait-elle faciliter la compréhension de ses documents de synthèse aux différents utilisateurs ?
- Comment avoir une base de comparaison fiable à l'échelle internationale entre deux entités distinctes ?
- Qu'est que la norme IAS 19 et quel est son parcours (sa robustesse) jusqu'à ce jour ?

C'est dans cette optique d'harmonisation et de fiabilité des informations que nous nous sommes proposés d'étudier « L'EVALUATION ET LA COMPTABILISATION DES AVANTAGES DU PERSONNEL DE L'ENTREPRISE SOM SELON IAS 19, AU CONGO BRAZZAVILLE », en guise de contribution au développement et à l'adoption de principes comptables pertinents, équilibrés et comptables internationalement, et en vue d'encourager leur observance dans la présentation des états financiers.

C'est ainsi que nous nous proposons comme objectif principal d'apporter notre touche, en essayant de mettre en exergue les méthodes d'évaluation et de la comptabilisation des avantages du personnel selon la norme internationale, plus précisément selon la norme IAS 19 dans l'entreprise SOM et de montrer l'importance de ces normes à l'égard des bailleurs de fonds.

Les objectifs spécifiques qui en découlent sont :

- identifier les facteurs déterminants de l'évaluation des avantages du personnel ;
- montrer les différentes méthodes de comptabilisation des avantages du personnel ;
- montrer en quoi les normes internationales sont bien appréciées par les investisseurs étrangers.

Cette étude intéressera de nombreux utilisateurs :

- Pour la SOM

A l'issu de cette présente étude, nous allons mettre en œuvre les différents aspects de la norme IAS 19 afin de permettre sa bonne implémentation au sein de la SOM. A partir de cette mise en œuvre, nous montrerons comment les avantages du personnel sont évalués et comptabilisés.

Il n'y a jamais eu d'étude réalisée dans ce sens auparavant, et notre point de départ a été la balance des comptes 2010, le tableau de calcul des provisions retraites et congés payés, et le relevé à destination de la CNSS. La collecte des informations comptable s'est faite par le biais des entretiens et des entrevues. D'ailleurs, pour des raisons de confidentialité de la mission, certaines données sont codées. Le traitement des données a été effectué sur le tableur Excel

- Pour nous-mêmes

Le thème choisi nous permettra de consolider nos capacités analytiques et interprétatives théoriques dans la mise en place d'une comptabilité à l'internationale au sein d'une entreprise.

Pour que nous puissions mener à bien cette mission nous nous sommes permis d'exploiter ce travail en deux parties :

- une première partie qui est l'approche théorique, où nous présenterons la norme IAS 19 dans toute sa diversité ; ensuite, nous passerons aux critiques et aux propositions d'amélioration de la norme pour aboutir aux dispositions à prendre lors de la première adoption.
- une seconde partie, approche de terrain, où nous tenterons de dérouler les étapes de mise en œuvre de la norme IAS 19 de façon pratique, pour ensuite présenter les résultats de l'adoption en vue de présenter les limites et les recommandations.

**PREMIERE PARTIE : CADRE
THEORIQUE DE L'ETUDE**

CESAG - BIBLIOTHEQUE

L'internationalisation des sociétés et l'ouverture de leur capital à un nombre sans cesse croissant d'investisseurs, ont créé le besoin de disposer d'un référentiel comptable unique accepté par tous. Les normes IAS/IFRS se sont présentées comme étant le référentiel accepté par tous dans le monde.

Ainsi, l'adoption des normes comptables internationales entraîne un changement de notions comptables et de vocabulaire. Les modèles et les processus existants, conduisant à l'établissement des états financiers, sont donc à réviser et à mettre à jour.

La compréhension des normes IAS/IFRS passe par une bonne connaissance du cadre pour la présentation, des différentes méthodes d'évaluation et de comptabilisation et la préparation des états financiers.

L'évaluation et la comptabilisation des opérations sont essentielles pour la présentation des états financiers qui reflètent l'image fidèle de la structure.

D'un point de vue managériale, il est bien important que l'entité ait des compétences sur les normes internationales afin de présenter des états financiers qui sont compris par tous et par conséquent, facilite l'accès aux fonds en provenance des investisseurs étrangers.

C'est dans cette logique de se lancer vers l'international que nous allons essayer de traiter des avantages du personnel selon IAS 19.

Afin d'arriver à nos fins nous allons consulter le champ de la littérature pour voir d'une part le point de vue des auteurs et d'autre part, nous inspirer de leurs réflexions pour asseoir le cadre théorique de notre étude.

Dans cette première partie, nous ferons le point sur la revue de littérature concernant le sujet traité. Nous évoquerons les différents avantages du personnel et les éventuels régimes de retraite tout en appuyant sur les modes d'évaluation et de comptabilisation.

CHAPITRE 1 : PRÉSENTATION DE LA NORME IAS 19

La norme IAS 19 présente l'essentiel des avantages accordés au personnel des entreprises. Mais, qu'est ce que la norme IAS 19 ? Alors pour répondre à cette question, nous procéderons dans un premier temps à sa définition et en délimiter l'application, et par la suite dans un second temps, en préciser le contenu.

1.1 Texte de référence de la norme IAS 19

La norme IAS 19 (Avantages du personnel), « traite de toutes les formes de contreparties données par une entreprise au titre des services rendus par son personnel à l'exception des rémunérations fondées sur des actions qui relèvent du champs d'application de IFRS 2 » (TOURON & Al, 2004 : 169).

« La première version de la norme a été adoptée en janvier 1983.elle a depuis lors fait l'objet de trois révisions, en 1993,1998 et 2000 » (BOSQUET, 2005: 452).

La version actuelle, publiée en octobre 2000, est applicable aux exercices ouverts à compter du 1^{er} janvier 2001.De nouvelles dispositions relatives au plafond d'actifs ont été adoptées en mai 2002 et sont applicables à compter de cette date.

«Un exposé sondage proposant des amendements a été publié par l'IASB en avril 2004.

La date d'application proposée est le 1^{er} janvier 2006 avec possibilité d'application anticipée. Si l'entreprise souhaite appliquer les dispositions relatives, l'option de comptabilisation des écarts actuariels en capitaux propres dès la date de publication du nouveau texte, elle doit appliquer toutes les autres dispositions d'exposé-sondage à cette date» (BOSQUET & AL, 2005 : 463).

1.2 Les normes liées à la norme IAS 19

La norme IAS 19 est liée à plusieurs autres normes IAS. « C'est le cas notamment des normes

IAS 2, IAS 16 et IAS 38 qui définissent les cas où les charges liées aux avantages du personnel peuvent ou doivent être incorporées aux prix de revient d'actifs (stocks et immobilisations).

La norme IFRS 3 (et IAS 21) indique qu'en cas d'acquisition, une entreprise reconnaît les actifs et les passifs nés des avantages postérieurs à l'emploi à la valeur actuelle de l'obligation diminuée de la juste valeur des actifs du plan.

La norme IAS 26, intitulée « comptabilité et rapports financiers des régimes de retraite » traite de la présentation des états financiers des régimes de retraite » (BOSQUET & Al, 2005 : 452).

1.3 Philosophie de la norme IAS 19

La philosophie de la norme IAS 19 repose sur le précepte selon lequel les avantages des membres du personnel sont des contreparties aux services qu'ils rendent à l'entreprise, à savoir leur travail. C'est en se fondant sur ce principe que la norme conduit à comptabiliser un certain nombre d'engagements sur la base des services déjà rendus. « Ainsi un droit à prestations au moment de la retraite, par exemple, sera découpé en deux parties : les droits acquis et les droits à acquérir. Cette méthode intègre implicitement le fait que l'entreprise prendra en charge dans le futur (en contrepartie des services futurs des salariés) les coûts des avantages du personnel » (BRUN, 2005 :25).

1.4 Champs d'application de la norme IAS 19

La présente norme doit s'appliquer à la comptabilisation de tous les avantages du personnel, sauf ceux auxquels s'applique la norme IFRS 2, paiement fondé sur les actions.

La norme IAS 19 ne traite pas des rapports financiers des régimes d'avantages du personnel (voir IAS 16 comptabilité et rapports financiers des régimes de retraite).

« Les avantages du personnel auxquels s'applique la présente norme comprennent notamment ceux accordés en vertu :

- de régimes formalisés ou autres accords formalisés passés entre une entité et des membres du personnel individuels, des groupes de salariés ou leurs représentants ;

- de dispositions légales ou d'accords sectoriels aux termes desquels les entités sont tenues de cotiser aux régimes nationaux, régionaux, sectoriels ou autres régimes multi-employeurs ; ou
- d'usages qui donnent lieu à une obligation implicite. Les usages donnent lieu à une obligation implicite lorsque l'entité n'a pas d'autres solutions réalistes que de payer les avantages du personnel. A titre d'exemple, une obligation implicite existe lorsqu'un changement des usages de l'entité entraînerait une dégradation inacceptable de ses relations avec le personnel.

En effet, si au préalable la norme distinguait cinq catégories d'avantages du personnel, elle n'en compte aujourd'hui officiellement que quatre :

- 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 » (SOUGNE, 2009 :33).

1.5 Définitions des différents termes clés de la norme IAS 19

Les quatre catégories des avantages du personnel, sont définies dans la présente norme comme toutes formes de contrepartie donnée par une entité au titre des services rendus par son personnel :

- les avantages à court terme

« Ils recouvrent les avantages du personnel autres que les indemnités de fin de contrat s'ils sont payables dans les douze mois suivant la fin de l'exercice au cours duquel les membres du personnel ont rendu les services correspondants » (DELVAILLE & AL, 2008 : 233) ;

- les avantages postérieurs à l'emploi

Désignent les avantages du personnel (autres que les indemnités de fin de contrat de travail) qui sont payables postérieurement à la cessation de l'emploi.

La norme classe ces avantages selon la nature du régime.

«Les régimes d'avantages postérieurs à l'emploi désignent les accords formalisés ou non formalisés en vertu desquels une entité verse des avantages postérieurs à l'emploi à un ou plusieurs membres de son personnel :

- ✓ Les régimes à cotisations définies : l'entreprise assure le versement des cotisations à un organisme gestionnaire externe qui les verse aux salariés sous la forme d'une rente. La responsabilité de l'entreprise est limitée aux versements des cotisations, l'organisme gestionnaire supporte l'ensemble des risques relatifs à la gestion des fonds pour assurer le versement des rentes,
- ✓ Les régimes à prestations définies : l'entreprise assure le versement des cotisations et garantit contractuellement le niveau des prestations à verser» (TOURON & Al, 2004 : 171) , et
- ✓ «Les régimes multi-employeurs : sont des régimes à cotisations définies (autres que les régimes généraux et obligatoires) ou des régimes à prestations définies (autres que les régimes généraux et obligatoire) qui :
 - mettent en commun les actifs apportés par différentes entités qui ne sont pas sous contrôle commun , et utilisent ces actifs pour accorder des avantages au personnel de plusieurs entités en partant du principe que les niveaux de cotisations et d'avantages sont calculés sans tenir compte de l'identité de l'entité qui emploie les membres du personnel en question» (IASCF ,2008) ;

➤ Les avantages à long terme

« désignent les avantages (autres que les avantages postérieurs à l'emploi et les indemnités de fin de contrat de travail) qui ne sont pas dus intégralement dans les douze mois suivant la fin de la période pendant laquelle les membres du personnel ont rendu les services correspondants » (COLMANT & Al, 2008 :257) ;

➤ Les indemnités de fin de contrat de travail

« Sont les avantages du personnel payables à la suite :

- d'une décision de l'entreprise de mettre fin à l'emploi avant la date normale de mise en retraite, ou

- d'une décision du salarié de partir volontairement en échange de ces indemnités » (AMELON, 2008 :68).

La valeur actuelle de l'obligation au titre de prestations définies désigne « la valeur actuelle, avant déduction des actifs du régime, des paiements futurs attendus qui ne sont nécessaires pour éteindre l'obligation résultant des services rendus au cours de la période en cours et des périodes antérieures » (focus IFRS, 2011).

Le coût des services rendus au cours de la période désigne, « l'accroissement de la valeur actuelle de l'obligation au titre des prestations définies résultant des services rendus au cours de périodes » (CNCC, 2006 :48).

Le coût financier désigne, « l'accroissement au cours d'une période de la valeur actuelle de l'obligation au titre des prestations définies résultant du fait que l'on s'est rapproché de la date de règlement des prestations d'une période » (focus IFRS, 2011).

Les actifs du régime comprennent :

- ✓ les actifs détenus par un fonds d'avantages du personnel à long terme ; et
- ✓ des contrats d'assurance qualifiés

« Les actifs détenus par un fonds d'avantages du personnel à long terme, sont des actifs (autres que des instruments financiers non transférables, issus de l'entité présentant les états financiers) qui :

- sont détenus par une entité (un fonds), légalement distinct(e) de l'entité présentant les états financiers et servant uniquement à payer ou à financer les avantages du personnel ; et
- sont disponibles pour être uniquement utilisés pour payer ou financer les avantages du personnel ; ne sont pas disponibles pour les propres créanciers de l'entité présentant les états financiers (même en cas de faillite) et ne peuvent pas être restitués à l'entité » (COLMANT & AL, 2009 :134).

« Un contrat d'assurance qualifié est un contrat délivré par un assureur qui n'est pas une partie liée (comme défini dans l'IAS 24 Information relative aux parties liées), de l'entité qui présente les états financiers » (FINHARMONY, 2010 :27).

« La juste valeur est définie comme étant le prix qui serait reçu pour la vente d'un actif ou payé pour le transfert d'un passif lors d'une transaction ordonnée entre des intervenants du marché à la date d'évaluation » (THORTHON, 2011 :2).

«Le rendement des actifs du régime désigne les intérêts, dividendes et autres produits tirés desdits actifs ainsi que les profits ou pertes réalisés ou latents relatifs à ces actifs» (MERCANTON & Al, 2006 :142), après déduction des coûts d'administration du régime et de l'impôt à payer par le régime.

Les écarts actuariels peuvent résulter, «d'augmentation ou de diminution de la valeur actualisée d'une obligation au titre des prestations définies ou de la juste valeur des actifs du régime correspondant » (OBERT, 2004 :330).

« Le coût des services passés traduit le montant des engagements antérieurs à la mise en place ou à l'amendement (avec effet rétroactif) d'un régime. Ce coût doit être individualisé et distingué du coût des services qui sont rendus après la mise en place (ou l'amendement) du régime » (DANDON & Al, 2006 : 29).

1.6 Les différents avantages du personnel

Les employés en retour de leurs services rendus bénéficient des différents avantages qui sont octroyés par l'entité.

1.6.1 Les avantages à court terme

« Le classement des avantages à court terme selon l'IASB est le suivant :

- ✓ les salaires, rémunérations et cotisations de sécurité sociale ;
- ✓ les absences rémunérées à court terme (telles que les congés annuels et les congés maladie) lorsque les absences doivent se produire dans les douze mois suivant la période pendant laquelle le personnel a rendu les services correspondants ;

- ✓ les sommes à payer au titre de l'intéressement et des primes dans les douze mois suivant la fin de la période pendant laquelle le personnel a rendu les services correspondants ; et
- ✓ les avantages non monétaires (tels que l'assistance médicale, le logement, la voiture et les biens ou services gratuits ou subventionnés) accordés au personnel en activité » (COLMANT & AL, 2008 :232).

1.6.2 Les avantages postérieurs à l'emploi

Les avantages postérieurs à l'emploi comprennent, par exemple :

- ✓ les prestations de retraite, telles que les pensions, et
- ✓ les avantages postérieurs à l'emploi comme les pensions et autres prestations de retraite, l'assurance-vie postérieurs à l'emploi, et l'assistance médicale postérieure à l'emploi.

« Dans les régimes à cotisations définies:

- ✓ l'obligation juridique ou implicite de l'entité se limite au montant qu'elle s'engage à payer au fonds. Ainsi, le montant des avantages postérieurs à l'emploi reçu par le membre du personnel est déterminé par le montant des cotisations versées par l'entité (et peut-être également par le membre du personnel) à un régime d'avantages postérieurs à l'emploi ou à une compagnie d'assurance, et par le rendement des placements effectués grâce aux cotisations ; et
- ✓ en conséquence, le risque actuariel (risque que les prestations soient moins importantes que prévues) incombe au membre du personnel » (IASC, 2001 : 352).

« En vertu des régimes à prestations :

- ✓ l'entité à l'obligation de payer les prestations convenues aux membres de son personnel en activité et aux anciens membres de son personnel ; et
- ✓ le risque actuariel (risque que les prestations coûtent plus cher que prévu) et le risque de placement incombent en substance à l'entité si les réalisations en matière de risque

actuariel ou de risque de placement sont plus mauvaises que les prévisions, l'obligation de l'entité peut s'en trouver majorée » (LEPICIER & AL, 2005 :174).

Ainsi nous allons procéder à la distinction entre les régimes à cotisations définies et les régimes à prestations définies dans le contexte des régimes multi-employeurs, des régimes généraux et obligatoires et des prestations assurées.

a) Régimes multi-employeurs

L'entité doit classer un régime multi-employeurs en régime à cotisations définies ou en régime à prestations définies en fonction de ses termes (en tenant compte de toute obligation implicite allant au-delà des termes formels du régime).

« Lorsqu'elle ne dispose pas d'informations suffisantes pour comptabiliser comme tel un régime multi-employeurs à prestations définies, l'entité doit :

- ✓ Comptabiliser le régime selon la méthode que nous verrons dans la partie comptabilisation ;
- ✓ indiquer :
 - qu'il s'agit d'un régime à prestations définies ;
 - la raison pour laquelle elle ne dispose pas d'informations suffisantes pour le comptabiliser comme un régime à prestations définies.
- ✓ dans la mesure où un excédent ou un déficit du régime pourrait affecter le montant des cotisations futures, indique en outre :
 - toute information dont elle dispose sur ledit excédent ou du déficit,
 - la base ayant servi à déterminer le montant de l'excédent ou du déficit, et
 - les conséquences éventuelles pour l'entité » (IASCF, 2008 :7).

b) Régimes généraux et obligatoires

« Les régimes généraux et obligatoires sont établis par la législation pour couvrir toutes les entités (ou toutes les entités d'une catégorie donnée) et , selon l'obligation qui résulte pour l'entité » (BARBER,2009 :354) . Néanmoins, dans la plupart de ces régimes, l'entité n'a aucune obligation, juridique ou implicite, de payer ces prestations futures : sa seule obligation

est d'acquitter les cotisations lorsqu'elles sont dues, et si elle cesse d'employer les bénéficiaires de ce régime, elle ne sera pas obligée de payer les prestations acquises pour les membres de son personnel au cours de la période antérieure.

c) Prestations assurées

Une entité peut payer des primes d'assurances souscrites pour financer un régime d'avantages postérieurs à l'emploi. « Elle doit alors comptabiliser le régime comme un régime à cotisations définies, à moins qu'elle ait (directement ou indirectement par le biais du régime) une obligation juridique ou implicite de payer :

- directement les prestations à leur date d'exigibilité ; ou
- des montants complémentaires si l'assureur ne paye pas toutes les prestations futures liées aux services rendus par les membres du personnel au titre de la période et des périodes antérieures.

Si l'entité a une telle obligation juridique ou implicite, elle doit comptabiliser le régime comme un régime à prestations définies » (UNION EUROPEENNE ,2003 :15).

1.6.3 Autres avantages à long terme

« Les autres avantages à long terme sont par exemples :

- les absences rémunérées de longue durée, telles que les congés liés à l'ancienneté ou les congés sabbatiques ;
- les jubilés ou autres avantages liés à l'ancienneté ;
- les indemnités d'incapacité de longue durée ;
- l'intéressement et les primes à payer douze mois au plus, après la fin de la période pendant laquelle les membres du personnel ont effectué les services correspondants ; et
- les rémunérations différentes versées douze mois ou plus, après la fin de la période au cours de laquelle elles ont été acquises » (PLANCHET & Al, 2004 :6).

1.6.4 Indemnités de fin de contrat de travail

« Les indemnités de fin de contrat de travail sont les montants versés aux salariés en cas de licenciement ou de départ volontaire » (MEIER, 2009 :101).

1.7 Comptabilisation des avantages du personnel

Cette partie nous illustre sur les différents aspects à prendre en ligne de compte pour pouvoir bien exploiter les différents avantages du personnel

1.7.1 Les avantages du personnel à court terme

« Lorsqu'un membre du personnel a rendu des services à une entité au titre d'un exercice, l'entité doit comptabiliser le montant non actualisé des avantages à court terme qu'elle s'attend à lui payer en contrepartie :

-au passif (charge à payer) après déduction du montant déjà payé. Si le montant déjà payé excède la valeur non actualisée des prestations, l'entité doit comptabiliser l'excédent à l'actif (charge payée d'avance) dans la mesure où le paiement d'avance conduira, par exemple à une réduction des paiements futurs ou à un remboursement de trésorerie ;

-en charges, à moins qu'une autre norme n'impose ou n'autorise l'incorporation des avantages dans le coût d'un actif (IAS 2 stock, IAS 16 immobilisations corporelles, par exemple) » (OBERT, 2004 :319).

a) Absences rémunérées à court terme

Une entité peut rémunérer des absences pour causes de congés, maladie, incapacité de courte durée, maternité, paternité, etc. « on distingue deux catégories de droits à absences rémunérées :

- les droits cumulables (droits à absences reportables et pouvant être utilisés lors d'exercices futurs, comme les congés) ;
- les droits non cumulables.

Une entité doit comptabiliser le coût attendu de ces absences comme suit :

- dans le cas d'absences rémunérées cumulables, au moment où les membres du personnel rendent des services qui augmentent leurs droits à des absences rémunérées futures ;
- dans le cas d'absences rémunérées non cumulables, lorsque les absences se produisent.

Elle doit évaluer le coût attendu des absences rémunérées cumulables à hauteur du montant supplémentaire qu'elle s'attend à payer du fait du cumul des droits non utilisés à la date de clôture » (TOURON, 2004 :320).

b) Plan d'intéressement et d'attribution de primes

« Une entité doit comptabiliser le coût attendu des paiements à effectuer au titre de l'intéressement et des primes si et seulement si :

- l'entité a une obligation actuelle, juridique ou implicite, d'effectuer ces paiements au titre d'événements passés ; et
- une estimation fiable de l'obligation peut être effectuée » (UNION EUROPEENNE, 2003 :11)

Une obligation actuelle existe si et seulement si l'entité n'a pas d'autre solution réaliste que de payer.

Dans certains plans d'intéressement, les membres du personnel ne perçoivent un intéressement que s'ils restent un certain temps dans l'entité. Ces plans créent une obligation implicite car les membres du personnel assurent un service qui augmente le montant à payer s'ils restent en activité jusqu'à la fin de la période spécifiée.

L'évaluation de cette obligation implicite reflète la possibilité que certains membres du personnel quittent l'entité sans percevoir un quelconque intéressement.

Bien que la présente norme n'impose pas de fournir des informations spécifiques sur les avantages à court terme, d'autres normes peuvent imposer la présentation de certaines informations. « Par exemple, IAS 24 impose de fournir des informations sur les avantages accordés aux principaux dirigeants. IAS 1 présentation des états financiers impose de fournir certaines informations sur les charges représentatives d'avantages du personnel » (SARDI, 2005 :1065).

1.7.2 Les avantages postérieurs à l'emploi

Pour son exploitation, nous procéderons dans un premier temps à la comptabilisation des régimes à cotisations définies ; dans un second temps à la comptabilisation des régimes à prestations définies ; ensuite, nous examinerons la méthode d'évaluation des avantages à long terme ; et enfin, nous préciserons les informations à fournir dans les états financiers pour en faciliter la compréhension.

1.7.2.1 Comptabilisation des régimes à cotisations définies

Dans ce type de régime l'obligation juridique ou implicite de l'entité se limite au montant qu'elle s'engage à payer pour la période. Par conséquent, aucune hypothèse actuelle n'est nécessaire pour évaluer l'obligation ou la dépense et les écarts actuariels n'existent pas. En outre, les obligations sont évaluées sur une base non actualisée, sauf lorsqu'elles sont exigibles plus de douze mois après la fin de période au cours de laquelle les services correspondants sont effectués par les membres du personnel.

« Lorsqu'un membre du personnel a rendu des services à une entité au cours d'une période, cette entité doit comptabiliser la cotisation à payer à un régime à cotisations définies en échange de ces services :

- au passif (charge à payer) après déduction des cotisations déjà payées, si le montant des cotisations déjà payées est supérieur au montant des cotisations dues pour les services rendus avant la fin de la période de reporting .l'entité doit comptabiliser cet excédent à l'actif (charge payée d'avance) dans la mesure où le paiement d'avance aboutit, par exemple, à une diminution des paiements futurs ou à un remboursement de trésorerie ; et
- en charges, à moins qu'une autre norme comptable internationale n'impose ou n'autorise que ces cotisations soient incorporées dans le coût d'un actif (voir par exemple IAS 2 stocks et IAS 16 immobilisations corporelles) » (XAVIER, 2005 :28).

L'entité doit indiquer le montant comptabilisé en charges pour les régimes à cotisations définies.

« Lorsque l'IAS 24 l'impose, l'entité doit fournir des informations sur les cotisations aux régimes définies pour ses principaux dirigeants » (HEEM, 2004 :116).

1.7.2.2 Comptabilisation des régimes à prestations définies

« La comptabilisation des régimes à prestations définies est complexe parce que des hypothèses actuarielles sont nécessaires pour évaluer l'obligation et la charge et que des écarts actuariels peuvent exister. De plus, les obligations sont évaluées sur une base actualisée car elles peuvent être réglées de nombreuses années après que les membres du personnel ont effectué des services correspondants » (OBERT, 2004 :323).

Les régimes à prestations définies peuvent être non-financés, ou partiellement ou intégralement financés.

« La norme IAS 19 impose à l'entreprise pour les régimes à prestations définies :

- de comptabiliser non seulement son obligation juridique mais aussi toute obligation implicite générée par les pratiques passées de l'entreprise ;
- de déterminer la valeur actuelle des obligations au titre des prestations définies et la juste valeur des actifs des régimes avec une régularité suffisante pour que les montants comptabilisés dans les états financiers ne diffèrent pas de façon significative des montants qui auraient été déterminés à la date de clôture ;
- d'utiliser la méthode des unités de crédit projetées pour évaluer ses obligations et ses coûts ;
- d'affecter les droits à prestations aux périodes de services en vertu de la formule de calcul des prestations du régime, à moins que les services rendus lors des services ultérieurs aboutissent à un niveau de droits à prestations sensiblement supérieur à celui des exercices antérieurs ;
- d'utiliser des hypothèses actuarielles objectives et mutuellement compatibles concernant les variables démographiques et financières ;
- de déterminer le taux d'actualisation par référence à un taux du marché ;

- de déduire la juste valeur des éventuels actifs du régime du montant comptable de l'obligation ;
- de limiter la valeur comptable d'un actif de telle façon qu'il ne dépasse pas le total, du coût non-comptabilisé des services passés et des pertes actuarielles, plus la valeur actuelle des éventuels avantages économiques disponibles sous la forme de remboursements du régime ou de réductions de contributions futures au régime ;
- de comptabiliser le coût des services passés selon un mode linéaire sur la durée moyenne restant à courir jusqu'à ce que les avantages correspondants au régime adopté ou modifié soient acquis au personnel ;
- de comptabiliser les profits ou pertes liés à une réduction ou liquidation d'un régime à prestations définies au moment où la réduction de la liquidation a lieu ;
- de comptabiliser une part spécifiée des écarts actuariels cumulés nets n'excédant la plus grande des deux valeurs suivantes : 10% de la valeur actualisée de l'obligation au titre des prestations définies et 10% de la juste valeur des éventuels actifs du régime » (HEEM, 2004 :116).

a) Comptabilisation d'une obligation implicite

L'entité doit comptabiliser non seulement l'obligation juridique ressortant des termes formels du régime à prestations définies, mais aussi toute obligation implicite découlant de ses usages. « Les usages donnent lieu à une obligation implicite lorsque l'entité n'a pas d'autre solution réaliste que de payer les avantages du personnel. À titre d'exemple, une obligation implicite existe lorsqu'un changement des usages de l'entité entraînerait une dégradation inacceptable de ses relations avec le personnel » (GAUTRON, 2006 :4)

b) Etat de la situation financière

- « Le montant comptabilisé au passif au titre de prestations définies doit être égal au total de :
- la valeur actuelle de l'obligation au titre des prestations définies à la fin de la période de reporting ;
 - majorée des profits actuariels (minorée des pertes actuarielles) non comptabilisés ;

- diminuée du coût des services passés non encore comptabilisé ;
- diminuée de la juste valeur à la date de clôture des actifs du régime (s'ils existent) utilisés directement pour éteindre les obligations » (BARRY, 2001 :673).

c) Résultat

« Une entité doit comptabiliser en résultat, le total des montants ci-après, sauf si une autre norme impose ou permet de l'incorporer dans le coût d'un actif :

- le coût des services rendus au cours de la période ;
- le coût financier ;
- le rendement attendu de tous les actifs du régime et de tous les droits à remboursement ;
- les écarts actuariels, dans la mesure où ils sont comptabilisés selon les méthodes comptables de l'entité ;
- le coût des services passés ;
- l'effet de toute réduction ou liquidation de régime ; et
- l'effet de la limite visée, sauf s'il est comptabilisé en dehors du résultat » (BARNETO, 2004 :115).

D'autres normes imposent d'incorporer certains coûts relatifs aux avantages du personnel dans le coût d'actifs tels que les stocks ou les immobilisations (voir IAS 2 et IAS 16).

« Une entité doit fournir les informations suivantes sur ses régimes à prestations définies :

- sa méthode de comptabilisation des écarts actuariels ;
- une description générale du type de régime ;
- un rapprochement des soldes d'ouverture et des soldes de clôture de l'obligation au titre des prestations définies, montrant séparément, le cas échéant, les effets relatifs à la période qui sont attribuables à chacun des facteurs ci-après : le coût des services rendus au cours de la période, le coût financier, les cotisations des participants au régime, les écarts actuariels...
- une analyse de l'obligation au titre des prestations définies ventilée en montants résultant de régimes qui ne sont pas du tout financés et en montants résultant de régimes qui sont intégralement ou partiellement financés» (COLMANT, 2008 :235).

1.7.3 Autres avantages à long terme

A l'opposé des avantages à court terme, les avantages à long terme sont ceux qui sont dus intégralement dans les douze mois suivant la date à laquelle le travailleur a rendu service.

Les règles applicables à l'évaluation et la comptabilisation des engagements de retraite et assimilés s'appliquent au traitement des autres avantages postérieurs à l'emploi.

« Toutefois, les écarts actuariels ne peuvent être différés (c'est-à-dire : la règle du corridor ne s'applique pas) et en cas d'adhésion à un nouveau régime ou modification des prestations consenties par un régime, les coûts des services passés sont immédiatement comptabilisés sans qu'il soit fait de distinction entre droits acquis et droits non encore acquis » (PLANCHET & AL, 2004 :7)

La norme rappelle aussi que l'entreprise doit mentionner dans les notes annexes le montant et la nature des autres avantages à long terme consentis aux principaux dirigeants.

1.7.4 Indemnités de fin de contrat de travail

« Une entité doit comptabiliser les indemnités de fin de contrat au passif et en charges si, et seulement si elle s'est engagée à mettre fin au contrat de travail d'un ou plusieurs membres du personnel avant l'âge normal de leur départ en retraite ou à accorder des indemnités de fin de contrat de travail suite à une offre faite pour encourager les départs volontaires » (OBERT, 2004 :340).

Faisant référence à la norme IAS 8, la norme IAS 19 précise qu'une information sur les caractéristiques et montants des indemnités de fin de contrat de travail doit être donnée si elle est nécessaire pour la compréhension du résultat de la période.

1.8 les méthodes d'évaluation des avantages du personnel

Pour évaluer la valeur actuelle des obligations au titre des avantages postérieurs à l'emploi et le coût correspondant des services rendus au cours de la période, il faut :

- appliquer une méthode d'évaluation actuarielle ;
- attribuer les droits à prestations aux périodes de service ; et
- faire des hypothèses actuarielles.

a) Méthode d'évaluation actuarielle

L'entité doit utiliser la méthode des unités de crédit projetées pour déterminer la valeur actuelle de son obligation au titre des prestations définies, le coût correspondant des services rendus au cours de la période et, le cas échéant, le coût des services passés.

« La méthode des unités de crédit projetées (parfois appelée méthode de répartition des prestations au prorata des années de services ou méthode des prestations par année de service) considère que chaque période de service donne lieu à une unité supplémentaire de droits à prestations et évalue séparément chacune de ces unités pour obtenir l'obligation finale » (LEMANH & AL, 2007 :29).

« Une entité actualise l'intégralité de l'obligation au titre des avantages postérieurs à l'emploi, même si une partie de l'obligation vient à échéance dans les douze mois postérieurement à la période de reporting » (OBERT & Al, 2004 :326).

b) Affectation des droits à prestations aux périodes de services

« Toutefois si les services rendus au cours de périodes ultérieures aboutissent à un niveau de droits à prestations supérieur de façon significative à celui des périodes antérieures, l'entité doit affecter les droits à prestations sur une base linéaire entre :

- la date à laquelle les services rendus par le membre du personnel ont commencé à générer des droits à prestations en vertu du régime (que ceux-ci soient ou non conditionnés par des services ultérieurs ; et
- la date à laquelle les services supplémentaires rendus par le membre du personnel ne généreront pas un montant significatif de droits à prestations supplémentaires en vertu du régime, les futures augmentations de salaires n'étant toutefois pas comptabilisées » (OBERT, 2004 :326).

c) Hypothèses actuarielles

Les hypothèses actuarielles doivent être objectives et mutuellement compatibles.

« Ces hypothèses comprennent :

➤ Des hypothèses démographiques

Elles sont relatives aux caractéristiques futures du personnel ancien et actuel et (des personnes à leur charge) réunissant les conditions requises pour bénéficier des avantages.

Ces hypothèses démographiques portent sur les éléments suivants :

- la mortalité, pendant et après l'emploi ;
- la rotation du personnel, l'incapacité et le départ en retraite anticipée ;
- la proportion des membres affiliés au régime et des personnes à leur charge réunissant les conditions requises pour avoir droit aux prestations ; et
- les taux de demandes d'indemnisation en vertu de régimes médicaux ;

➤ Des hypothèses financières

Portant sur les éléments suivants :

- le taux d'actualisation ;
- les niveaux futurs des salaires et avantages du personnel ;
- dans le cas de prestations médicales, les coûts médicaux futurs et notamment, s'ils sont importants, le coût d'administration des demandes et du versement des prestations ; et
- le taux attendu de rendement des actifs du régime » (RAFFOURNIER, 2000 : 235).

« Le taux à appliquer pour actualiser les obligations au titre des avantages postérieurs à l'emploi (que ceux-ci soient financés ou non) doit être déterminé par référence à un taux de marché à la fin de la période de reporting fondé sur les obligations d'entités de première catégorie. Dans les pays où ce type de marché n'est pas actif, il faut prendre le taux de rendement du marché (à la fin de la période de reporting) des obligations d'État. La monnaie et la durée des obligations d'entités ou des obligations d'État doivent être cohérentes avec la

monnaie et la durée estimée des obligations au titre des avantages postérieurs à l'emploi » (OBERT ,2004 :325).

Les obligations au titre des avantages postérieurs à l'emploi doivent être évaluées sur une base reflétant :

- les augmentations de salaire futures estimées ;
- les droits à prestations selon les termes du régime (ou résultant de toute obligation implicite allant au-delà de ces termes) à la fin de la période de reporting ; et
- les changements futurs estimés du niveau des prestations payées dans le cadre de tout régime général et obligatoire affectant les prestations à payer au titre d'un régime à prestations définies.

« Pour l'évaluation du passif au titre des prestations définies, l'entité doit comptabiliser, une fraction de ces écarts actuariels en produits ou en charges, si les écarts actuariels cumulés non comptabilisés à la fin de la période précédente excèdent la plus grande des deux valeurs ci-dessous :

- 10 % de la valeur actuelle de l'obligation au titre des prestations définies à cette date (avant déduction des actifs du régime) ; et
- 10 % de la juste valeur des actifs du régime à cette date.

Ces limites doivent être calculées et appliquées séparément pour chaque régime à prestations définies.

La fraction des écarts actuariels à comptabiliser pour chaque régime à prestations définies est l'excédent, déterminé selon le paragraphe 92, divisé par la durée de vie active moyenne résiduelle attendue des membres du personnel bénéficiant de ce régime » (VOURC'H & AL ,2003 :69).

Toutefois, une entité peut adopter toute 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 pour les pertes actuariels et de l'appliquer de façon permanente d'une période à une autre. L'entité peut appliquer ces méthodes de façon systématique même si ces écarts actuariels sont situés dans les limites spécifiées.

Ce premier chapitre a permis de mieux connaître les principes d'évaluation et de comptabilisation des avantages du personnel, qui se fait au sein des services administratifs pour l'évaluation et le service financier et comptable pour la comptabilisation. Il est apparu que cette notion d'évaluation englobe plusieurs autres notions (coût des services rendus, coût financier, rendement attendu des actifs, les écarts actuariels) et qui concernent deux aspects de l'entreprise à savoir l'aspect humain et l'aspect financier. Pour sa mise œuvre au sein d'une entreprise, les éléments sont puisés au niveau interne (dans les états financiers) et au niveau externe (dans les tables de mortalité recueillis auprès des actuaires dans les compagnies d'assurance).

CESAG - BIBLIOTHEQUE

CHAPITRE 2 : REMISE EN CAUSE DE LA NORME ET TRANSITION VERS LES IFRS

Après les scandales financiers du début des années 2000 en Europe et aux États-Unis, les pouvoirs publics se sont attachés à renforcer la qualité de la communication financière afin de rétablir la confiance du public, des épargnants et des investisseurs. Ce vaste mouvement s'est traduit par l'adoption d'un ensemble de textes dont l'objectif commun est l'amélioration de la sécurité financière.

Ce chapitre, sera consacré dans un premier temps, à l'énumération des critiques apportées par l'exposé de sondage tout en formulant les propositions d'amélioration prévues ; dans un second temps, à la présentation des dispositions à prendre pour la transition vers les IFRS

2.1 Critiques de la norme IAS 19 par l'IASB

Plusieurs points relatifs à la norme IAS 19 ont fait l'objet de critique, notamment :

« Les coûts négatifs des services passés et les réductions de régimes : actuellement, il peut exister des difficultés de qualification de certaines diminutions de dettes actuarielles en tant que coûts négatifs des services passés ou en tant que réduction de régime. Or, leur traitement comptable est différent.

Les congés rémunérés :

- les absences rémunérés à court terme : celles dues, et dont on s'attend à ce qu'elles soient prises, au cours de l'année suivant le travail du salarié ;
- autres avantages à long terme : ceux non dus aux bénéficiaires au cours de l'année qui suit le travail du salarié ;
- d'où la difficulté de qualification pour le droit à un congé rémunéré dû dès l'année suivante mais dont on ne s'attend pas à ce qu'il soit pris au cours de cette période.

La prise en compte des coûts d'administration des régimes à prestations définies : actuellement, la définition du rendement des actifs d'un régime indique que les revenus à prendre en considération s'entendent sous déduction des coûts d'administration du régime.

Or, selon certaines pratiques, ces coûts peuvent être déjà pris en considération pour l'évaluation de la dette actuarielle (par une majoration des décaissements futurs ou une minoration du taux d'actualisation).

L'erreur de plume : le paragraphe 32 B d'IAS 19, relatif aux régimes multi-employeurs, indique que la norme IAS 37 prescrit de comptabiliser ou de fournir une information sur les passifs éventuels. Or, la norme IAS 37 interdit de comptabiliser les passifs éventuels.

L'abandon du corridor : plusieurs raisons ont été évoquées notamment :

- la complexité du système ;
- non-conformité du corridor au cadre conceptuel et d'autres normes (IAS 8 et IAS 37) ;
- absence de validité des arguments selon lesquels :
 - les écarts se compensent de période en période,
 - La volatilité engendrée par les régimes à prestation définies est trop importante pour être enregistrée en totalité dans le résultat » (LEBRUN & A1, 2008 :1-35)

Selon DECOCK & A1 (2005 :187), « l'IAS 19 aboutit :

- à une traduction onéreuse des engagements sociaux (cas fréquent d' « underfunding » supérieur à la capitalisation boursière des sociétés, en termes de rendement des retraites pour les cotisants, du fait du plafonnement des taux d'escompte, et surtout du fait de l'insuffisance actuelle de rendement des actifs ... et des perspectives retenues, et de leur volatilité croissante et différenciée) ;
- à une gestion contreproductive des capitaux sous gestion (au moment même où les taux à long terme sont au plus bas entre 3 et 5 %, taux fixe / échéance > 10 ans, intégrant sans contrepartie les risques de hausse de taux à long terme et de moins-value substantielle sur portefeuilles obligataires (longs),avec des effets de sensibilité à la variation des taux qui paraissent croissants, démontrant l'absence réelle de

gouvernance sociale au service des parties prenantes : entreprises employeurs, salariés cotisants, retraités, partenaires sociaux ...);

- ne livre pas une image fidèle (du fait notamment du principe artificiel du « corridor » sur écart actuariel, de l'imprécision de la notion de juste valeur, des modalités de communication, de la sensibilité des passifs aux paramètres de calcul) ».

2.2 Propositions d'amélioration de la norme IAS 19

L'uniformisation de la norme a suscité des modifications afin que toutes les entités puissent se comparer sans difficulté.

2.2.1 Catégorie d'avantages du personnel

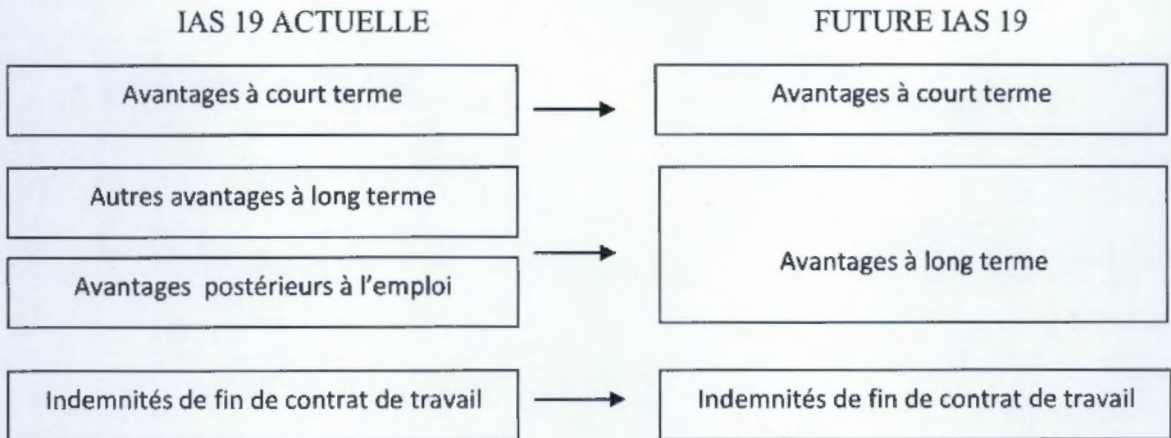
Préalablement à une refonte complète l'IASB manifeste la volonté d'améliorer les avantages a plus d'une année.

a) Suppression des avantages postérieurs à l'emploi

L'IASB prévoit la suppression de la catégorie des avantages postérieurs à l'emploi et la fusion avec les avantages à long terme.

Le schéma suivant explique mieux la présentation de cette suppression.

Figure 1 : Suppression des avantages postérieurs à l'emploi



Source : CA of Canada (2010 :14)

b) Modification de la définition des avantages à court terme

« Désormais, les avantages (autres que les indemnités de fin de contrat de travail) sont ceux dont l'entité s'attend à ce qu'ils soient réglés («expected to become due to be settled») dans les 12 mois suivant la fin de la période de reporting pendant laquelle le salarié rend les services correspondants et avant la cessation de l'emploi » (LEBRUN,2011 :4)

Le critère qui permet la distinction entre avantages à court terme et avantages à long terme est la date à laquelle on s'attend à ce que le salarié consomme son avantage plutôt que la date à laquelle il a droit à son avantage.

c) Modification de la définition des avantages à long terme

« Les avantages post emploi sont désormais des avantages à long terme qui sont définis comme étant des avantages (autres que les indemnités de fin de contrat de travail) dont l'entité s'attend à ce qu'ils soient réglés :

- 12 mois ou plus après la fin de la période de reporting pendant laquelle le salarié rend les services ; ou

- après la cessation de l'emploi » (CA of Canada, 2010 :13).

2.2.2 Comptabilisation d'un régime à prestations définies

La comptabilisation d'un régime à prestation définies nécessite trois étapes :

- ✓ Calcul du déficit ou du surplus du régime ;
- ✓ Calcul de la provision ou de l'actif net ; et
- ✓ Calcul des montants à comptabiliser dans l'état du résultat global.

a) Comptabilisation d'un régime à prestations définies dans l'état de la situation financière.

Le déficit ou le surplus du régime se calcule à partir de la formule suivante :

Figure 2 : Calcul du déficit ou du surplus du régime dans l'état de la situation financière

$$\begin{array}{r} \text{Déficit ou surplus} \\ = \\ \text{Dette actuelle} \\ - \\ \text{Juste valeur des actifs du régime} \end{array}$$

Source : LEVARD & AI (2010 :15)

Figure 3 : Calcul de la provision ou de l'actif net dans l'état de la situation financière

La provision ou l'actif net se calcule de la manière qui suit :

Provision ou l'actif net
=
Déficit ou surplus
-
Ajustement lié au plafonnement du surplus

Source : LEVARD & Al (2010 :16)

En cas de surplus, il faut évaluer l'actif net au plus faible des deux montants suivant :

- Le surplus du régime, et
- La valeur actuelle de tous les avantages économiques disponibles : soit sous forme de remboursement du régime ; soit sous forme de diminution des cotisations futures du régime.

Les variations sont comptabilisées dans l'état du résultat global sauf si une autre norme exige ou permet qu'elles soient incluses dans le coût d'un actif.

L'IASB préconise la comptabilisation immédiate de tous les écarts actuariels (suppression du corridor et toute autre méthode d'amortissement des écarts actuariels) et comptabilisation immédiate de la totalité de l'impact des amendements de régime et des mises en place de nouveaux régimes (suppression de l'étalement des coûts des services passés).

Figure 4 : Variation de la provision ou de l'actif net dans l'état de la situation financière (future IAS 19)

Provision /actif net au bilan
=
Dette actuarielle
-
Juste valeur des actifs du régime
-
Ajustement lié à la limitation du surplus

Source : LEVARD & AL (2010 :19)

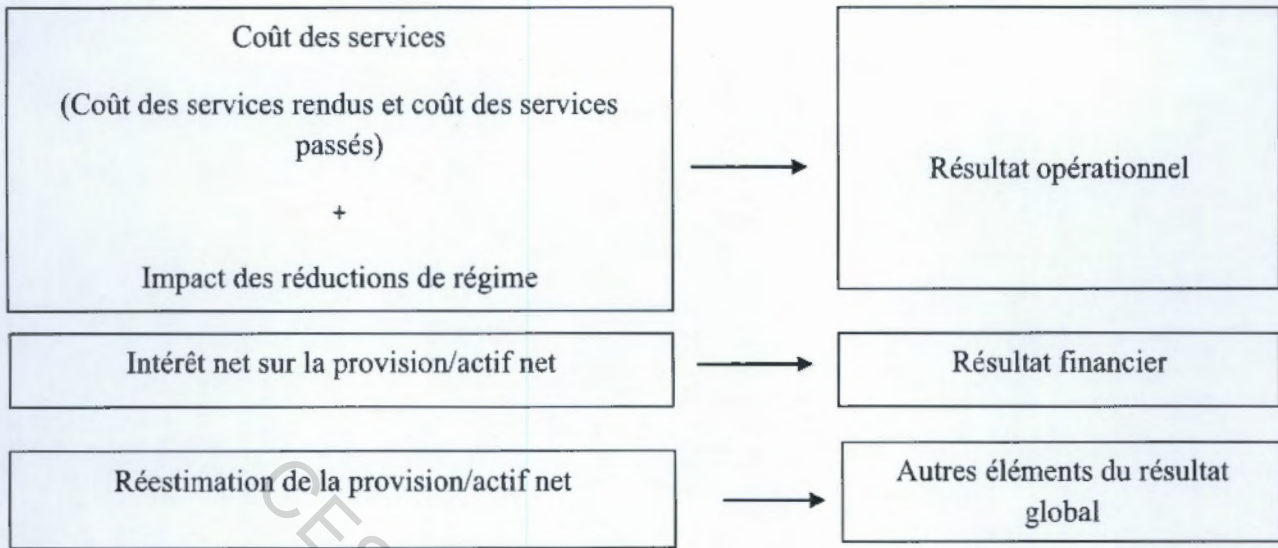
b) Comptabilisation d'un régime à prestations définies dans l'état du résultat global

Variations de la provision /l'actif net d'un régime à prestations définies

Pour mieux appréhender cette amélioration, nous utiliserons des schémas pour la matérialiser.

Dans la version actuelle, nous avons plusieurs options de comptabilisation.

Figure 5 : Variation dans l'état du résultat global (future IAS 19)



Source : CSI (2010 :4)

Dans la future norme, les options ont été supprimées ; et nous disposons de trois composantes dans l'état du résultat global.

Le montant comptabilisé dans les autres éléments du résultat global est inscrit directement dans les réserves et n'est jamais recyclé ultérieurement par le résultat net.

➤ Coût des services

Le coût de service comprend :

- le coût des services rendus au cours de la période qui a une définition identique à celle qui existe déjà et désigne l'accroissement de la valeur actuelle de l'obligation au titre des prestations définies résultant des services rendus au cours de la période, et
- le coût de services passés qui a une définition proche de celle qui existe déjà. Ce coût désigne la variation de la valeur actuelle de l'obligation au titre des prestations définies pour les services rendus au cours de périodes antérieures, résultant de l'introduction d'un nouveau régime d'avantage du personnel à long terme ou de

changements apportés à un tel régime. L'impact peut être positif (augmentation de la dette actuarielle) ou négatif (diminution de la dette actuarielle).

Le changement de coût des services passés porte sur les droits en cours d'acquisition au titre des services passés.

« Le coût des services passés se comptabilise immédiatement dans le résultat net de la période » (LEBRUN, 2010 :4).

➤ Intérêt net sur la provision/l'actif net

L'intérêt net sur la provision/l'actif net correspond à la variation au cours de la période de la provision/l'actif net résultant du passage du temps.

Figure 6 : Calcul de l'intérêt net sur la provision/actif net

Provision/actif net sur la période (Ajusté(e) des variations significatives) X Taux d'actualisation de début de période (taux de rendement des obligations d'entreprises de première catégorie)

Source : LEBRUN (2010 :5)

Figure 7 : calcul du produit d'intérêt des actifs

Actifs du régime sur la période (ajusté(e) des variations significatives) X Taux d'actualisation de début de période (Taux de rendement des obligations d'entreprises de première

Source : LEBRUN (2010 :5)

2.2.3 Amélioration de l'information en annexe

Selon DELOITTE (2010 : 3), « les modifications visent à améliorer l'intelligibilité et l'utilité des informations à fournir et permettent aux utilisateurs des états financiers de mieux évaluer l'effet financier des passifs et des actifs découlant des régimes à prestations définies. Les objectifs sont les suivants :

- expliquer les caractéristiques des régimes à prestations définies et les risques qui y sont associés;
- identifier et expliquer les montants comptabilisés dans les états financiers;
- décrire comment les régimes à prestations définies peuvent avoir une incidence sur les flux de trésorerie futurs. »

2.3 transition vers les IFRS

Toute entité désirant se lancer à l'international s'oblige à se prémunir de certains éléments pour se conformer aux exigences des normes.

La société adoptant pour la première fois le référentiel de l'IASB, devra en appliquer les dispositions de manière rétrospective pour l'établissement du bilan d'ouverture IFRS et les premiers états financiers IFRS. « Le premier adoptant devra :

- ✓ Faire un inventaire exhaustif des avantages consentis au personnel ;
- ✓ les évaluer ou les faire évaluer conformément aux dispositions de la norme IAS 19 ;
- ✓ les comptabiliser conformément aux dispositions de la norme.

La contrepartie des ajustements par rapport aux engagements précédemment déterminés sera comptabilisée en capitaux propres » (PRICEWATERHOUSECOOPERS ,2006 :27).

2.3.1 Principaux cas d'impact

Selon BOSQUET & Al (2005 :474), « l'étalement des différentes méthodes qui sont à la disposition de l'entreprise se fait comme suit :

a) Groupes utilisant la méthode dérogatoire

Les entreprises qui utilisent la méthode dérogatoire auront désormais à faire figurer leurs engagements et charges au titre de leur passif social dans leurs comptes.

b) Groupes n'utilisant pas la méthode d'évaluation prescrite.

Des aménagements de procédure et des retraitements seront à opérer par les groupes qui évaluaient leurs engagements selon des méthodes différentes de celles prescrites par l'IAS 19.

c) Groupes dont l'inventaire des avantages du personnel est incomplet ou incomplètement évalué

Selon une enquête réalisée en France, 46% des 1000 sociétés françaises interrogées ne provisionnaient pas leurs engagements dans leurs comptes. Les autres 54% passaient une provision mais souvent de façon partielle. La même étude mentionnait que seule la constatation d'une provision conduisait l'entreprise à véritablement recenser et évaluer ses engagements.

Tous les groupes qui se trouveront dans l'un ou l'autre de ces cas vont devoir revoir leur pratique et constater un impact financier dans leurs comptes».

2.3.2 Principaux aspect de la mise en œuvre

Les différents aspects à prendre en compte pour être en conformité.

2.3.2.1 Choix du principe

L'entreprise aura à définir sa méthode de traitement des écarts actuariels.

2.3.2.2 Aspects opérationnels

« Sur le plan pratique, la transition aux IFRS nécessitera le recensement par la DRH de tous les avantages du personnel, dans les entreprises qui ne l'auraient pas encore fait » (BESSEAU, 2007 :88). Le point délicat tient à la constitution d'un inventaire exhaustif et fiable des différents dispositifs.

a) Informations requises

A titre d'exemple, le cas considéré ici est celui de la valorisation de l'indemnité de fin de carrière. Pour d'autres régimes, les informations requises peuvent être différentes et plus nombreuses. Elles seront à définir pour chaque régime, par une analyse du dossier correspondant. En accord avec l'éventuel prestataire externe.

➤ Nature

« L'actuaire devra disposer des éléments suivants :

- salaire actualisé (entrant dans la base de calcul de l'indemnité de départ en retraite, c'est-à-dire, hors éléments exceptionnels) ;
- date de naissance ou âge ;
- date d'entrée ou ancienneté dans l'entreprise (éventuellement reconstituée) ;
- convention collective applicable ou accord d'entreprise ;
- sexe ;
- catégorie socio-professionnelle (cadre, ouvriers ;...) » (DESSERTINE & Al, 2008 :143).

Dans la pratique, l'entreprise lui transmettra un fichier, dérivé du fichier maître du personnel, comprenant les bases nécessaires au calcul.

➤ **Source**

Les informations démographiques et les informations relatives aux rémunérations proviendront du système d'information de la DRH.

Les cabinets d'actuaire disposent des données externes nécessaires aux calculs actuariels et financiers : information relatives aux données de marché (exemple : courbe des taux des emprunts d'état) et tables de mortalité, par exemple.

a) Fonctionnalités nécessaires

Si les calculs sont externalisés comme indiqué ci-dessus, il ne semble pas qu'il y'ait de fonctionnalités nouvelles à prévoir au titre de la mise en œuvre de la norme IAS 19 ; si l'entreprise fait le choix d'internaliser les évaluations, elle doit bien sûr se doter des mêmes outils de calcul que l'actuaire.

b) Organisation des processus de collecte et de restitution de l'information

Dans le déroulement du processus de consolidation-reporting, le problème portera rarement sur la complexité technique de l'évaluation puisqu'il est aisé de recourir à un spécialiste extérieur. «la décision de recourir à un externe doit toujours tenir compte de la valeur de l'information à obtenir en regard du coût associé au processus » DUMONTIER (2001 :49). Le problème se situe plus vraisemblablement sur la collecte en temps et en heure d'informations fiables, exhaustives et vérifiées concernant la nature des avantages consentis et les populations concernées ainsi que l'utilisation d'hypothèses actuarielles robustes et homogènes au sein du groupe.

c) Compétences des équipes

➤ DRH

Une sensibilisation des collaborateurs de la DRH à la problématique de la valorisation des avantages au personnel sera utile pour faciliter la mise en œuvre de la norme IAS 19.

➤ Comptabilité-reporting

La mise en œuvre de la norme IAS 19 n'entraîne pas de besoins particuliers en matière de compétence comptable. Il peut cependant être utile de faire participer des équipes de comptabilité-reporting aux informations organisées pour les DRH. Ceci facilitera le dialogue entre les deux fonctions et élèvera le niveau de vigilance des comptables sur la prise en compte des avantages du personnel.

2.4 Les modifications validées par l'IASB

« Le 16 juin 2011, l'International Accounting Standards Board (IASB) a publié des modifications visant l'IAS 19, Avantages du personnel (2011), qui se rapportent à la

comptabilisation des régimes à prestations définies et aux indemnités de fin de contrat de travail.

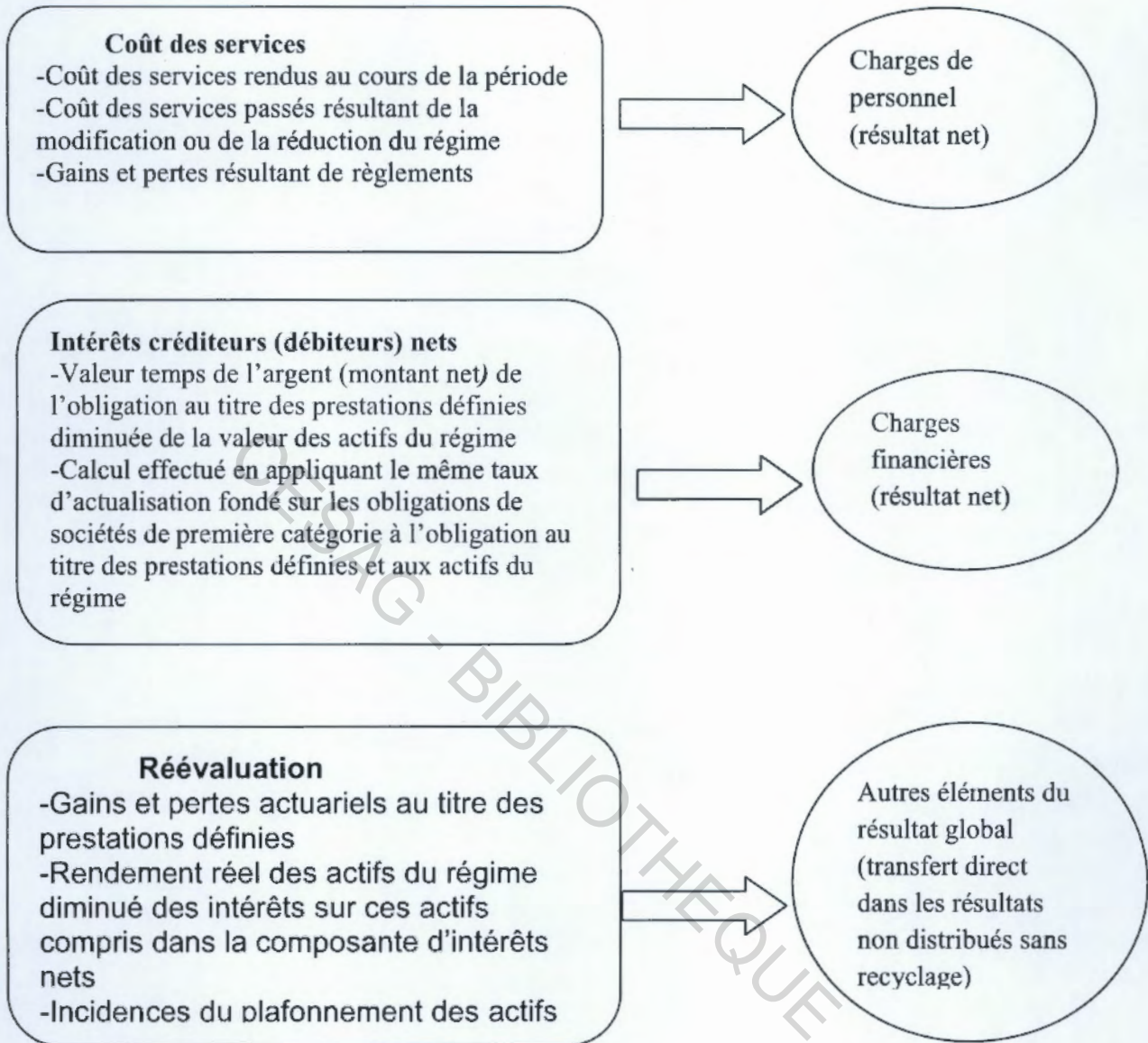
➤ Une seule méthode pour comptabiliser les écarts actuariels et la disparition du corridor.

Les gains et les pertes actuariels doivent être comptabilisés par le biais des autres éléments du résultat global :

- ceux qui utilisaient auparavant la méthode du corridor verront leur passif augmenter et leurs capitaux propres diminuer;
 - incidence concernant la présentation en vertu de l'IAS 1 révisée.
- La suppression du « taux attendu des rendements des actifs »
- La comptabilisation immédiate en résultat de l'intégralité du coût des services passés
- De nouvelles informations à fournir sur les régimes à prestations définies
- caractéristiques des régimes à prestations définies et des risques qui leur sont associés ;
 - explications relatives aux montants inscrits dans les états financiers ;
 - valeur, calendrier et caractère incertain des flux de trésorerie futurs ;
 - régimes multi-employeurs ;
 - régimes à prestations définies dont les risques sont partagés par plusieurs entités soumises à un contrôle commun ;
 - Obligations en matière d'informations à fournir dans d'autres IFRS.
- Une définition plus étroite des avantages à court terme (et donc une définition plus large des autres avantages à long terme)
- Une nouvelle rédaction du chapitre sur les indemnités de rupture » (LEBRUN, 2011 :3-4).

Selon BELAIRE (2011 :40-41), « les nouveaux éléments et la présentation de la norme sont les suivantes :

Figure 8 : nouveaux éléments et présentation de la norme



Source : DELOITTE (2011 : 4)

Modifications des définitions et de la comptabilisation des indemnités de fin de contrat de travail

Un avantage qui doit être gagné en travaillant pour une période future ne constitue pas une indemnité de fin de contrat de travail; il est plutôt traité comme un avantage à court terme, un autre avantage à long terme ou un avantage postérieur à l'emploi.

Tableau 1 : modifications des indemnités de fin de contrat de travail

IAS 19	IAS 19 REVISEE
Lorsque l'entité est manifestement engagée à mettre fin au contrat de travail.	À la première des dates suivantes : <ul style="list-style-type: none">• Quand l'entité comptabilise les frais de restructuration connexes;• Quand l'entité n'est plus en mesure de retirer l'offre de ces indemnités

Source : nous-même

2.5 Les incidences pratiques de la nouvelle norme

Les améliorations apportées à la norme ont impacté certains éléments des états financiers, lesquelles sont présentées sur le tableau ci- dessous.

Tableau 2 : Les incidences pratiques de la norme IAS 19

Dispositions nouvelles	Incidences pratiques
Suppression du corridor	Nécessite de choisir des hypothèses actuarielles au plus proche de la date de clôture. Pour ceux qui comptabilisaient en résultat les écarts actuariels, moins de volatilité du résultat. Incidence sur les covenants
Suppression du taux attendu de rendement des actifs	Incidence à la hausse ou à la baisse de la composante financière de la charge de retraite
Nouvelles informations en annexe	Reformatage complet des cadres de collecte de l'information. Eléments narratifs à compléter. Test de sensibilité à définir. Nouvelle présentation des rapports d'actuaire.
Définition plus étroite des avantages à court terme	Nécessité de revisiter les régimes d'avantage à court terme.
Comptabilisation des indemnités de rupture du contrat de travail	Les nouvelles règles peuvent conduire à une date plus précoce de comptabilisation par rapport à la règle actuelle.

Source : KPMG (2011)

Conclusion

De nombreuses critiques faites sur la norme IAS 19 a suscité sa remise en cause, laquelle a conduit à la proposition d'un exposé-sondage. Ce dernier a abouti finalement à la publication d'une norme améliorée (IAS 19 actuel).

Ce chapitre nous a permis de mieux appréhender les différents contours de la norme IAS 19 à travers ses définitions, ses modifications, ses dispositions transitoires, ainsi que ses incidences pratiques.

La norme IAS 19 une fois cernée, permettra facilement de procéder à l'évaluation et la comptabilisation des avantages du personnel.

CESAG - BIBLIOTHEQUE

CHAPITRE 3 : MÉTHODOLOGIE DE LA RECHERCHE

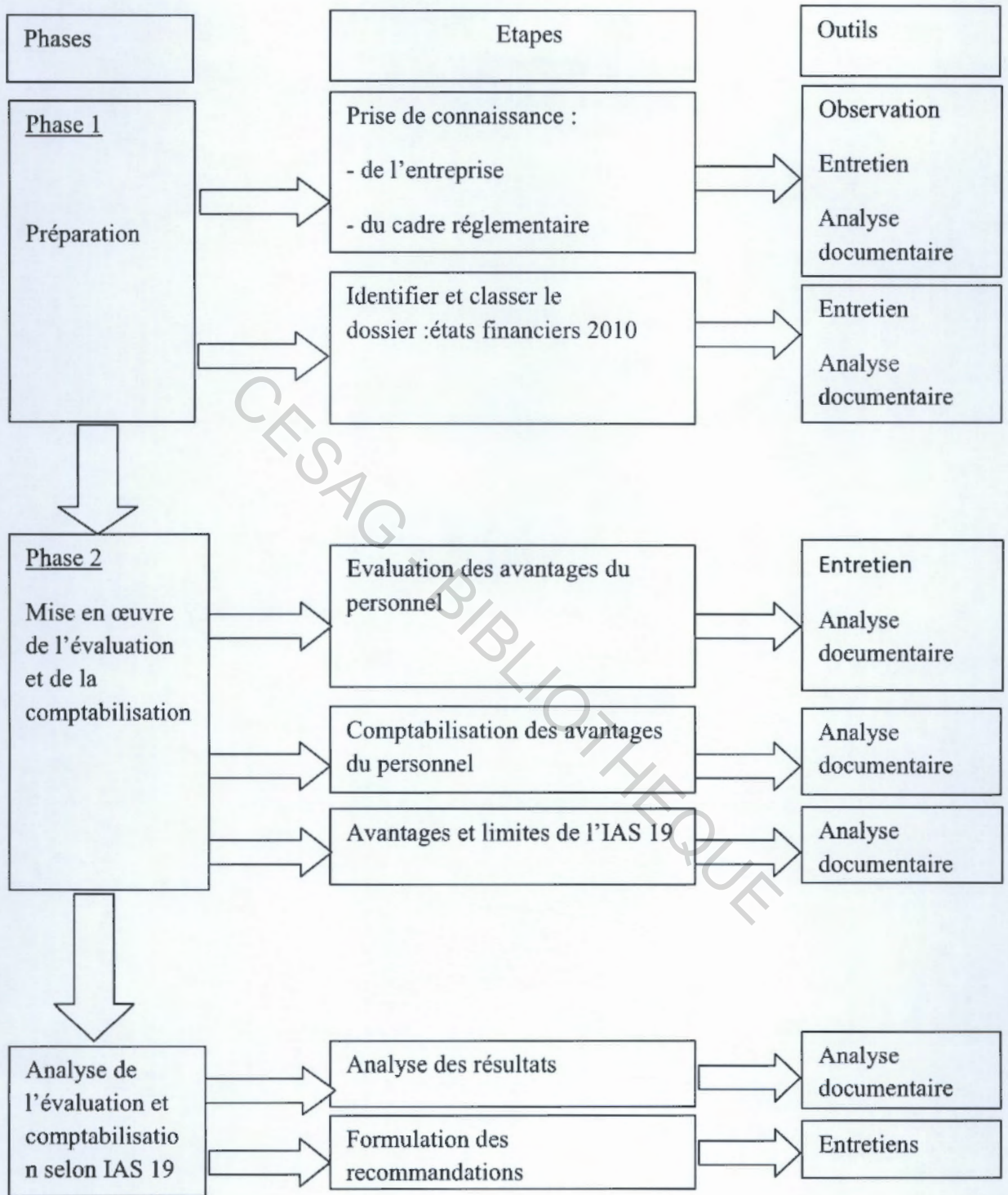
A cette étape du projet, nous établissons de quelle manière on s'y prendra pour trouver la réponse aux questions soulevées dans la problématique de recherche. Afin, d'y parvenir on procédera à l'explication de la procédure de collecte des données tout d'abord et enfin, relater les procédés de traitement de ces dernières.

A cet effet, cette partie définit le choix du modèle d'analyse, du mode d'échantillonnage, des instruments de collecte de données ainsi que la description des différentes étapes y afférentes.

3.1 Construction du modèle d'analyse

Le modèle d'analyse aide à fournir une approche conceptuelle du problème. Le but de ce modèle est de définir une structure robuste et extensible qui nous servira de base pour que nous puissions arriver à nos fins.

Figure 9 : schéma du modèle d'analyse



Source : nous même

3.2 Méthodologie de la collecte des données

Elle se fait à travers l'échantillonnage et les techniques de collecte des données.

3.3 L'échantillonnage

La prise de connaissance de l'entreprise constitue un préalable. En effet elle nous permettra de connaître l'entreprise notamment son mode d'administration, de gestion et aussi d'avoir une relation sociale avec l'ensemble du personnel. Ceux-ci dans le cadre de :

- mesurer l'étendue du travail, en ce qui concerne sa faisabilité, les difficultés et la stratégie à adopter ;
- identifier les services qui concernent l'étude ;
- rechercher de piste d'information et de documentation nécessaire à notre thème ;
- planifier le travail ;
- de faciliter la collecte des données.

Notre étude porte principalement sur l'analyse des états financiers de la société SOM et sur d'autres documents utiles. Les informations nécessaires à ce mémoire seront recueillies auprès du service finance et comptabilité et du service administratif. Notons que l'entreprise est constituée de quatre services et directions notamment la direction générale, la direction technique, le service administratif et le service finance et comptabilité.

3.4 Les techniques de collecte de données

Elles nous permettront d'assembler les informations nécessaires à l'atteinte de notre objectif, qui est celle de l'évaluation et la comptabilisation des avantages du personnel de la SOM selon l'IAS 19, comme souligne HUTIN (2008 :31), « l'objectif de l'analyse guide la collecte

d'information ». Pour procéder de façon efficace, il faut toujours avoir à l'esprit que l'information recherchée doit être :

- fiable, ce qui suppose un esprit critique : nécessite de procéder à des recoupements, de nuancer son jugement ;
- obtenue dans des délais acceptables ;
- à un coût raisonnable ;
- adaptée à l'objectif fixé.

Compte tenu des délais d'obtention ou du coût de certaines informations, il est généralement exclu de pouvoir disposer de toutes les informations souhaitables. Il convient donc de dégager l'essentiel des informations disponibles et de nuancer ses conclusions. De la qualité et de la fiabilité des informations collectées dépendra de la valeur ajoutée de notre analyse. En outre, elle nous permettra d'éviter les écueils de la surinformation et de la désinformation. Pour cela, nous allons faire recours à des moyens et méthodes de collectes suivants :

- l'observation participative ;
- les entretiens ;
- et l'analyse documentaire.

3.4.1.1 L'observation participative

Pour RENARD (2006 :343), c'est un outil de collecte de données. Elle consiste à observer ce qui se passe sur le terrain. Elle peut être directe ou indirecte mais elle ne doit pas être clandestine. Notre présence dans la société nous permettra de savoir la culture de l'entreprise et son mode de fonctionnement.

L'observation participative nous permettra aussi la consultation de documents dans lesquels on extraira des informations factuelles à travers les tâches qui nous seront assignées. Les documents utilisés ici sont le bilan et le compte de résultat de la société SOM.

Nous avons aussi eu à parcourir des livres, des archives, les magazines d'information et autres périodiques spécialisés dans le secteur du BTP au Congo et qui sont en rapport avec notre thème. Pour avoir des données actualisées, l'internet a été aussi mis à contribution.

3.4.1.2 L'entretien

On qualifie d'entretien l'activité permettant de recueillir de l'information de vive voix auprès de sujets qui relatent leur propre expérience ou témoignent de faits qu'ils ont observés. Les entretiens peuvent être menés en personne ou par téléphone. Dans le cadre de nos recherches, nous effectuerons que des entrevues en personne avec les différents responsables de service comptabilité et service gestion du personnel.

Par ailleurs une entrevue a été consacrée au directeur général afin de faire une idée générale de la structure et de fixer les objectifs de l'entreprise.

3.4.1.3 l'analyse documentaire

L'analyse documentaire nous permettra de s'assurer de la corrélation, entre les informations collectées portant sur l'évaluation et la comptabilisation des avantages du personnel auprès du personnel à travers les entretiens et les données officielles (les états financiers, table de mortalité)

Ces informations collectées serviront à l'analyse et l'interprétation des différents facteurs d'évaluation et de comptabilisation des avantages du personnel

3.4.1.4 Analyse et interprétation

L'analyse documentaire nous permettra de détecter les forces et les faiblesses de l'entreprise sur son mode d'évaluation et de comptabilisation des avantages du personnel. Ainsi, nous

allons comparer le système appliqué par l'entreprise, avec les normes comptables internationales, ce qui nous permettra d'interpréter les résultats obtenus afin d'en dégager des recommandations

3.5 Méthode de traitement des données

Pour pouvoir exploiter au mieux les données du personnel, nous aurons à faire usage du logiciel MICROSOFT EXCEL 2010. Dans Excel, nous allons utiliser les formules de la mathématique financière telles que :

- la formule de calcul de la valeur actuelle ;
- la formule de calcul de la valeur capitalisée ;
- la formule de calcul d'intérêt...

Il faut dire que ces formules intégrées dans Excel, permettront de faciliter la tâche car le calcul des avantages à long terme de manière générale, nécessite une très bonne maîtrise des calculs actuariels.

Notre méthodologie de recherche permettra de résoudre le problème posé sur un modèle d'analyse composé de trois phases. Ainsi il sera important de respecter ce modèle d'analyse qui servira à traiter le cadre pratique. L'exécution des tâches, paraîtra facile et rapide si le personnel concerné perçoit le bien-fondé de notre démarche.

**PARTIE II : EVALUATION ET
COMPTABILISATION DES AVANTAGES DU
PERSONNEL SELON LA NORME IAS 19 :
CAS DE LA SOM**

La deuxième partie de notre travail est essentiellement pratique. Comme dans toute démarche scientifique, la phase pratique a pour objectif principal de vérifier si les données de la phase théorique sont appliquées mais compte tenu de notre cas on dira seraient elles appliquées, et si elles ne le sont pas, voir dans quel cadre elles le seront et faire des propositions. Il peut arriver que certains aspects omis dans la théorie soient rattrapés dans la pratique, et dans ce cas précis la pratique aura joué un rôle inverse à celui auquel elle est destinée.

Pour cette étude, après avoir fait une revue de littérature, il est important de passer à la pratique afin de voir si les principes d'évaluation et de comptabilisation qui seront mis en place dans l'entité au cas où elle se lançait dans la présentation des états financiers selon les normes internationales devraient être appliqués. Pour ce faire, la société SOM (Société Okongo Marcel) a bien voulu nous accorder un stage dans ses locaux, notamment au sien des services administratifs et financiers.

C'est la raison pour laquelle notre deuxième partie sera traitée en trois (3) chapitres. Le premier sera consacré à la présentation de l'entité qui nous accueille avec un accent beaucoup plus mis sur le service administratif et financier, le second traitera du phénomène que nous étudierons (évaluation et comptabilisation) tel qu'il devrait se présenter dans la société SOM. Le dernier enfin, traitera de l'analyse et des recommandations que nous aurons à mettre en place.

CHAPITRE 4 : PRÉSENTATION DE LA SOCIÉTÉ SOM

La présentation de la Société Okongo Marcel se fera en deux parties :

- premièrement l'historique et l'évolution de la société ;
- deuxièmement, la présentation de l'organisation de la société

4.1 Historique et évolution

La Société Okongo Marcel par abréviation (SOM), a été créée le 07 mai 2001 au capital de 4 000 000 FCFA millions. Elle a le statut d'une SARL avec associé unique, et son siège se trouve à la zone industrielle (MPILA), sis face avenue de la tsiémé en face de l'Ecole leyet Gaboka oeunzé. Cette entreprise est née à l'initiative de Mr MARCEL Okongo, le Gérant actuel.

Operateur économique, depuis plus de 25 ans, il a évolué d'abord dans la livraison des matériels de télécommunication ainsi que de fournitures bureautiques avec les entreprises étatiques. C'est en 2001, fin des hostilités qui a connu le pays, qu'il s'est lancé dans les BTP en créant la Société Okongo Marcel (SOM) pour accompagner la République du Congo qui s'est engagée dans un processus de reconstruction en vue non seulement d'effacer les stigmates des troubles sociopolitiques qu'elle a connus, mais aussi d'arrimer le pays à la modernité. Cette volonté d'améliorer les conditions de vie des populations se justifie par la construction et la réhabilitation des infrastructures chiffrées à plusieurs milliards de francs CFA.

Depuis sa création, la société SOM a connu une évolution en dents de scie de son chiffre d'affaires :

- entre 2001 et 2003 : une forte croissance du fait de la bonne santé de la trésorerie ;
- entre 2003 et 2004 : une réduction autour de 35% résultant d'un ensemble de décisions en vue de maîtriser sa croissance. On note l'abandon de certains marchés dont le payement s'avérait très difficile ;
- entre 2004 et 2008 : une variation se traduisant par l'évolution de la demande dans le domaine du bâtiment suite aux opérations de décentralisation lancée par le gouvernement, dénommée « municipalisation accélérée ».

-entre 2008 et 2010: une baisse de l'activité de l'entreprise due à des problèmes de trésorerie liés au mauvais suivi des travaux par les chefs de chantier.

Cette variation du chiffre d'affaire a eu des répercussions sur les moyens matériels de l'entreprise. En effet la SOM a mené une politique d'acquisition de matériel en quantité suffisante en vue d'être présente dans toutes les régions et d'effectuer en outre des locations de matériel. De ce fait, on note ainsi :

- un parc automobile important avec 32 véhicules, 2 camions remorques, 5 engins et 6 véhicules de tourisme ;
- des matériels industriels : groupes électrogènes, pompes, vibrateurs, bétonnières, etc. ;
- des terrains dans les régions pour abriter les démembrements.

Au niveau des ressources humaines, l'évolution a été marquée par la restructuration de la société, axée principalement sur la maîtrise des coûts et une augmentation de la marge bénéficiaire. Elle s'est traduite par une réduction du personnel permanent au profit de la sous-traitance.

L'évolution du chiffre d'affaires a permis à la SOM de diversifier ses activités notamment par :

- la construction des logements sociaux afin de les mettre en location ;
- l'achat des bus pour le transport des voyageurs.

4.2 Objet

Cette entreprise a pour objet :

- la construction des bâtiments administratifs et d'habitations ;
- le terrassement, qui intervient dans toutes les constructions qui demandent une bonne assise ;
- la confection des dalots de 3 types : dalots ordinaires, cadres et portiques ;
- la construction des ponts
- la construction des forages

4.3 Perspectives

Créée depuis maintenant dix ans, SOM entrevoit son avenir de très belle manière.

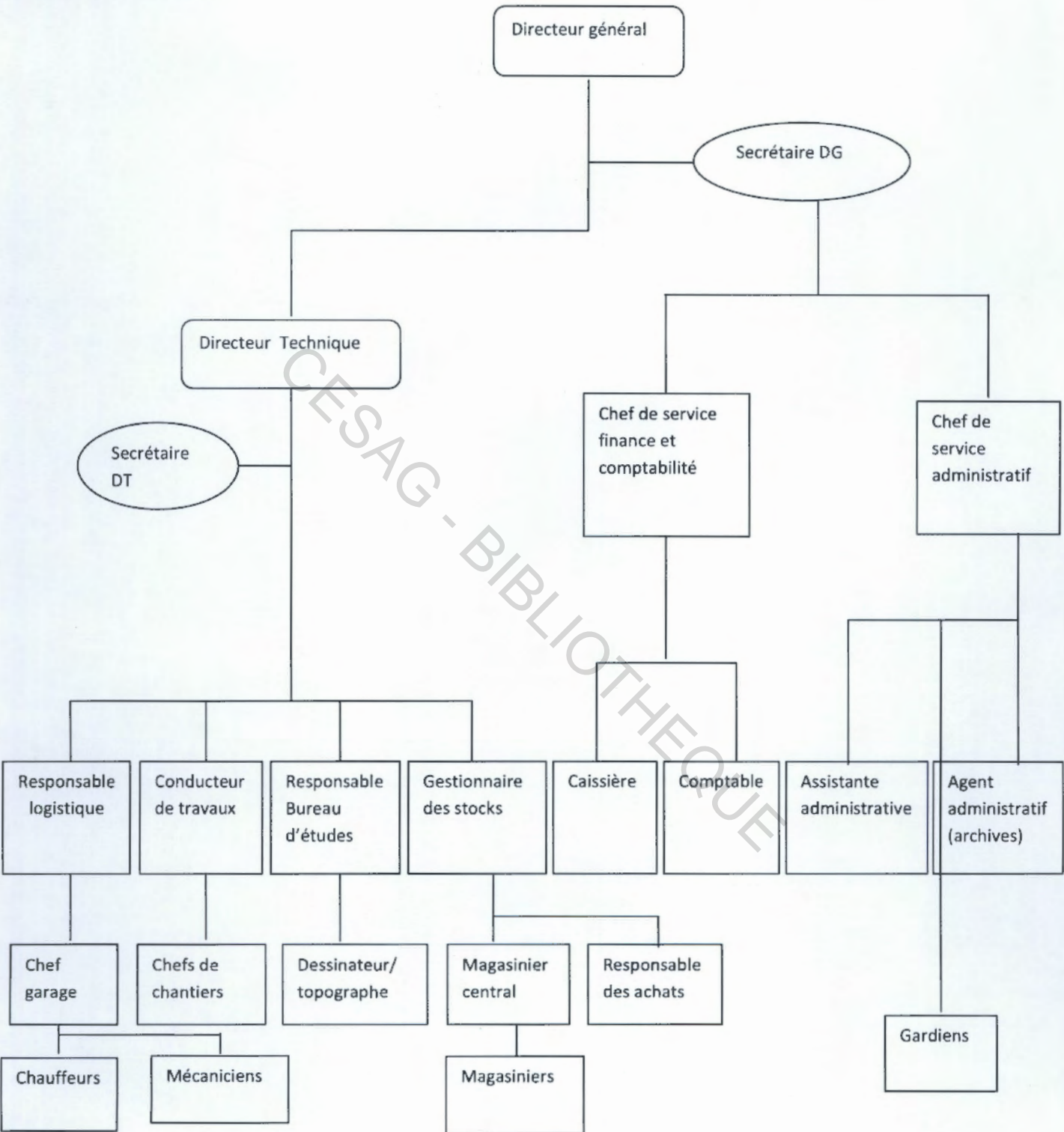
Ainsi elle envisage :

- de passer de la phase d'investissement à une phase de développement effectif de ses activités ;
- maîtriser la croissance et l'évolution dans le secteur des BTP en vue de répondre aux besoins du marché ;
- d'envisager de se lancer dans la promotion immobilière avec la conceptualisation de projets, qui doivent voir le jour les années à venir ;
- et enfin assurer la pérennité de l'entreprise, ce qui est d'ailleurs primordial vu que nous assistons dans ce secteur à des apparitions et disparitions permanentes de bon nombre d'entreprises.

4.4 Organisation

La structure organisationnelle de la Société se présente comme suit :

Figure 10 : Organisation de La structure organisationnelle de la Société se présente comme suit :



Source : nous-mêmes

Ainsi la SOM est dirigée par un directeur général assisté d'une secrétaire, et un staff composé d'un directeur technique, d'un chef de service administratif, d'un chef de service finances et comptabilité.

Elle compte aujourd'hui un effectif global de plus de 100 personnes dont 44 sont permanents, composés essentiellement des agents de la direction générale et les chefs de chantiers des différents marchés.

4.5 Le service administratif

Il s'occupe de la gestion administrative (enregistrement des marchés), de la gestion des ressources humaines, des affaires juridiques, des relations avec les partenaires sociaux (relations extérieures), et du marketing.

Le chef de service est suppléé dans ses fonctions par une assistante administrative chargée de la gestion des salaires du personnel journalier et d'un agent administratif qui s'occupe en même temps des archives.

Le personnel de SOM est réparti dans le territoire national du Congo ; à ce jour, on en dénombre plus de 100. SOM dispose de plusieurs chantiers à l'intérieur du pays où ils sont répartis. Les états financiers notent une absence des délégués du personnel à la direction. Or, le code du travail, en ses articles L 173 et L 175 rend obligatoire l'élection d'un délégué du personnel titulaire et d'un suppléant pour un mandat de trois ans dans tout établissement où sont occupés au moins (7) travailleurs.

Pour le calcul des avantages du personnel, SOM dispose d'un logiciel de gestion du personnel qui calcule ses avantages. Ainsi, le risque d'erreur ne peut provenir que des renseignements du personnel par le comptable. En annexe, vous trouverez le calcul des cotisations à la CNSS et la provision des indemnités de retraite effectués par ce logiciel.

4.6 Le service finance et comptabilité

Ce service est chargé de la gestion de la comptabilité générale, de la comptabilité analytique et de la trésorerie. Le chef de service est assisté par un comptable dans la saisie de toutes les opérations comptables et un caissier dans l'exécution des bons de caisse et le suivi des dépenses ;

La trésorerie et le recouvrement sont directement gérés par le chef de service qui suit également les transactions effectuées auprès de toutes les banques de l'entreprise dont il a la charge de la bonne gestion. Ainsi tous les règlements sont effectués en son sein à partir d'un échéancier préétabli.

Sous le contrôle direct du Directeur Général, le chef de service financier s'occupe de :

- tenue des comptes selon les normes et principes comptables généralement admis (OHADA) ;
- l'établissement des comptes annuels à la clôture de l'inventaire ;
- L'optimisation des produits financiers par un suivi rigoureux des placements ;
- le respect strict des obligations vis-à-vis de l'administration fiscale et des organismes sociaux ;
- L'exécution des dépenses dûment autorisées par la direction générale ;
- la gestion rigoureuse des ressources de la compagnie ;
- Le contrôle inopiné des caisses afin de sécuriser les espèces détenues.

La direction technique, le service administratif et le service finance et comptable sont en étroite collaboration et leurs responsables se concertent régulièrement.

Nous venons de faire une présentation de la société SOM, depuis sa création jusqu'à nos jours, qui se caractérise par un développement se reposant par le gain de nouveaux marchés qui semble assez rentables et par la diversification de ses activités.

Dans cette partie de notre étude l'accent est plus mis sur le service administratif et le service financier et comptable pour leur intérêt qu'ils apportent en tant que sources essentielles d'information pour l'élaboration de ce travail.

CESAG - BIBLIOTHEQUE

CHAPITRE 5: EVALUATION ET COMPTABILISATION DES AVANTAGES DU PERSONNEL A LA SOM

Toutes formes de contrepartie donnée par une entité au titre des services rendus par son personnel, doivent être inscrites dans les comptes.

Le cadre de ce chapitre servira à la présentation de l'évaluation et de la comptabilisation des différentes catégories des avantages du personnel selon le système OHADA au sein de la SOM et qui sera ensuite reprise parallèlement par la méthode IAS 19, afin de mieux déceler les améliorations apportées par cette dernière.

Pour cela, nous nous sommes entretenus avec les principaux acteurs, c'est-à-dire ceux qui sont à la charge de l'évaluation et de la comptabilisation des avantages du personnel.

5.1 Les avantages à court terme

Dans cette partie des avantages à court terme, le cas s'appliquera sur la provision pour congés à payer.

5.2 Evaluation selon la société SOM

Cette évaluation s'est faite pour l'ensemble des membres du personnel mais, pour mettre en évidence la méthode utilisée, nous allons choisir un échantillon afin de ne pas réévaluer tous les membres du personnel : ce qui a été déjà faite dans l'annexe 2.

Ainsi le tableau ci-dessous résume les informations relatives à monsieur « 215 »

Salaire brut	240 000 FCFA
Date d'embauche	02/08/2001

Source : SOM

Provision congés : $240000 \times 4/12 = 80.000$ FCFA

L'annexe 2 contenant les montants des provisions départs et congés, présente des charges déjà évalués par la SOM selon la convention qui régit son secteur d'activité.

Conformément aux données en annexe, la société SOM a versé une provision pour congés à payer de 5 087 998 F pour l'ensemble de son personnel.

5.2.1.1 Comptabilisation selon la SOM

L'écriture comptable correspondante est :

Figure 11 : Avantages à court terme selon OHADA

6613		Congés payés	5 087 998	
	4281	Dettes provisionnées pour congés à payer (provisions congés 2010)		5 087 998

Source : Etats financiers SOM 2010

5.2.1.2 Evaluation des avantages selon la norme IAS

19

Dans le cas des avantages à court terme, il n'y a presque pas d'aléas auxquels l'entité doit tenir compte, le montant qui sera versé par l'entreprise est certain. Le traitement est identique avec celui du SYSCOHADA.

5.2.1.3 Comptabilisation des avantages selon la norme IAS 19

La comptabilisation de l'opération, sera en phase avec le traitement préconisé par le SYSCOHADA et par conséquent, on aura la même écriture.

Figure 12 : Avantages à court terme selon IAS 19

6613		Congés payés	50 087 998	
	4281	Dettes provisionnées pour congés à payer (provisions congés 2010)		5 087 998

Source : Etats financiers SOM 2010

Une des parties des avantages à court terme est le plan d'intéressement et de primes ; mais SOM n'octroie pas les intéressements.

5.3 Les avantages postérieurs à l'emploi

Ici, il y'a lieu de faire une distinction entre les régimes à cotisations définies et les régimes à prestations définies.

Pour ce qui est des régimes à cotisations définies, le cas sera appliqué sur la cotisation à la CNSS et la provision pour indemnité de retraite nous permettra d'illustrer les régimes à prestations définies.

5.3.1 Le régime à cotisations définies

Avec ce régime aucune hypothèse actuarielle n'est nécessaire pour évaluer la charge et, la comptabilisation est directe.

a) Evaluation selon la SOM

Conformément au régime de la sécurité sociale congolaise, la SOM applique les taux inclus dans le tableau ci-dessous :

Tableau 3 : Différentes branches du régime social

Branches	Part patronale	Part salariale	Plafond mensuel (en CFA)
Prestations familiales	10,03 %	–	600.000
Accident du travail	2,25 %	–	600.000
Assurance-pension	8 %	4 %	1.200.000
ONEMO	0,5 %	–	1.200.000
total	20,78 %	4 %	

Source : CNSS

Ainsi le tableau ci-dessous résume les informations relatives à monsieur « 201 »

Tableau 3 : Différentes branches du régime social (suite)

Salaire brut annuel	1776 000 FCFA
Date d'embauche	01/06/2001

Source : SOM

➤ part patronale $1776000 \times 20,78\% = 369053 \text{ FCFA}$

➤ part salariale $1776000 \times 4\% = 71040 \text{ FCFA}$

Cotisation à la CNSS : 431213 FCFA

L'annexe (1) renseigne que la société au cours de l'année 2010, a cotisé pour les charges de tout le personnel à la hauteur de 24 834 943 F.

b) Comptabilisation des avantages selon la SOM

La prise en compte de ces cotisations dans les comptes de l'entreprise se matérialise de la manière suivante :

Figure 13 : Comptabilisation au régime général

6611		rémunérations personnel	4 091 424	
6641		charges sociales	20743 519	
	426	caisse de retraite régime générale (CNSS régime général)		24 834 943

Source : Etats financiers SOM 2010

Il faut souligner que ces écritures sont passées mensuellement pour des sommes correspondant au montant mensuel.

5.3.2 Le régime à prestations définies

Comme nous l'avons dit plus haut, cette partie sera illustrée par la provision de l'indemnité retraite car c'est l'exemple le plus classique des régimes à prestations définies.

Cette indemnité est calculée par SOM sur le salaire global mensuel moyen des douze derniers mois d'activité. Par salaire global, on entend toutes les prestations constituant une contrepartie du travail, à l'exclusion de celles présentant le caractère de remboursement de frais.

Evaluation selon la SOM

Selon l'article 21 de la convention collective interprofessionnelle, les pourcentages sur le salaire global mensuel moyen est appliqué de la manière suivante :

- 27% pour les 6 premières années ;
- 33% pour la période allant de la 7^{ème} année à la 12^{ème} année incluse ;
- 38% pour la période allant de la 13^{ème} année jusqu'à la 20^{ème} ;
- 40% de la 21^{ème} au-delà.

Il faut préciser que cette indemnité est encourue au moment où les services sont rendus par le salarié et que cette indemnité n'est due que si l'employé reste dans l'entreprise jusqu'au jour du départ à la retraite.

Le tableau ci-dessous résume les informations relative à monsieur « 201 »

Ancienneté au 31/12/2010	9 ans
Date du départ à la retraite	31/12/2025
Salaire annuel en 2010	1 776 000

Source : SOM

➤ Pour les 6 premières années : $1776000 \times 27\% = 479520$ FCFA

➤ De la 7^{ème} à la 9^{ème} : $1776000 \times 33\% = 586080$ FCFA

Avec cette méthode de calcul, SOM a provisionné au titre de l'année 2009, un montant de

12 755 824 F et en 2010, ce montant est passé à 13 185 371 soit une variation de 429 547 F.

Comptabilisation selon la SOM

Ecriture comptable correspondante :

Figure 14 : Annulation de la provision de 2009

1960		Provision pour pensions et obligations similaires	12 755 824	
	7911	Reprise de provision pour risques et charges (annulation de la provision 2009)		12755 824

Source : nous-même

Figure 15 : Constatation de la provision 2010

6911		Dotations aux provisions pour risques et charges	13 185 371	
	1960	provision pour pensions et obligations similaires (provision 2010)		13 185 371

Source : Etats financiers SOM 2010

5.3.3 traitements et comptabilisation selon la norme IAS 19

L'illustration en appliquant l'IAS 19 au sein de l'entreprise SOM pour mettre en évidence sa pertinence dans les comptes .

5.3.3.1 Régimes à cotisations définies

Le traitement et la comptabilisation des régimes à cotisations définies est relativement simple, compte tenu de la nature de ces régimes : cotisations fixes de SOM à un organisme (CNSS) distinct, avec transfert des risques actuariels et de placement.

➤ Evaluation selon la norme IAS 19

Si un employé rend service à SOM, cette dernière doit enregistrer sur la même période les cotisations définies en échange de ces services à moins qu'une autre norme du référentiel IFRS préconise un traitement différent, donc on aura le même traitement que dans le SYSCOHADA c'est-à-dire le référentiel utilisé par la SOM.

➤ Comptabilisation selon la norme IAS 19

En l'espèce, l'écriture comptable sera la même :

Figure 16 : Comptabilisation au régime général selon IAS 19

i6611		rémunérations personnel	4 091 424	
6641		charges sociales	20 743 519	
	4313	caisse de retraite régime générale (CNSS régime général)		24 834 943

Source : Etats financiers SOM 2010

➤ Evaluation avec actualisation

Le traitement aurait été différent si la cotisation n'intervient plus de 12 mois après la fin de la période où l'employé a généré ce droit par un service rendu ; la cotisation doit être actualisée au taux d'intérêt de l'entreprise de première catégorie.

Etant donné que le taux d'obligation de la BDEAC émise à Brazzaville était de 5,5% en 2010, nous prendrons en considération ce taux pour procéder à l'actualisation.

Ainsi :

- Le montant de la caisse retraite générale sera de : $24834943 * 1,055^{-1} = 23\ 540\ 230\text{FCFA}$

➤ Comptabilisation après actualisation

La méthode de comptabilisation est la même que celle pratiquée par le SYSCOHADA

Figure 17 : Régime général avec actualisation

6611		rémunérations personnel	3 878 127	
6641		charges sociales	19 662 103	
	4320	caisse de retraite régime générale (CNSS régime générale)		23 540 230

Source : Etats financiers SOM 2010

5.3.3.2 Régimes à prestations définies

Le régime à prestations définies est complexe parce que des hypothèses actuarielles sont nécessaires pour évaluer l'obligation et la charge, ainsi que des écarts actuariels peuvent exister. De plus, les obligations sont évaluées sur une base actualisée car elles peuvent être réglées de nombreuses années après que les membres du personnel aient effectué les services correspondants.

5.3.3.2.1 Evaluation selon la norme IAS

19

C'est dans les régimes à prestations définies que réside la plus grande innovation de la norme IAS 19 par rapport à la méthode utilisée par SOM, malheureusement SOM ne

dispose pas toutes les informations nécessaires pour illustrer cette partie des avantages. Nous compléterons ces informations par des données externes à l'entreprise.

a) Les hypothèses actuarielles

Pour garder l'anonymat, les salariés seront identifiés par leur code.

Ainsi, le tableau ci-dessous résume les informations relatives à monsieur « 201 »

Tableau 4 : Hypothèse actuarielle

Ancienneté au 31/12/2010	9 ans
Date du départ à la retraite	31/12/2025
Salaire annuel e en 2010	1 776 000
Probabilité de départ avant l'âge de la retraite (turn-over et mortalité pris en compte)	35%

Source : SOM

Les hypothèses actuarielles financières sont par ailleurs les suivantes :

- taux moyen d'augmentation des salaires par hypothèses 5% ;
- taux d'actualisation : 5,5%. Ce taux a été choisi conformément à la norme, il représente le taux d'obligation de l'état ;
- ancienneté à l'âge de la retraite : 24 ans
-

➤ Calcul de l'obligation de SOM à monsieur « 201 »

Il faut souligner que la norme ne change en rien les règles établies par la loi ou les conventions.

De ce fait, le calcul se fera conformément au code du travail congolais.

- Au 31/12/2025, il aura 24 années de service dont il lui reste 15 années de service à courir
- Son dernier salaire annuel au 31/12/2025 : $1\,776\,000 * 1,5\%^{15} = 3\,692\,176$
- L'indemnité qui lui sera versée à la fin de sa carrière :
 - pour les 6 premières années de service : $3\,692\,176/12*6*27\% = 498\,444$
 - pour la période allant de la 7^{ème} à la 12^{ème} : $3\,692\,176/12*6*33\% = 609\,209$
 - pour la période s'étendant de la 13^{ème} année jusqu'à la 20^{ème} année : $3\,692\,176/12*8*38\% = 935\,351$.
 - de la 21^{ème} à au-delà : $3\,692\,176/12*4*40\% = 492\,290$
 - la somme des 24 années de service donne : $498\,444 + 609\,209 + 935\,351 + 492\,290 = 2\,535\,294$

Donc le montant de l'indemnité à verser à « 201 » au 31/12/2025 s'il est toujours présent dans l'entreprise est de 2 535 294.

La valeur actuelle de l'obligation au 31/12/2010 s'établit à : $2\,535\,294/9/24*1,055^{-15} = 425\,866$.

La probabilité que monsieur « 201 » soit présent à l'âge de la retraite n'étant que de 65%

(100%-35%), le montant à comptabiliser s'élève finalement à : $425\,866*65\% = 276\,813$.

b) Traitement des écarts actuariels.

Les écarts actuariels résultent de plusieurs causes notamment :

- Les ajustements liés à l'expérience (les effets des différences entre les hypothèses actuarielles antérieures et ce qui s'est effectivement produit) ;
- les effets de changements d'hypothèses actuarielles ;

- taux exceptionnel élevés ou faibles de rotation du personnel : départ à la retraite anticipée...

En 2009, pour le calcul de l'indemnité de Mr « 201 », les hypothèses de calcul étaient les suivantes :

Tableau 5 : Traitement des écarts actuariels

Taux d'actualisation	5,5%
Taux moyen d'augmentation de salaire	4,5%
Ancienneté au 31/12/2009	8 ans
Date du départ à la retraite	31/12/2025
Salaire annuel en 2008	1 776 000
Probabilité de départ avant l'âge de la retraite (turn-over et mortalité pris en compte)	35%

Source : SOM

Après calcul, nous avons :

- salaire global mensuel moyen des 12 derniers mois : 299 311 ;
- montant de l'obligation au 31/12/2025 : 2 466 270 ;
- montant de l'obligation au 31/12/2009 : 226 879.

Or, au 31/12/2010, le montant de l'obligation calculée plus haut était de 276 813. Par différence entre l'obligation de 2010 et celle de 2009, on obtient un montant de 49 934.

Cette différence est composée :

- du coût de la desactualisation : $226\ 879 * 5,5\% = 12\ 478$
- coût de service rendu pendant l'exercice N : $307\ 681 * 33\% * 65\% * 1,055^{-15} = 29\ 562$

- l'écart actuariel : $49\,934 - 12\,478 - 29\,562 = 7\,894$.

Ainsi, SOM doit comptabiliser en produit ou en charge de l'exercice une fraction des pertes ou profits actuariels nets cumulés qui excèdent, à la clôture de l'exercice précédent, la plus grande des deux valeurs suivantes :

- 10% de la valeur actuelle de l'obligation au titre de prestations définies à la clôture de l'exercice précédent (avant déduction des actifs du régime) ; et
- 10% de la juste valeur des actifs du régime à la clôture de l'exercice précédent.

Dans notre cas, l'entité ne dispose pas des actifs du régime mais la valeur actuelle de l'obligation au 31/12/2009 est de 1 950 119. Les 10% du montant correspondent à 195 012.

En l'espèce, l'écart actuariel de 27 828 est largement inférieur à 195 012 ; donc il ne sera pas comptabilisé.

Il faut souligner qu'à partir de mi-2011 cette règle du « corridor » ne sera plus d'actualité.

c) Traitement des actifs du régime

SOM ne dispose pas des actifs du régime. Nous prendrons un exemple de cas pour l'illustrer afin d'avoir une bonne vue sur l'IAS 19.

Considérons que SOM a mis en place un régime de retraite à prestations définies pour son personnel. Elle verse des cotisations à un fonds (qui place ces cotisations en actifs immobiliers et actifs boursiers), le fonds lui reversant chaque année des prestations destinées à son personnel retraité.

Tableau 6 : Traitement des actifs du régime.

Les données suivantes, sont relatives à l'exercice 2009 :

Cotisations versées	150 000
Prestations servies	320 000
Obligations à l'ouverture	3 000 000
Coût des services rendus	250 000
Coût financier	140 000
Obligations à la clôture (3 000 000+250 000+140 000-320 000)=	3 070 000
Rendement attendu des actifs du régime associé	300 000
Ecarts actuariels (charges) non comptabilisés en début 2010	685 000
Ecart actuariels (charges) constatés dans l'exercice	65 000
Ecarts actuariels (charges) non comptabilisés fin 2010	650 000
Coût des services passés non comptabilisés en début 2010	30 000
Coût des services passés constaté dans l'exercice	10 000
Coût des services passés non comptabilisés fin 2010	20 000
Juste valeur des actifs du régime associé début 2010	2 000 000
Juste valeur des actifs du régime associé fin 2009	2 100 000

Source : nous-mêmes inspiré par les états financiers SOM 2010

Tableau 7 : Calcul du rendement effectif du régime

➤ Calculons le rendement effectif du régime associé :

Juste valeur des actifs fin 2010	2 100 000
Juste valeur des actifs début 2010	- 2 000 000
Cotisations versées	- 150 000
Prestations servie	320 000
Rendement effectif du régime associé	270 000

Source : nous-mêmes inspiré par les états financiers SOM 2010

Après calcul, le fonds a produit un rendement effectif **270 000**.

➤ Le rendement attendu était de 300 000, l'écart actuariel imputable à l'exercice est de :

$$300\ 000 - 270\ 000 = 30\ 000.$$

Figure 18 : calcul du rendement attendu des actifs

Ecart actuariels (charges) non comptabilisés en début 2010	685 000
Ecart actuariels (charges) constatés dans l'exercice	- 65 000
Écarts actuariels imputable à l'exercice	30 000
Écarts actuariels (charges) non comptabilisés fin 2010	650 000

Source : états financiers SOM 2010

Nous retrouvons les mêmes écarts actuariels non comptabilisés en fin 2010 donnés dans l'énoncé du cas.

Situation des comptes dans les états financiers :

➤ Situation au bilan au début de l'exercice 2010 : la provision à constituer par l'entité se calcule ainsi :

Tableau 8 : provision constituée en 2009

Valeur actualisée de l'obligation	3 000 000
Juste valeur des actifs du régime associé début 2010	- 2 000 000
Ecarts actuariels (charges) non comptabilisé en début 2010	- 685 000
Coût des services passés non comptabilisés en début 2010	- 30 000
Provision constituée en fin 2009	285 000

Source : nous-mêmes inspiré par les états financiers SOM 2010

Pour la fin de l'année 2009, l'entreprise devra provisionner un montant 285 000.

➤ Situation au bilan en fin de l'exercice 2010 : la provision est calculée ainsi :

Tableau 9 : Provision constituée en 2010

Valeur actualisée de l'obligation	3 070 000
Juste valeur des actifs du régime	- 2 100 000
Charges actuarielles non comptabilisées	- 650 000
Coût des services passés non comptabilisés	- 20 000
Provision constituée en fin 2010	300 000

Source : nous-mêmes inspiré par les états financiers SOM 2010

➤ Situation dans le compte du résultat : charges imputables à l'exercice

Tableau 10 : Charge de l'exercice

Coûts des services rendus	250 000
Coût financier	140 000
Rendement attendu des actifs du régime	- 300 000
Charges actuarielles comptabilisées au cours de l'exercice	65 000
Coût des services passés	10 000
Charge de l'exercice	165 000

Source : nous-mêmes inspiré par les états financiers SOM 2010

Donc, la charge imputable à l'exercice est de 165 000

5.3.3.2.2 Comptabilisation selon la norme IAS 19

Ecriture dans les comptes de la société :

Figure 19 : Cotisations versés au fonds au titre de l'année 2010

4286		Personnel, charges à payer	150 000	
	521	Banque		150 000
		Paiement de cotisations		

Source : états financiers SOM 2010

Figure 20 : Provision de l'exercice

6911		Dotations aux provisions pour risques et charges	465 000	
	1960	Provision pour pensions et obligations similaires		465 000
		Constatation de la provision		

Source : états financiers SOM 2010

Ce montant est composé de :

- Coûts des services rendus : 250 000
- Coût financier : 140 000
- Ecarts actuariels constatés dans l'exercice : 65 000
- Coût des services passés constatés dans l'exercice : 10 000

Le total de ces montants donne 465 000

Figure 21: Prestations servie de l'exercice

1960		Provision pour pension et obligations similaires	120 000	
	4286	Personnel, charges à payer		120
		Prestations reçues		

Source : états financiers SOM 2010

Elle est obtenue par différence entre la juste valeur des actifs du régime fin 2010 et la juste valeur des actifs du régime début 2010 (2 100 000-2 000 000)=100 000

1960		Provision pour pensions et obligations similaires	100 000	
	4286	Personnel, charges à payer		100 000
		Imputation de la plus-value sur les actifs du régime		

Source : états financiers SOM 2010

Figure 22 : Imputation des rendements

4286		Personnel, charges à payer	270 000	
1960		Provision pour pensions obligations et similaires	30 000	
	6911	Dotations aux provisions pour risques et charges		300 000
		Imputation rendement attendu et effectif		

Source : états financiers SOM 2010

Les soldes des comptes se vérifient :

- Comptes **1960** : provision pour pension et obligations similaires :

$$285\ 000 + 465\ 000 - 320\ 000 - 100\ 000 - 30\ 000 = 300\ 000 ;$$

- Compte **4286** : personnel, charges à payer : $-150\ 000 + 320\ 000 + 100\ 000 - 270\ 000 = 0$;
- Compte **6911** : dotations aux provisions pour risques et charges : $465\ 000 - 300\ 000 = 165\ 000$.

5.4 les autres avantages à long terme

Un exemple d'avantages à long terme est la prime d'ancienneté.

5.4.1 Evaluation selon SOM

SOM traite la prime d'ancienneté conformément à l'article 50 de la convention nationale interprofessionnelle. « L'entité applique 2% sur le salaire minimum de la catégorie du travailleur, après deux années de présence effective, et avec une progression de 1% par année de présence en sus, jusqu'à la 25^{ème} année incluse ». (Convention nationale 1998 :21)

Ceci est un exemple à titre indicatif :

L'entité doit verser à monsieur ALPHA une prime d'ancienneté au bout de 2 ans de service.

Aujourd'hui, il a 1 an de service. Le salaire minimum de sa catégorie est de 150 000. Evaluons et comptabilisons le montant de la provision.

Le montant de la prime : $150\ 000 * 2\% * 1/2 = 1\ 500$.

5.4.2 Comptabilisation selon la SOM

Figure 23 : Provision pour prime(OHADA)

69		Dotations aux provisions	1 500	
	19	Provision financière pour risque et charge		1 500
		Provision pour prime		

Source : états financiers SOM 2010

5.4.3 Evaluation selon la norme IAS 19

Etant donnée cette prime est un avantage à long terme, il va falloir l'actualiser.

Le taux d'obligation de l'état nous servira du taux d'actualisation : 5,5%

L'obligation à la fin de la deuxième année : $150\ 000 * 2\% = 3\ 000$

L'obligation à la fin de la première année actualisée : $3\ 000 * 1/2 * 1,055^{-1} = 1\ 422$

5.4.4 comptabilisation selon la norme IAS 19

Figure 24 : provision pour prime (IAS 19)

Ecriture comptable :

1960		Dotations aux provisions	1 422	
	4286	Provision financière pour risque et charge		1 422
		Provision pour prime		

Source : états financiers SOM 2010

Le point de divergence de cette méthode par rapport à celle requise par la norme IAS 19 pour les avantages postérieurs à l'emploi sont les suivants :

- les profits et pertes actuariels sont comptabilisés immédiatement et la technique du « corridor » n'est pas appliquée,
- le coût de services passés est comptabilisé immédiatement.

5.5 Les indemnités de fin de contrat de travail

L'exemple classique de l'indemnité de fin de contrat de travail est le licenciement. Nous prendrons un exemple pour l'illustration.

5.5.1 Evaluation selon la SOM

La société calcule les indemnités de licenciement conformément à l'article 21 de la convention collective nationale interprofessionnelle : elle applique les taux suivants au salaire global mensuel moyen des douze derniers mois d'activité qui ont précédé la date de licenciement :

- 27% pour les six premières années ;
- 33% pour la période allant de la 7^{ème} à la 12^{ème} année incluse ;
- 38% pour la période s'étendant de la 13^{ème} année jusqu'à la 20^{ème}.
- 40% de la 21^{ème} année à au-delà. (Convention collective 1998 :11)

Cette indemnité n'est pas due en cas de rupture du contrat de travail résultant d'une faute lourde du travailleur.

Après entretien avec le chef du personnel nous avons remarqué que l'entité n'as pas connu de licenciement jusqu'à la fin de l'année 2010. Nous prendrons l'exemple de monsieur « 216 » qui a été embauché le 15/08/2001. A ce jour, il a une ancienneté de 9 ans avec un salaire brut annuel donné en annexe de 2 616 000 F.

- Salaire global moyen : $2\,616\,000/12 = 218\,000$;
- Indemnité des six premières années : $218\,000 * 27\% * 6 = 353\,160$;
- Indemnité des cinq années suivantes : $218\,000 * 33\% * 3 = 215\,820$;
- Indemnité totale : $353\,160 + 215\,820 = 568\,980$.

5.5.2 comptabilisation selon la SOM

Figure 25 : indemnité de licenciement

Comptabilisation :

66		Charges de personelles	568 980	
	52	Banque		568 980
		Règlement de l'indemnité de licenciement		

Source : états financiers SOM 2010

5.5.3 Traitement et comptabilisation selon la norme IAS 19

Etant donné que l'indemnité de licenciement est réglée à court terme, cette indemnité sera calculée et comptabilisation comme dans la société SOM.

Nous venons de voir dans ce chapitre, l'évaluation et la comptabilisation telle qu'elle se fait dans la société SOM suivi d'une proposition appuyée par la norme IAS 19. il ressort que les valeurs proposées par la norme IAS 19 reflètent mieux la réalité économique de l'environnement dont évolue l'entité.

CHAPITRE 6 : ANALYSE ET RECOMMANDATIONS

Au chapitre précédent, nous avons décrit les mécanismes d'évaluation et de comptabilisation des avantages du personnel selon OHADA et les normes internationales, en passant par l'évolution apportée par l'amélioration de la norme IAS 19.

Dans ce chapitre on va montrer les limites à cette application (OHADA) pour enfin venir à des recommandations pour une meilleure transition vers les normes IFRS.

6.1 Analyse sur la pertinence des deux systèmes

Cette partie informe sur la pertinence des normes en procédant par la comparaison des deux systèmes.

6.1.1 Les avantages à court terme

En matière d'évaluation et de comptabilisation des avantages à court terme, la norme ne présente pas des différences par rapport aux textes comptables SYSCOHADA. Les avantages à court terme sont comptabilisés au titre de la période au cours de laquelle les services ont été rendus par les membres du personnel et pour le montant que l'entreprise s'attend à devoir leur payer. Les obligations au titre des avantages à court terme sont évaluées sur une base non actualisée. C'est ainsi que la charge à comptabiliser dans les comptes est la même dans les deux référentiels qui est de 50 087 998frs.

Sur ce point, nous dirons que la norme IAS 19 n'a pas innové ou apporté des améliorations par rapport au traitement que le SYSCOHADA préconise.

6.1.2 Les avantages postérieurs à l'emploi

C'est dans cette catégorie d'avantages du personnel que l'on trouve des différences fondamentales entre les deux systèmes en raison d'abord de la catégorie des régimes (régimes à cotisations définies et régimes à prestation définies), puis notamment du mode de traitement des écarts actuariels, de la méthode des unités de crédit projetées pour déterminer la valeur actualisée de l'obligation de l'entreprise ainsi que des nombreuses hypothèses actuarielles.....

- Régime à cotisations définies : concernant ce régime la comptabilisation et l'évaluation des charges est la même dans les deux référentiels (24 834 943frs), mais la différence apportée par l'IAS 19 est celle qui fait intervenir le taux d'actualisation lorsque la cotisation intervient plus de 12 mois après que le membre du personnel ait rendu les services. C'est ainsi que l'on remarque dans les comptes la comptabilisation d'une charge de 23 540 230frs suite à une actualisation du montant de la cotisation.
- Régime à prestations définies: la grande différence intervient à ce niveau suite à une incorporation des hypothèses actuarielles, les quelles ne sont pas prise en compte dans le SYSCOHADA.

La SOM habituellement comptabilise le cumul des engagements envers son personnel par une dotation aux provisions qui est de 13 185 371frs alors que cette charge ne serait que de 425 866frs en utilisant la norme IAS 19 suite à une incorporation de plusieurs facteurs(taux d'actualisation, écarts actuariels, rendements des actifs de placements.....) intervenant dans l'évaluation de la charge.

6.1.3 Les autres avantages à long terme

Le système comptable OHADA comptabilise les avantages à long terme proportionnellement à la période d'acquisition, contrairement à la norme IAS 19 qui actualise le montant de cet avantage pour ensuite le comptabiliser.

En résumé les avantages à long terme présentent les caractéristiques identiques que ceux des avantages postérieurs.

6.1.4 Les indemnités de fin de contrat

SOM et la norme internationale traitent les indemnités de fin de contrat qui sont des charges calculées de la même façon dans la mesure où ces indemnités sont réglées dans le court terme. Dans le cas contraire, il faudra faire appel à la méthode actuarielle.

6.2 Limites à l'application de la norme IAS 19

La SOM souffre beaucoup de maux à l'application de la norme internationale. Entre autre, nous pouvons citer :

- Tout d'abord, le comptable de la société ne dispose pas des atouts nécessaires à cette application. En effet, les normes internationales sont complexes et dynamiques ; elles sont en perpétuelle mutation et dans un espace de temps réduit.
- Ensuite, l'application de la norme internationale nécessite un coût financier important alors qu'en ce moment même, elle cherche les fonds pour le financement de ces investissements.
- D'ailleurs pour cette transition, il faudra effectuer un recensement de tous les avantages du personnel, le point délicat tient à la constitution d'un inventaire exhaustif et fiable des différents dispositifs de SOM.

De plus, SOM ne dispose d'une personne suffisamment outillée pour la qualification de certains régimes postérieurs à l'emploi, en distinguant bien les régimes à cotisations définies et les régimes à prestations définies. Ceci, nécessite un examen détaillé du dossier en relation avec les services juridiques. Enfin, l'entité ne dispose pas d'un actuaire pour les calculs statistiques fastidieux notamment les calculs de probabilité.

6.3 Recommandations à l'application de la norme IAS 19

Il n'est pas du tout aisé d'opter pour un changement encore moins, de passer d'un référentiel à un autre.

Pour une meilleure adoption de la norme IAS 19, la société SOM doit :

- Effectuer l'élection d'un délégué du personnel. Ce dernier devra défendre les intérêts des salariés afin que leurs avantages soient pris en compte au maximum. Ainsi, l'entreprise sera conforme à la loi mais aussi améliorera l'évaluation de ses avantages.
- Recruter un employé maîtrisant les normes internationales ou travailler en collaboration avec un cabinet d'expertise comptable dans le but de veiller à la bonne application de la norme.
- Accorder à son comptable une formation sur les normes internationales.
- Travailler avec un cabinet d'actuaire pour les calculs de probabilité.
- En attendant, une meilleure, l'entreprise peut utiliser les normes IFRS PME fournies en annexes. Dans les IFRS PME, les entreprises peuvent faire abstraction des hypothèses actuarielles. Ainsi, l'évaluation des avantages sera plus aisée.

Conclusion :

La comptabilisation et l'évaluation des avantages du personnel de la SOM nous a permis de relever les faiblesses du SYSCOHADA dans la retranscription des avantages du personnel.

Le traitement parallèle par des normes comptables internationales a mis en évidence les avantages que procurent ces dernières dans la présentation des états financiers accessibles à toutes les parties concernées.

Conclusion de la deuxième partie

Au terme de cette deuxième partie de notre travail, nous avons pu présenter l'entreprise SOM. Grâce aux informations reçues, nous avons pu mettre en œuvre notre démarche référentielle malgré les difficultés rencontrées.

Dans le but de montrer l'incidence de la norme IAS 19 sur la comptabilisation et l'évaluation des charges du personnel, nous avons eu l'occasion de pouvoir effectuer notre étude au sein de la SOM.

Notre démarche portée sur l'observation, l'étude documentaire et les entretiens avec les acteurs nous a permis d'aboutir à la conclusion que le traitement des charges du personnel selon les normes internationales conduit à une meilleure visibilité des avantages du personnel

Pour encourager la convergence vers les normes comptables internationales, nous avons formulé quelques recommandations pour l'adaptation de ce système d'information.

« L'application des mêmes normes comptables par tous permet d'effectuer des comparaisons dans l'espace et dans le temps » (GOVOIE, 2007 :708).

CONCLUSION GENERALE

Au terme de notre analyse où il était question d'évaluer et de comptabiliser les avantages du personnel selon la norme IAS 19, il en résulte que l'IASB, pour l'évaluation de ces avantages, a classé ces dernières en quatre catégories à savoir : les avantages à court terme ; les avantages postérieurs à l'emploi, les avantages à long terme et les indemnités de fin de contrat. Pour chaque avantage mentionné ci-dessus, un mode d'évaluation et de comptabilisation est prévu. Il faut dire que, ce sont les avantages postérieurs à l'emploi qui sont les plus complexes à traiter. En effet la complexité de leur évaluation, nécessite une bonne maîtrise des mathématiques financières, de la probabilité....

Cependant, il faut souligner que toute norme est sujette à des critiques. En effet, l'IAS 19 souffre beaucoup de critiques dont les principales sont : l'usage de la méthode dite du « corridor » ; la comptabilisation des écarts actuariels ; la catégorisation des avantages ; et distinction entre les avantages à court terme et à long terme.

Face à ces critiques, l'IASB a procédé à l'amélioration de la norme .Elle fait publier un exposé sondage le 24 avril 2010 pour pallier ces insuffisances. C'est ainsi qu'en mi-juin 2011 que l'IASB a publié les réformes apportées à la norme IAS 19 (avantages du personnel)

- la modification de la définition des avantages à court terme : il s'agit de la distinction avantage à court terme / avantage à long terme reposant sur la date à laquelle on s'attend à ce que le salarié consomme son avantage plutôt que la date à laquelle il a droit à son avantage.
- fusion de la catégorie des autres avantages à long terme avec la catégorie des avantages postérieurs à l'emploi ;
- présentation unique de la charge de retraite dans l'état du résultat global : trois composantes dans la charge de retraite (opérationnelle, financière et autres éléments du résultat global) ,suppression du corridor ,suppression de la notion de rendement attendu des actifs du régime au profit d'une notion de rendement notionnel ,la comptabilisation immédiate résultat du coût des services passé ,comptabilisation de l'impact des liquidations de régime dans les autres éléments du résultat global ;
- amélioration de l'information en annexe ;

-fournir plus d'informations dans le régime multi-employeurs à prestations définies.

Pour la première adoption de la norme, l'entité doit se doter des moyens nécessaires à l'évaluation exhaustive des avantages accordés au personnel car cette évaluation nécessite des compétences dans différents domaines.

Dans la mise en application de la norme, l'obtention des informations n'a pas été difficile vu le programme que nous avons élaboré avec les responsables des services concernés mais nous avons été limités pour cause de déontologie. Il faut ajouter que les données dont la SOM dispose ne nous a pas permis d'établir les hypothèses actuarielles.

Il se trouve que SOM a des limites financières et matérielles pour la bonne application de la norme, vu que cette dernière demande de nouvelles connaissances en comptabilité et en d'autres domaines de gestion.

En attendant une situation meilleure, la société peut faire usage de la norme prévue pour les PME.

Comme le souligne le droit comptable OHADA, que toute entreprise exploitant sur son espace doit présenter, ses comptes selon le SYSCOHADA afin qu'il y'ait une comparaison dans l'espace et dans le temps des états financiers.

C'est ainsi qu'aucune entreprise de l'espace HOADA n'est autorisée à présenter ses comptes selon un référentiel autre que celui mentionné ci-dessus.

Alors l'objectif de ce travail était de voir comment les entreprises de l'espace HOADA présenteraient leurs comptes au cas où elles adoptaient les normes comptables internationales.

Avec les normes internationales, les entreprises de l'espace OHADA auront des avantages de fonds suivants :

- la possibilité de lever des capitaux sur le marché américain et autres marchés mondiaux, autrement dit un accès facile aux marchés internationaux ;
- la fiabilité de nos informations comptables et financières, d'autant plus l'adoption de ces normes par nos pays permettra une comparabilité dans le temps et dans l'espace de l'information ;
- Intérêt capital accordé à la gestion des risques financiers (IAS 21/29, IAS 32/39).

Vu la complexité des normes et les moyens financiers et intellectuels que nécessitent l'application des normes internationales, les entités utilisant le SYSCOHADA arriveront-elles à se conformer aux exigences des normes comptables internationales ?

CESAG - BIBLIOTHEQUE

ANNEXES

CESAG - BIBLIOTHEQUE

ANNEXE 1: RELEVÉ A DESTINATION DE LA CNSS

Raison sociale: Société Okongo Marcel (SOM)

Matricule Employeur CNSS: 47384 E

Adresse: 142,avenue de la tsiémé ouenzé

DECLARATION NOMINATIVE ANNUELLE DES SALAIRES ET DES COTISATIONS

PERIODE: 1 JANV 2010 au 12 DEC 2010

CESAG - BIBLIOTHEQUE

CODE	Noms et Prenoms	Matricule CNSS	Embauche	Mois	Salaire brut imposable	S/Plafonné	S/plafonné	Cotisation PVID		cotisation AF 10,03%	cotisation AT/MP 2,25%	Total 24,28%
						PVID	AF,AT/MP	Part patronale 8%	part ouvrière 4%			
						1.200.000/mois 14.400.000/ans	600.000/mois 7.200.000/ans					
101	-	362065Y	05/08/2001	12	2521968		2521968	201757,44	100878,72	252953,39	56744,28	612333,83
201	-	367697V	01/06/2001	12	1776000		1776000	142080	71040	178132,8	39960	431212,8
202	-	362059S	01/07/2002	12	2907000		2907000	232560	116280	291572,1	65407,5	705819,6
203	-	362064X	20/01/2001	12	2814000		2814000	225120	112560	282244,2	63315	683239,2
204	-	362056P	02/05/2006	12	2640000		2640000	211200	105600	264792	59400	640992
205	-	362057Q	25/02/2004	12	1944000		1944000	155520	77760	194983,2	43740	472003,2
206	-	376031E	23/05/2002	12	2592000		2592000	207360	103680	259977,6	58320	629337,6
207	-	372066A	02/05/2002	12	1036800		1036800	82944	41472	103991,04	23328	251735,04
209	-	371531N	13/04/2004	12	1998000		1998000	159840	79920	200399,4	44955	485114,4
210	-	371530M	02/04/2005	12	1926000		1926000	154080	77040	193177,8	43335	467632,8
212	-	371529L	02/04/2005	12	2842188		2842188	227375,04	113687,52	285071,456	63949,23	690083,25
213	-	370057L	02/01/2008	12	1344000		1344000	107520	53760	134803,2	30240	326323,2
214	-	38459J	10/06/2010	6	5016000		5016000	401280	200640	503104,8	112860	1217884,8
215	-	386150D	02/08/2001	12	2880000		2880000	230400	115200	288864	64800	699264
216	-	3955340	15/08/2001	12	2616000		2616000	209280	104640	262384,8	58860	635164,8
301	-	385600	20/08/2001	12	1800000		1800000	144000	72000	180540	40500	437040
302	-	385600F	05/02/2002	12	2400000		2400000	192000	96000	240720	54000	582720

303	-	267658H	18/03/2002	12	1926000		1926000	154080	77040	193177,8	43335	467632,8
304	-		10/06/2002	12	1908000		1908000	152640	76320	191372,4	42930	463262,4

CESAG - BIBLIOTHEQUE

Raison sociale: Société Okongo Marcel (SOM)

Matricule Employeur CNSS: 47384 E

Adresse: 142,avenue de la tsiémé ouenzé

DECLARATION NOMINATIVE ANNUELLE DES SALAIRES ET DES COTISATIONS

PERIODE: 1 JANV 2010 au 12 DEC 2010

CODE	Noms et Prenoms	Matricule CNSS	Embauche	Mois	Salaire brut imposable	S/Plafonné PVID 1.200.000/mois 14.400.000/ans	S/plafonné AF,AT/MP 600.000/mois 7.200.000/ans	Cotisation PVID		cotisation AF 10,03%	cotisation AT/MP 2,25%	Total 24,28%
								Part patronale 8%	part ouvrière 4%			
402	-	362665Y	06/02/2003	12	2421958		2421958	193756,64	96878,32	242922,387	54494,06	588051,4
403	-	357698E	10/03/2003	12	1888000		1888000	151040	75520	189366,4	42480	458406,4
404	-	362249S	12/03/2003	12	2922000		2922000	233760	116880	293076,6	65745	709461,6
405	-	362064X	04/04/2003	12	2744000		2744000	219520	109760	275223,2	61740	666243,2
406	-	362044E	05/03/2004	12	2720000		2720000	217600	108800	272816	61200	660416
407	-	371057Q	06/02/2006	12	1832000		1832000	146560	73280	183749,6	41220	444809,6
408	-	376031P	10/03/2006	12	2692000		2692000	215360	107680	270007,6	60570	653617,6
409	-	372086D	14/03/2006	12	1036700		1036700	82936	41468	103981,01	23325,75	251710,76
410	-	361533N	16/03/2006	12	1988000		1988000	159040	79520	199396,4	44730	482686,4
411	-	371450M	14/02/2006	12	1726000		1726000	138080	69040	173117,8	38835	419072,8
412	-	372229Y	11/03/2010	9	2842444		2842444	227395,52	113697,76	285097,133	63954,99	690145,4
413	-	370087L	09/10/2010	2	1344834		1344834	107586,72	53793,36	134886,85	30258,77	326525,7
414	-	39459J	02/03/2002	12	5430000		5430000	434400	217200	544629	122175	1318404

415	-	366650D	16/01/2008	12	2880000		2880000	230400	115200	288864	64800	699264
417	-	395435j	24/10/2005	12	2616000		2616000	209280	104640	262384,8	58860	635164,8
418	-	322600N	30/10/2010	12	1800555		1800555	144044,4	72022,2	180595,667	40512,49	437174,75
608	-	366600F	04/11/2002	12	2800000		2800000	224000	112000	280840	63000	679840
607	-	268855J	14/06/2006	12	1904000		1904000	152320	76160	190971,2	42840	462291,2
608	-	267654	11/12/2003	12	1944080		1944080	155526,4	77763,2	194991,224	43741,8	472022,62

CESAG - BIBLIOTHEQUE

Raison sociale: Société Okongo Marcel (SOM)

Matricule Employeur CNSS: 47384 E

Adresse: 142,avenue de la tsiémé ouenzé

DECLARATION NOMINATIVE ANNUELLE DES SALAIRES ET DES COTISATIONS

PERIODE: 1 JANV 2010 au 12 DEC 2010

CODE	Noms et Prenoms	Matricule CNSS	Embauche	Mois	Salaire brut imposable	S/Plafonné PVID 1.200.000/mois 14.400.000/ans	S/plafonné AF,AT/MP 600.000/mois 7.200.000/ans	Cotisation PVID		cotisation AF 10,03%	cotisation AT/MP 2,25%	Total 24,28%
								Part patronale 8%	part ouvrière 4%			
609	-	397447F	14/02/2009	12	1176456		1176456	94116,48	47058,24	117998,537	26470,26	285643,52
610	-	397852	16/03/2008	12	2601479		2601479	208118,32	104059,16	260928,344	58533,28	631639,1
611	-	398643	16/03/2010	10	1852161		1852161	148172,88	74086,44	185771,748	41673,62	449704,69
612	-		05/05/2010	7	1913962		1913962	153116,96	76558,48	191970,389	43064,15	464709,97
613	-		10/05/2010	7	1088420		1088420	87073,6	43536,8	109168,526	24489,45	264268,38
614	-		18/05/2010	7	1404161		1404161	112332,88	56166,44	140837,348	31593,62	340930,29
615	-		22/11/2010	1	913565		913565	73085,2	36542,6	91630,5695	20555,21	221813,58
616	-		14/12/2010	1	914865		914865	73189,2	36594,6	91760,9595	20584,46	222129,22
		totaux cotisations déclarées et versées....			102285596		102285596	8182847,7	4091423,8	10259245,3	2301426	24834943

ANNEXE 2: CALCUL DES PROVISIONS DEPARTS ET CONGES

CALCUL DES PROVISIONS DEPARTS ET CONGES

au 31 DEC 2010

		Date d'embauche	Ancienneté A M J	Classification	Section	Provision indemnité retraite	Provision congés	total
101	-	05/08/2001	09_04_25			548528	70055	618583
201	-	01/06/2001	09_06_09			386280	74000	460280
202	-	01/07/2002	08_05_29			552330	100936	653266
203	-	20/01/2001	09_11_10			612045	214958	827003
204	-	02/05/2006	04_07_28			237600	128333	365933
205	-	25/02/2004	06_08_05			262440	135000	397440
206	-	23/05/2002	08_07_07			492480	126000	618480
207	-	02/05/2002	08_07_28			196992	49233	246225
209	-	13/04/2004	06_08_17			269730	111000	380730
210	-	02/04/2005	05_08_28			216675	107000	323675
212	-	02/04/2005	05_08_28			319746	157899	477645
213	-	02/01/2008	02_11_28			60480	102667	163147
214	-	10/06/2010	00_06_20			112860	209000	321860
215	-	02/08/2001	09_04_28			626400	80000	706400

216	-	15/08/2001	09_04_15	568980	72667	641647
301	-	20/08/2001	09_04_10	391500	50000	441500
302	-	05/02/2002	08_08_25	456000	166667	622667
303	-	18/03/2002	08_09_12	365940	120375	486315
304	-	10/06/2002	08_06_20	362520	79500	442020

CESAG - BIBLIOTHEQUE

CALCUL DES PROVISIONS DEPARTS ET CONGES

au 31 DEC 2010

Date d'embauche	Ancienneté A M J	Classification	Section	Provision indemnité retraite	Provision congés	total
402 -	06/02/2003	07_10_24		783900	168190	952090
403 -	10/03/2003	07_09_20		304200	118000	422200
404 -	12/03/2003	07_09_00		474825	182625	657450
405 -	04/04/2003	07_08_26		445901	152445	598346
406 -	05/03/2004	06_09_25		367200	170000	537200
407 -	06/02/2006	04_08_24		164880	127223	292103
408 -	10/03/2006	04_09_20		242280	168250	410530
409 -	14/03/2006	04_09_16		93303	64794	158097
410 -	16/03/2006	04_09_14		178920	124250	303170
411 -	14/02/2006	04_08_16		155340	119860	275200
412 -	11/03/2010	00_09_19		63955	177653	241608
413 -	09/10/2010	00_02_21		30259	18678	48937
414 -	02/03/2002	08_09_28		1031700	339375	1371075
415 -	16/01/2008	02_11_14		129600	220000	349600

417	-	24/10/2005	05_02_06	294300	36333	330633
418	-	30/10/2010	00_02_00	40512	25008	65520
608	-	04/11/2002	08_01_26	532000	19444	551444
607	-	14/06/2006	04_06_16	171360	79336	250696
608	-	11/12/2003	07_00_19	315913	8877	324790

CESAG - BIBLIOTHEQUE

CALCUL DES PROVISIONS DEPARTS ET CONGES

au 31 DEC 2010

		Date d'embauche	Ancienneté A M J	Classification	Section	Provision indemnité retraite	Provision congés	total
609	-	14/02/2009	01_10_16			26470	81698	108168
610	-	16/03/2008	02_09_14			117066	162592	279658
611	-	16/03/2010	00_09_14			41674	115760	157434
612	-	05/05/2010	00_07_25			43064	93039	136103
613	-	10/05/2010	00_07_20			24490	52910	77400
614	-	18/05/2010	00_07_12			31594	68258	99852
615	-	22/11/2010	00_01_08			20555	6344	26899
616	-	14/12/2010	00_00_16			20584	31766	52350
total pour								
la			44 personnes			13185371	5087998	18273369
periode			recensées					

BIBLIOGRAPHIE

1. BARBER, Odile & DIDELOT, Laurent (2009), *Maitriser les IFRS*, 4^e Edition Economica, 846 pages
2. BARNETO, Pascal (2004), *Normes IAS /IFRS application aux états financiers*, édition Dunod, 300 pages
3. BESSEAU, Evelyne (2007), *IFRS, quels enseignements aujourd'hui*, revue banque,(88) :82-88 .
4. BOSQUET, Jean François ;BARON, Philippe ; CORFMAT, Daniel, (2005), *Normes IAS/IFRS : que faut-il faire ? comment s'y prendre ?*,2^e Edition, Organisation, 605 pages
5. BRUN, Stéphane (2005), *l'essentiel des normes comptables internationales IAS/IFRS*, Gualino Editeur, 170 pages
6. Conseil National de Comptabilité du Canada (2006), *best IFRS*, 186 pages
7. Code de la sécurité sociale du Congo-Brazzaville, Loi n°004-25 février 1986, 28 pages
8. Code du travail du Congo-Brazzaville, n°6-96 du 6 mars 1996 , 53 pages
9. COLMANT, Bruno ; MICHEL Pierre-Armand ; TONDEUR Hubert (2008), *comptabilité financière normes IAS/IFRS*, Edition Pearson Education, 256 pages
10. Convention nationale interprofessionnelle des BTP du 30 Août 1996,(...),56
11. Contribution Syndicale à l'IASB (2010), *commentaire sur le projet d'amendements*,(4) :1-6
12. DANDON, Odile ; DIDELOT, Laurent (2006), *la convergence du plan comptable général avec le référentiel IFRS*, Revue Française de comptabilité,(31) :29-33.
13. DECOCK GOOD, Christ; DOSNE, Franck (2005), *comptabilité internationale: IAS/IFRS en pratique*, Paris economica, 269 pages
14. DESSERTINE, Philippe; PROVILLARD, Patrick (2008), *comptabilité (gestion appliqué)*, 2^e édition, 318 pages
15. DUMONTIER, Pascal; TELLER, Robert (2001), *faire de la recherche en comptabilité financière*, édition Vuibert, 259 pages
16. EPSTEIN, J.Barry ; MINZA, Ali Abbas (2001), *IAS 2001, interpretation and application*, John Wiley and Sons, 1025 pages
17. EPSTEIN J.Barry &MINZA Ali Abbas (2006), *IFRS, interpretation and application of internal accounting and financial reporting standards*, John Wiley and Sons ,1072 pages;

18. International Accounting Standards Committee(2001), *Normes comptables internationales*, Expert comptable media, 607 pages ;
19. FINHARMONY (2010), *IFRS en substance, 3e Edition, coédition finharmony /ECM* , 48 pages ;
20. FRIEDRICH, Jean Jacques (2010), *comptabilité générale et gestion des entreprises*,6è édition, hachète, 448 pages
21. GAUTRON, Norbert (2006), *la mise en place dans les entreprises de la norme IAS 19 sur l'évaluation des dettes de retraite*, Cabinet WINTER (4) ,1:15.
22. GOVOIE, Dansou, Bernard (2007), *précis de comptabilité généralité*, 2eme édition, étudis Abidjan, 863 pages
23. HEEM, Gregory (2002), *lire les états financiers en IFRS*, Edition d'organisation,139 pages
24. International Accounting Standards Committee Foundation (2008),*norme comptable internationale 19: avantages du personnel*,1-35.
25. International Accounting Standards Committee (1997), *normes comptables internationales*, Expert comptable media, Paris, P.608
26. Journal Officiel de l'Union Européenne (2003), *norme internationale IAS 19,révisée en 2002*,1-45.
27. KPMG, IMA France (2011),*la nouvelle norme IAS 19*, 33 pages
28. LEBRUN, Benoît (2011), *Norme IAS 19 sur les avantages du personnel : nouvelle version juin 2011*, revue Française de comptabilité,n°445
29. LEBRUN, Benoit (2010), *Norme IAS 19 sur les avantages du personnel : projet de modifications*, revue Française de comptabilité,n°433
30. LEMANH, Anne & Catherine, Maillet Baudriet,(2004),*Normes comptables internationales IAS-IFRS*, Sup'foucher, 45 pages
31. LEPICIER Sylvie & le Tallec Yann (2005), *Pratique des normes IFRS par la profession bancaire*, Revue banque, 275 pages
32. LEVOURC'H-MEOUCHY, Joëlle ; GREUNIG, Hennie Van ; KOEN, Marius, (2003), *Normes comptables internationales= guide pratique*, FIDEF, 177 pages
33. MEIER, Olivier (2009), *Dico du manager*, Dunod, 227 pages
34. MERCANTON, Eric ; ROUSSEAU, Jean-Marc (2006), *les normes IAS /IFRS*,édition Delmas, 201 pages.
35. OBERT, Robert (2004), *Pratiques des normes IAS/IFRS*, Dunod, 541pages

36. PIGE, Benoit & PAPER, Xavier (2005), *Reporting financier et gouvernance des entreprises : le sens des normes IFRS*, 2^e Edition, EMS édition management & société, 145 pages
37. PLANCHET, Frédéric ; PLOUVIER, Patrice (2004), IAS 19-conséquences sur les passifs sociaux, JWA actuaires (6) :1-47.
38. Pricewaterhousecoopers (2006), *Etat financier illustrés : anglais/français*, Francis Lefebvre, 258 pages
39. RAFFOURNIER, Bernard (2000), *les normes comptables internationales (IAS)*, 4^e Edition, Economica, 486 pages
40. RENARD, Jacques (2006), *théorie et pratique de l'audit interne*, 7^e Edition, eyrolles, 469 pages
41. SAMBE, Oumar & IBRA DIALO, Mamadou (2003), *le Praticien*, 3^e Edition, E.J.C, 1055 pages
42. SARDI, Antoine (2005), *pratique de la comptabilité bancaire*, Afgee édition, 1420 pages
43. SCACCHI & Associés, Prémium consulting : conférence IMA (2010), *exposé sondage IAS 19*, 66 pages
44. SOUGNE, Daniel (2009), *revue française de comptabilité*, n°420, 33 pages
45. THORTON, Grant (2011), *Bulletin des nouvelles sur les IFRS*, 18 ;
46. TOURON, Philippe & TONDEUR, Hubert (2004), *Comptabilité en IFRS*, édition d'organisation, 430 pages

WEBOGRAPHIE

1. BELAIR, Samson (2011), Mise à jour technique trimestrielle sur les IFRS : évoluer dans un monde IFRS
http://www.corpgov.deloitte.com/binary/com.epicentric.contentmanagement.servlet.ContentDeliveryServlet/CanFre/Page%20Copy/Financial%20Reporting/Deloitte%20Updates/2011/Oct6_11.pdf

2. Comptables agréés du Canada (2010), Régime à prestations définies, projet de modification
http://www.actuaries.org/LIBRARY/Submissions/Temporary_Draft_Comments/FR_EDIAS19DefinedBenefit.pdf
3. FOCUS IFRS (2011), comprendre le nouveau monde de l'information financière IFRS
http://www.focusifrs.com/menu_gauche/normes_et_interpretations/textes_des_normes_et_interpretations/ias_19_avantages_du_personnel
4. LEBRUN, Benoit ; MERSEREAU, Annie (2008), *l'actualité IAS 19 et IFRS 2*, KPMG
http://www.ima-france.com/load_conference/IMA.20080527_LEBRUN-MERSEREAU.pdf

CESAG - BIBLIOTHEQUE