



IAS 19 : LA CATÉGORIE DES AUTRES AVANTAGES À LONG TERME AU PERSONNEL



La norme IAS 19 sur les avantages au personnel, ainsi que la recommandation du CNC 2003-R-01 du 1^{er} avril 2003, comporte une section relative aux "autres avantages à long terme", distincts des avantages payés aux salariés après leur fin d'activité au sein d'une entité et de ceux résultant de la rupture du contrat de travail. La catégorie des "autres avantages à long terme" vise les rémunérations payées aux salariés plus d'un an après l'accomplissement de la prestation qui y donne droit. Elles doivent être provisionnées dès l'accomplissement de la prestation, sans attendre leur versement.

Un régime comptable légèrement différencié

L'évaluation de la provision est effectuée conformément à la méthode actuarielle prévue pour les avantages post-emploi. Néanmoins le régime comptable des autres avantages à long terme se distingue sur deux points : la méthode du corridor, relative aux écarts actuariels, ne peut leur être appliquée ; l'information en annexe requise pour les avantages postérieurs à l'emploi n'est pas exigée pour les autres avantages à long terme.

Les médailles du travail

C'est à la catégorie des "autres avantages à long terme" que se rattachent les médailles du travail ou, plus précisément, les gratifications qui accompagnent l'attribution des médailles du travail. Ces gratifications peuvent résulter de conventions collectives ou d'accords internes à l'entreprise, voire même de pratiques non écrites.

Les gratifications sont dues seulement si l'activité professionnelle du salarié a été

effectuée au sein de la même entité. Un salarié peut avoir droit à plusieurs gratifications à chaque fois qu'une nouvelle médaille du travail lui est attribuée. Les gratifications sont ainsi liées à l'ancienneté du salarié au sein de l'entité.

Les primes d'ancienneté

La question a été soulevée de savoir si les compléments de rémunération attribués sur la base de l'ancienneté acquise au sein d'une entité, telles que les primes d'ancienneté, ne devaient pas être comptabilisés en tant que "autres avantages à long terme". Pour y répondre, il convient d'examiner si ces compléments rémunèrent les prestations passées du salarié ou s'ils rémunèrent des prestations actuelles. Ce qui permet de penser qu'ils rémunèrent des prestations passées est le caractère automatique de leur attribution, celle-ci étant basée sur la seule ancienneté. Selon une autre approche, les compléments de rémunération liés à l'ancienneté ne seraient que la contrepartie de l'amélioration qualitative de la prestation du salarié, liée à l'expérience acquise.

Par exemple, on constate que les rémunérations des cadres progressent plus vite que la simple application des clauses liées à l'ancienneté et se situent à des niveaux de marché indépendants de l'ancienneté. Dans un tel contexte, les compléments de rémunération liés à l'ancienneté n'apparaissent pas devoir être provisionnés.

Le droit individuel à la formation

La loi du 4 mai 2004 donne aux salariés un droit individuel à la formation (DIF) d'une durée de 20 heures par an, cumulable sur six ans. A défaut d'utilisation après 6 ans, le droit est plafonné à 120 heures. Ce droit autorise le salarié à choisir une formation en dehors du temps de travail. La nature de la formation est négociée entre le salarié et son employeur. Son coût, ainsi que l'allocation de formation versée au salarié en dehors de son temps de travail (50 % de la rémunération nette du salarié), sont à la charge de l'employeur. L'allocation n'est pas due si la formation a lieu pendant le temps de travail.

Dans son avis n° 2004-F du 13 octobre 2004, le Comité d'urgence du CNC consi-

dère que les dépenses engagées au titre du DIF ne rémunèrent pas des services passés et ne sont pas des "autres avantages à long terme" au sens de la norme IAS 19. Ces dépenses doivent être prises en charges au moment où elles sont engagées. Elles ne constituent pas une dette éventuelle à signaler dans l'annexe, comme on doit le faire pour les indemnités de fin de carrière lorsqu'elles ne sont pas provisionnées.

Le Comité a assorti cette position d'un avertissement tenant à la possibilité que des accords de branches ou d'entreprises aboutissent à un système rémunérant des services passés. Il convient ainsi de s'interroger au cas par cas sur l'existence de tels accords. Dans le cadre du passage aux normes IFRS, certains cabinets ont conclu que le DIF constituait toujours la rémunération d'un service passé et devait être provisionné, prenant ainsi une position opposée à celle de l'avis précité.

Pour en savoir plus

- "IAS 19 Avantages au personnel : mode d'emploi", DECOCK GOOD Christel, RFC 374, février 2005, et "La norme IAS 19 Avantages au personnel : mode d'emploi (suite)", SCHEID Jean-Claude, RFC 379, juillet-août 2005
- "Une nouvelle option de la norme IAS 19 : comptabiliser les écarts actuariels en capitaux propres", LEBRUN Benoît, RFC 374, février 2005
- Avis 2004-F du 13 octobre 2004 du Comité d'urgence du CNC : comptabilisation du DIF, RFC 372, décembre 2004
- Avis 2004-05 du 25 mars 2004 du CNC : les médailles du travail, www.minefi.gouv.fr
- Avis 2004-A du 21 janvier 2004 du Comité d'urgence du CNC : engagements relatifs aux indemnités de fin de carrière résultant de l'application de la loi du 21 août 2003 réformant les retraites, www.minefi.gouv.fr
- Recommandation 2003-R.01 du 2 avril 2003 du CNC : comptabilisation et évaluation des engagements de retraite et avantages similaires, www.minefi.gouv.fr
- IAS 19 Employee benefits in "IFRS as of 01/01/2005", IASB, 2005, 2305 pages.

Benoît LEBRUN
Associé KPMG