



La norme IPSAS 39 est fondée sur IAS 19. Si les participants connaissent bien les IFRS, soulignez ce point.

Cette présentation porte sur les avantages sociaux des employés, à l'exception des avantages postérieurs à l'emploi, qui font l'objet d'une présentation distincte.

Le manuel des normes comptables internationales du Secteur Public est la principale source faisant autorité sur les principes comptables internationaux généralement reconnus pour les entités du secteur public.

Toutes les informations contenues dans cette présentation sont exclusives et protégées par le droit d'auteur.

Avantages sociaux : à court terme,
Avantages à long terme et de cessation d'emploi



Champ application d'IPSAS 39

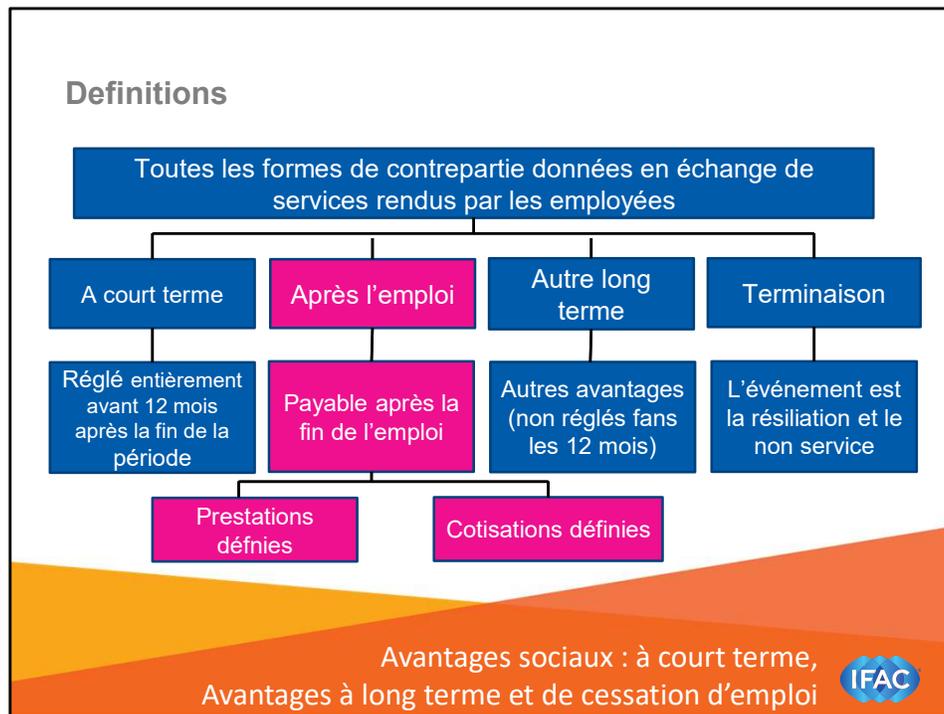
- Traite de la comptabilité par les entités du secteur public pour tous les avantages sociaux
- Préparé:
 - En vertu des plans formels
 - Exigences législatives
 - Pratiques informelles

Note – Financement non requis

Avantages sociaux : à court terme,
Avantages à long terme et de cessation d'emploi



Les avantages sociaux sont comptabilisés comme un passif lorsque l'entité a une obligation actuelle, même si le règlement est prévu dans le futur. Il n'est pas nécessaire que les prestations soient financées avant d'être reconnues. De nombreux régimes d'avantages sociaux des employés ne sont pas financés.



Ce diagramme illustre la couverture des normes IPSAS 39. Les avantages postérieurs à l'emploi sont présentés dans différentes couleurs du moment où ils sont inclus dans une présentation distincte.

Type de prestation

Une entité accorde 20 jours de congés payés aux cadres supérieurs. Les employés sont autorisés à accumuler les vacances annuelles inutilisées. Les jours accumulés peuvent être pris ou payés à la cessation d'emploi ou à la retraite au taux de rémunération en vigueur à ce moment-là.

- A quel type d'avantage du personnel correspond le congé annuel non utilisé ? Expliquer

Avantages sociaux : à court terme,
Avantages à long terme et de cessation d'emploi



Réponse du module relatif au passif

Le congé annuel non utilisé n'est pas:

- (a) Un avantage à court terme puisqu'il ne doit pas être réglé dans les 12 mois suivant la fin de l'exercice;
- (b) Une indemnité postérieure à l'emploi, car elle n'est pas payable après la fin de l'emploi;
- (c) Une indemnité de cessation d'emploi puisqu'elle n'est pas payable à la suite d'une décision de mettre fin à un emploi ou de la décision d'un employé d'accepter une offre d'avantages en échange de la cessation d'emploi.

Le congé annuel non utilisé n'est pas une indemnité de cessation d'emploi à deux égards. Tout d'abord, elle résulte du service rendu par les employés. Deuxièmement, elle n'est pas payable à la suite de la résiliation.

Les congés annuels non utilisés classés sont « autres avantages du personnel à long terme ». C'est-à-dire les avantages du personnel autres que les avantages sociaux à court terme, les avantages postérieurs à l'emploi et les indemnités de cessation d'emploi.

Avantages à court terme

- Comptabiliser le montant non actualisé des avantages du personnel à court terme qui devraient être versés à titre de passif
- Indemnités pour absences
 - Accumuler des augmentations de rémunération avec le service de l'employé – comptabiliser le passif de l'acquisition; passif partiel en cas de non-acquisition
 - Avantages non cumulatifs en cas d'absence
- Bonus – comptabiliser lorsqu'il y a obligation de payer

Tenir compte de l'importance relative lors de l'estimation du passif au titre des avantages à court terme

Avantages sociaux : à court terme,
Avantages à long terme et de cessation d'emploi



Lorsqu'il s'agit de congés payés, vous devez déterminer si ils s'accumulent ou ne s'accumulent pas.

L'accumulation des congés payés est reportée et peut être utilisée dans des périodes ultérieures. Ils peuvent être acquis, ce qui signifie que l'employé peut recevoir de l'argent pour les montants inutilisés à son départ ou non acquis, ce qui signifie qu'il n'y a pas droit à l'argent pour les montants inutilisés à son départ.

L'accumulation des congés payés avec le service de l'employé — si l'acquisition est acquise, un passif est constaté; En cas de non-acquisition, un passif partiel (qui tient compte de la possibilité de départ de l'employé) est comptabilisé.

Les avantages non cumulatifs deviennent caducs s'ils ne sont pas utilisés et, par conséquent, aucun passif ou dépense n'est comptabilisé jusqu'à ce que l'absence se produise parce que le service de l'employé n'a pas d'incidence sur le montant de la prestation.

Certains groupes ont éprouvé des difficultés avec les concepts d'accumulation ou de non-accumulation et d'acquisition ou de non-acquisition. Assurez-vous que les participants sont à l'aise avant de continuer – utilisez l'exemple de la diapositive suivante pour tester leur compréhension. Envisagez une discussion (en utilisant les salles de discussion si la formation est dispensée en ligne) si les participants ne sont pas sûrs d'avoir maîtrisé les notions.

Exemple d'illustration

Une entité compte 100 employés ayant chacun droit à cinq jours de congé de maladie payés par an. Les jours non utilisés sont reportés d'une année civile. Les congés de maladie sont utilisés selon le principe du dernier entré, premier sorti (DEPS) (c.-à-d. que le montant auquel vous avez droit pour l'année en cours est utilisé en premier, puis le solde reporté). Au 31 décembre 20X1, le droit moyen inutilisé est de deux jours par employé. En 20X2, sur la base de l'expérience, seuls huit employés dépasseront les droits actuels, ce qui prendra en moyenne six jours et demi.

Le passif pour les jours congés maladie non utilisés est-il de 20X1 décembre (a) 200 jours (b) 16 jours (c) 12 jours ? Expliquer

Avantages sociaux : à court terme,
Avantages à long terme et de cessation d'emploi



Réponse du module relatif au passif

La réponse est c). L'entité s'attend à payer 12 jours supplémentaires d'indemnités pour absence maladie en raison du droit inutilisé qui s'est accumulé au 31 décembre 20X1 (un jour et demi chacun, pour huit employés). Par conséquent, l'entité comptabilise un passif égal à 12 jours d'indemnités d'arrêt maladie

Autres avantages à long terme

- Comptabilisation et évaluation semblables aux avantages postérieurs à l'emploi
- Evaluation qui n'est généralement pas soumise au même degré d'incertitude
- Méthode simplifiée de comptabilisation
 - Les réévaluations sont comptabilisées en excédent ou en déficit, et non en Actif net/ capitaux propres

Avantages sociaux : à court terme,
Avantages à long terme et de cessation d'emploi



Exemples d'autres avantages à long terme:

- les congés payés de longue durée, comme les longs états de service ou les congés sabbatiques;
- Jubilé ou autres avantages pour long service;
- Les prestations pour invalidité de long terme;
- Participation aux bénéfices ou primes
- Rémunération différée; et
- Rémunération payable par l'entité jusqu'à ce qu'une personne occupe un nouvel emploi.

Envisager d'autres discussions sur d'autres avantages à long terme après avoir discuté des avantages postérieurs à l'emploi.

Indemnités de fin cessation d'emploi

- L'entité décide de mettre fin à l'emploi d'un employé ou l'employé décide d'accepter une offre d'avantages en échange de la cessation d'emploi
- Comptabilisez les indemnités de cessation d'emploi à la première des dates suivantes :
 - Lorsque l'entité ne peut plus retirer l'offre de ces avantages; et
 - Lorsque l'entité comptabilise les coûts d'une restructuration entrant dans le champ d'application de la norme IPSAS 19 et impliquant le paiement de prestations de cessation d'emploi

Avantages sociaux : à court terme,
Avantages à long terme et de cessation d'emploi



Le moment où une entité ne peut plus retirer l'offre de prestations de cessation d'emploi est le suivant :

Lorsqu'il est payable à la suite de la décision d'un employé d'accepter une offre, est la première des dates suivantes:

- Lorsque l'employé accepte l'offre; et
- Lorsqu'une restriction de la capacité de l'entité à retirer l'offre prend effet. Ce serait au moment où l'offre est faite, si la restriction existait au moment de l'offre.

Lorsqu'elle est payable à la suite de la décision d'une entité de mettre fin à l'emploi d'un employé, lorsque l'entité a communiqué aux employés touchés un plan de cessation d'emploi répondant à tous les critères suivants :

- Les mesures requises pour compléter le plan indiquent qu'il est peu probable que des changements importants y soient apportés.
- Le plan indique le nombre d'employés dont l'emploi doit prendre fin, leur classification d'emploi ou leurs fonctions et leur emplacement (mais le plan n'a pas besoin d'identifier chaque employé individuellement) et la date d'achèvement prévue.
- Le régime établit les prestations de cessation d'emploi que les employés recevront de façon suffisamment détaillée pour que les employés puissent déterminer le type et le montant des prestations qu'ils recevront lorsque leur emploi prendra fin.

Questions et Discussions



- Visitez le site web de l'IPSASB
<http://www.ipsasb.org>

Avantages sociaux : à court terme,
Avantages à long terme et de cessation d'emploi

