

REPUBLIQUE ALGERIENNE DEMOUCRATIQUE ET POPULAIRE
MINISTERE DE L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR ET DE LA RECHERCHE
SCIENTIFIQUE

ECOLE SUPERIEURE DE COMMERCE

Mémoire de fin d'études en vue de l'obtention du diplôme de Master en sciences
financières et comptabilité

Spécialité : **FINANCE ET COMPTABILITE**

Évaluation et comptabilisation des avantages au personnel selon la norme IAS 19, indemnité de départ à la retraite

Cas : NAFTAL « Branche GPL »

Élaboré par :

Mr. BOUKHEMZA Bellal

Encadreur :

Dr. KADDOURI Rachid

Lieu de stage : Mohammadia, Alger

Période de stage : du 15 Avril 2014 au 15 Mai 2014

2013/2014

Remerciements

Je tiens à exprimer ma profonde gratitude et mes sincères remerciements à toutes les personnes qui m'ont aidé dans l'élaboration de ce mémoire notamment :

Mr KADDOURI mon encadreur, pour l'aide et le temps qu'il a bien voulu me consacré et que je ne remercierai jamais assez pour son soutien et sa patience, qu'il trouve en ces lignes l'expression de ma gratitude ;

Mr SALAH qui ma consacré beaucoup de son temps, ainsi qu'à toutes les personnes au sein de la branche GPL, en particulier Mr I BELAI D, Mr AI T ELHOUCI NE, Mr REMI NI ;

L'ensemble des enseignants qui nous ont accompagnés tout au long de notre cursus universitaire.

Merci à Dieu de m'avoir donné la force et le courage de tenir jusqu'à la fin de ce travail.

Dédicaces

Je dédie ce travail :

À ma chère et unique mère qui a été toujours à mes cotés, et que dont je n'arrive jamais à récompenser ses sacrifices ;

À mon père qui n'a pas pu être là pour voir mon travail, que Dieu le protège dans son vaste paradis ;

À ma famille : ma grand-mère, mes oncles, mes tantes et mes cousins qui m'ont toujours soutenu et encouragé au cours de la réalisation de ce mémoire ;

À mes amis : Meziane, Salim, Ahcene, Hamid et Mouhand.

Bellal BOUKHEMZA

Sommaire

Liste des tableaux	
Liste des figures	
Introduction générale.....	A,B,C
Section 1 : Définition des avantages au personnel.....	2
1. La gestion des avantages au personnel.....	2
2. La rémunération directe et la rémunération indirecte.....	3
3. Les composantes de la rémunération.....	7
4. Rémunération et équité.....	11
5. La motivation par la rémunération.....	12
Section 2 : les avantages au personnel selon l'IAS 19.....	13
1. Visualisation comptables des avantages au personnel.....	13
1.1. Les avantages à court terme.....	13
1.2. Les avantages postérieurs à l'emploi.....	14
1.2.1. Les régime à cotisations définies.....	14
1.2.2. Les régimes à prestations définies.....	15
1.3. Les avantages à long terme.....	15
1.4. Les indemnités de fin de contrat de travail.....	15
2. La mise en place de la norme IAS 19 dans l'entreprise.....	16
3. Les avantages au personnel selon le SCF.....	17
Section 3 : Point de vue juridique des avantages au personnel.....	19
1. Le salaire national minimum garanti.....	19
2. Les repos légaux et congés.....	19
3. La sécurité sociale.....	21
Conclusion du chapitre 1.....	23
Chapitre II : Évaluation et comptabilisation des avantages au personnel selon la norme IAS 19.....	25
Section 1 : Évaluation des avantages à court terme.....	25
1. Les avantages à court terme.....	25
2. Les avantages postérieurs à l'emploi.....	27
2.1. Les régime à cotisations définies.....	27
2.2. Les régime à prestations définies.....	28
3. Les avantages à long terme.....	38
4. Les indemnités de fin de contrat de travail.....	38

Section 2 : Comptabilisation des avantages au personnel.....	40
1. Comptabilisation des avantages à court terme.....	40
2. Comptabilisation des avantages postérieurs à l'emploi.....	41
2.1. Les régimes à cotisations définies.....	41
2.2. Les régimes à prestations définies.....	41
3. Comptabilisation des avantages à long terme.....	44
4. Comptabilisation de l'indemnité de fin de contrat de travail.....	45
Section 3 : Le calcul de l'indemnité de départ à la retraite.....	46
1. Analyse des risques.....	46
1.1. Hypothèses démographiques.....	46
1.2. Hypothèses financières.....	48
2. le calcul de l'indemnité de départ à la retraite.....	49
2.1. Le calcul de l'IDR selon l'IAS 19.....	49
2.2. Le calcul de l'IDR selon le SCF.....	50
Conclusion du chapitre 2.....	52
Chapitre III : Calcul de l'indemnité de départ à la retraite.....	54
Section 1 : Présentation de NAFTAL et de la branche GPL.....	54
1. Présentation de NAFTAL.....	54
2. Présentation de la branche GPL.....	58
Section 2 : Calcul de l'indemnité de départ à la retraite.....	61
1. Calcul de l'IDR au sein de la branche GPL.....	61
2. Calcul de l'IDR selon l'IAS 19.....	73
Section 3 : Constats et recommandations.....	75
Conclusion du chapitre.....	79
Conclusion générale.....	80, 81
Bibliographie	
Résumé	
Mots clé	
Annexes	

Liste des tableaux

Tableau n°01 : Quelques caractéristiques de la partie fixe et partie variable.....	4
Tableau n°02 : Types d'avantage à court terme.....	14
Tableau n° 03 : Quelques exemples des avantages au personnel.....	16
Tableau n°04 : Hypothèses actuarielles.....	30
Tableau n°05 : Type de l'actif associé.....	34
Tableau n°06 : Comptabilisation du salaire.....	40
Tableau n°07 : Comptabilisation d'une charge.....	41
Tableau n°08 : Comptabilisation de l'indemnité de départ à la retraite.....	51
Tableau n°09 : Les ventes de NAFTAL en 2012.....	57
Tableau n°10 : Taux de nuisance.....	63
Tableau n°11 : Indemnité pour travaux de commission marchés.....	65
Tableau n°12 : Indemnité de transport.....	66
Tableau n°13 : Indemnité d'expérience professionnelle.....	67
Tableau n°14 : Indemnité forfaitaire d'amortissement.....	67
Tableau n°15 : Indemnité kilométrique.....	68
Tableau n°16 : Tableau de l'AFC.....	70
Tableau n°17 : Hypothèses de base de la branche GPL.....	71
Tableau n°18 : Hypothèse de base de la norme IAS 19.....	73
Tableau n°19 : Comparaison entre les hypothèses de base	75
Tableau n°20 : Comparaison entre les formules de calcul.....	76

Liste des figures

Figure n°01 : La pyramide des rémunérations.....	5
Figure n°02 : Les diverses formes de rétributions.....	6

Introduction

générale

Introduction générale

L'entreprise est une structure foncièrement économique composée de ressources matérielles et immatérielle combinées via une organisation et une planification spécifique pour fournir des produits et/ou services destinés à la vente, son but étant purement lucratif, elle cherche à maximiser son profit.

Mais l'entreprise est aussi un système, dans le sens où elle est un ensemble d'éléments qui interagissent, système composé de fonctions, de services et d'individus, eux-mêmes organisés et orientés vers un but commun. Ce système est ouvert, puisque l'entreprise fonctionne dans un environnement externe mais aussi interne avec lequel elle est en interaction.

Une entreprise telle qu'elle soit, son objectif principal est d'atteindre une bonne performance. Quelque soit le degré d'intelligence, d'aptitude, ou de dextérité d'une personne, sa compétence ne suffit pas à lui permettre d'atteindre une forte productivité. Pour cela il faut faire recours aux techniques de stimulation et de motivation. Entre autre, la rémunération se manifeste comme l'un des outils de motivation dans l'entreprise. Désormais rémunérer ne signifie pas payer, mais aussi attirer, motiver et retenir les salariés performant dont la fidélisation est indispensable à la réussite de l'entreprise.

Pour qu'elle soit performante, une entreprise doit évaluer l'effort fourni par l'employé tout au long de sa carrière, c'est pour cela qu'on a choisi ce projet de recherche, vu qu'il traite un sujet assez complexe par rapport à l'incapacité du salarié au travail, donc une indemnité est octroyées en contre partie des années effectuées au sein de l'entreprise.

La retraite est une question d'intérêt général. Cependant, les retraites supplémentaires, encore appelées retraites d'entreprise ou retraites professionnelles ne sont pas considérablement développées en Algérie, contrairement à ce qui se passe dans d'autres pays où les fonds de pension ont une part importante.

Pour maîtriser les coûts de retraite, les différentes normes amenant de plus en plus les entreprises à les comptabiliser. L'évaluation et la comptabilisation des engagements sociaux sont traitées par les normes IAS/IFRS.

La réalisation et la publication des normes IAS/IFRS sont assurées par l'IASB (International Accounting Standards Board), créée il y a plus de trente ans, à l'aide de dix pays (Allemagne, Australie, Canada, Grande Bretagne, États-Unis, France, Japon, Mexique, Pays-Bas, Irlande). Aujourd'hui, plus de cent pays exigent ou permettent la comptabilisation selon les normes IAS/IFRS.

Le référentiel IAS/IFRS regroupe un ensemble de normes, chacune concerne une rubrique, comme c'est le cas de la norme IAS 19 qui traite les avantages au personnel. Son objectif est de prescrire le mode d'évaluation, de comptabilisation et de présentation des avantages au personnel.

❖ La problématique

Dans cette recherche, la problématique qui se pose est :

« Quelles sont les méthodes qui permettent d'évaluer et de comptabiliser les avantages du personnel ? ».

❖ Les questions secondaires

Dans ce contexte, on déduit plusieurs questions secondaires sur lesquelles portera cette étude :

- ✓ Quels sont les types d'avantages du personnel traités par la norme IAS 19 ?
- ✓ Quelles sont les méthodes de valorisation et de comptabilisation retenues par la norme IAS 19 ?
- ✓ Comment calculer l'indemnité de départ à la retraite au sein de l'entreprise ?

❖ Les hypothèses

Pour répondre aux différentes questions présentées ci-dessus, un ensemble d'hypothèses se propose :

- ✓ Les avantages du personnel désignent toutes formes de contrepartie donnée par une structure au titre des services rendus par son personnel ;

- ✓ La norme IAS 19 traite quatre types d'avantages qui sont :
 - Les avantages du personnel à court terme ;
 - Les avantages postérieurs à l'emploi ;
 - Les indemnités de fin de contrat de travail ;
 - Les autres avantages à long terme.
- ✓ La norme IAS 19 impose aux entreprises de comptabiliser un passif lorsqu'un membre du personnel a rendu des services en contrepartie d'avantages qui lui seront versés à une date future et une charge lorsque l'entreprise utilise l'avantage économique résultant des services rendus par un membre du personnel en contrepartie d'avantages du personnel.

❖ L'objectif de la recherche

L'objectif de la recherche se résume dans les points suivants :

- ✓ Recensement des avantages accordés au personnel ainsi que leur évaluation et comptabilisation ;
- ✓ Collecte des données nécessaires pour l'estimation fiable du montant de l'indemnité de départ à la retraite ;
- ✓ Comparaison entre le calcul de l'indemnité de départ à la retraite selon l'IAS 19 et celui appliqué au sein d'une entreprise Algérienne.

❖ Le plan de travail

Afin de répondre aux différentes questions posées, notre travail de recherche va être subdivisé en trois chapitres. Le premier sera consacré à la présentation des différents aspects managériaux et juridiques des avantages au personnel. Ensuite, dans le deuxième chapitre, nous allons introduire les différentes méthodes d'évaluation et de comptabilisation de ces engagements. Enfin, dans le troisième chapitre, notamment dans le cas pratique, nous présentons le calcul de l'indemnité de départ à la retraite selon la norme IAS 19 et celui appliqué au sein d'une entreprise.

Chapitre 1

Traitement des avantages au personnel

Introduction

Ce chapitre est consacré au traitement des avantages au personnel qui se présentent comme étant « toutes formes d'avantages donnés par une entité, en contre partie des services rendus par son personnel.

Ces avantages peuvent résulter :

- d'accords formalisés entre l'entreprise et certains membres du personnel (cadres dirigeants par exemple), des groupes de salariés ou de l'ensemble du personnel ;
- de dispositions légales ou d'accords de branche qui contraignent l'entreprise à cotiser à des régimes nationaux, régionaux, sectoriels ou à des régimes multi-employeurs ;
- de l'usage qui donne lieu à une obligation implicite de l'entreprise.

Ces avantages peuvent également prendre des formes variées puisqu'il peut s'agir d'un plan d'intéressement aux bénéficiaires, de la mise en place d'un régime de retraite supplémentaire ou encore d'indemnités de fin de carrière.

Cette recherche va se baser sur le recensement de tous les avantages accordés au personnel par une entité en se basant sur les pratiques au sein des entreprises. Pour cela, ce chapitre est subdivisé en trois sections :

Section 1 : Définition des avantages au personnel ;

Section 2 : Avantages au personnel selon la norme IAS 19 ;

Section 3 : point de vue juridique des avantages au personnel.

Section 1 : Définition des avantages au personnel

1. La gestion des avantages au personnel

1.1. Définitions

Les avantages au personnel désignent toutes formes de contrepartie donnée par une structure au titre des services rendus par son personnel¹.

Selon le CNC², Les avantages du personnel représentent les avantages donnés par une entité sous toutes formes, en contrepartie des services rendus par son personnel. Elles résultent d'engagements à court ou long terme en vertu d'obligations juridiques (loi, convention collective, contrat de travail ou tout autre accord formalisé, etc.) ou implicites (usages) qui mettent à la charge de l'entité des obligations de paiements.

D'une façon générale, les avantages au personnel englobent tout type de rémunération que le travailleur perçoit comme contrepartie des services qu'il a fourni pour un employeur dans un contrat de travail qui relie les deux parties.

1.2. La rémunération au niveau des entreprises

1.2.1. Définition de la rémunération

Par rémunération, il faut entendre le salaire ou le traitement ordinaire de base ou minimum et tous autres avantages et accessoires payés, directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au travailleur en raison de l'emploi de ce dernier³.

1.2.2. L'importance de la rémunération pour une entreprise

La rémunération est une variable de pilotage essentielle. Elle contribue au développement des performances, conditionne l'équilibre social interne, maintient les salariés dans l'entreprise et attire les compétences. Elle est un outil important et utile pour atteindre les objectifs organisationnels. C'est l'un des outils de communication les plus puissants parmi ceux dont disposent les entreprises pour les aider à attirer, retenir et motiver les employés dont elles ont

¹Maxi-Poche, « collectif EPBI IAS/IFRS les normes comptables internationales », page bleues, Alger, mai 2010, P70.

² Conseil national de comptabilité.

³Roman Bernard, « bâtir une stratégie de rémunération », Ed. Dunod, 2^{ème} Edition, Paris, 2010, P41.

besoin pour avoir du succès. Derrière ces trois mots se cache toute la stratégie et les objectifs de la rémunération : payer son personnel correctement, c'est s'assurer d'attirer des candidats de qualité, de retenir les employés clés à leur emploi, et d'aligner la motivation des employés sur les objectifs de l'entreprise. Donc, la gestion des rémunérations c'est le maintien de l'ordre qui cherche à satisfaire aussi bien l'entreprise que ses salariés.

1.3. Les facteurs d'évolution des rémunérations

Les rémunérations évoluent sous l'influence de facteurs individuels : ancienneté, promotions internes, rendement obtenu, changement d'employeur, mobilité géographique et professionnelle...Etc.

Leur évolution est aussi liée à des facteurs collectifs : l'action des pouvoirs publics (SNMG)¹, l'action syndicale (négociation collective), la situation économique et sociale nationale et internationale (tensions sur le marché du travail, crises économiques, concurrence accrue des pays émergents, déclin de certaines activités...Etc.), la politique salariale de l'entreprise...Etc.

2. La rémunération directe et la rémunération indirecte

La rémunération globale se décompose en deux parties : la partie intrinsèque et la partie extrinsèque. Dans la partie intrinsèque on trouve tout ce qui est statut et prestige, sécurité d'emploi, reconnaissance, développement/plan de carrière..., la partie extrinsèque comporte la rémunération directe et la rémunération indirecte.

2.1. La rémunération directe

Ensemble des paiements en espèce et en nature ainsi que les gains résultant d'autres systèmes de rémunération tels que l'incitation et l'intéressement.

La rémunération directe contient une partie fixe et une partie variable.

- Pour la partie fixe : il s'agit du salaire de base et des primes d'inconvénients. Le salaire fixe consiste à verser une somme fixe en échange du travail effectué, le plus souvent, il s'agit d'un salaire au temps.

¹ Salaire national minimum garanti, il sera traité ultérieurement

- Pour la partie variable : Si on est classé à court terme on a : les primes de rendement, participation aux bénéfices, régimes de commission...Etc. Si on est classé à long terme on a : option d'achat d'action, primes en espèce à long terme.

La partie variable est calculée en fonction des résultats ou performances atteintes soit au niveau individuel soit au niveau collectif. Par nature elle est variable et réversible d'une période de performance à la suivante. Son objectif est de motiver les collaborateurs dans le sens des performances attendues.

Tableau (1) : *Quelques caractéristiques de la partie fixe et la partie variable.*

La partie fixe	La partie variable
<ul style="list-style-type: none"> • La partie fixe est réglementée et soumise au droit du travail ; • Elle est régulière et permet de sécuriser ; • Elle doit être attractive pour recruter ; • Lorsqu'elle est suffisante, elle permet de fidéliser les salariés. 	<ul style="list-style-type: none"> • La partie variable est toujours motivante ; • Le variable individuel doit resté dominant pour ne pas démotiver les meilleurs ; • Elle doit être attribuée de manière discriminante et elle ne doit pas être trop importante.

Source : établi par nos soins.

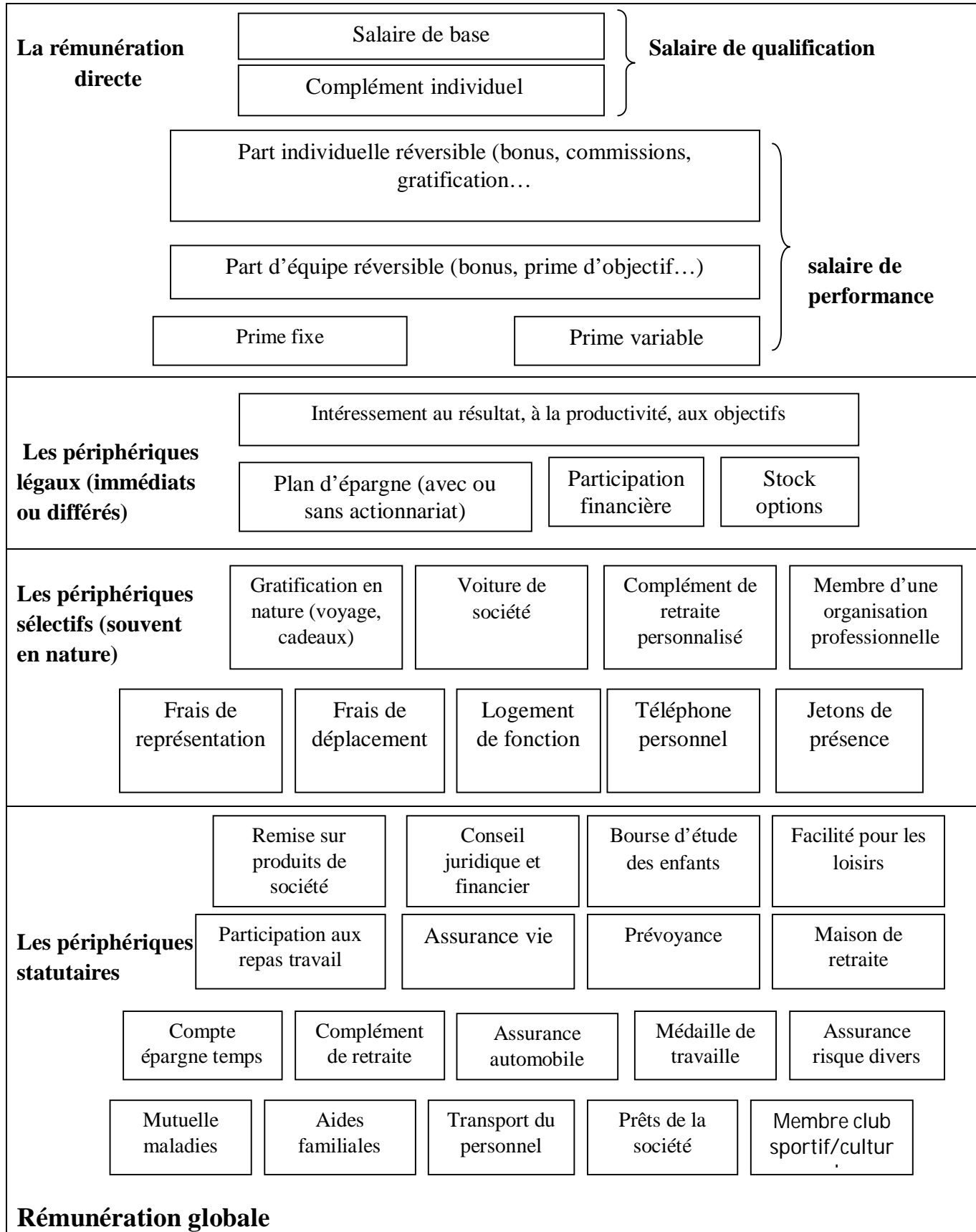
2.2. La rémunération indirecte

La rémunération indirecte est l'ensemble des paiements ou prestations dont bénéficient les salariés en plus de la rémunération directe (les avantages sociaux). Elle contient : avantages sociaux, régime de retraite, temps chômé payé (vacance, congé statutaire), service aux employés, gratification...Etc.

2.3. La pyramide des rémunérations

L'approche systémique de la rémunération considère cette dernière comme élément complexe de la politique des ressources humaines et justifie par conséquent l'intérêt que l'on peut avoir à étudier la rémunération.

Figure n° 01 : La pyramide des rémunérations.



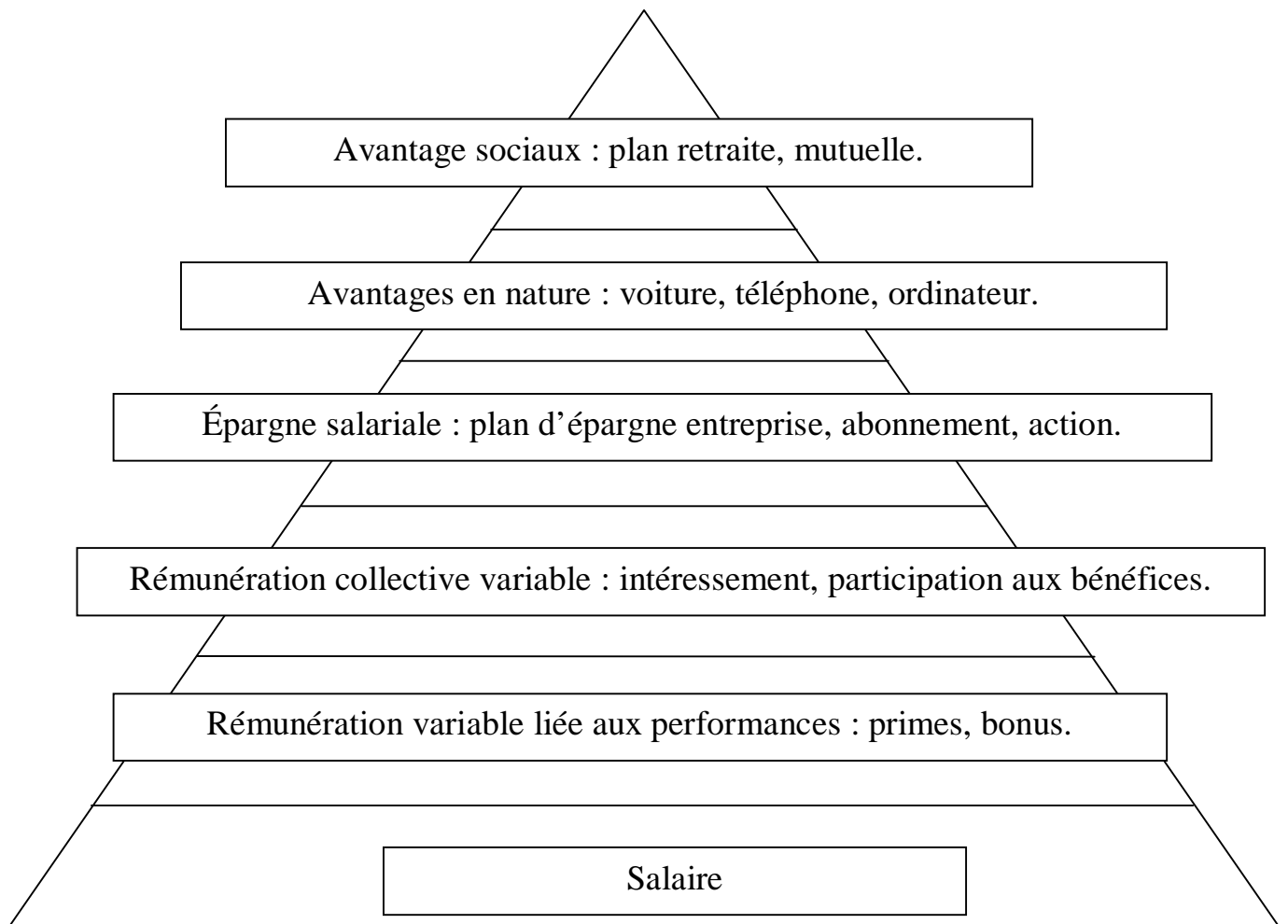
Source : Peretti.J.M., Baron X., Beau P., Bouchez J. P., « Ressources humaines », Ed. d'Organisations, Paris, 2003, P341.

C'est DONNADIEU qui a proposé un regroupement de la rémunération de base et des périphériques dans une pyramide des rémunérations¹. La rémunération montre les diverses formes qui existent pour rémunérer les salariés. Chaque forme doit être adaptée à l'activité de l'entreprise, aux catégories socioprofessionnelles.

La diversité des formes de rémunération impose au responsable de la fonction ressources humaines de combiner les différents éléments précédemment cités, de façon cohérente et optimale à travers une réelle politique de rémunération globale plutôt que de les accumuler.

La figure 2 illustre les différentes formes de rétribution.

Figure n°2 : Les diverses formes de rétribution.



Sources : Guerrero S., « *les outils des ressources humaines : les savoir faire essentiels en gestion de ressources humaines* », Ed. Dunod, Paris, 2004. P 126.

¹Peretti J. M., Baron X., Beau P., Bouchez J. P., « *Ressources humaines* », Ed. d'Organisations, Paris, 2003, P108.

Il faut savoir comment sélectionner les outils qui permettent d'augmenter la rémunération des salariés, sans toucher la masse salariale. Les meilleurs outils sont ceux qui dépendent des performances des individus et du groupe, car ces derniers ne portent pas sur les salaires fixes. A titre d'exemple en cite, les primes, les bonus, la rémunération collective variable, l'épargne salariale...Etc.

La pyramide offre plusieurs modalités de rétribution. Les responsables de la fonction ressources humaines doivent sortir de cette zone réduite qui porte uniquement sur la détermination du salaire de base et l'étude de son évolution, ils doivent comprendre que les autres formes de rétribution ont un impact sur les comportements des salariés.

3. les composantes de la rémunération

La rémunération se compose des éléments suivants :

3.1. La rémunération fixe

C'est l'ensemble des rémunérations dont le montant et le versement sont garantis. Le salarié connaît d'avance le montant de ces éléments de la rémunération dont il est certain du versement au cours de l'année. Leur versement peut être ou non mensuel.

La rémunération fixe regroupe :

➤ Le salaire de base

C'est l'élément essentiel de la rémunération. Il sert de référence pour le calcul des autres prestations. Il est fixé d'avance, dans sa nature et dans son mode de calcul (contrat du travail).

Chaque entreprise dispose d'une grille de classification qui lui est propre ; les grilles fixent en générale les salaires minimaux.

Salaire national minimum garanti ¹

Le salaire national minimum garanti (SNMG) applicable dans les secteurs d'activité est fixé par décret, après consultation des associations syndicales de travailleurs et d'employeurs les plus représentatives.

¹ Droit du travail algérien article 87 page 18

Pour la détermination du SNMG, il est tenu de l'évolution :

- De la productivité moyenne nationale enregistrée ;
- De l'indice des prix à la consommation ;
- De la conjoncture économique générale.

Actuellement, il est fixé à 18000 DA part un décret présidentiel.

En plus de salaire de base, la rémunération fixe peut être majorée des :

➤ **Les heures supplémentaires :**

Elles rémunèrent le travail réalisé en dehors des horaires légaux, leur calcul est rendu plus difficile avec les accords d'annulation ou de modulation du temps du travail (40 heures pour un salarié).

- Le recours aux heures supplémentaires doit répondre à une nécessité absolue de service.

Dans ce cas, l'employeur peut requérir tout travailleur pour effectuer des heures supplémentaires au-delà de la durée légale de travail sans que ces heures n'excèdent 20% de la dite durée légale¹.

Les heures supplémentaires effectuées donnent lieu au paiement d'une majoration qui ne peut en aucun cas être inférieur à 50% du salaire horaire normal.²

➤ **Les primes**

Ces rémunérations s'ajoutent au salaire mensuel et sont liées au contexte du travail exercé (primes de nuit, du vendredi, de travail posté, de danger), aux avantages spécifiques accordés par l'entreprise (primes de vacances, primes de l'aïd...Etc.).

¹ Droit du travail algérien article 31 page 7.

² Idem.

➤ Protection sociale

C'est l'ensemble des rémunérations orientées vers la sécurisation des salariés. Cela peut aller des prestations retraites, au système de couverture des maladies en passant par les services sociaux, l'assurance chômage et les prêts d'entreprise. Ces formes de rémunération (assurance vie, prévoyance, aide familiale...Etc.) sont liées au statut du salarié et aux pratiques de l'entreprise plutôt qu'à l'emploi occupé ou au travail réalisé.

3.2. La rémunération de la performance

La rémunération liée à la performance est une méthode de paiement par laquelle tout ou une partie de la paie d'un individu ou un groupe d'employés, est déterminée par une mesure ou une évaluation de la performance. Dans ce type de rémunération, le salaire est versé selon le degré de contribution des individus au succès de l'entreprise. Elle suppose en particulier aux systèmes basés sur l'ancienneté ou sur les caractéristiques personnelles telles que l'on trouve dans les administrations ainsi que dans certaines conventions collectives.

3.3. Le partage de profit par le biais de l'intéressement, la participation et le plan d'épargnes de l'entreprise

Les textes de loi prévoient un certain nombre de mesures incitant à la participation aux résultats de l'entreprise et l'épargne salariale. Ces mesures, outre les avantages fiscaux qu'elles présentent tant pour le chef d'entreprise que pour le salarié, sont autant d'outils de nature à jouer sur la motivation des salariés. Parmi ces dernières la participation, l'intéressement et le plan d'épargne d'entreprise sont les plus courants.

3.3.1. L'intéressement

L'intéressement est un mécanisme de la participation financière des salariés aux résultats de l'entreprise. C'est un système facultatif qui a pour objet d'associer les salariés d'une manière étroite à l'entreprise et ses performances. L'intéressement n'est pas obligatoire. L'entreprise qui choisira de mettre en place un tel dispositif aura donc tout intérêt à le valoriser dans sa politique de rémunération.

L'intéressement est une rémunération efficace devant refléter et mettre en valeur le potentiel des salariés¹. C'est une rémunération collective présentant un caractère aléatoire et résultant d'une formule de calcul liée aux résultats et aux performances de l'entreprise. Son caractère collectif revient au fait qu'il résulte d'un accord entre l'ensemble du personnel que l'on veut associer à la productivité et aux résultats de l'entreprise et l'employeur, il est dû également au fait qu'il récompense l'effort fourni par l'ensemble du personnel pour améliorer l'efficacité économique de l'entreprise.

3.3.2. La participation

C'est le seul dispositif qui est obligatoire. La participation s'adresse à tous les salariés comme l'intéressement, elle constitue un avantage financier par l'entreprise. Les salariés considèrent la participation comme un droit, ils ont toujours refusé l'idée que la participation est un élément de rémunération octroyée par l'entreprise.

3.3.3. Le plan d'épargne d'entreprise

Le plan d'épargne d'entreprise (PEE) est un dispositif facultatif qui s'adresse à tous les salariés. La mise en place d'un PEE n'est pas obligatoire. Il s'agira donc, d'un outil supplémentaire dans la politique de rémunération globale de l'entreprise.

Le PEE se distingue de l'intéressement et de la participation de fait qu'il n'est pas alimenté exclusivement par l'entreprise. Au contraire, le PEE s'inscrit dans une logique d'épargne à l'initiative du salarié.

Le participant au PEE décide s'il effectue ou non des versements sur le PEE, auquel cas il pourra bénéficier de l'abondement de l'entreprise prévu par le plan d'épargne.

Remarque : il est à signaler que ces trois avantages à savoir l'intéressement, la participation et le plan d'épargne d'entreprise ne sont pas appliqués en Algérie.

¹ Patrice Roussel, « *la motivation au travail : concepts et théories* », Ed. EMS, Paris, 2001, P15.

4. Rémunération et équité

L'équité ou l'impartialité a été mentionnée comme un élément clé de la création d'un système de rémunération efficace. On peut définir l'équité selon trois plans différents :

- On parle d'équité en milieu de travail lorsqu'on a l'impression que tous les employés d'une organisation sont traités de façon juste ;
- On parle d'équité relative à la rémunération externe lorsque les employés d'une organisation ont l'impression qu'ils sont rémunérés d'une façon juste par rapport aux personnes qui exercent des emplois similaires dans d'autres organisations ;
- On parle d'équité relative à la rémunération interne lorsque les employés d'une organisation ont l'impression qu'ils sont rémunérés d'une façon juste par rapport à la valeur relative de leur emploi au sein de l'organisation.

4.1. Équité interne

On parle d'équité relative à la rémunération interne lorsque les employés d'une organisation ont l'impression qu'ils sont rémunérés d'une façon juste par rapport à la valeur relative de leur emploi au sein de l'organisation.

Une autre façon d'exprimer ce concept est de dire qu'une personne aura l'impression que ses responsabilités, les compensations qu'elle reçoit et ses conditions de travail sont justes et équitables quand elle les compare à celles des autres employés exerçant des emplois similaires dans la même organisation. On considère des facteurs comme le niveau de compétence, les efforts et les responsabilités du rôle exercé, et les conditions de travail.

4.2. Équité externe

On parle d'équité relative à la rémunération externe lorsque les employés d'une organisation ont l'impression qu'ils sont rémunérés d'une façon juste par rapport aux personnes qui exercent des emplois similaires dans d'autres organisations.

L'équité externe règne lorsque les taux de salaire à l'intérieur d'une organisation sont au moins équivalents au taux moyen du secteur ou des organisations comparables. Les employeurs veulent s'assurer qu'ils sont en mesure de payer les montants nécessaires pour recruter, retenir et motiver un nombre adéquat d'employés qualifiés. Il est essentiel de créer une structure de rémunération qui offre au départ des salaires concurrentiels.

5. La motivation par la rémunération

Le concept de motivation au travail représente le construit hypothétique utilisé afin de décrire les forces internes et/ou externes produisant le déclenchement, la direction, l'intensité et la persistance du comportement¹.

L'individu travaille pour assurer les moyens qui lui permettent de vivre comme il le souhaite, et pour satisfaire ses besoins qui sont illimités et liés à sa culture et ses traditions. En d'autre terme, l'exercice d'une activité professionnelle permet de satisfaire des besoins aussi variés que nombreux.

La rémunération est un facteur de motivation de personnel car elle permet d'accéder à une consommation marchande qui répond à leurs besoins. Pour motiver un travailleur, la rémunération doit lui permettre de conserver son niveau de vie, elle doit être ressentie comme juste par rapport à la prestation de travail fournie et doit être progressive pour lui réserver des perspectives d'évolution.

¹ Vallerand et Thill, « *introduction à la psychologie de la motivation* », Ed. VIGOT, Paris, 1993, P18.

Section 2 : Les avantages au personnel selon la norme IAS 19

Les avantages du personnel incluent les prestations servies au personnel ou aux personnes à leur charge, elles peuvent être réglées par le biais de paiement ou par la fourniture de biens ou de services effectués directement aux membres du personnel, à leurs conjoints, enfants ou autre personne à charge ou à des tiers comme les entités d'assurance.

1. Visualisation comptable des avantages au personnel

Un membre du personnel peut travailler pour une société à plein temps, à temps partiel, à titre permanent, occasionnel ou temporaire. Une société peut donner à son personnel plusieurs avantages, pour cela, les avantages au personnel ont été classés par le conseil des normes comptables internationales dans le cadre de la présente norme IAS 19.

La norme IAS 19 s'applique à l'ensemble des avantages du personnel, à l'exception de ceux couverts par la norme IFRS 2 « paiement fondé sur des actions » (avantages sur capitaux propres comme les stock-options)¹.

L'objectif de la norme IAS 19 est de prescrire la comptabilisation, les principes d'évaluation et la présentation dans les états financiers des avantages du personnel. Elle traite quatre catégories d'avantages du personnel : les avantages à court terme ; les avantages postérieurs à l'emploi ; les autres avantages à long terme et les indemnités de fin de contrat de travail.

1.1. Les avantages à court terme

Ce sont les avantages qui sont dus intégralement dans les 12 mois suivant la fin de l'exercice pendant lequel les salariés ont rendu les services correspondants, tels que les salaires, les cotisations de sécurité sociale, les congés maladie, les congés payés, l'intéressement...Etc.

On peut diviser les avantages à court terme en deux catégories : les avantages monétaires et les avantages non monétaires. La différence entre les deux est que l'un soit financé et mesurable et l'autre non mesurable.

¹ Odil Barbe, Laurent Didelot, « *maitriser les IFRS* », Ed. Groupe Revue Fiduciaire, Paris, 5^{ème} édition, 2010, P230.

Tableau (2) : *types d'avantage à court terme.*

Avantages à court terme	Exemples
Avantages monétaires	<ul style="list-style-type: none"> • Salaires ; • Cotisations sociales ; • Absences payées (congé maladie) ; • Boni et prime.
Avantages non monétaires	<ul style="list-style-type: none"> • Assurance médicale ; • Logement de fonction ; • Transport ; • Produits et services offerts aux employés.

Source : établit par nos soins.

1.2. Les avantages postérieurs à l'emploi

Les avantages postérieurs à l'emploi désignent les avantages du personnel (autre que l'indemnité de fin de contrat de travail) qui sont payables postérieurement à la cessation de l'emploi¹.

Ces avantages regroupent deux régimes d'avantages postérieurs à l'emploi :

1.2.1. Les régimes à cotisations définies

Dans ce type de régimes une entreprise paie des cotisations fixes à un organisme (compagnie d'assurance, banque, caisse de retraite...) mais n'a aucune obligation d'effectuer des paiements supplémentaires si l'organisme ne dispose pas des actifs suffisants pour assurer les paiements de leurs avantages aux ex-salariés bénéficiaires au titre des exercices en cours ou antérieurs.

Pour ce type de régime, la norme IAS 19 impose seulement aux entreprises de comptabiliser les cotisations de l'année courante, sans actualisation. Les cotisations futures ne sont pas prises en compte.

¹ Maxi-Poche, « collectif EPBI IAS/IFRS les normes comptables internationales », Ed. Page bleues, Alger, mai 2010, P70.

1.2.2. Les régimes à prestation définies

Ces régimes sont tous ceux qui n'entrent pas dans la définition des régimes à cotisation définies. L'obligation de l'entreprise est de fournir des avantages convenus au personnel (actuellement en poste ou ex-salariés bénéficiaires).

Dans l'hypothèse où les bénéfices attendus d'un tel organisme sont moindres qu'escomptés, l'entreprise se doit de pourvoir à la rétribution, à concurrence de la différence.

1.3. Les avantages à long terme

Les autres avantages à long terme, notamment les congés liés à l'ancienneté ou les congés sabbatiques, les jubilés et autres avantages liés à l'ancienneté, les indemnités pour invalidité de longue durée et, s'ils sont payables 12 mois ou plus après la fin de la période.

1.4. Les indemnités de fin de contrat de travail

Les indemnités de fin de contrat de travail sont des avantages payables suite à ¹:

- La résiliation par l'entité du contrat de travail du membre du personnel avant l'âge normal de départ en retraite ;
- La décision du membre du personnel de partir volontairement en échange de ses indemnités.

¹Maxi-Poche, « collectif EPBI IAS/IFRS les normes comptables internationales », Ed. Page bleue, Alger, mai 2010 P71.

Tableau n° 03 : quelques exemples des avantages du personnel.

Nature de l'avantage	Exemples
Les avantages à court terme	Salaires et cotisations sociales ; Absences payées (congés payés et congés maladie) ; Assurance médicale pendant l'emploi ; Boni et primes ; Logement de fonction et facilité de logement ; Produits et services offerts aux employés.
Les avantages postérieurs à l'emploi	Prestations de retraite ; Assurance médicale et assurance-vie ; Post emploi.
Les autres avantages à long terme	Plans d'intéressement ; Programmes de prestations différées ; Jubilés et autres avantages liés à l'ancienneté ; Boni et primes à long terme.
Les indemnités de fin de contrat de travail	Indemnité de licenciement.

Source : Odil Barbe, Laurent Didelot : « maîtriser les IFRS », Ed. Groupe Revue Fiduciaire, 5^{ème} édition, Paris, 2012, P230.

2. La mise en place de la norme IAS 19 dans les entreprises

La norme IAS 19 conduit les entreprises à entamer des réflexions profondes sur les couvertures de retraite supplémentaire qu'elles proposent à leurs salariés et anciens salariés.

Ces réflexions conduisent à :

- Identifier les caractéristiques des régimes à prestations définies et des populations auxquelles ces régimes s'adressent ;
- Mesurer, suivant des méthodes actuarielles et comptables des engagements pris. La norme IAS 19 impose aux entreprises certaines méthodes d'évaluation et de comptabilisation ;

- Prévoir et accélérer l'externalisation des engagements auprès d'organismes d'assurances ;
- Envisager des modifications des régimes dans le but de limiter le cout comptable annuel.

3. Les avantages au personnel selon le SCF¹

Selon le SCF, **art 336-1 « avantages octroyés aux salariés »** : « Les avantages accordés par une entité à son personnel en activité ou non actif sont comptabilisés en charges dès que le personnel a effectué le travail prévu en contrepartie de ces avantages, ou dès que les conditions auxquelles étaient soumises les obligations contractées par l'entité vis à vis de son personnel sont remplies ».

Art 336-2 : « A chaque clôture d'exercice, le montant des engagements de l'entité en matière de pension, de compléments de retraite, d'indemnités et d'allocations en raison du départ à la retraite ou d'avantages similaires des membres de son personnel et de ses associés et mandataires sociaux est constaté sous forme de provisions ».

Ces provisions sont déterminées sur la base de la valeur actualisée de l'ensemble des obligations de l'entité vis à vis de son personnel, en utilisant des hypothèses de calcul et des méthodes actuarielles adaptées.

On distingue deux types d'avantages au personnel² :

3.1. Avantages à court terme

Les avantages à court terme de l'entité comprennent les obligations à payer pendant l'exercice en cours et celles exigibles dans les 12 mois qui suivent la clôture de l'exercice où le service a été rendu par le personnel.

Ces engagements comprennent notamment :

- L'ensemble des rémunérations du personnel en monnaie ;
- Les avantages en nature tels que le logement, la voiture et les biens et services gratuits ou subventionnés dont bénéficient les membres du personnel en activité et en retraite ;
- Les cotisations aux caisses de sécurité sociale liées à ces rémunérations ;

¹ Arrêté du 23 mars 2009 portant sur le SCF (JORA n° 19 du 25/03/2009) ; P 17.

² CNC, *note méthodologique : avantages au personnel*, 2010, P3.

- Les charges sociales facultatives et obligatoires de l'exploitant dans le cadre d'une entité individuelle ;
- Les congés payés avec les charges sociales et fiscales liées ;
- Les primes d'intéressement payables dans les 12 mois qui suivent la clôture.

3.2. Avantages à long terme

Les avantages à long terme représentent les paiements que l'entité aura à effectuer au-delà de 12 mois après la clôture de l'exercice au cours duquel les services ont été rendus par son personnel.

Ces engagements comprennent notamment :

- La pension de retraite ;
- L'indemnité de retraite ;
- Les autres avantages à long terme.

Il est à signaler que les avantages postérieurs à l'emploi avec ses deux régimes notamment le régime à cotisations définies et le régime à prestations définies font partie de cette catégorie.

Section 3 : Le point de vue juridique des avantages au personnel

En contrepartie du travail fourni, le travailleur a droit à une rémunération au titre de laquelle il perçoit un salaire ou un revenu proportionnel aux résultats du travail.

1. Le salaire national minimum garanti

Le salaire national minimum garanti (SNMG) applicable dans les secteurs d'activités fixé par décret, après consultation des associations syndicales de travailleurs et d'employeurs les plus représentatives.

Pour la détermination du SNMG, il est tenu compte de l'évolution :

- De la productivité moyenne nationale enregistrée ;
- De l'indice des prix à la consommation ;
- De la conjoncture économique générale.¹

Actuellement le SNMG correspondant à une durée de travail de 40 heures par semaine et une rémunération de 18000 DA par mois.

2. Les repos légaux et congés

Selon le code de travail Algérien on retrouve trois volets qui constituent les repos légaux et les congés :

2.1. Le repos hebdomadaire

Le travailleur à droit à deux jours de repos par semaine. Le jour de repos hebdomadaire qui correspond aux conditions de travail ordinaires est fixé au vendredi et samedi². En plus, il y a des journées chômées et payées qui sont fixées par la loi et qui correspondent généralement à des fêtes religieuses et à des fêtes nationales comme la date de déclenchement de la guerre et la libération nationale.

Lorsqu'un membre de personnel travaille un jour de repos légal, il a droit à un repos compensateur et bénéficie du droit de majoration des heures supplémentaire.

¹ Droit de travail Algérien, article 87, P 18.

² Le repos hebdomadaire a été changé à partir de 14 aout 2010.

Dans les structures et établissements de commerce de détail, le jour de repos de tout ou partie du personnel est déterminé par un arrêté du wali tenant compte des nécessités d'approvisionnement des consommateurs et des besoins de chaque profession et assurant une rotation entre les structures et les établissements de chaque catégorie.

2.2. Les congés payés

Le travailleur à droit à un congé annuel payé. Ce droit repose sur le travail effectué au cours d'une période annuelle de référence qui s'étend du 1^{er} juillet de l'année précédent le congé au 30 juin de l'année du congé. Pour les travailleurs nouvellement recrutés, le point de départ de la période de référence est la date de recrutement.

Le congé rémunéré est calculé à raison de deux jours et demi par mois de travail.

2.3. Les absences

En dehors des cas cités par la loi, les absences ne sont pas rémunérées.

Le cas d'absences sans perte de rémunération est lié à la loi sous la représentation syndicale ou de personnel, selon des durées fixées par les dispositions légales ou conventionnelles, ainsi que pour des cycles de formation professionnelle ou syndicale autorisés par l'employeur.

Le travailleur à droit à une absence rémunérée de 3 jours ouvrables dans les événements suivants :

- Mariage du travailleur ;
- Naissance d'un enfant du travailleur sur justification ultérieure ;
- Mariage de l'un des descendants du travailleur ;
- Décès d'ascendant, descendant et collatéral au 1^{er} degré du travailleur ou de son conjoint, de conjoint du travailleur sur justification ultérieure ;
- Circoncision d'un enfant du travailleur.

3. La sécurité sociale

3.1. Assujettissement et affiliation

L'employeur (personne physique ou morale) doit adresser une demande d'affiliation auprès de la caisse de sécurité sociale de wilaya dans les dix jours qui suivent le début de son activité.

Outre les imprimés fournis par les caisses de sécurité sociale, la demande d'affiliation doit être accompagnée par certains documents tels que le registre de commerce, le statut de la société, l'immatriculation auprès des services des impôts.

L'employeur doit également adresser une demande d'affiliation de tout salarié dans les dix jours qui suivent son recrutement auprès de l'organisme de sécurité sociale.

Dans les trente jours qui suivent la fin de chaque année, l'employeur doit adresser à l'agence de sécurité sociale une déclaration nominative des salariés et des salaires faisant ressortir les rémunérations perçues du premier jour au dernier jour de l'année, ainsi que le montant des cotisations dues.

3.2. La retraite

La pension de retraite constitue un droit à caractère pécuniaire, personnel et viager. Elle consiste en une pension directe attribuée au travailleur, en faveur du conjoint survivant, de l'orphelin et de l'ascendant.

L'âge légal de la retraite est fixé à 60 ans ou avoir travaillé 15 ans au moins.

Cependant, le travailleur bénéficie de la retraite avec jouissance avant l'âge requis s'il a :

- 32 ans de travail effectif, sans condition d'âge (100%) ;
- 20 ans de travail à partir de 50 ans sur sa demande (proportionnelle).

Il existe des dispositions qui permettent un départ avant l'âge de 60 ans, c'est ainsi que :

- La femme travailleuse à sa demande et le travailleur ayant la qualité d'ancien moudjahid peuvent prendre la retraite à 55 ans, ainsi que les travailleurs occupant des emplois présentant des conditions particulières de nuisance ;
- Les travailleurs atteints d'une incapacité totale et définitive lorsqu'ils ne remplissent pas les conditions d'âge peuvent bénéficier d'une pension de retraite.

Les années d'assurances sont validées au taux de 2,5% par an et de 3,5% par an pour les moudjahidines.

Le montant de la pension est calculé sur la base du salaire mensuel moyen des cinq dernières années ayant précédé la date d'admission à la retraite, ou celui des cinq années ayant donné lieu à la rémunération la plus élevée (salaire de référence).

Conclusion

Les avantages du personnel représentent un facteur essentiel de motivation du personnel au sein d'une entreprise que l'employeur doit utiliser pour atteindre ses objectifs.

Les avantages du personnel est un concept très complexe, il constitue un thème de recherche pour la psychologie du travail, ainsi qu'il nécessite une étude managériale et juridique pour faire une liaison avec la norme IAS 19.

Chapitre 2

*Évaluation et
comptabilisation des
avantages au
personnel selon la
norme IAS 19*

Introduction

Selon les dispositions de la norme IAS 19, lorsqu'un membre de personnel a rendu des services à une entreprise, l'entreprise en question doit comptabiliser le montant des avantages qu'elle s'attend à lui payer en contrepartie.

Après une étude managériale des avantages au personnel dans le premier chapitre, le deuxième chapitre sera consacré à l'évaluation et la comptabilisation des différents avantages cités dans la norme IAS 19 et dans le SCF, ainsi que le calcul de l'indemnité de départ à la retraite octroyée par une entreprise à ses salariés.

Pour cela, ce chapitre est subdivisé en trois sections :

Section 1 : Évaluation des avantages au personnel ;

Section 2 : Comptabilisation des avantages au personnel ;

Section 3 : Calcul de l'indemnité de départ à la retraite.

Section 1 : Évaluation des avantages au personnel

1. Les avantages à court terme

Comme on l'a déjà mentionné au premier chapitre, les avantages à court terme sont dus dans les 12 mois suivant la fin de l'exercice pendant lequel les salariés ont rendu des services à l'entreprise.

1.1. Le salaire

Le salaire est l'élément essentiel dans la rémunération du salarié quelque soit son âge, sa profession et sa situation familiale.

L'évaluation des salaires diffère d'une entreprise à une autre, selon son type et la fonction qu'occupe le salarié. Cette évaluation est basée sur plusieurs critères :

- L'offre et la demande de travail ;
- Le secteur d'activité de l'entreprise ;
- L'importance du travail et sa complexité ;
- L'ancienneté du salarié ;
- Le résultat de l'entreprise ;
- La base juridique qui définit l'impulsion des salaires.

1.2. Les absences rémunérées à court terme

Une entreprise peut rémunérer les absences pour cause de vacance, maladie et incapacité de courte durée, maternité ou paternité et service militaire. On distingue deux catégories d'absences rémunérées :

- Les absences rémunérées cumulables ;
- Les absences rémunérées non cumulables.

1.2.1. Les absences rémunérées cumulables

Les absences rémunérées cumulables sont des droits à absences reportables et pouvant être utilisés lors de périodes futures si les droits de la période courante ne sont pas intégralement utilisés.

Chapitre 2 : Évaluation et comptabilisation des avantages au personnel selon la norme IAS 19

Une entité doit évaluer le cout 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 fin de la période de reporting.¹

1.2.2. Les absences rémunérées non cumulables

Les droits à absences non cumulables ne sont pas reportables ; si les droits de la période ne sont pas intégralement utilisés, ils sont perdus et les membres du personnel ne sont pas autorisés à percevoir, lors de leur départ de l'entité, un paiement au titre des droits non utilisés. Cela se produit habituellement pour les congés maladie (dans la mesure où les droits passés non utilisés n'augmentent pas les droits futurs), les congés maternité ou paternité et les absences rémunérées pour convocation en tant que juré ou pour service militaire. Tant que l'absence ne s'est pas produite, l'entité ne comptabilise ni passif ni charge, car la durée de service des membres de personnel n'augmente pas le montant de l'avantage.²

1.3. Plans d'intéressement et d'attribution de primes

L'entreprise ne doit comptabiliser le cout attendu des paiements à effectuer au titre de l'intéressement et des primes que si elle a une obligation actuelle, juridique ou implicite d'effectuer ces paiements et si une estimation fiable de l'obligation peut être faite. Si l'intégralité des paiements à effectuer à ce titre n'est pas due dans les 12 mois qui suivent la fin de l'exercice, ils sont à considérer comme avantage à long terme.³

L'entité peut effectuer une estimation fiable à son obligation juridique ou implicite en vertu d'un plan d'intéressement ou d'attribution de primes, si et seulement si :

- Les termes formels du plan contiennent une formule de calcul du montant de l'avantage ;
- L'entité calcule les montants à payer avant l'approbation des comptes ;
- Les pratiques passées fournissent une preuve évidente du montant de l'obligation implicite de l'entité.

¹ Collection les code RF, « Code IFRS, normes et interprétations », Ed. Groupe Revue Fiduciaire, 7^{ème} Edition, Paris, 2012, P 170.

² Raimondo Lo Russo, « Normes IFRS européennes », Ed. Larcier, Paris, 2011, P106.

³ Stéphane Brun, « Normes comptables internationales IAS/IFRS », Ed. Economica, 3^{ème} édition, Paris, 2006, P 135.

2. Les avantages postérieurs à l'emploi

Comme on l'a déjà mentionné au premier chapitre, les avantages postérieurs à l'emploi comprennent par exemple :

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

Les régimes d'avantages postérieurs à l'emploi sont classés en régimes à cotisations définies ou en régimes à prestations définies selon la réalité économique du régime qui ressort de ses principaux termes et conditions.

2.1. 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 à une caisse de retraite ou à une compagnie d'assurance, et par le rendement des placements effectués grâce aux cotisations.

Le risque actuariel (risque que les prestations soient moins importantes que prévu) et le risque de placement (risque que les actifs investis soient insuffisants pour couvrir les avantages attendus) incombent au membre du personnel.

Il existe des cas où l'obligation d'une entité n'est pas limitée au montant qu'elle s'engage à payer au fonds, sont ceux où l'entité a une obligation juridique ou implicite du fait :

- D'une formule de calcul des prestations du régime qui n'est pas liée uniquement au montant des cotisations ;
- D'une garantie, indirecte par le biais d'un régime ou directe, d'obtenir un rendement spécifié sur les cotisations ;
- D'usages qui donnent une obligation implicite. Par exemple lorsqu'une entité a toujours révisé à la hausse les prestations versées aux anciens membres de son personnel pour tenir compte de l'inflation, quand bien même la loi ne l'y obligeait pas.

Ce type de régime correspond à la plupart des régimes de retraites en Algérie (régime de la sécurité sociale et des caisses de retraite).

2.2. Les régimes à prestation définies

Les régimes à prestations définies englobent tous les avantages qui n'entrent pas dans la définition des régimes à cotisations définies. L'entité a l'obligation de payer les prestations convenues aux membres de son personnel en activité et aux anciens membres de son personnel.

Le risque actuariel (risque que les prestations coutent plus cher que prévu) et le risque de placement (risque que les actifs investis ne soient pas suffisants pour faire face aux prestations prévues) 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.

Ce type de régime correspond en général à celui en vigueur dans les pays anglo-saxons.

2.2.1. Évaluation de l'obligation dans un régime à prestations définies

Dans un régime à prestations définies, le cout des avantages postérieurs à l'emploi dépend d'une part, de la variation du montant des engagements de l'entreprise durant la période, et d'autre part, de l'évolution de la valeur des actifs du fonds.

L'entité doit déterminer la valeur actualisée de son obligation au titre des régimes à prestation définies. Le calcul s'effectue selon la méthode dite « des unités de crédit projetées ».¹

La méthode des unités de crédit projetées 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.

¹ Bernard Raffournier, « *les normes comptables internationales (IFRS)* », Ed. Economica, 4^{ème} édition, Paris, 2010, P 187.

L'évaluation d'une obligation au titre de prestations définies requiert l'étude de six (6) étapes :

- Hypothèses actuarielles ;
- Actualisation de l'obligation ;
- Traitement des écarts actuariels ;
- Traitement du coût des services passés ;
- Actifs associés au régime ;
- Réduction et liquidation d'un régime.

2.2.1.1. Hypothèses actuarielles

Les hypothèses actuarielles doivent être objectives et mutuellement compatibles, elles sont les meilleures estimations faites par l'entité des variables qui détermineront le cout final des avantages postérieurs à l'emploi¹.

Ces hypothèses comprennent :

- **Les hypothèses démographiques** 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 ;
 - ✓ Les taux de demandes d'indemnisation en vertu de régimes médicaux.
- **Les 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 de versement des prestations ;
 - ✓ Le taux attendu de rendement des actifs du régime.

¹ Raimondo Lo Russo, « Normes IFRS européennes », Ed. Larcier, Paris, 2011, P106.

Chapitre 2 : Évaluation et comptabilisation des avantages au personnel selon la norme IAS 19

Tableau (4) : Hypothèses actuarielles.

<p>Hypothèses démographiques Relatives aux caractéristiques futures du personnel ancien et actuel</p>	<ul style="list-style-type: none"> - La mortalité ; - La rotation du personnel ; - L'incapacité et le départ en retraite anticipée...Etc.
<p>Hypothèses financières</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Le taux d'actualisation ; - Les niveaux futurs des salaires et avantages du personnel ; - Le taux attendu de rendement des actifs du régime...Etc.

Source : Odil Barbe, Laurent Didelot, « *maitriser les IFRS* », Ed. Groupe Revue Fiduciaire, 6^{ème} édition, Paris, 2012, P 235.

Les hypothèses actuarielles sont subjectives si elles ne sont ni risquées ni d'une prudence excessive, et elles sont mutuellement compatibles si elles traduisent les rapports économiques existant entre certains facteurs tels que l'inflation, les taux d'augmentation des salaires, le rendement des actifs du régime et les taux d'actualisation.

Les hypothèses actuarielles ne traduisent pas les changements futurs des avantages qui ne sont pas énoncés dans les termes formels du régime (ou dans une obligation implicite) à la fin d'exercice. Ces changements futurs généreront :

- Un coût des services passés dans le cas où l'entité affecte les prestations au titre des services antérieurs au changement ;
- Un coût des services rendus au cours de la période après le changement dans le cas où l'entité affecte les prestations au titre de services postérieurs au changement.

2.2.1.2. Actualisation de l'obligation : taux d'actualisation

L'entité doit recourir à l'actualisation en utilisant la méthode des unités de crédit projetées afin de déterminer la valeur actuelle de l'obligation au titre des prestations définies, le cout des services passés.¹

¹ Decock Good Christel, « *comptabilité internationale : les IAS/IFRS en pratique* », Edition Economica, Paris, 2005, P 126.

Chapitre 2 : Évaluation et comptabilisation des avantages au personnel selon la norme IAS 19

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 période de reportions 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 (à la clôture) des obligations d'État.¹

Certain avantages postérieurs à l'emploi sont liés à des variables telles que le niveau des prestations de retraite versées par l'État ou de l'assistance médicale de l'État. L'évaluation de ces avantages reflète l'incidence attendue de l'évolution de ces variables sur la base de l'expérience passée et d'autres indications fiables.

La formule de la valeur actuelle se calcule de cette façon :

$$\text{Valeur Actuelle} = \text{Unité de Crédit Projetée} \times \text{taux d'actualisation}$$

Sachant que :

$$\text{UCP} = \text{EF} * \text{AA} / \text{DT} * \text{PR} * \text{FA}$$

UCP= Unité de Crédit Projetée ;

EF=Engagement futur ;

AA=Ancienneté Actuelle ;

DT=Durée Totale ;

PR= Probabilité d'atteindre l'âge de retraite ;

FA=Facteur d'Actualisation.

$$\text{Taux d'actualisation} = \text{taux d'intérêt bancaire} \pm \text{taux d'inflation} + \text{taux de risque sectoriel}$$

¹ Collection les code RF, « Code IFRS, normes et interprétations », Ed. Groupe Revue Fiduciaire, 7^{ème} édition, Paris, 2012, P 188.

2.2.1.3. Traitement des écarts actuariels

L'évolution de la valeur actuelle de l'obligation et de la juste valeur des actifs du fonds peut faire apparaître des écarts actuariels qui résultent :¹

- Des différences entre les hypothèses actuarielles antérieures et ce qui s'est effectivement produit ;
- Des changements d'hypothèses.

Parmi les causes de ces écarts, on peut citer :

- ✓ Le taux de rotation du personnel exceptionnellement élevé ou faible ;
- ✓ Le changement d'hypothèses concernant l'évolution des salaires ;
- ✓ Le taux de rendement réel des actifs différent de celui attendu ;
- ✓ L'impact de l'évolution du taux d'actualisation.

Sur le long terme, les écarts actuariels peuvent se compenser. Il est donc permis de considérer les estimations de l'obligation au titre des avantages postérieurs à l'emploi comme une fourchette autour de la meilleure estimation.²

Les écarts actuariels expliquent la variation de l'obligation de prestations définies entre deux exercices consécutifs. Ils se calculent de la manière suivante :³

Écarts actuariels au 31/12/N	=	Obligation au 31/12/N	-	Obligation au 31/12/N-1	-	Coût des sévices rendus en N	-	Coût financier de N	+	Prestation services en N
------------------------------	---	-----------------------	---	-------------------------	---	------------------------------	---	---------------------	---	--------------------------

¹ Bernard Raffournier, « *les normes comptables internationales (IFRS)* », Ed. Economica, 4^{ème} édition, Paris, 2010, P 189.

² Collection les code RF, « *Code IFRS, normes et interprétations* », Ed. Groupe Revue Fiduciaire, 7^{ème} édition, Paris, 2012, P 191.

³ Odil Barbe, Laurent Didelot, « *maitriser les IFRS* », Ed. Groupe Revue Fiduciaire, 6^{ème} édition, 2012, P 240.

À la fin de la période, l'entité comptabilise en produit ou en charge la différence entre le revenu théorique et le revenu effectif.

- Si le revenu effectif est inférieur au revenu théorique on constate une charge ;
- Si le revenu effectif est supérieur au revenu théorique on constate un produit.

2.2.1.4. Traitement du coût des services passés

Le coût des services passés est généré lorsqu'une entité adopte un régime à prestations définies qui attribue des prestations à des services passés ou change les prestations à payer pour des services passés en vertu d'un régime existant. Ces changements sont opérés en contrepartie des services que ces membres du personnel rendront au cours d'une période prenant fin lorsque les droits à prestations concernés seront acquis.¹

L'entité évalue le coût des services passés par le changement du passif résultant de l'amendement.

Lorsqu'une entité réduit les prestations à payer en vertu d'un régime à prestations définies existant, la réduction en résultant, pour l'obligation au titre de prestations définies est comptabilisée en coût des services passés (négatif) sur la période moyenne prenant fin lorsque la partie ainsi réduite des droits à prestations devient acquise.

Lorsqu'une entité réduit certaines prestations à payer aux membres du personnel, et dans le même temps, elle augmente certaines d'autres, elle comptabilise le changement comme une seule variation nette.

¹ Raimondo Lo Russo, « Normes IFRS européennes », Ed. Larcier, Paris, 2011, P109.

2.2.1.5. Actifs du régime

2.2.1.5.1. La juste valeur des actifs du régime

La juste valeur des actifs du régime est obtenue en déterminant le montant comptabilisé dans l'état de situation financière. Lorsque on ne dispose pas de valeur de marché, on estime la juste valeur des actifs du régime en actualisant, par exemple, les flux de trésorerie futurs attendus par application d'un taux d'actualisation traduisant à la fois le risque associé aux actifs et l'échéance où la date de cession prévue desdits actifs.¹

Les actifs du régime excluent les cotisations impayées dues au fonds par l'entité qui présente des états financiers ainsi que les instruments financiers non cessibles émis par ladite entité et détenus par le fonds.²

Les actifs du régime sont réduits de tous passifs du fonds ne se rapportant pas aux avantages du personnel.

Il convient de distinguer entre deux types d'actifs associés au régime : actifs éligibles et actifs non éligibles, et qui sont traités de la manière suivante :

Tableau (5) : Nature de l'actif associé.

	Nature de l'actif associé	
	Actifs du régime (actifs éligible)	Autres actifs (actifs non éligibles)
Traitement comptable	Ils n'apparaissent pas à l'actif du bilan : la juste valeur des actifs du régime est déduite de l'obligation	Ils sont comptabilisés à leur juste valeur en tant qu'actifs distincts.

Source : Odil Barbe, Laurent Didelot, « *maitriser les IFRS* », Ed. Groupe Revue Fiduciaire, 6^{ème} éd, 2012, P 245.

¹ Collection les code RF, « *Code IFRS, normes et interprétations* », Ed. Groupe Revue Fiduciaire, 7^{ème} Edition, Paris, 2012, P 191.

² Idem.

2.2.1.5.2. Remboursement

Une entité comptabilise ses droits à remboursement en tant qu'actifs distincts si et seulement si elle est quasiment certaine qu'une autre partie rembourse soit en partie, soit en totalité, les dépenses nécessaires à l'établissement d'une obligation de prestation définie. L'entité doit alors évaluer les actifs à leur juste valeur. Dans tous les autres cas, une entité doit donner à cet actif un traitement similaire à celui des actifs du régime. Dans l'état du résultat global, la dépense relative à un régime de prestation définie peut être présentée pour le montant net enregistré pour un remboursement¹.

2.2.1.5.3. Rendement des actifs du régime

Le rendement attendu des actifs du régime traduit l'évolution de la juste valeur des actifs du régime détenus au cours de la période, résultant des cotisations effectivement versées au fonds et des prestations effectivement prélevées sur le fonds.

La différence entre le rendement attendu et le rendement effectif est un écart actuariel, elle est comprise dans les écarts actuariels sur l'obligation au titre des prestations définies dans le calcul du montant net.

Le rendement attendu des actifs du régime est établi sur la base des attentes du marché, au début de la période, pour des rendements sur toute la durée de vie de l'obligation correspondante.

Pour calculer le rendement attendu et le rendement effectif des actifs du régime, l'entité déduit les coûts attendus d'administration autres que ceux inclus dans les hypothèses actuarielles prises pour évaluer l'obligation.

2.2.1.6. Réduction et liquidation d'un régime

Une entité doit comptabiliser les profits ou pertes enregistrés au titre de la réduction ou de la liquidation d'un régime à prestations définies au moment où se produit la réduction ou la liquidation. Le profit ou la perte liée à une réduction ou à une liquidation doit comprendre :²

¹ Collection les code RF, « Code IFRS, normes et interprétations », Ed. Groupe Revue Fiduciaire, 7^{ème} Edition, Paris, 2012, P 194.

² Raimondo Lo Russo, « Normes IFRS européennes », Ed. Larcier, Paris, 2011, P112.

Chapitre 2 : Évaluation et comptabilisation des avantages au personnel selon la norme IAS 19

- Tout changement de la valeur actuelle de l'obligation au titre des prestations définies en résultant ;
- Tout changement de la juste valeur des actifs du régime en résultant ;
- Tous écarts actuariels correspondant et coût des services passés qui n'avaient pas été comptabilisés antérieurement.

Une entité doit réévaluer l'obligation au moyen des hypothèses actuarielles avant de déterminer l'effet d'une réduction ou d'une liquidation.

Une réduction intervient lorsqu'une entité :¹

- Peut démontrer qu'elle s'est engagée à réduire de façon significative le nombre de personnes bénéficiant d'un régime ;
- Change les termes d'un régime à prestations définies de sorte qu'une partie significative des services futurs des membres du personnel actuels ne leur donnera plus de droits à prestations ou ne leur donnera que des droits réduits.

Si la modification d'un régime fait diminuer les prestations, seul l'effet de la diminution pour les services futurs qui est considéré comme réduction. L'effet de toute diminution pour des services passés correspond à un coût des services passés négatif.

Une entité doit compenser un actif lié à un régime et un passif lié à un autre régime si et seulement si :

- Elle détient un droit juridiquement exécutoire d'utiliser l'excédent d'un régime pour éteindre les obligations d'un autre régime ;
- Elle a l'intention d'éteindre les obligations sur une base nette ou de réaliser l'excédent dégagé sur un régime et d'éteindre simultanément son obligation en vertu de l'autre régime.

Certaines entités distinguent les actifs et les passifs courants des actifs et passifs non courants. La norme IAS 19 ne précise pas si une entité doit distinguer la partie courante et la partie non courante des actifs et des passifs résultant des avantages postérieurs à l'emploi.

¹ Collection les code RF, « Code IFRS, normes et interprétations », Ed. Groupe Revue Fiduciaire, 7^{ème} Edition, Paris, 2012, P 194.

2.2.2. Information à fournir

Une entité doit fournir les informations qui permettent aux utilisateurs des états financiers d'évaluer la nature de ses régimes à prestations définies et l'incidence financière des changements apportés à ces régimes pendant la période.

L'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 ;
- Une analyse de l'obligation au titre des prestations définies ventilée en montants résultant de régimes qui ne sont pas de tout financés ;
- Un rapprochement des soldes d'ouverture et de clôture de la juste valeur des actifs du régime et des soldes d'ouverture et de clôture de tout droit à remboursement comptabilisé en tant qu'actif ;
- Un rapprochement entre la valeur actuelle de l'obligation au titre des prestations définies et la juste valeur des actifs du régime d'une part, et les actifs et passifs comptabilisés dans l'état de situation financière d'une autre part ;
- La charge totale comptabilisée en résultat ;
- Le montant total comptabilisé en autres éléments du résultat global pour les écarts actuariels.

Cas particulier : régime multi-employeurs

Les régimes multi-employeurs sont alimentés par plusieurs entreprises. L'entité doit classer ce régime en régime à cotisations définies ou en régime à prestations définies en fonction de ses termes.

Dans le cas d'un régime multi-employeurs à prestations définies, l'entité doit comptabiliser sa part d'obligation au titre des prestations définies, des actifs du régime et des coûts associés au régime, comme elle le ferait pour tout autre régime à prestations définies.

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

comptabiliser comme s'il s'agissait d'un régime à cotisations définies et 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.

3. Les avantages à long terme

L'évaluation des avantages à long terme n'est pas soumise au même degré d'incertitude que celle des avantages postérieurs à l'emploi. De plus, l'introduction ou la modification des autres avantages à long terme génère rarement un coût important au titre des services passés. C'est pour ces différentes raisons que la présente norme impose une méthode simplifiée de comptabilisation des autres avantages à long terme.¹

Cette méthode diffère sur les points suivants de celle imposée pour les avantages postérieurs à l'emploi :

- Les écarts actuariels sont comptabilisés immédiatement et aucun corridor n'est appliqué ;
- L'ensemble du coût des services passés est comptabilisé immédiatement.

4. Les indemnités de fin de contrat de travail

La norme IAS 19 traite les indemnités de fin de contrat de travail séparément des autres avantages du personnel car l'événement qui génère l'obligation n'est pas l'activité du membre du personnel mais sa cessation d'activité.

Une entité est manifestement engagée à mettre fin à un contrat de travail si et seulement si elle a un plan formalisé et détaillé de licenciement sans possibilité réelle de se rétracter. Ce plan détaillé doit indiquer, au minimum :

- L'implantation, la fonction et le nombre approximatif de personnes pour lesquelles il doit être mis fin au contrat de travail ;
- Les indemnités de fin de contrat de travail prévues pour chaque fonction ou classification professionnelle ;

¹ Collection les code RF, « Code IFRS, normes et interprétations », Ed. Groupe Revue Fiduciaire, 7^{ème} édition, Paris, 2012, P 169.

- La date à la quelle le plan sera mis en œuvre. La mise en œuvre doit débuter dès que possible et sa durée doit être telle que des changements importants du plan ne soient pas probables.

Lorsque les indemnités de fin de contrat de travail sont exigibles plus de douze mois après la fin de la période de reporting, elles doivent être actualisées.

Dans le cas d'une offre effectuée pour encourager les départs volontaires, l'évaluation des indemnités doit être fondée sur le nombre de personnes dont on s'attend à ce qu'elles acceptent l'offre.

Lorsqu'il y a incertitude sur le nombre de personnes qui accepteront une offre d'indemnité de fin de contrat de travail, il existe un passif éventuel dont l'entité doit fournir des informations à moins que l'éventualité de la perte ne soit pas lointaine.

Section 2 : Comptabilisation des avantages au personnel

1. Comptabilisation des avantages à court terme

Lorsqu'un membre du personnel a rendu des services à une entité au titre d'une période, l'entité doit comptabiliser le montant non actualisé des avantages à court terme qu'elle s'attend à lui payer en contrepartie :¹

- ✓ 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 à payée d'avance) dans la mesure où le paiement d'avance conduira, par exemple, à une réduction des paiements futurs ou à un remboursement en trésorerie ;
- ✓ En charge, à moins qu'une autre norme n'impose ou n'autorise l'incorporation des avantages dans le cout d'un actif.

1.1. Le salaire

Le salaire est un élément intégré dans les avantages à court terme, que le salarié perçoit à chaque fin de mois comme contrepartie des services accordés à l'entité.

Selon le SCF, la comptabilisation des salaires se fait de la manière suivante :

Tableau (6) : Comptabilisation du salaire.

631	Traitement et salaire	XXX	
421	Personnel-rémunération dues		XXX
425	Avances et acompte accordé		XXX
427	Personnel-opposition		XXX
431	Sécurité sociale		XXX
432	Autres organismes sociaux		XXX
442	État-impôts et taxes recouvrables sur des tiers IRG salaires		

Source : établi par nos soins.

¹ Collection les code RF : « Code IFRS, normes et interprétations », Ed. Groupe Revue Fiduciaire, 7^{ème} édition, 2012, P 169.

2. Comptabilisation des avantages postérieurs à l'emploi

2.1. Régimes à cotisations définies

La comptabilisation des régimes à cotisations définies est directe, car l'obligation de l'entité est déterminée par les montants à payer pour la période, par conséquent, aucune hypothèse actuarielle n'est nécessaire pour évaluer l'obligation.

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 :¹

- Au passif (charge à payer) après déduction des cotisations déjà payées ;
- En charge, à moins qu'une autre norme n'impose ou n'autorise que ces cotisations soient incorporées dans le coût d'un actif.

Si le montant des cotisations déjà payées est supérieur au montant des cotisations dues pour les services rendus avant la fin de l'exercice, l'entité doit comptabiliser cet excédent à l'actif (charge constatée d'avance).

Lorsque les cotisations à un régime à cotisations définies ne sont pas intégralement exigibles dans les douze mois suivant la fin de la période au cours de laquelle les services correspondants ont été effectués par les membres du personnel, elles doivent être actualisées.

Tableau (7) : Comptabilisation d'une charge.

6xx	Charge	Xxx	
4xx	Dette		Xxx

Source : établi par nos soins.

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 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 les services correspondants.

¹ Collection les code RF, « Code IFRS, normes et interprétations », Ed. Groupe Revue Fiduciaire, 7^{ème} Edition, Paris, 2012, P 177.

Chapitre 2 : Évaluation et comptabilisation des avantages au personnel selon la norme IAS 19

L'entité doit comptabiliser non seulement l'obligation juridique ressortant des termes formels 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.¹

Le montant comptabilisé au passif au titre de prestations définies se détermine comme suit :²

Passif titre de prestations définies	=	Valeur actualisée de l'obligation	+/-	Écarts actuariels non comptabilisés	-	Coût des services passés non comptabilisés	-	Juste valeur des actifs du régime
--------------------------------------	---	-----------------------------------	-----	-------------------------------------	---	--	---	-----------------------------------

Le montant ainsi déterminé peut être négatif (juste valeur de l'obligation < juste valeur des actifs du régime). Dans ce cas, il s'agit d'un actif que l'entreprise doit constater sous certaines conditions et certaines limites.

2.2.1. Comptabilisation des écarts actuariels au résultat

Pour l'évaluation du passif au titre des prestations définies, l'entité doit comptabiliser une fraction de ses 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 :³

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

¹ Raimondo Lo Russo, « Normes IFRS européennes », Ed. Larcier, Paris, 2011, P101.

² Odile Barbe, Laurent Didelot, « maîtriser les IFRS », Ed. Groupe Revue Fiduciaire, 6^{ème} édition, Paris, 2012, P234.

³ Collection les code RF, « Code IFRS, normes et interprétations », Ed. Groupe Revue Fiduciaire, 7^{ème} Edition, Paris, 2012, P 190.

Chapitre 2 : Évaluation et comptabilisation des avantages au personnel selon la norme IAS 19

Cette marge de 10 % est appelée « corridor ». La prise en compte d'un corridor se justifie par la compensation possible, sur le long terme, des écarts actuariels.¹

Le montant minimum à comptabiliser au titre des écarts actuariels est le suivant :²

Fraction des écarts actuariels à comptabiliser	=	Écarts actuariels hors corridor	/	Durée de vie active moyenne résiduelle attendue des membres du personnel bénéficiant du régime
--	---	---------------------------------	---	--

Toutefois une entité peut adopter toute méthode conduisant à comptabiliser de façon systématique tout ou une partie des écarts actuariels plus rapidement, sous réserve d'appliquer la même base de comptabilisation pour les gains et pour les pertes actuarielles et de l'appliquer de façon permanente d'un exercice à l'autre.

Les écarts actuariels peuvent également être comptabilisés en autres éléments du résultat global. Ils ne doivent pas être reclassés au résultat au cours d'une période ultérieure.

2.2.2. Comptabilisation des régimes à prestation définies au bilan

Le montant comptabilisé au passif, au titre de prestation définies est égal à :³

Valeur actuelle de l'obligation	+	Profits actuariels des pertes actualisées non comptabilisées	-	Coût des services passés non encore comptabilisés	-	Juste valeur à la clôture des actifs du régime associés à l'obligation
---------------------------------	---	--	---	---	---	--

¹ Bruno Colmant, Pierre-Armand Michel, Hubert Tondeur, « *comptabilité financière normes IAS/IFRS* », Ed. Economica, 2008, P 233.

² Odil Barbe, Laurent Didelot, « *maitriser les IFRS* », Ed. Groupe Revue Fiduciaire, 6^{ème} édition, Paris, 2012, P241.

³ Idem.

La valeur actuelle de l'obligation et la juste valeur des actifs du plan doivent être régulièrement déterminées, de manière, à ce qu'elles ne présentent pas de différences significatives avec les montants qui seraient déterminés à la clôture. Le montant ainsi déterminé peut être négatif (juste valeur de l'obligation < juste valeur des actifs du régime). Dans ce cas, il s'agit d'un actif que l'entreprise doit constater sous certaines conditions et certaines limites.

Une entité doit compenser un actif lié à un régime et un passif lié à un autre régime si, et seulement si :

- Elle détient un droit juridiquement exécutoire d'utiliser l'excédent d'un régime pour régler les obligations d'un autre régime ;
- Elle a l'intention de régler les obligations sur une base nette ou de réaliser l'excédent dégagé sur un régime et d'éteindre simultanément son obligation en vertu de l'autre régime.

2.2.3. Comptabilisation des régimes à prestations définies en résultat

L'entité doit enregistrer le montant net des éléments ci-dessous en tant que charge :

- Coût des services rendus au cours de l'exercice ;
- Coûts financiers ;
- Rendement attendu des actifs de régime et de tous les droits au remboursement ;
- Coût des services passés comptabilisés ;
- Effet d'une réduction ou d'une liquidation du régime.

Cette opération prévaut pour la détermination de la charge annuelle, sauf si une norme préconise un traitement différent (ex : IAS 2 « Stocks », ou IAS 16 « Immobilisations corporelles »).

3. Comptabilisation des avantages à long terme

Le montant comptabilisé au passif pour les autres avantages à long terme doit être égal au total de :

- La valeur actuelle de l'obligation au titre des prestations définies à la fin de l'exercice ;

- Diminuée de la juste valeur à la fin de l'exercice des actifs du régime utilisés directement pour éteindre les obligations.

Valeur actuelle de l'obligation à la clôture	-	Juste valeur à la clôture des actifs du régime associés à l'obligation
--	---	--

Source : Odile Barbe, Laurent Didelot, « *maitriser les IFRS* », Ed. Groupe Revue Fiduciaire, 6^{ème} édition, Paris, 2012, P251.

- Valeur actuelle de l'obligation à la clôture = le coût des services passés rendus au cours de l'exercice + le rendement attendu de tous les actifs du régime.
- Juste valeur à la clôture des actifs du régime associés à l'obligation = les écarts actuariels qui doivent être immédiatement comptabilisés – coût de services passés comptabilisés – effet d'une réduction ou d'une liquidation du régime.

4. Comptabilisation des indemnités de fin de contrat de travail

Une entité doit comptabiliser les indemnités de fin de contrat de travail au passif et en charge si et seulement si elle est manifestement engagée :¹

- À mettre fin à l'emploi d'un ou plusieurs membres du personnel avant la date normale de mise à la retraite ;
- À octroyer des indemnités de fin de contrat de travail à la suite d'une offre faite pour encourager les départs volontaires.

¹ Collection les code RF, « *Code IFRS, normes et interprétations* », Ed. Groupe Revue Fiduciaire, 7^{ème} Edition, Paris, 2012, P 204.

Section 3 : Le calcul de l'indemnité de départ à la retraite

L'indemnité de départ à la retraite fait partie des avantages à long terme dont le calcul et l'évaluation est quasiment différent. Pour une estimation fiable de cette indemnité, l'entité doit déléguer des hypothèses de base en tenant compte des hypothèses actuarielles, chaque fin d'année, elle constate une provision dans le journal de traitement en contrepartie du compte 115 après effet d'impôt différé.

Les hypothèses actuarielles sont déterminées à l'aide de données internes à l'entreprise résultant de son expérience ou de son historique ou à partir de données externes.

1. Analyse des risques

L'analyse des risques consiste à déterminer les hypothèses de base rentrant dans le calcul, pour une meilleure estimation du de l'IDR¹.

On distingue entre deux types d'hypothèses : démographiques et financières.

1.1. Hypothèses démographiques

Les éléments qui forment les hypothèses démographiques sont les suivants :

1.1.1. L'âge de départ en retraite

L'âge de départ en retraite peut varier en fonction de plusieurs paramètres tels que l'âge légal, le régime de retraite supplémentaire, les conventions collectives et la carrière du salarié.

En général, l'âge de départ à la retraite varie de 60 à 65 ans en fonction de la classe de salarié.

¹ Indemnité de départ à la retraite.

1.1.2. Invalidité

En cas d'invalidité, le salarié reçoit une pension pour compenser la perte du salaire. On dit qu'un salarié est invalide si sa capacité est réduite d'au moins deux tiers, à la suite d'un accident non professionnel ou d'une maladie d'origine non professionnelle.

1.1.3. Probabilité de survie

L'analyse de survie est une branche des statistiques qui traite de la mort d'organismes biologiques et de l'échec dans les systèmes mécaniques. Plus généralement, elle implique la modélisation du temps dans les données des événements. Dans ce contexte, la mort est considérée comme un événement dans l'analyse de survie.

Cette analyse se fait en deux phases :

- Probabilité de décès avant l'âge de retraite, ce qui implique que les avantages vont être affectés à la famille de défunt.
- Probabilité d'être en vie à l'âge de retraite, dans ce cas, la durée de vie théorique est la même pour distribuer ces avantages.

1.1.4. La rotation de l'emploi (Turn-over)

Le turn-over décrit la rotation de l'emploi ou encore le renouvellement du personnel dans une organisation. C'est un indicateur exprimé en pourcentage représentant le rythme de renouvellement des employés sur une période généralement annuelle.

Le turn-over doit être étudié avec beaucoup de précision, car il va décrire l'ambiance au travail mais aussi le coût des départs et des arrivées des effectifs.

Un turn-over élevé signifie que le rythme de renouvellement des effectifs est très important, et qu'elle connaît beaucoup de départs qui sont suivis par des recrutements.

Parmi les causes d'un turn-over élevé on site :

- Une mauvaise gestion des ressources humaines : les blocages dans les promotions, une mauvaise gestion des carrières ;

- L'entreprise a de mal à fidéliser ses salariés et qu'ils sont prêts à abandonner leur poste face à la moindre opportunité suite aux conditions de travail, le climat social, le stress au travail ;
- Une forte concurrence pourra souffrir un turn-over assez élevé du fait que les concurrents peuvent séduire les meilleurs salariés et leurs offrir de meilleures conditions.

Dans tous cas, un taux élevé doit alerter vers une analyse des causes. Une fois ces dernières identifiées, l'entreprise doit mettre en place un plan pour baisser son turn-over.

1.2. Hypothèses financières

1.2.1. Taux d'évolution des salaires

L'évolution des salaires intervient sur la base de paramètres précis et mesurables traduisant une amélioration significative et durable de la situation économique et financière de l'entreprise.

Il se traduit par l'octroi annuellement d'un échelon automatique à tout le personnel qui peut être attribué en fonction :

- Des résultats de l'entreprise ;
- Indemnité d'expérience professionnelle ;
- Des résultats des unités ;
- Des appréciations des responsables hiérarchiques.

1.2.2. Taux d'actualisation

L'actualisation consiste à ramener sur une même base des flux financiers non directement comparables qui se produisent à des dates différentes. Cela permet non seulement de les comparer mais également d'effectuer sur eux des opérations arithmétiques¹.

Le taux d'actualisation est utilisé pour déprécier des flux futurs et déterminer leur valeur actuelle, c'est-à-dire leur valeur à la date d'aujourd'hui. La valeur donnée au temps étant le fondement de l'actualisation, ce taux est toujours positif.

¹<http://www.wikipedia.com>.

Comme on l'a déjà cité dans la première section, le taux d'actualisation doit être déterminé par référence à un taux de marché à la date de clôture, fondé sur les obligations des entreprises de première catégorie. Dans les pays où le marché boursier n'est pas actif, il faut prendre le taux des obligations d'État.

Dans la pratique, une entreprise applique souvent un taux d'actualisation moyen, unique et pondéré qui reflète le calendrier estimé et le montant des versements, ainsi que la monnaie dans laquelle les avantages doivent être versés.

2. Le calcul de l'indemnité de départ à la retraite

2.1. Le calcul de l'IDR selon l'IAS 19

Le calcul de l'indemnité de départ à la retraite se fait sur trois étapes :

2.1.1. Indemnité de départ en retraite

Le calcul des droits à prestation est réalisé par la méthode des unités de crédit projetées qui considère que chaque période de service donne lieu à une unité supplémentaire de droits à prestation.

L'évaluation (sauf exception) se fait sur la base de l'ancienneté acquise à la date de clôture.

La formule de calcul est la suivante :

$$\text{IDR} = S_a \times (1 + t_s)^{af} \times d_a$$

Où :

S_a : salaire actuel ;

t_s : Taux moyen de progression annuelle des salaires ;

af : Ancienneté future ;

d_a : Droits acquis au 31/12 en nombre de mois.

2.1.2. Indemnité de départ en retraite pondéré (IDR_p)

Pour le calcul de l'indemnité de départ à la retraite pondéré, il faut faire appel à deux probabilités :

- La probabilité pour que le salarié soit vivant à l'âge de la retraite ;

- La probabilité pour que le salarié soit présent dans l'entreprise à l'âge de retraite.

$$\text{IDR}_p = \text{IDR} \times T_f \times T_v$$

Où :

IDR_p : indemnité de départ en retraite pondéré ;

T_f : taux de fidélité = 1- taux de turn-over ;

T_v : taux de viabilité = 1- taux de mortalité.

2.1.3. Indemnité de départ en retraite actualisée (IDR_a)

La prestation ainsi déterminée correspond à la date du départ en retraite. Elle doit faire l'objet d'une actualisation afin d'être ramenée à la date de clôture de l'exercice.

$$\text{IDR}_a = \text{IDR}_p \times (1+T_a)^{-af}$$

Où :

IDR : indemnité de départ en retraite pondérée ;

T_a : taux d'actualisation ;

af : ancienneté future.

2.2. Le calcul selon le SCF

Selon le Conseil National de Comptabilité, le calcul de l'indemnité de départ à la retraite devra être fondé sur la formule suivante¹ :

Engagement de retraite (IDR) = (Droits accumulés par les salariés) x (Probabilité pour l'entreprise de verser ces prestations) x (Actualisation des prestations)

¹ CNC, « note méthodologique de la première application du SCF : avantages au personnel », 2010, P8.

- **Droits accumulés par les salariés** = ancienneté totale x dernier salaire x taux de progression des salaires x droits acquis.
- **Probabilité pour l'entreprise de verser ces prestations**= (probabilité de survie x probabilité de présence dans l'entreprise à l'âge de la retraite).

L'écriture comptable de l'indemnité de départ à la retraite est la suivante :

Tableau(8) : *Comptabilisation de l'indemnité de départ à la retraite.*

685	Dotation pour provisions et perte de valeur	XXX	
153	Provision pour indemnité de départ à la retraite		XXX

Source : établi par nos soins.

Conclusion du chapitre

La norme IAS 19 impose la comptabilisation d'un passif lorsqu'un membre du personnel a rendu des services en contrepartie des avantages du personnel qui lui seront versés ultérieurement.

Les avantages postérieurs à l'emploi comportent deux régimes à savoir le régime à cotisations définies et le régime à prestations définies. La comptabilisation des régimes à cotisations définies est directe car l'obligation de l'entité est déterminée par les montants à payer durant la période, contrairement au régime à prestations définies où la comptabilisation est complexe parce que des hypothèses actuarielles (démographiques et financières) sont nécessaires pour évaluer l'obligation et que des écarts actuariels peuvent exister.

L'indemnité de départ à la retraite est comptabilisée durant la période d'activité du salarié sous forme de provisions et non pas au moment où elle est payée.

Chapitre 3

*Calcul de l'indemnité
de départ à la retraite*

Introduction

Afin de bien illustrer et comprendre le contenu des deux premiers chapitres, ce troisième et dernier chapitre sera consacré à une étude d'un cas pratique par lequel on montre les différentes étapes de calcul de l'indemnité de départ à la retraite.

Pour cela, nous avons opté la démarche suivante :

Section 1 : Présentation de la société NAFTAL et de la branche GPL ;

Section 2 : Calcul de l'indemnité de départ à la retraite ;

Section 3 : constats et recommandations.

Section 01 : Présentation de NAFTAL et de la branche GPL

1. Présentation de la société NAFTAL

1.1. Historique¹

NAFTAL, entreprise nationale de commercialisation des produits pétroliers, est une entreprise nationale par actions (SPA), au capital équivalent à 15.650.000.000 DA qui s'occupe de la commercialisation et de la distribution des produits pétroliers.

Dans la ligne de la politique Nationale à grande échelle de l'économie du pays, SONATRACH (créé par décret N° 63_491 en décembre 1963) entreprend sa restructuration dans le but d'assurer une meilleure gestion et d'améliorer ses performances, ce qui a abouti à la création par décret N°80_101 en avril 1980 de 13 entreprises dont l'E.R.D.P. (Entreprise Nationale de Raffinage de Distribution des Produits Pétroliers), issue de SONATRACH, l'entreprise E.R.D.P. a été créée le 6 avril 1980.

Entrée en activité le premier janvier 1982, elle est chargée de l'industrie, du Raffinage et de la distribution des Produits Pétroliers sous le sigle de NAFTAL SPA.

L'appellation NAFTAL provient de :

NAFT : terme arabe désignant le **PETROLE**

AL : en référence à **Algérie**

En 1987, l'activité de Raffinage est séparée de l'activité de distribution par le décret 87_189 (NAFTAL SPA est chargée de la commercialisation et de la distribution des Produits Pétroliers et NAFTEC est chargée du Raffinage du pétrole).

La raison sociale de la société change, suite à cette séparation des activités, et NAFTAL SPA est, désormais, chargée de la commercialisation et de la distribution des Produits Pétroliers.

A partir de 1998, elle change de statut et devient filiale à 100 % de SONATRACH.

¹ www.NAFTAL.dz

Nom : l'entreprise national de commercialisation des produits pétrolier ;

Nature : SPA ;

Fonds social : sont capital est de 15 650.000.000.000 DA ;

Siege : Route des dunes BP 73, Chéraga, Alger ;

Nombre d'employeurs : 30.000 dont 9431 contractuels, le reste permanents.

1.2. Logo de NAFTAL



Au départ, les cinq tirets déclinés dans ce logo, traduisaient les branches de NAFTAL dont la branche GPL, la branche Carburants, la branche commercialisation, activités internationales et partenariat et la branche LPB (Lubrifiants, Pneumatique et Bitumes).

Actuellement, et avec la nouvelle organisation, la société est constituée de trois branches : branche Commercialisation, branche Carburants et branche GPL.

1.3. Missions et objectifs

NAFTAL est chargée dans le plan national de développement économique et social, de la commercialisation et de distribution des produits pétroliers y compris ceux destinés à l'aviation, à la marine, le GPL, les combustibles, les solvants, les aromatiques, paraffines, bitumes et pneumatiques.

À travers son plan de développement, NAFTAL vise un double objectif :

- ✓ Poursuivre sa mission de distribution des produits pétroliers ;
- ✓ Améliorer sa qualité de service.

Les principales actions menées par NAFTAL portent sur :

- Organiser et développer l'activité de commercialisation et de distribution des produits pétroliers et dérivés ;
- Stocker, transporter et/ ou faire transporter tout produit pétrolier commercialisé sur le territoire national ;
- Veiller à l'application et au respect des mesures relatives à la sécurité industrielle, la sauvegarde et la protection de l'environnement ;
- Procéder à toute étude de marché en matière d'utilisation et de consommation des produits pétroliers ;
- Définir et développer une politique en matière d'audit, concevoir et mettre en œuvre des systèmes intégrés d'information ;
- Développer et mettre en œuvre les actions visant à une utilisation optimale et rationnelle des infrastructures et des moyens ;
- Vieller à l'application et au respect des mesures liées à la sureté interne de la société conformément à la réglementation ;
- Développer une image de marque de qualité.

1.4. Activités de NAFTAL

L'activité principale de NAFTAL est la distribution et la commercialisation des produits pétroliers à savoir :

- Les carburants (essence, gasoil, kérosène) ;
- Les gaz pétrole liquéfiés (GPL) ;
- Les bitumes ;
- Les pneumatiques ;
- Les lubrifiants ;
- Les produits spéciaux (cires, paraffines, solvants, et aromatiques).

En outre, elle intervient dans les activités suivantes :

- La formulation des bitumes ;
- L'enfutage des GPL ;
- Le stockage et le transport des produits ;
- La récupération des l'huiles usagées ;
- Installation des kits GPL (centre technique au sein des stations de service GD).

1.5. Parc de transport des produits

Pour remplir sa mission de distribution, NAFTAL dispose d'un parc de 6800 véhicules de distribution constitué de : semi remorque citernes, semi remorque plateaux, camions citernes...Etc. Cette flotte permet d'assurer 73% de livraison clients, le reste est assuré par des transporteurs tiers.

1.6. Le réseau de distribution

- **Carburant :**

NAFTAL dispose de dépôts de stockage et de distribution et plus de 1200 stations-services dont 300 en gestion directe.

- **GPL**

Elle dispose de 23 centres remplisseurs dont 18 moyens, 65 dépôts relais stockage des produits conditionnés et 1500 points de ventes.

1.7. NAFTAL en chiffre

En 2012, NAFTAL a commercialisé un volume total de 15,16 millions de tonnes de produits pétroliers, dont la répartition se présente comme suit :

Tableau (9) : *Les ventes de NAFTAL en 2012.*

Produits	Réalisation 2012
Carburants Terre (millions TM)	12,23
Carburants Aviation (millions TM)	0,48
Carburants Marine (millions TM)	0,26
GPL (millions TM)	1, 71
Bitumes (millions TM)	0,33
Lubrifiants (milliers TM)	94,97
Produits Spéciaux (milliers TM)	22,47
Pneumatiques véhicules (milliers unités)	48,99

Source : www.NAFTAL.dz.

Pour l'année 2012, les activités de NAFTAL ont engrangé un chiffre d'affaire de **307,35** milliards de dinars.

2. Présentation de la branche GPL (Gaz de Pétrole Liquéfié)

2.1. Création de la branche GPL

Créé le 15 octobre 1998, la branche GPL a été chargée des activités liées au transport, stockage, enfûtage, distribution, promotion et développement des GPL de l'entreprise NAFTAL sur tout le territoire national.

2.2. Objectif de la branche GPL

Les principaux objectifs de la branche sont :

1. Gérer, organiser, promouvoir et développer l'activité d'enfûtage et de distribution des GPL (transport du GPL vrac par cabotage, canalisation et camion, stockage primaire et secondaire, transport par route des GPL conditionnés) ;
2. Commercialiser les GPL vrac et conditionné et leurs emballages et accessoires ;
3. Veiller au respect des normes et consignes de sécurité de toute la chaîne des GPL (transport, installations d'enfûtage et de stockage, bouteilles, citernes, accessoires,...Etc.).

La branche GPL a commencé à fonctionner en entités autonomes dès janvier 2000 et devra évoluer.

L'identité de la branche et comme suit :

Nom : branche GPL

Siège : 5 rue hameug idir, mohammadia, Alger.

Nombre d'employeur : 9283 permanents, 2894 contractuels.

Nombre d'employeurs du siège : 453 permanents, 28 contractuels.

2.2. Missions de la branche GPL

La Branche G.P.L est chargée des activités de transport, stockage, enfûtage, distribution, promotion et développement des G.P.L, sécurité et maintenance des installations et moyens GPL sur tout le territoire national.

En matière de G.P.L (Gaz de Pétrole Liquéfié), NAFTAL est chargée d'assurer l'approvisionnement du marché national, notamment en butane conditionné

Les missions principales de la branche GPL sont :

- ✓ Le développement et la valorisation des GPL sous toutes ses formes particulières vrac et gaz carburant ;
- ✓ La distribution des GPL aux utilisations aux meilleures conditions de coût, de qualité, de délais et de sécurité ;
- ✓ La modernisation des infrastructures pour améliorer la productivité, la sécurité et la gestion ;
- ✓ Le développement de partenariat et de coopération dans le domaine des GPL ;
- ✓ Recherche et application de toutes solutions permettant la valorisation pour la rentabilité ;
- ✓ Recherche de la rentabilité compatible avec la mission de service public de la division GPL et sensibilisation de l'ensemble du personnel à cette recherche en l'associant aux résultats obtenus ;
- ✓ Conception de la rentabilité comme facteur d'émulation entre les différentes zones de la division GPL afin de les stimuler dans la recherche d'une plus grande efficacité.

2.3. Objectifs généraux

Parmi les objectifs de la branche, on cite :

2.3.1. Le développement

- Valoriser de manière optimale le potentiel actuel en GPL et les disponibilités prévues à moyen et long terme, à cette fin :
 - Connaître et satisfaire les besoins nationaux ;
 - Promouvoir de nouvelles utilisations des GPL, conseiller les utilisateurs, les orienter sur les applications les mieux adaptées à leur besoins réels.
- Connaître et développer les technologies nouvelles applicables aux différents stades du processus de distribution ;
- Rechercher toute amélioration possible en matières de sécurité depuis le stockage initial jusqu'à l'utilisation par le client final ;
- Rechercher toute forme de partenariat pour le développement et le transfert des technologies modernes.

2.3.2. La commercialisation

Les objectifs de la commercialisation sont :

- Distribuer les GPL en respectant les grandes orientations suivantes :
 - Acheter les GPL à SONATRACH et NAFTEC ;
 - Les stocker en quantités suffisantes pour disposer d'une autonomie raisonnable et pour faire face aux pointes saisonnières de consommation ;
 - Assurer leur conditionnement, le transport et leur mise à disposition des utilisateurs.
- Distribuer les emballages, matériels et accessoires nécessaires en quantité suffisante pour que le développement des GPL puisse se poursuivre conformément aux adjectifs fixés.

Section 2 : Calcul de l'indemnité de départ à la retraite

1. Calcul de l'IDR au sein de GPL

Remarque : au niveau de la branche GPL, l'indemnité de départ en retraite est appelée Allocation Fin de Carrière.

En application de l'accord collectif n°29 du 11 avril 2012, conclu entre la Direction Générale et le Syndicat Nationale, le montant de l'allocation de fin de carrière est déterminé en fonction des années d'anciennetés du salarié au sein de la société conformément au tableau joint en annexe.

Le montant de cette allocation est déterminé sur la base de quatre mois (04) de salaire pour le salarié(e) mis(e) à la retraite (avant ou à l'âge légal) pour une période de fidélité de cinq (05) années.

Par salaire, il faut entendre le salaire avec échelon et l'indemnité d'expérience professionnelle (IEP) actualisée à la date de cessation de la relation de travail.

Le salarié doit avoir au minimum cinq (05) années d'ancienneté pour bénéficier de cette indemnité.

Pour les cas de cessation de la relation de travail du fait du décès, de la maladie non professionnelle ou d'une incapacité totale du travail due à une maladie professionnelle ou à un accident de travail, l'ancienneté de cinq (05) années est aussi requise.

Le calcul de l'IDR est fondé sur des hypothèses de base que NAFTAL applique pour la déterminer.

1.1. Hypothèses de base

Le calcul de l'allocation fin de carrière nécessite la détermination des hypothèses suivantes :

1.1.1. L'âge de retraite

L'âge de départ à la retraite dans la société NAFTAL est fixé à 60 ans, mais dans certains cas il peut dépendre de la date de naissance ou dans le cas où le salarié a 32ans de service.

Mais parfois, la société fait appel à la compétence de ces retraités, elle leur fait signer un contrat déterminer et le salaire délivré n'est pas cotisé parce qu'il a déjà une retraite.

1.1.2. Le calcul du salaire net

Le salaire net est constitué de salaire de base majoré des heures supplémentaires, l'indemnité d'expérience professionnelle...Etc.

La formule du salaire net est la suivante :

$$\text{SN} = \text{SB} + \text{INDEM} + \text{PRIM} - (\text{SS} + \text{IRG})$$

SN=salaire net ;

SB= salaire de base ;

SS= sécurité sociale ;

IRG= impôt sur le revenu global.

1.1.2.1 Salaire de base

Le salaire de base attribué à chaque catégorie correspond à un travail répondant aux normes du poste de travail occupé. Le salaire de base de chaque poste de travail, défini par catégorie, est fixé par la grille des salaires que la société NAFTAL utilise.

1.1.2.2. Les indemnités et primes qui constituent le salaire

❖ Indemnité de nuisance

L'indemnité de nuisance est servie aux travailleurs affectés à des postes dont les taches présentes des inconvénients de pénibilité, de salissure, d'insalubrité et de danger.

Chapitre 3 : Calcul de l'indemnité de départ à la retraite

Les postes de travail y ouvrant droit sont arrêtés par la Commission Supérieure Hygiène Sécurité de la société sur proposition des commissions de base.

La formule de calcul de l'indemnité de nuisance est arrêtée, conformément à l'article 172 de la convention collective de la société, comme suit :

$$\text{Montant mensuel} = 6480 \times \text{CN} \times \text{MHT} \times \text{MJT} / \text{VHM} \times \text{CP}$$

Où :

6480 : forfaitaire mensuel (ou référent) exprimé en dinars ;

CN : coefficient de taux de nuisance ;

MHT : moyenne heures travaillées par jour (8h) ;

MJT : moyenne journées travaillées par mois (26) jours ;

VHM : volume horaire mensuel (173,33h) ;

Cp : coefficient palier.

Coefficient du taux de nuisance

Le coefficient du taux de nuisance est obtenu en multipliant le taux (exprimé en pourcentage) affecté à chaque type de nuisance par 0,05.

Tableau (10) : Taux de nuisance.

Nature de la nuisance	Taux de nuisance	Coefficient du taux de nuisance
Salissure	3%	0.15
Travaux insalubres	4%	0.20
Travaux pénibles	6%	0.30
Travaux dangereux	7%	0.35

Source : DERH.

❖ Indemnité de nourriture

L'indemnité de nourriture est attribuée à tout travailleur exerçant dans les unités, bases ou chantiers, qui pour les besoins de service, d'une manière habituelle, est empêché de prendre ses repas à domicile et lorsque l'entreprise ne met pas à sa disposition un repas. Elle est fixée à un montant de 175 DA et ce quel que soit le lieu géographique des unités (Nord ou Sud).

❖ Indemnité de travail posté

Le montant forfaitaire au titre de la formule fixant l'indemnité de travail posté est de 3600 DA.

❖ Indemnité de déplacement

L'indemnité de déplacement est liée à la nature de l'activité ou aux exigences du poste de travail de part leurs fréquences. Elle est fixée à 250 DA.

L'indemnité de déplacement servie au titre de la restauration (déjeuner et/ou diner) est attribuée exclusivement, aux agents appelés à se déplacer fréquemment dans le cadre de leurs activités habituelles dans un rayon supérieur à 50 kilomètres, et lorsqu'ils se trouvent éloignés de leur lieu de travail ou de leurs résidences pendant toute la période de temps comprise entre 11 et 14 heures ou toute la période comprise entre 18 et 21 heures.

❖ Prime de responsabilité et de sujétion (PRS)

La prime de responsabilité et de sujétion (PRS) est destinée à compenser forfaitairement les sujétions inhérentes aux cadres non supérieurs, lors de l'exercice de leur mission.

Cette prime est subdivisée en cinq (05) taux fixés respectivement à 30%, 25%, 20%, 15% et 10% du salaire de base.

Ce taux est déterminé en fonction de la catégorie socioprofessionnelle et du degré de responsabilité.

❖ Indemnité pour travaux de commission marchés

L'indemnité pour travaux de commission marchés est destinée à rémunérer la participation et la contribution des membres des commissions de marchés.

Chapitre 3 : Calcul de l'indemnité de départ à la retraite

Au titre de cette indemnité, il est attribué une rémunération brute par séance, dans la limite d'une séance par semaine comme suit :

Tableau (11) : *Indemnité pour travaux de commission marchés.*

Commissions	Marché entreprise	Marché branches	Marché activités centrales	Marchés décentralisés
Président	4888,88 DA	3333,33 DA	3333,33 DA	2444,44 DA
Membre	4444,44 DA	3111,11 DA	3111,11 DA	2222,22 DA
Secrétaire	1777,78 DA	1444,44 DA	1444,44 DA	1111,11 DA

Source : DERH.

Le paiement de cette indemnité se fait chaque trimestre.

❖ Prime de caisse

La prime de caisse est un montant mensuel alloué aux travailleurs occupant un poste dûment approuvé dans l'organisation de la société, dont la fonction est de manipuler habituellement des monnaies en espèce, en contact direct et permanent avec le public et d'en assurer sous leur responsabilité effective la gestion de l'avoir en caisse.

Le montant mensuel de cette prime est fixé à 1500 DA, attribué à tout travailleur confirmé sur l'un des postes de travail repris ci-dessous :

- Pompiste encaisseur ;
- Caissier ;
- Caissier principal.

❖ Indemnité de transport

L'indemnité de transport est attribuée forfaitairement aux travailleurs résidant à plus d'un kilomètre de son lieu de travail lorsque le transport du personnel n'est pas assuré partiellement ou dans sa totalité par la société.

Les montants servis au titre de cette indemnité sont arrêtés conformément au barème ci-après :

Tableau (12) : Indemnité de transport.

Code	Distance	Montant
A	1 Km – 3 KM	800 DA
B	3 Km – 12 Km	1000 DA
C	12 Km – 20 Km	1200 DA
D	20 Km et plus	1400 DA

Source : DERH.

❖ Indemnité de salaire unique

Tout travailleur marié dont le conjoint (épouse ou époux) n'exerce aucune activité rémunérée, bénéficie de l'indemnité de salaire unique, dont le montant est fixé à 1500 DA.

❖ Indemnité d'intérim

L'indemnité d'intérim est égale à la différence des salaires de base entre le poste initial et le poste d'affectation provisoire.

❖ Indemnité d'expérience professionnelle (IEP)

L'indemnité d'expérience professionnelle (IEP) est attribuée sous forme d'un pourcentage indexé sur le salaire de base dont le taux maximum est fixé à 64% pour une durée de travail de 35 années d'activité.

Cette indemnité est déplafonnée en 2011 jusqu'à l'âge légal de départ à la retraite (60 ans) et le doublement du taux servi à partir de la 22^{ème} année de service

Chapitre 3 : Calcul de l'indemnité de départ à la retraite

La nouvelle répartition de taux comptabilisant les années de travail accomplies est fixée ci-après :

Tableau (13) : Indemnité d'expérience professionnelle.

Années d'activité	Taux
06 premières années (1 ^{ère} à fin 6 ^{ème} année)	2%
05 années suivantes (7 ^{ème} à fin 11 ^{ème} année)	1,80%
10 autres années (12 ^{ème} à fin 21 ^{ème} année)	1,50%
Les dernières années (22 à l'âge légal de départ à la retraite)	4%

Source : DERH.

❖ Indemnité forfaitaire d'amortissement (IFA)

L'indemnité forfaitaire d'amortissement est destinée à rembourser les frais engagés par un travailleur détenteur d'un véhicule personnel utilisé dans le cadre du service.

Les montants de l'indemnité forfaitaire d'amortissement (IFA) mensuel sont fixés conformément au barème ci-après :

Tableau (14) : Indemnité forfaitaire d'amortissement (IFA).

Non cadre supérieur				Cadre supérieur			
Moins de 20 km	De 20 à 40 Km	De 40 à 60 Km	plus de 60 km	Moins de 20 Km	de 20 à 40 Km	de 40 à 60 Km	plus de 60 Km
2700 DA	2800 DA	2900 DA	3000 DA	3000 DA	3300 DA	3400 DA	3800 DA

Source : DERH.

❖ Indemnité kilométrique (IK)

L'indemnité kilométrique, dont bénéficient les travailleurs autorisés qui utilisent leur véhicule personnel pour des raisons de service ou dans le cadre d'une mission commandée, est déterminée selon le barème ci-après :

Tableau (15) : Indemnité kilométrique.

Bénéficiaire de l'IFA poste itinérant	Bénéficiaire de l'IFA en mission	Non bénéficiaire de l'IFA en mission	Frais de route sud
2,50 DA/Km	3,00 DA/Km	4,50 DA/Km	2,50 DA/Km

Source : DERH.

1.1.3. Le taux d'évolution des salaires

Comme on l'a déjà cité au deuxième chapitre, la révision des salaires intervient sur une base de paramètres précis et mesurables traduisant une amélioration durable de la situation financière de l'entreprise.

L'évolution des salaires est liée aux objectifs et aux résultats de l'entreprise et de ses unités. Au niveau de la société NAFTAL, le taux d'évolution des salaires est fixé à 8%.

1.1.4. Taux d'actualisation

Pour fixé le taux d'actualisation on doit faire référence au taux des obligations des entreprises de première catégorie, et dans le cas où le marché boursier n'est pas actif au taux des obligations de l'État, en tenant compte du taux d'inflation et du risque sectoriel.

Le taux d'actualisation traduit la valeur temps de l'argent et non pas le risque actuariel ni le risque de placement, il reflète le calendrier de versement des prestations.

Nous constatons que NAFTAL a trouvé des difficultés pour établir ce taux car elle n'a pas pris en considération le taux des obligations de l'État, en plus, elle a négligé le taux d'inflation. Le taux d'actualisation au sein de la branche GPL est fixé à 5%.

1.1.5. Probabilité d'être présent dans l'entité à l'âge de retraite

L'appellation donnée à cette hypothèse est le taux de fidélité qui représente le pourcentage du personnel qui ne change pas de société durant toute sa carrière jusqu'à la retraite. Au niveau de la branche GPL, il est égal à 99%.

1.1.6. Le D60

Ce paramètre représente la date quand le salarié atteint l'âge de 60 ans il est égale à la date de naissance + 60 ans.

1.1.7. Le D32

Le D32 est la date quand le salarié aurait travaillé 32 ans. Il est égal à la date d'embauche + 32 ans.

Remarque : il est à signaler que la société NAFTAL et notamment la branche GPL n'a pas pris en considération le taux de mortalité dans le calcul de l'IDR.

1.2. La formule de calcul de l'AFC au sien de la branche GPL

Le calcul de l'AFC se fait en deux étapes : le calcul de l'allocation fin de carrière puis l'allocation fin de carrière actualisée.

1.2.1. L'allocation de fin de carrière

La formule de calcul de l'AFC est la suivante :

$$(SB + IEP) \times (1+T_s)^{NR} \times d_a \times T_f$$

Où :

AFC : Allocation Fin de Carrière ;

SB : Salaire de Base ;

IEP : Indemnité d'Expérience Professionnelle ;

T_s : Taux d'évolution des salaires ;

T_f : Taux de fidélité ;

NR : années restantes à travailler ;

d_a : Droit acquis en nombre de mois d'indemnité.

1.2.2. L'allocation fin de carrière actualisée

La formule de calcul de l'AFC_a est la suivante :

$$AFC_a = AFC \times (1 + T_a)^{-NR}$$

Où :

AFC_a : Allocation fin de carrière actualisée ;

T_s : Taux d'actualisation.

1.3. Les cas d'indemnité au sein de la branche GPL

La classification des salariés au sein de la branche GPL est divisée en quatre (04) groupes : exécution, maîtrise, cadre, cadre supérieur

Pour mieux comprendre le calcul de l'IDR, nous vous exposons un cas concret qui touche toutes les catégories du personnel de la branche GPL, dans le tableau qui suit nous présentons le statut et les différentes informations de chaque salarié :

Tableau (16) : *Tableau de l'AFC.*

Categ	Matr	Nom Prénom	Date de naissance	Date de recrutement	Age	Années restantes	Salaire de base	IEP	Ancien
1	0001	X1 Y1	25/09/1967	10/01/2004	45	14,74	25490	5995,87	8
2	0002	X2 Y2	21/09/1953	01/06/1997	59	0,72	36324	22428,51	15
3	0003	X3 Y3	19/05/1978	10/01/2004	34	22,23	49814	8331,28	8
4	0004	X4 Y4	26/11/1964	07/02/2004	48	10,67	83607	28438,09	8

Source : DEF.

Tableau (17) : Hypothèse de base de la branche GPL.

Hypothèses	Taux
Taux d'évolution des salaires	8%
Taux de fidélité	99%
Taux d'actualisation	5%

Source : établi par nos soins.

1.3.1 Les agents d'exécution

Un agent d'exécution s'occupe de l'exécution des tâches qui lui sont confiées par sa hiérarchie, ex : pompiste, jardinier, agent de sécurité, agent de bureau...Etc. Le calcul de l'AFC d'un agent de cette catégorie est comme suit :

AFC du salarié de catégorie 1	
AFC	AFC _a
$AFC = (SB + IEP) \times (1 + T_s)^{NR} \times T_f \times d_a$	$AFC_a = AFC \times (1 + T_a)^{-NR}$
620293,2032	302180,7217

1.3.2. Les agents de maîtrise

Un agent de maîtrise est un technicien qui exécute des tâches qui rentrent dans le cadre de leur compétence, ex : chef de section...Etc. le calcul de son AFC est le suivant :

AFC du salarié de catégorie 2	
AFC	AFC _a
$AFC = (SB + IEP) \times (1 + T_s)^{NR} \times T_f \times d_a$	$AFC_a = AFC \times (1 + T_a)^{-NR}$
737747,8792	712281,516

1.3.3. Les cadres

Un cadre veille sur le respect, le suivi et l'exécution des tâches qui lui sont confiées : chef de service, chef de département. Le calcul de l'AFC de cet agent est le suivant :

AFC du salarié de catégorie 3	
AFC	AFC_a
$AFC = (SB + IEP) \times (1 + T_s)^{NR} \times T_f \times d_a$	$AFC_a = AFC \times (1 + T_a)^{-NR}$
2038636,142	689130,7053

1.3.4. Les cadres supérieurs

Un cadre supérieur est un responsable qui dirige, coordonne et veille au suivi de l'application de la stratégie de la société. Le calcul de l'AFC d'un agent de cette catégorie se présente dans le tableau qui suit :

AFC du salarié de catégorie 4	
AFC	AFC_a
$AFC = (SB + IEP) \times (1 + T_s)^{NR} \times T_f \times d_a$	$AFC_a = AFC \times (1 + T_a)^{-NR}$
1613761,943	958847,7386

2. Calcul de l'IDR selon l'IAS 19

Pour le calcul de l'indemnité de départ à la retraite selon l'IAS 19, on reprend les mêmes données sauf le taux d'actualisation où on va prendre le taux des obligations de SONALGAZ ainsi que le taux de mortalité délivré par l'ONS¹ pour l'année de 2013.

Comme on l'a déjà cité au chapitre précédent le calcul de l'indemnité de départ à la retraite se fait en trois étapes : le calcul de l'IDR, IDR pondéré et puis l'IDR actualisé.

On va calculer l'IDR pour chacune des catégories de personnel de la branche GPL.

Tableau (18) : Hypothèses de base de la norme IAS 19.

Hypothèses de base	Taux
Taus d'évolution de salaires	8%
Taux de fidélité	99%
Taux de mortalité	4,5% ²
Taux de viabilité	95,5% ³
Taux d'actualisation	7%

Source : établi par nos soins.

2.1. Les agents d'exécution

IDR du salarié de catégorie 1		
IDR	IDR _p	IDR _a
$IDR = S_a \times (1+T_s)^{af} \times d_a$	$IDR_p = IDR \times T_f \times T_v$	$IDR_a = IDR_p \times (1+T_a)^{-af}$
626558,791	592380,009	218516,1353

¹ Office national des statistiques.

² Taux de mortalité en Algérie pour l'année 2013.

³ Égal à 1- taux de mortalité.

2.2. Les agents de maîtrise

IDR du salarié de la catégorie 2		
IDR	IDR_p	IDR_a
$\text{IDR} = S_a \times (1+T_s)^{af} \times d_a$	$\text{IDR}_p = \text{IDR} \times T_f \times T_v$	$\text{IDR}_a = \text{IDR}_p \times (1+T_a)^{-af}$
745199,8779	704549,2246	671050,2173

2.3. Les cadres

IDR du salarié de la catégorie 3		
IDR	IDR_p	IDR_a
$\text{IDR} = S_a \times (1+T_s)^{af} \times d_a$	$\text{IDR}_p = \text{IDR} \times T_f \times T_v$	$\text{IDR}_a = \text{IDR}_p \times (1+T_a)^{-af}$
2059228,426	1946897,515	432654,9859

2.4. Les cadres supérieurs

IDR du salarié de catégorie 4		
IDR	IDR_p	IDR_a
$\text{IDR} = S_a \times (1+T_s)^{af} \times d_a$	$\text{IDR}_p = \text{IDR} \times T_f \times T_v$	$\text{IDR}_a = \text{IDR}_p \times (1+T_a)^{-af}$
1630062,569	1605693,133	780077,3034

Section 3 : constats et recommandations

Dans cette troisième section, et après tout ce qu'on a pu constater tout au long de la période de stage dans la branche GPL, nous vous proposons un tableau pour comparer entre la méthode de calcul que la branche GPL utilise et celle de l'IAS 19.

À partir de ce tableau nous essayons de ressortir les différences et les proposées comme recommandations qui pourraient apporter une modification et une amélioration dans l'évaluation et le calcul de l'indemnité de départ à la retraite.

Tableau (19) : Comparaison entre les hypothèses de base.

Hypothèses	Branche GPL	IAS 19
L'âge de retraite	L'âge légal	L'âge légal
salaire net	$SN = SB + Indem - (IRG + SS)$	
Taux d'évolution des salaires	8%	8%
Probabilité de fidélité	99%	99%
D60	$D60 = DN + 60$	
D32	$D32 = DE + 32$	
Taux de mortalité		4,5%
Taux de viabilité		95,5%
Taux d'actualisation	5%	7%

Source : établi par nos soins.

Tableau (20) : Comparaison entre les formules de calcul.

Formules	Branche GPL	IAS 19
IDR	$AFC = (SB + IEP) \times (1 + T_s)^{NR} \times T_f \times d_a$	$IDR = S_a \times (1 + T_s)^{af} \times d_a$
IDR_p		$IDR_p = IDR \times T_f \times T_v$
IDR_a	$AFC_a = AFC \times (1 + T_a)^{-NR}$	$IDR_a = IDR_p \times (1 + T_a)^{-af}$

Source : établi par nos soins.

Le calcul de l'IDR de la branche GPL est différent de celui de la norme IAS 19. Ces différences se résument dans les points suivants :

- La branche GPL ne tient pas en compte les hypothèses de base citées par la norme IAS 19 (négligence du taux de mortalité et de taux de viabilité), ainsi qu'elle a ajoutée d'autres paramètres (D60, D32 et le salaire net) ;
- Une autre différence dans l'actualisation où la branche GPL a fixée un taux sans faire référence au marché boursier ;
- La branche GPL calcule de l'IDR en deux étapes contrairement à la norme IAS 19 où il se fait en trois.

Toutes ces différences rendent l'estimation non fiable et augmentent le montant de l'indemnité de départ à la retraite.

Ce travail de recherche nous a permis de constater un certain nombre d'éléments qui nous paraissent importants à la détermination de certains paramètres qui aident dans la constatation de provisions à long terme notamment l'indemnité de départ à la retraite. Ces recommandations sont comme suit :

- Selon la norme IAS 19, le calcul de l'indemnité de départ à la retraite se fait sur la base de salaire actuel (elle n'a pas précisé quel salaire). Vu que l'objectif d'une entreprise est la minimisation des coûts, nous proposons de prendre en considération dans le calcul seulement le salaire de base avec échelon sans additionner l'indemnité d'expérience professionnelle car elle est incluse déjà dans le salaire brut.
- Le taux d'actualisation est un facteur très important dans la détermination de la provision de l'indemnité de départ à la retraite d'une façon fiable. Nous constatons que la branche GPL a trouvé de mal pour établir ce taux qui est faible est qu'il ne tient pas compte des autres variables comme le taux d'inflation et le pouvoir d'achat, ainsi que, la norme IAS 19 a précisé qu'il faut utiliser le taux du marché boursier dans le cas où il est actif, mais dans le contraire, la solution est que l'État se charge de l'établir. Notre recommandation, sachant que le taux d'inflation est inestimable, et que le pouvoir d'achat est fragile, que ces derniers participent à la constitution de ce taux pour qu'il soit dynamique.
- D'un point de vue juridique, un salarié a le droit de prendre sa retraite à partir de 20 ans de service au minimum sans atteindre l'âge légal, ainsi que les femmes peuvent aller en retraite dès qu'elles atteignent l'âge de 55 ans, donc nous recommandons de revoir la formule de calcul des deux paramètres : D60 et D32.
- Les hypothèses démographiques sont liées au salarié, contrairement au cas de la branche GPL qui considère le calcul de salaires net comme l'une de ces hypothèses.
- Pour une meilleure évaluation de l'indemnité de départ à la retraite, au sien de la société, nous proposons d'ajouter un autre paramètre qui nous paraît primordial, c'est le taux de rendement financier qui représente le rapport entre le résultat net de l'exercice et les fonds propres.

- Parmi les paramètres rentrant dans l'évaluation et le calcul de l'indemnité de départ à la retraite, on trouve le taux de mortalité à partir duquel on déduit le taux de viabilité, et que la branche GPL ne le prend pas en considération. Ce taux de représente le rapport entre le nombre de décès annuels et le nombre d'habitants d'un territoire donné. Vu son importance, nous recommandons de tenir compte d'un taux de mortalité qui résume l'expérience de la mortalité des employés de la société.

- Suite au passage du PCN au SCF, l'application de ce dernier est partielle au niveau des entreprises Algériennes qui supportent des charges en plus, notamment l'indemnité de départ à la retraite. Pour cela nous proposons de mettre en place une méthode qui englobe tous les paramètres rentrant dans le calcul et qui sera appliquée par toutes les entreprises.

Conclusion de chapitre

On conclut à travers ce chapitre que le calcul de l'indemnité de départ à la retraite appliqué au sein de la branche GPL est différent de celui du SCF et notamment celui de la norme IAS 19. La différence se situe au niveau des hypothèses actuarielles et les paramètres rentrant dans le calcul, où elle n'a pas pris en considération certaines comme le taux de mortalité et le taux de viabilité, ainsi que dans les étapes de calcul, où elle ne calcul pas l'IDR pondérée. À travers une comparaison entre les calculs, on constate que la négligence de ces éléments coûte des charges en plus pour la société.

Conclusion

générale

Conclusion générale

Aujourd'hui les entreprises ne peuvent plus fonctionnée efficacement sans avoir recours aux techniques de stimulation et de motivation du personnel.

Motiver son personnel pour obtenir du rendement et de la productivité n'est pas une chose évidente. On a constaté que les salariés ne perçoivent pas de la même façon les outils de motivation en matière de rémunération, les salariés cherchent à cumuler les expériences professionnelles, à se former, à se bénéficier d'une rémunération à la hauteur de leur contribution.

Pour motiver son personnel, une entreprise utilisera la rémunération variable assise sur l'atteinte d'objectifs quantitatifs et/ou qualitatifs, légitimes et cohérents avec l'organisation du travail. En liant la rémunération à la performance, l'entreprise encourage ses salariés à s'impliquer et à prendre en compte ces objectifs.

Dans notre recherche nous avons mis comme objectif le recensement des avantages au personnel selon la norme IAS 19, ainsi que leurs méthodes d'évaluation et de comptabilisation.

La norme IAS 19 traite quatre types d'avantages au personnel :

- Les avantages à court terme ;
- Les avantages à long terme ;
- Les indemnités de fin de contrat du travail ;
- Avantages postérieurs à l'emploi.

L'évaluation et la comptabilisation des avantages au personnel ne sont pas complexes, sauf les avantages postérieurs à l'emploi, lorsqu'il s'agit de régime à prestations définies où des hypothèses actuarielles sont nécessaires pour l'évaluation de l'obligation 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 le membre de personnel a effectué les services correspondants.

Dans le cas pratique, notre objectif était l'analyse et l'évaluation de l'indemnité de départ à la retraite selon la norme IAS 19 ainsi que dans une entreprise Algérienne pour ressortir la différence et voir son importance dans l'incitation et la motivation des employés au travail.

En utilisant une approche dite statistique et descriptive pour le calcul de cette indemnité basé sur différents taux, nous avons démontré les étapes de calcul au sein de la branche GPL et celle de la norme IAS 19, ainsi que les différentes hypothèses de base rentrant dans l'évaluation.

Vu son statut comme seul normalisateur en Algérie, le Conseil National de Comptabilité doit clarifier les hypothèses de base ainsi que l'unification de la méthode de calcul et veiller à son application au niveau des entreprises.

Contrairement au PCN, où les entreprises supportaient la provision constituée dans un seul exercice qui subi des montants importants, le SCF donne la permission d'étaler la provision à chaque fin d'exercice tout au long de la période de travail qu'un salarié effectue dans une société.

Nouvelles pistes de recherche :

Partant des résultats de cette étude, les chercheurs peuvent se pencher sur plusieurs pistes et débouchés de recherche, nous leur proposons quelques problématiques :

- Est-ce que les salariés motivés par la rémunération sont également satisfaits et motivés dans le travail ?
- Quel serait l'impact de l'utilisation de la méthode corridor dans le contexte Algérien ?

Nous croyons avoir touché les aspects et atteint les objectifs, mais nous souhaitons encore que ce volet soit développé par d'autres chercheurs et d'autres futurs étudiants.

Bibliographie

Bibliographie

1. Les ouvrages

- Bernard Raffournier, « *les normes comptables internationales (IFRS)* », Ed. Economica, 4^{ème} édition, Paris, 2010.
- Collection les code RF, « *Code IFRS, normes et interprétations* », Ed. Groupe Revue Fiduciaire, 7^{ème} Edition, Paris, 2012.
- Decock Good Christel, « *comptabilité internationale : les IAS/IFRS en pratique* », Edition Economica, Paris, 2005.
- Gautié G., « *Cout du travail et emploi* », Ed. La Découverte ; Paris, 1998.
- Guerrero S., « *les outils des ressources humaines : les savoir faire en gestion de ressources humaines* », Ed. Dunod, Paris, 2004.
- Maxi-Poche, « *collectif EPBI IAS/IFRS les normes comptables internationales* », page bleues, Alger, 2010.
- Odil Barbe, Laurent Didelot, « *maitriser les IFRS* », Ed. Groupe Revue Fiduciaire, 6^{ème} édition, Paris, 2012.
- Odil Barbe, Laurent Didelot, « *maitriser les IFRS* », Ed. Groupe Revue Fiduciaire 5^{ème} édition, Paris, 2010.
- Patrice Roussel : « *la motivation au travail : concepts et théories* », Ed. EMS, Paris, 2001.
- Peretti.J.M., Baron X., Beau P., Bouchez J. P., « *Ressources humaines* », Ed. d'Organisations, Paris, 2003.
- Raimondo Lo Russo, « *Normes IFRS européennes* », Ed. Larcier, Paris, 2011.
- Roman Bernard, « *bâtir une stratégie de rémunération* », Ed. Dunod, 2^{ème} Edition, Paris, 2010
- Stéphane Brun, « *Normes comptables internationales IAS/IFRS* », 3^{ème} édition, Paris, 2006.
- Vallerand et Thill, « *introduction à la psychologie de la motivation* », Ed. VIGOT, Paris, 1993.

2. textes et lois

- Droit du travail algérien, article 31, article 87.
- Arrêté du 23 mars 2009 portant sur le SCF (JORA n° 19 du 25/03/2009).
- CNC, « *note méthodologique de première application du SCF : avantages au personnel* », 2010.

3. Sites Internet

- <http://www.wikipedia.com>.
- www.NAFTAL.dz.

Résumé

Une entreprise telle qu'elle soit, son objectif principal est d'atteindre une bonne performance. Quelque soit le degré d'intelligence, d'aptitude, ou de dextérité d'une personne, sa compétence ne suffit pas à lui permettre d'atteindre une forte productivité. Pour cela il faut faire recours aux techniques de stimulation et de motivation. Entre autre, la rémunération se manifeste comme l'un des outils de motivation dans l'entreprise.

Les avantages au personnel désignent toute forme de contrepartie donnée par une structure au titre des services rendus par son personnel.

La norme IAS 19 traite quatre types d'avantages au personnel : avantages à court terme, avantages à long terme, avantages postérieurs à l'emploi et indemnités de fin de contrat de travail.

L'évaluation et la comptabilisation des avantages au personnel ne sont pas complexes, sauf les avantages postérieurs à l'emploi, lorsqu'il s'agit de régime à prestations définies où des hypothèses actuarielles sont nécessaires pour l'évaluation de l'obligation et que des écarts actuariels peuvent exister.

Mots clés

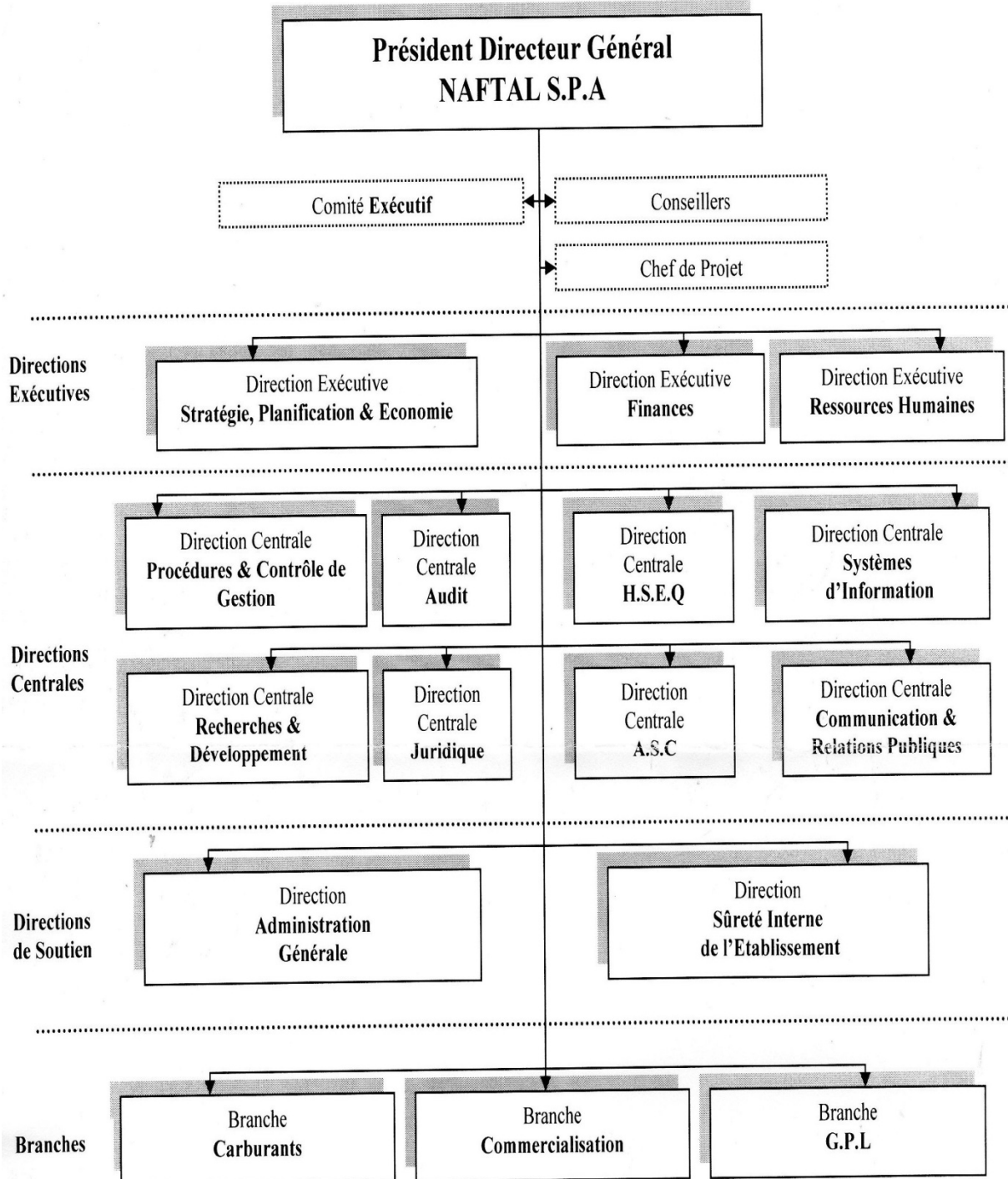
- Avantage ;
- Rémunération ;
- Provision ;
- Indemnité.

ANNEXES

Annexe n° 01 : Organigramme de la société NAFTAL

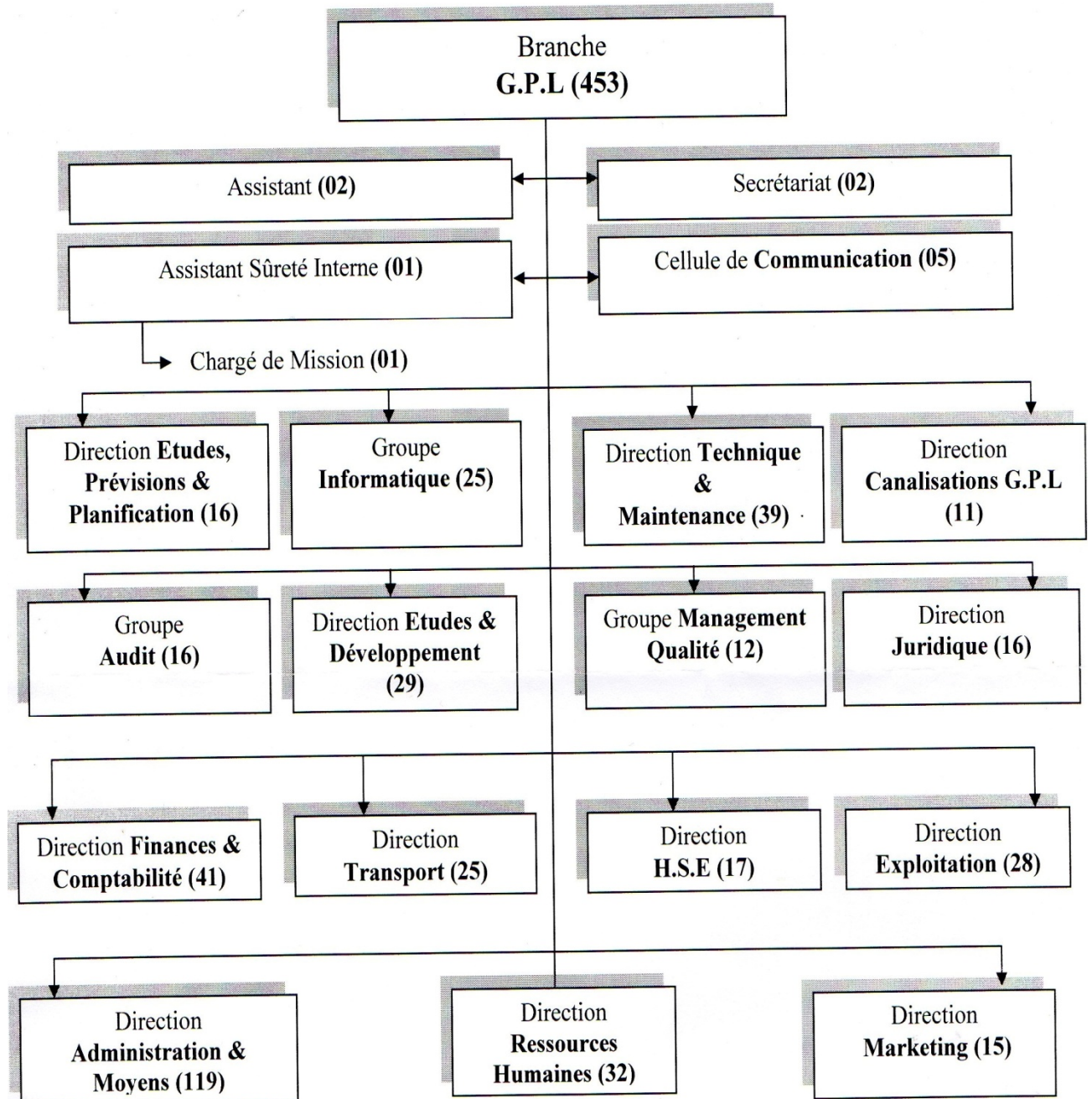
Organigramme de l'Entreprise

NAFTAL



Annexe n° 02 : Organigramme de la branche GPL

Organigramme de la « Branche G.P.L »



SOMMAIRE



CONVENTION COLLECTIVE

Juillet 2007

Annexe n° 03 : convention collective

SOMMAIRE



	Page
TITRE I :	01
OBJET ET CHAMP D'APPLICATION	
TITRE II :	01
LES DROITS ET LES OBLIGATIONS DES TRAVAILLEURS	
Chapitre 1 : <i>Les droits des travailleurs</i>	01
Chapitre 2 : <i>Les obligations des travailleurs</i>	01
TITRE III:	02
LES RELATIONS INDIVIDUELLES DE TRAVAIL	
Chapitre 1 : <i>La naissance de la relation de travail</i>	02
• Section 1 : Le recrutement	02
• Section 2 : Le contrat de travail	02
Chapitre 2 : <i>Le déroulement de la relation de travail</i>	03
• Section 1 : L'affectation – la réaffectation	03
• Section 2 : La mutation	03
• Section 3 : La gestion des carrières, l'avancement et la promotion	04
• Section 4 : L'intérim	04
• Section 5 : La rétrogradation	05
Chapitre 3 : <i>La formation professionnelle</i>	05
Chapitre 4 : <i>La modification de la relation de travail</i>	06
Chapitre 5 : <i>La suspension de la relation de travail</i>	07
• Section 1 : Conditions générales	07
• Section 2 : La mise en disponibilité	07
• Section 3 : Le congé sans solde	07
• Section 4 : Le détachement	07
Chapitre 6 : <i>La cessation de la relation de travail</i>	08
• Section 1 : Conditions générales	08
• Section 2 : La démission	08
• Section 3 : Le licenciement à caractère disciplinaire	08
• Section 4 : Le licenciement pour compression d'effectifs	08
• Section 5 : L'indemnité de licenciement pour compression d'effectifs	09
TITRE IV :	09
LES CONDITIONS DE TRAVAIL	
Chapitre 1 : <i>La durée du travail</i>	09
• Section 1 : La durée légale du travail	09
• Section 2 : Le travail de nuit	10
• Section 3 : les heures supplémentaires	10
Chapitre 2 : <i>Les systèmes de travail</i>	10
• Section 1 : Le travail posté	10
• Section 2 : Le système de relève	11
Chapitre 3 : <i>Les repos légaux- congés et absences</i>	11
• Section 1 : Les repos légaux	11
• Section 2 : Le congé annuel	11
• Section 3 : Les absences	12
Chapitre 4 : <i>La commission du personnel</i>	13
TITRE V :	13
L'EXERCICE DU DROIT SYNDICAL ET LA PARTICIPATION DES TRAVAILLEURS	
Chapitre 1 : <i>Les modalités d'exercice du droit syndical</i>	13
• Section 1 : Le droit syndical	13
• Section 2 : Les facilités	14
• Section 3 : Les protections	14
Chapitre 2 : <i>Le comité de participation</i>	15
TITRE VI :	28
DISPOSITIONS FINALES	
Chapitre 1 : <i>L'annulation</i>	28
Chapitre 2 : <i>La dénonciation</i>	29
Chapitre 3 : <i>La consultation permanente de la convention</i>	30
Chapitre 4 : <i>La publicité</i>	30
Chapitre 5 : <i>L'entrée en vigueur</i>	30

Annexe n° 03 : convention collective

TITRE VI :	LA PREVENTION ET LE REGLEMENT DES CONFLITS DE TRAVAIL ET L'EXERCICE DU DROIT DE GREVE	15
	Chapitre 1 : Les conflits individuels	15
	Chapitre 2 : Les conflits collectifs	15
	Chapitre 3 : L'exercice du droit de grève	16
	• Section 1: Le recours et l'approbation de la grève par le collectif	16
	• Section 2: Le préavis	16
	• Section 3: Le service minimum	16
	• Section 4: La réquisition	17
	• Section 5: La protection du droit de grève	17
	• Section 6: Les interdictions	17
	• Section 7: La résolution de la grève	17
TITRE VII :	LA REMUNERATION	17
	Chapitre 1 : La classification des postes de travail	17
	Chapitre 2 : Les éléments de la rémunération	18
	• Section 1 : Les composantes du salaire	18
	• Section 2 : Le salaire de base	19
	• Section 3 : La grille des salaires	19
	• Section 4 : L'avancement à l'échelon	19
	• Section 5 : L'indemnité complémentaire de revenu	19
	• Section 6 : La bonification Moudjahid et Chahid	19
	• Section 7 : L'indemnité d'expérience professionnelle	19
	• Section 8 : La majoration pour heures supplémentaires	20
	• Section 9 : L'indemnité forfaitaire de service permanent	20
	• Section 10 : L'indemnité de travail posté	21
	• Section 11 : L'indemnité de nuisance	21
	• Section 12 : Les indemnités particulières du corps de sûreté interne	21
	• Section 13 : Les primes et indemnités spécifiques à l'encadrement	22
	• Section 14 : Les prime et indemnité spécifiques au corps médical	22
	• Section 15 : Les résultats du travail	22
	• Section 16 : La prime de caisse	23
	• Section 17 : L'indemnité de zone et de conditions de vie (IZCV)	23
	• Section 18 : L'indemnité horaire de vacation de formation (IHVF)	23
	• Section 19 : L'indemnité de congé annuel (ICA)	23
	Chapitre 3 : Les gratifications	23
	• Section 1 : Le salaire unique	23
	• Section 2 : Les médailles de travail	23
	• Section 3 : L'allocation de fin de carrière	23
	Chapitre 4 : Les indemnités à caractère de remboursement	24
	• Section 1 : La mission commandée	24
	• Section 2 : Les déplacements pour raisons de service	25
	• Section 3 : L'indemnité forfaitaire d'amortissement	25
	• Section 4 : Le prêt pour achat de véhicule	26
	• Section 5 : L'indemnité kilométrique	26
	• Section 6 : L'indemnité de transport	26
	• Section 7 : La prime de panier	26
	• Section 8 : L'indemnité de nourriture	26
	• Section 9 : L'indemnité de déplacement	26
TITRE VIII :	LA PROTECTION SOCIALE ET LES ŒUVRES SOCIALES	27
	Chapitre 1 : La médecine du travail	27
	Chapitre 2 : L'hygiène et la sécurité	27
	Chapitre 3 : Les œuvres sociales	28
	Chapitre 4 : La protection sociale	29
TITRE IX :	DISPOSITIONS FINALES	29
	Chapitre 1 : L'exécution	29
	Chapitre 2 : La dénonciation	29
	Chapitre 3 : La commission permanente de la convention	30
	Chapitre 4 : La publicité	30
	Chapitre 5 : L'entrée en vigueur	30



Handwritten signature or mark in blue ink.

Annexe n° 03 : convention collective

Chapitre 3 : La commission permanente de la convention

Article 249:

Il est institué une commission paritaire dite commission permanente de la convention, composée des représentants de la société et des représentants syndicaux des travailleurs.

Chapitre 4 : La publicité

Article 250:

La présente convention fera l'objet de publicité en direction des travailleurs de la société.

Chapitre 5 : L'entrée en vigueur

Article 251 :

La présente convention collective, conclue entre la société Naftal Spa et les représentants syndicaux des travailleurs, prend effet à compter de sa date de signature par les parties.

Fait à Chéraga, le 31 JUIL. 2007

Pour la Société Naftal,
Le Président Directeur Général

Pour le Syndicat National,
Le Secrétaire Général

S. AKRETCHÉ

S.A BELDJERDI

Annexe n° 03 : convention collective

Annexe n° 04 : Barème de l'allocation de fin de carrière



Circulaire DERH/ DRRT/ DR/ n° 016/ 2012

ANNEXE

ANNEES VALIDEES	NOMBRE DE MOIS		
	<i>Cessation de la relation de travail du fait de la retraite</i>	<i>Cessation de la relation de travail du fait d'un décès</i>	<i>Cessation de la relation de travail du fait d'une maladie non professionnelle, d'incapacité totale du travail due à une maladie professionnelle ou à un accident de travail.</i>
5	4	6	6
6	4.8	7.2	7.2
7	5.6	8.4	8.4
8	6.4	9.6	9.6
9	7.2	10.8	10.8
10	8	12	12
11	8.8	13.2	13.2
12	9.6	14.4	14.4
13	10.4	15.6	15.6
14	11.2	16.8	16.8
15	12	18	18
16	12.8	19.2	19.2
17	13.6	20.4	20.4
18	14.4	21.6	21.6
19	15.2	22.8	22.8
20	16	24	24
21	16.8	25.2	25.2
22	17.6	26.4	26.4
23	18.4	27.6	27.6
24	19.2	28.8	28.8
25	20	30	30
26	20.8	31.2	31.2
27	21.6	32.4	32.4
28	22.4	33.6	33.6
29	23.2	34.8	34.8
30	24	36	36
31	24.8	37.2	37.2
32	25.6	38.4	38.4
33	26.4	39.6	39.6
34	27.2	40.8	40.8
35	28	42	42
36	28.8	43.2	43.2
37	29.6	44.4	44.4
38	30.4	45.6	45.6
39	31.2	46.8	46.8
40	32	48	48
41 et plus	N * 0.8	N*1.2	N*1.2

4

Annexe n° 05 : Grille des salaires des cadres supérieurs

CADRES SUPERIEURS

400	81 183	81 944	82 908	83 475	84 291	85 047	85 871	86 700	87 484	88 353	89 190	90 004	90 872	91 741	92 612	93 478	94 389	465,28
401	77 049	77 831	78 677	79 389	80 148	80 935	81 780	82 598	83 374	84 241	85 070	85 893	86 762	87 631	88 487	89 367	90 275	414,52
402	83 492	84 110	84 776	85 361	86 083	86 713	87 377	88 037	88 700	89 401	90 085	90 765	91 470	92 173	92 915	93 618	94 381	388,30
403	89 881	90 497	91 088	91 673	92 264	92 872	93 492	94 163	94 775	95 434	96 053	96 713	97 377	98 037	98 741	99 401	90 105	346,30
404	87 909	88 491	89 070	89 649	90 228	90 848	91 425	92 043	92 683	93 295	93 907	94 587	95 188	95 849	96 508	97 168	97 831	334,10
405	56 919	57 498	58 033	58 613	59 193	59 811	60 388	60 967	61 591	62 210	62 832	63 448	64 070	64 688	65 361	66 013	66 873	329,39
406	55 225	55 785	56 343	56 878	57 458	58 033	58 671	59 183	59 771	60 350	60 957	61 547	62 169	62 790	63 407	64 031	64 651	318,81
407	52 520	53 158	53 853	54 182	54 726	55 269	55 844	56 381	56 918	57 499	58 075	58 657	59 232	59 811	60 385	61 012	61 631	303,58
408	52 125	52 820	53 169	53 690	54 231	54 771	55 308	55 844	56 381	56 918	57 439	58 075	58 657	59 232	59 851	60 437	61 056	300,73
409	51 135	51 828	52 166	52 681	53 198	53 808	54 231	54 771	55 305	55 884	56 423	57 002	57 539	58 119	58 695	59 277	59 851	295,02
410	50 780	51 285	51 752	52 289	52 795	53 323	53 681	54 398	54 836	55 474	56 009	56 588	57 124	57 704	58 284	58 862	59 440	292,58
411	49 357	49 852	50 349	50 844	51 339	51 838	52 374	52 868	53 408	53 941	54 476	55 018	55 554	56 093	56 674	57 211	57 799	284,75
412	49 231	49 727	50 226	50 718	51 210	51 714	52 247	52 746	53 282	53 779	54 314	54 851	55 434	56 071	56 607	57 089	57 624	284,03
413	48 088	48 582	49 089	49 585	50 049	50 548	52 046	52 581	53 078	53 612	54 181	54 689	55 225	55 765	56 343	56 878	57 459	283,08
414	47 828	48 280	48 779	49 271	49 727	50 228	50 718	51 255	51 782	52 247	52 755	53 282	53 821	54 357	54 895	55 434	56 009	275,93
415	47 581	48 033	48 529	49 023	49 482	49 975	50 470	50 987	51 486	52 003	52 498	53 033	53 529	54 065	54 605	55 145	55 721	274,81
416	46 545	47 000	47 454	47 951	48 407	48 899	49 397	49 852	50 348	50 844	51 378	51 877	52 374	52 911	53 447	53 941	54 478	268,53
417	46 132	46 585	47 042	47 499	47 999	48 449	48 943	49 435	49 896	50 391	50 926	51 421	51 915	52 415	52 954	53 489	54 027	266,16
418	45 304	45 761	46 214	46 670	47 121	47 601	48 074	48 529	49 023	49 523	49 975	50 470	50 967	51 508	52 003	52 498	53 033	261,37
419	44 108	44 591	44 972	45 430	45 889	46 336	46 794	47 248	47 702	48 199	48 653	49 151	49 643	50 140	50 637	51 135	51 629	254,48
420	43 734	44 149	44 606	45 057	45 488	45 927	46 378	46 834	47 330	47 785	48 240	48 736	49 231	49 687	50 189	50 678	51 218	252,32
421	42 828	43 241	43 690	44 108	44 581	44 972	45 430	45 886	46 336	46 794	47 248	47 702	48 199	48 693	49 151	49 643	50 140	247,08
422	41 916	42 331	42 742	43 155	43 612	44 023	44 479	44 893	45 347	45 802	46 256	46 711	47 163	47 620	48 115	48 569	49 069	241,63
423	41 791	42 205	42 617	43 035	43 485	43 903	44 313	44 766	45 224	45 675	46 132	46 585	47 042	47 499	47 951	48 449	48 899	241,10

Annexe n° 06 : Grille des salaires des cadres

DIRECTION EXECUTIVE
DES RESSOURCES HUMAINES

GRILLE SALARIALE
Mai 2011

PERSONNEL CADRE

301	30 466	30 757	31 086	31 375	31 664	31 995	32 327	32 616	32 946	33 275	33 607	33 938	34 269	34 601	34 930	35 302	35 635	176,77
302	30 879	31 170	31 501	31 790	32 120	32 411	32 739	33 070	33 403	33 733	34 063	34 393	34 723	35 053	35 427	35 757	36 128	178,16
303	31 501	31 828	32 120	32 452	32 739	33 070	33 403	33 733	34 063	34 393	34 723	35 099	35 427	35 798	36 128	36 500	36 832	181,74
304	32 120	32 452	32 739	33 070	33 403	33 733	34 063	34 393	34 723	35 099	35 427	35 757	36 128	36 500	36 832	37 203	37 573	185,31
305	32 739	33 070	33 403	33 733	34 063	34 393	34 723	35 053	35 427	35 757	36 128	36 458	36 832	37 203	37 573	37 947	38 320	188,88
306	33 381	33 693	34 021	34 353	34 661	34 993	35 387	35 716	36 097	36 418	36 790	37 162	37 532	37 904	38 278	38 650	39 022	192,47
307	33 980	34 311	34 641	35 013	35 345	35 678	36 048	36 377	36 753	37 123	37 492	37 865	38 238	38 611	38 981	39 353	39 728	196,04
308	34 601	34 930	35 302	35 635	35 964	36 336	36 705	37 083	37 409	37 781	38 154	38 528	38 940	39 311	39 683	40 095	40 457	199,63
309	35 219	35 548	35 823	36 254	36 583	36 958	37 370	37 742	38 111	38 483	38 858	39 229	39 642	40 016	40 427	40 800	41 211	203,19
310	35 879	36 254	36 584	36 956	37 329	37 702	38 073	38 440	38 813	39 186	39 503	39 973	40 358	40 759	41 170	41 587	41 998	207,00
311	36 544	36 916	37 288	37 617	37 991	38 362	38 773	39 147	39 519	39 891	40 300	40 718	41 129	41 501	41 916	42 331	42 742	210,83
312	37 203	37 573	37 947	38 320	38 693	39 064	39 479	39 848	40 292	40 638	41 048	41 460	41 874	42 259	42 700	43 114	43 625	214,62
313	38 031	38 402	38 773	39 188	39 558	39 931	40 346	40 718	41 129	41 544	41 957	42 369	42 783	43 198	43 652	44 063	44 521	218,41
314	38 440	38 813	39 188	39 603	39 975	40 388	40 789	41 170	41 587	41 998	42 411	42 826	43 241	43 690	44 108	44 561	44 972	221,77
315	39 105	39 479	39 891	40 262	40 679	41 058	41 480	41 874	42 289	42 742	43 155	43 671	43 984	44 436	44 893	45 304	45 761	225,61
316	40 016	40 427	40 800	41 211	41 627	42 038	42 454	42 865	43 280	43 734	44 149	44 600	45 017	45 488	45 827	46 376	46 834	230,07
317	40 824	41 338	41 749	42 168	42 578	42 989	43 403	43 860	44 272	44 724	45 139	45 595	45 048	46 593	46 992	47 412	47 910	235,11
318	41 834	42 248	42 661	43 073	43 485	43 892	44 398	44 810	45 265	45 717	46 174	46 630	47 083	47 536	47 990	48 488	48 983	241,31
319	42 742	43 155	43 512	44 023	44 438	44 893	45 347	45 802	46 258	46 711	47 163	47 620	48 115	48 565	49 068	49 582	50 018	246,51
320	43 571	43 984	44 438	44 893	45 304	45 761	46 214	46 670	47 121	47 620	48 074	48 555	49 023	49 523	50 019	50 515	51 007	251,3
321	44 313	44 768	45 181	45 634	46 091	46 545	47 000	47 454	47 951	48 407	48 899	49 397	49 852	50 348	50 844	51 378	51 877	256,6
322	45 139	45 595	46 048	46 503	46 962	47 412	47 870	48 362	48 818	49 314	49 810	50 307	50 803	51 299	51 794	52 332	52 828	260,4
323	45 968	46 422	46 878	47 330	47 828	48 280	48 779	49 231	49 727	50 228	50 718	51 218	51 752	52 247	52 745	53 282	53 821	265,2
324	46 875	47 330	47 828	48 280	48 779	49 231	49 727	50 228	50 718	51 218	51 714	52 247	52 745	53 282	53 821	54 357	54 895	270,4
325	48 199	48 693	49 151	49 643	50 140	50 637	51 135	51 628	52 166	52 661	53 198	53 698	54 231	54 771	55 305	55 894	56 423	278,0
326	49 231	49 727	50 226	50 718	51 218	51 714	52 247	52 745	53 282	53 779	54 314	54 851	55 434	55 971	56 507	57 086	57 624	284,0
327	50 265	50 760	51 255	51 752	52 289	52 785	53 323	53 861	54 398	54 936	55 474	56 009	56 589	57 124	57 704	58 284	58 832	290,0
328	51 299	51 794	52 332	52 829	53 365	53 902	54 440	54 976	55 512	56 052	56 630	57 164	57 748	58 325	58 902	59 480	60 057	295,0
329	54 192	54 728	55 266	55 806	56 381	56 919	57 498	58 075	58 657	59 232	59 811	60 385	61 012	61 591	62 210	62 832	63 448	312,0
330	57 909	58 491	59 070	59 649	60 226	60 846	61 425	62 043	62 663	63 285	63 907	64 567	65 186	65 849	66 508	67 169	67 831	334,0

May. 08 2011 12:08PM P2

FAX NO. : 021382521

COM 2

Annexe n° 07 : Grille des salaires du personnel maitrise

DIRECTION EXECUTIVE
DES RESSOURCES HUMAINES

GRILLE SALARIALE
Mai 2011

PERSONNEL MAITRISE

May. 08 2011 12:09PM

FX NO. 02138521

FROM :

01	21 560	21 786	21 005	22 190	22 448	22 854	22 860	23 109	23 318	23 635	23 788	24 018	24 287	24 484	24 722	24 987	25 219	124,50
02	21 910	22 116	22 323	22 578	22 778	22 984	23 235	23 441	23 688	23 838	24 143	24 392	24 638	24 888	25 003	25 338	25 590	126,41
03	22 240	22 448	22 688	22 805	23 108	23 355	23 565	23 815	24 057	24 287	24 616	24 763	25 008	25 281	25 607	25 758	26 001	128,31
04	22 488	22 808	22 847	23 148	23 397	23 607	23 854	24 057	24 305	24 557	24 802	25 051	25 281	25 507	25 797	26 045	26 296	129,74
05	22 805	23 109	23 355	23 585	23 815	24 057	24 287	24 515	24 763	25 008	25 261	25 507	25 788	26 001	26 249	26 500	26 757	132,15
06	23 397	23 647	23 854	24 102	24 305	24 557	24 802	25 051	25 301	25 547	25 787	26 045	26 296	26 581	26 829	27 076	27 355	134,96
07	23 728	23 878	24 183	24 432	24 878	24 828	25 175	25 423	25 671	25 917	26 165	26 418	26 664	26 954	27 205	27 481	27 740	136,89
08	24 350	24 588	24 644	25 051	25 301	25 547	25 787	26 058	26 334	26 581	26 829	27 118	27 365	27 654	27 901	28 184	28 482	140,45
09	24 888	25 132	25 381	25 631	25 878	26 128	26 375	26 654	26 914	27 180	27 451	27 698	27 985	28 232	28 523	28 814	29 102	143,59
10	25 507	25 758	26 001	26 249	26 540	26 787	27 036	27 325	27 673	27 884	28 112	28 399	28 691	28 978	29 230	29 517	29 806	147,16
11	26 128	26 375	26 621	26 914	27 160	27 451	27 695	27 985	28 232	28 523	28 814	29 102	29 399	29 680	29 989	30 281	30 548	150,74
12	26 681	26 828	27 118	27 365	27 654	27 801	28 184	28 402	28 732	29 021	29 308	29 597	29 890	30 177	30 466	30 798	31 066	153,56
13	27 205	27 451	27 740	28 028	28 278	28 583	28 858	29 143	29 432	29 724	30 011	30 301	30 589	30 878	31 209	31 501	31 799	156,95
14	27 823	28 112	28 359	28 849	28 836	29 230	29 517	29 806	30 098	30 382	30 675	30 982	31 281	31 583	31 814	32 200	32 530	160,52
15	28 649	28 936	29 230	29 517	29 806	30 098	30 382	30 675	30 982	31 281	31 583	31 914	32 200	32 530	32 864	33 185	33 524	166,29
16	29 267	29 560	29 848	30 137	30 427	30 757	31 046	31 334	31 654	31 955	32 287	32 616	32 903	33 236	33 568	33 895	34 228	168,85
17	29 680	29 969	30 251	30 548	30 879	31 170	31 458	31 790	32 078	32 411	32 739	33 070	33 403	33 693	34 063	34 393	34 723	171,23

Annexe n° 08 : Grille des salaires de personnel exécution

DIRECTION EXECUTIVE
DES RESSOURCES HUMAINES

GRILLE SALARIALE
Mai 2011

PERSONNEL EXECUTION

101	16 291	16 416	16 622	16 766	16 951	17 073	17 281	17 444	17 612	17 774	17 943	18 107	18 274	18 481	18 643	18 811	19 020	93,69
102	16 537	16 702	16 898	17 036	17 199	17 365	17 529	17 698	17 861	18 026	18 233	18 401	18 593	18 769	18 935	19 101	19 309	95,41
103	16 786	16 961	17 114	17 261	17 444	17 612	17 774	17 943	18 152	18 316	18 481	18 684	18 851	19 020	19 223	19 389	19 598	96,04
104	17 114	17 281	17 444	17 612	17 774	17 983	18 152	18 315	18 481	18 684	18 851	19 020	19 223	19 428	19 598	19 801	19 970	96,74
105	17 444	17 612	17 774	17 943	18 152	18 315	18 481	18 684	18 851	19 020	19 223	19 389	19 598	19 801	19 970	20 172	20 383	100,64
106	17 774	17 943	18 108	18 315	18 481	18 643	18 851	19 020	19 223	19 389	19 598	19 760	19 970	20 172	20 336	20 546	20 754	102,66
107	18 108	18 274	18 481	18 643	18 811	19 020	19 182	19 389	19 553	19 760	19 970	20 133	20 335	20 546	20 754	20 860	21 167	104,47
108	18 440	18 604	18 811	18 979	19 182	19 360	19 553	19 719	19 828	20 133	20 289	20 508	20 709	20 918	21 126	21 332	21 540	106,50
109	18 789	18 933	19 141	19 309	19 511	19 719	19 888	20 091	20 299	20 462	20 672	20 878	21 085	21 290	21 497	21 704	21 910	108,20
110	19 263	19 472	19 637	19 846	20 010	20 218	20 421	20 629	20 836	21 041	21 208	21 466	21 666	21 869	22 074	22 283	22 488	111,13
111	19 679	19 856	20 049	20 258	20 462	20 672	20 878	21 041	21 248	21 455	21 704	21 910	22 116	22 323	22 533	22 778	22 984	113,63
112	20 010	20 218	20 383	20 597	20 796	21 002	21 206	21 414	21 624	21 829	22 034	22 283	22 489	22 698	22 947	23 149	23 355	115,44
113	20 421	20 629	20 836	21 041	21 249	21 456	21 660	21 869	22 074	22 283	22 488	22 738	22 947	23 191	23 397	23 647	23 854	117,82
114	20 709	20 918	21 126	21 332	21 540	21 744	21 952	22 159	22 407	22 613	22 820	23 068	23 278	23 523	23 728	23 976	24 183	119,46
115	20 960	21 167	21 373	21 580	21 786	21 995	22 199	22 446	22 654	22 860	23 109	23 318	23 565	23 768	24 018	24 267	24 473	120,93
116	21 167	21 373	21 580	21 786	21 995	22 240	22 446	22 654	22 860	23 109	23 318	23 565	23 768	24 018	24 267	24 473	24 722	122,12

May. 08 2011 12:10PM F

FAX NO. : 020382521

FROM :