

360°Prévoyance

Personnalisation et flexibilité

Besoins des travailleurs

Flexibilité des fondations collectives

Davantage de souplesse grâce au maintien
de l'assurance

La personnalisation du point de vue actuariel

Structure des programmes d'avantages sociaux

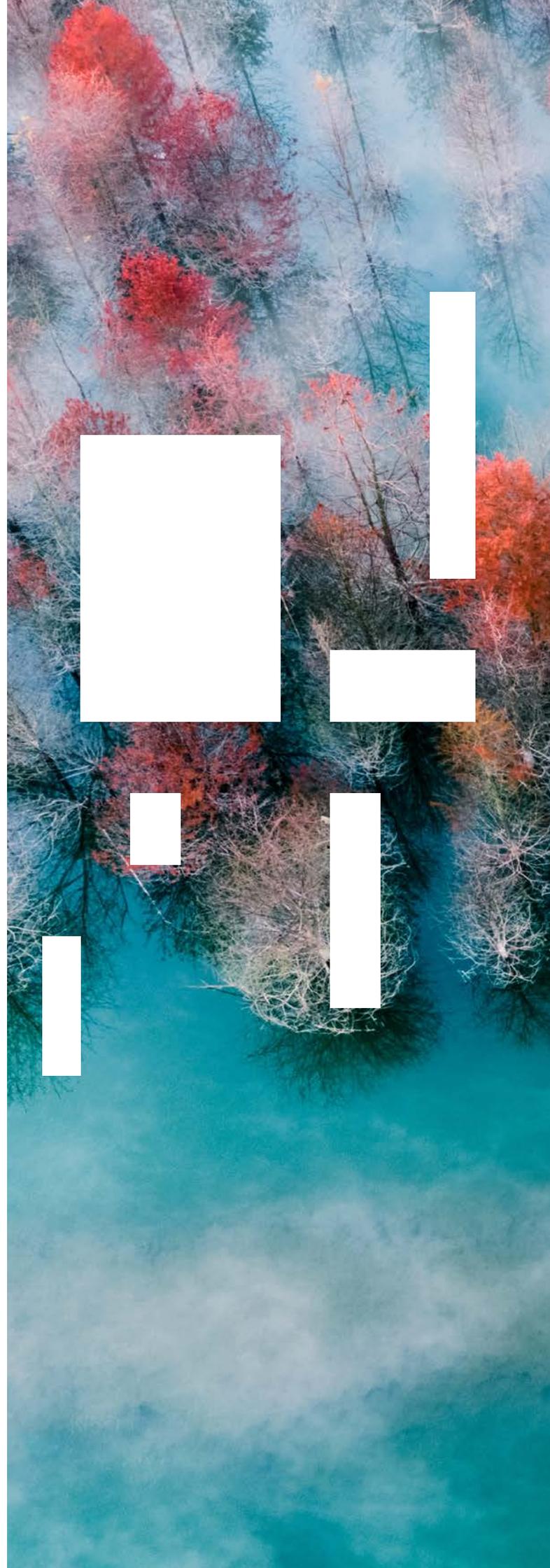
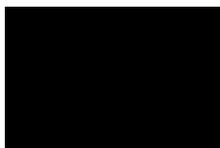
Numéro 3 – 2020

360°Prévoyance

Personnalisation et flexibilité

Table des matières

Éditorial.....	3
Point de vue.....	4
Avantages sociaux pour employés – Tendances du point de vue des employeurs suisses.....	4
Flexibilité et personnalisation du point de vue de l'employé.....	8
Flexibilité des fondations collectives et communes.....	11
Droit et réglementation.....	13
Maintien de l'assurance après la fin des rapports de travail à partir de l'âge de 58 ans.....	13
Elite Fondation 1e – Interview de Monsieur Aldo Bussien, Président d'Elite Fondation 1e et d'Elite Fondation de prévoyance?.....	16
Actuariat et Comptabilité.....	19
Point de vue employé : une flexibilisation de la prévoyance est-elle nécessaire ?.....	19
Possibilités de gestion des risques au niveau du plan de prévoyance.....	22
Options de conception flexibles dans les plans 1e du point de vue actuariel.....	26
Nouveautés et tendances.....	28
Stratégies d'avenir en matière d'avantages sociaux : faits et transparence.....	28



Éditorial

La pandémie de coronavirus agit comme un révélateur pour la prévoyance professionnelle, mettant en évidence les défis comme les opportunités. Que souhaitent les employés ? La sécurité financière, entre autres grâce à un bon plan de prévoyance, et la possibilité de réagir avec souplesse aux situations de vie individuelles. Le principe d'une solution unique a depuis longtemps cessé de s'appliquer en matière de prévoyance professionnelle. Et que veulent les employeurs ? Des cotisations stables au 2^e pilier et aucune mauvaise surprise sur le compte de résultat. Les positions des employeurs et des employés peuvent parfois être contradictoires, mais pas nécessairement.

Il est possible d'obtenir de bons résultats qui tiennent compte d'intérêts différents grâce à une bonne structure des plans et à une coopération constructive au sein du conseil de fondation. Les avantages pour les salariés grâce aux options de flexibilité et de personnalisation ne signifient pas automatiquement une rigidité et des risques (de coûts) plus élevés pour l'employeur. Un constat particulièrement pertinent dans le contexte actuel d'incertitude économique et de restrictions des coûts.

Dans cette édition de notre magazine 360°Prévoyance, nous explorons les souhaits des employeurs et des employés en termes d'avantages sociaux et de prévoyance professionnelle. Dans cette optique, nous montrons à l'aide d'exemples comment les fondations collectives, les plans 1e et les caisses de pension autonomes peuvent adopter et appliquer efficacement des approches de personnalisation et de flexibilité sans perdre de vue la question des risques.

Nous vous souhaitons une agréable lecture.

Ihr Stephan Wildner
Country Head Switzerland



Point de vue

Avantages sociaux pour employés – Tendances du point de vue des employeurs suisses

En 2020, nous avons tous connu des changements inattendus et importants dans notre façon de travailler à la suite de la pandémie de Covid-19. Les employeurs sont également confrontés à de nombreux nouveaux défis alors qu'ils élaborent des plans pour rétablir la stabilité. Toutefois, cela leur donne également l'occasion de prendre du recul et de repenser la finalité des avantages sociaux dans leur masse salariale globale : ils doivent redéfinir leurs priorités stratégiques et financières afin de minimiser les risques et de répondre à l'évolution des besoins de leurs diverses catégories de salariés en proposant une approche plus souple.

Nous avons analysé les tendances et stratégies actuelles du point de vue des employeurs suisses dans notre enquête Benefits Trend Survey 2019 / 2020 (BTS). L'enquête a été menée dans le monde entier auprès de 4'300 entreprises sur 88 marchés, dont la Suisse. En outre, nous avons également mené l'enquête 2020 Covid-19 Benefits pour aider les entreprises à comprendre l'impact en temps réel de la

pandémie de Covid-19 et à se faire une idée des pratiques émergentes liées aux avantages sociaux et aux programmes de bien-être pour employés.

L'article suivant met en lumière les principales conclusions de ces deux enquêtes et montre les tendances du point de vue des employeurs suisses :

a) Des conditions de travail optimisées et plus flexibles

La première priorité des programmes d'avantages sociaux financés par les employeurs est de mettre en œuvre et d'intégrer de meilleures conditions de travail dans leur stratégie globale. Plus des deux tiers des personnes interrogées reconnaissent que le bien-être est un élément clé de leur stratégie en matière d'avantages sociaux (fig. 1). Et la pandémie de Covid-19 a donné encore plus de poids à cette question.

Il est encourageant pour les employés de constater que les entreprises sont plus nombreuses à chercher à améliorer certains avantages qu'à les réduire. Parmi les principales priorités en matière d'amélioration des avantages sociaux, on peut citer la santé psychique et la gestion du stress (37 %), les programmes de bien-être (26 %), les avantages flexibles (19 %) et les avantages supplémentaires (12 %).

Parmi les avantages les plus susceptibles d'être réduits, on peut citer les avantages flexibles (15 %), les avantages supplémentaires (15 %), les programmes de bien-être (7 %) et le maintien du salaire en cas de maladie (4 %). Toutefois, les entreprises sont plus nombreuses à s'efforcer d'étendre les avantages sociaux des employés que de les réduire dans le contexte de la pandémie. Cependant, en raison des différentes situations dans lesquelles se trouvent actuellement les employeurs, la priorité est soit d'augmenter, soit de réduire les avantages flexibles et supplémentaires.

En outre, les employeurs soutiennent et encouragent leurs managers à surveiller et à accroître le bien-être émotionnel de leurs employés. Près de la moitié des employeurs (49 %) forment leurs cadres à reconnaître les signes d'anxiété et / ou de dépression chez leurs employés et à utiliser des ressources telles que les programmes d'aide aux employés (PAE). Et près des trois quarts (73 %) forment leurs managers à la manière de tirer le meilleur parti du télétravail.

Ce qui était peu courant il y a un an fait maintenant partie de la vie quotidienne, comme les horaires de travail flexibles, non seulement pendant la journée de travail, mais aussi la possibilité de travailler temporairement à temps partiel pour s'occuper d'enfants ou de personnes âgées. En conséquence, les hiérarchies sont devenues moins rigides.

Aujourd'hui, on attend de plus en plus des employés qu'ils fassent des suggestions et réfléchissent à l'approche la plus efficace pour l'entreprise et l'équipe. Si cela n'entraîne pas de coûts supplémentaires pour l'entreprise, il en résulte une situation gagnant-gagnant qui accroît la satisfaction des employés et leur engagement envers l'entreprise.

b) Les différents souhaits et besoins des employés

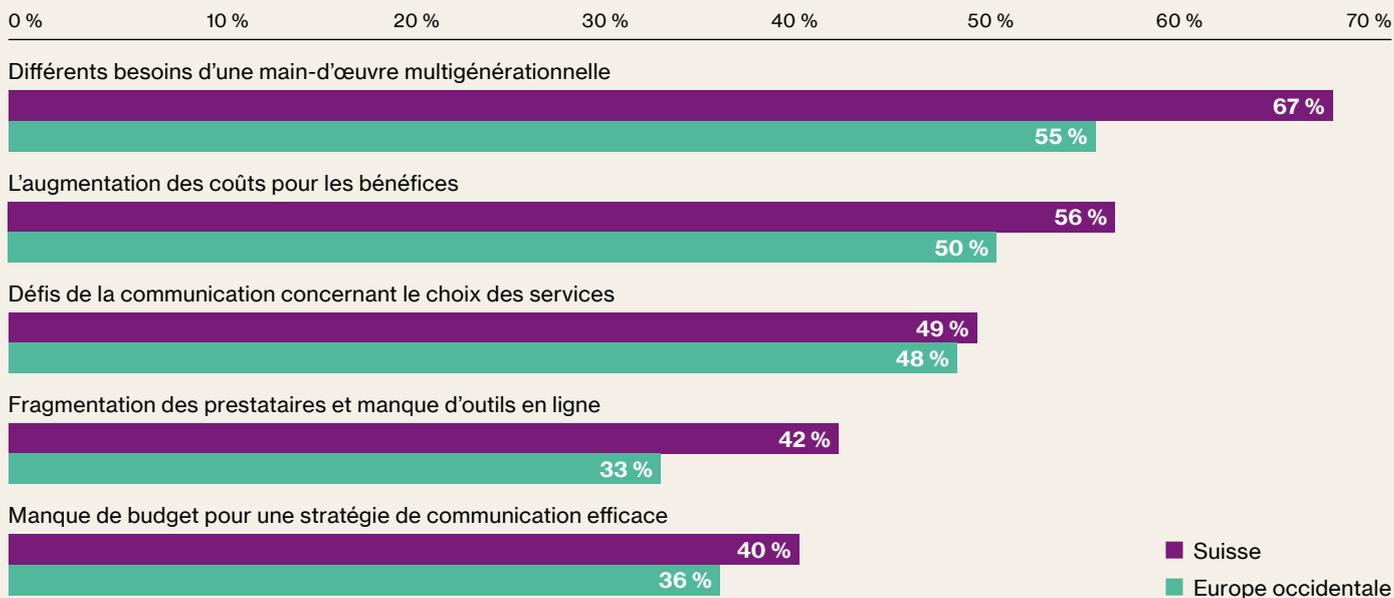
La figure 1 montre les principales priorités des entreprises en Suisse et dans la région EMEA en ce qui concerne les types d'avantages sociaux qu'elles offrent. Outre l'amélioration des conditions de travail, le bien-être figure, sans surprise, en tête de liste des priorités. Toutefois, le domaine dans lequel nous constatons la plus forte croissance est celui des « normes du marché, souhaits et besoins des employés ».

Fig. 1 : Priorités des employeurs dans les années à venir

Rang	Suisse	EMEA
1	Améliorer les politiques de travail	Améliorer les politiques de travail
2	Bien-être	Bien-être
3	Normes du marché, souhaits et besoins des employés	Normes du marché, souhaits et besoins des employés
4	Principaux avantages	Inclusion et diversité

Source : Enquête Benefits Trends Survey 2019 / 2020, Suisse et Europe occidentale.

Fig. 2 : Défis pour les employeurs en Suisse



Source : Enquête Benefits Trends Survey 2019 / 2020, Suisse et Europe occidentale.

C'est le moteur des entreprises d'aujourd'hui. Pour la toute première fois, jusqu'à cinq générations travaillent côte à côte sur le lieu de travail, de la génération silencieuse à leurs plus jeunes collègues de la génération Z, et chacun d'entre eux se distingue par des attentes, des risques et des exigences différentes. Bien que cette démographie divergente puisse apporter de solides compétences et une précieuse expérience, la prise en compte des souhaits et besoins d'une main-d'œuvre transgénérationnelle est considérée comme le défi numéro un pour les employeurs suisses (fig. 2).

Dans l'ensemble, on peut dire qu'aujourd'hui, les facteurs dits mous ont une plus grande priorité et qu'il ne s'agit pas seulement de savoir combien on gagne, mais aussi de ce que l'employeur offre à ses employés d'une manière globale.

c) Communication et technologie

En plus d'adapter les avantages sociaux aux besoins des employés, les employeurs s'efforcent également de communiquer le plus clairement possible la valeur des avantages existants, en particulier dans des situations exceptionnelles comme une pandémie.

Dans notre enquête BTS, 74 % des employeurs suisses (80 % en Europe occidentale) ont identifié la communication accrue des avantages sociaux comme un domaine prioritaire pour les trois prochaines années (fig. 3). En raison de la pandémie, près de la moitié (48 %) des employeurs estiment que la communication sur les programmes d'avantages sociaux et de bien-être pour les employés est une priorité absolue. En tête de liste des mesures de sensibilisation figurent les programmes d'aide aux employés (79 %), les services en ligne pour le bien-être psychique (65 %) et les applications de bien-être (47 %). La refonte et la replanification des avantages sociaux seront importantes.

Mais les employés continueront de bénéficier de la plupart des éléments du programme d'avantages sociaux actuel d'une entreprise s'ils sont communiqués efficacement. En période de stress et d'incertitude, les programmes d'aide aux employés et les offres visant à renforcer la santé psychique gagnent encore en importance. Il peut être nécessaire de rappeler aux employés qui n'ont pas bénéficié de ces avantages par le passé que leur entreprise dispose de services de soutien aussi précieux.

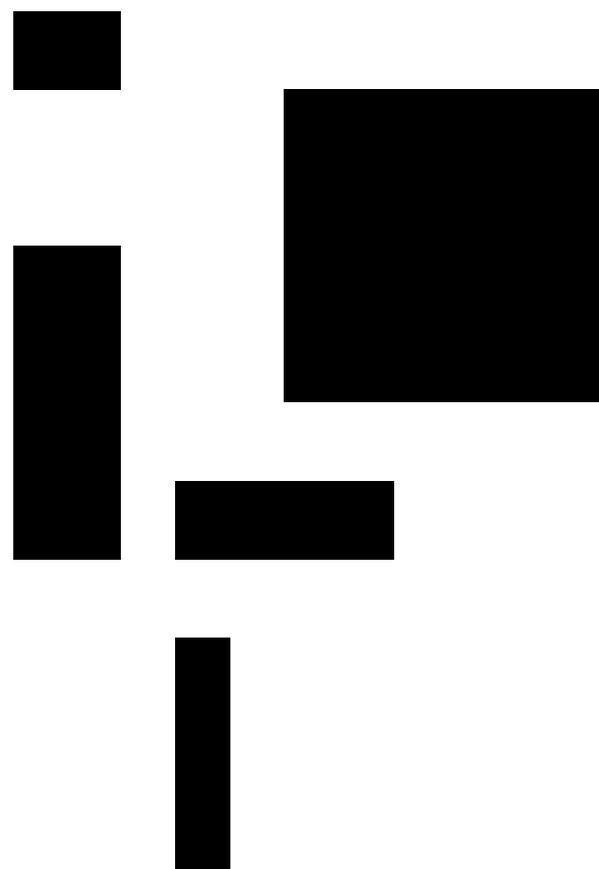
Fig. 3 : Priorités des employeurs dans la fourniture de services



Source : Enquête Benefits Trends Survey 2019 / 2020, Suisse et Europe occidentale (Western Europe; WE).

En ce qui concerne la technologie favorisant la communication avec les employés, nous constatons que de nombreuses entreprises disposent déjà de plateformes technologiques flexibles, de plateformes en libre-service ou d'une solution d'entreprise. Cependant, les employés attendent aujourd'hui des plateformes plus conviviales. Ce que les employés veulent vraiment, c'est une interaction à la demande, quand et comme ils le souhaitent, en utilisant des smartphones ou d'autres appareils. La technologie jouera un rôle toujours plus central dans le soutien à la communication des avantages sociaux pour employés.

Alexandra Lyner
 Senior Consultant Global Benefits
 Management, Health & Benefits Switzerland
 alexandra.lyner@willistowerswatson.com
 +41 44 804 20 72

Flexibilité et personnalisation du point de vue de l'employé

Selon l'enquête « Global Benefits Attitudes Survey » sur le bien-être financier menée par Willis Towers Watson en 2020, quatre employés sur dix en Suisse vivent de salaire en salaire, et beaucoup d'entre eux dépassent régulièrement leur budget. C'est un défi pour les employés et les employeurs, car les conséquences à long terme d'un bien-être financier limité affectent la santé, les performances et l'épargne-retraite. Dans la situation actuelle en lien avec la pandémie de Covid-19, ces résultats sont d'autant plus pertinents car il faut s'attendre à ce que la situation financière des salariés se détériore encore en raison des conséquences économiques. Ces résultats ont également un impact sur la prévoyance professionnelle.

Quatre sur dix – C'est le nombre de salariés suisses qui maîtrisent bien leurs dépenses et ne doivent pas vivre de salaire en salaire grâce à leurs économies. Deux autres salariés sur dix ont des économies, mais des difficultés à contrôler leurs dépenses. Les quatre autres vivent de salaire en salaire. Le fait que quatre salariés sur dix n'aient pas assez d'économies pour couvrir leurs dépenses pendant plus d'un mois est un tableau effrayant. La génération Y, les personnes récemment divorcées ou malades sont particulièrement touchées. Comme le montre également la dernière étude « Global Benefits Attitudes » réalisée par Willis Towers Watson, ces chiffres sont tout aussi élevés aux États-Unis ou au Royaume-Uni. Ces résultats indiquent un besoin de solutions financières individuelles, notamment dans le domaine de la prévoyance professionnelle.

Fig. 1: Les salariés et leur situation financière



- Quatre salariés sur dix maîtrisent leurs dépenses et disposent d'économies. Ils ne vivent pas de salaire en salaire.
- Deux sur dix ont des économies, mais des difficultés à contrôler leurs dépenses. Ils ne vivent pas de salaire en salaire.
- Deux sur dix peuvent contrôler leurs dépenses, mais vivent de salaire en salaire.
- Deux sur dix ont du mal à contrôler leurs dépenses et vivent de salaire en salaire.

Les soucis d'argent ont des conséquences complexes

En raison des problèmes financiers, les employés tombent beaucoup plus souvent malades. Mais cela a encore plus de conséquences pour l'employeur. Environ un tiers des personnes de la catégorie violette disent qu'elles ne peuvent pas donner leur meilleur rendement au travail à cause de soucis financiers et que leur esprit est régulièrement absent en raison de ces soucis.

La proportion de personnes dans les catégories rose et jaune est d'environ 12 %, et seulement 5 % dans la catégorie verte. Exprimé en chiffres, cela signifie que l'employeur perd environ 8,6 jours de congé de maladie et 19,7 jours de manque de concentration par an pour les employés de la catégorie violette. Pour les trois autres catégories, ces valeurs se situent autour de 5,0 et 12,5 jours. L'employeur constate également une faible loyauté de la part des employés les plus préoccupés (catégorie violette). Même avec de petites augmentations de salaire de 5 à 10 %, plus de la moitié de ces personnes changeraient d'employeur. Pour les autres employés, cela représente moins d'un tiers.

Soutien dans la planification financière

Mais que peut faire l'employeur ? Directement concerné par le bien-être financier de ses employés, il est tenu de réfléchir à des offres de soutien. Environ 45 % des salariés souhaitent bénéficier d'un soutien sous la forme d'un outil financier pour les aider à mieux contrôler leurs revenus et leurs dépenses. Il est surprenant de constater qu'en Suisse, cette mesure est souhaitée par toutes les tranches d'âge, alors qu'à l'étranger, ce sont plutôt les jeunes qui en font la demande.

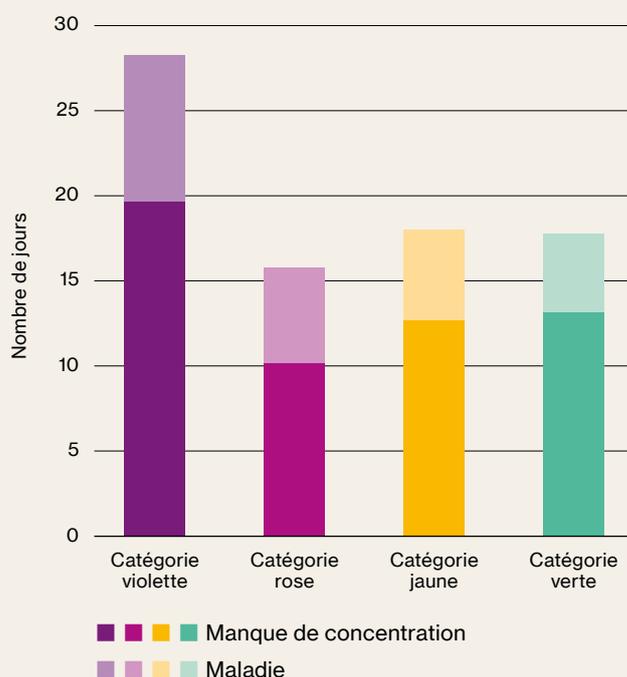
Selon l'enquête Benefit Trends Survey 2019 de Willis Towers Watson, qui a interrogé les employeurs sur leurs priorités en termes d'avantages offerts, il semble que les besoins des employés soient perçus : les employeurs cherchent de plus en plus à fournir des outils pour améliorer leur situation financière. Un soutien externe sous forme de conseils, qui traite de manière anonyme les préoccupations des employés, est recommandé. Parler de problèmes financiers avec son employeur est plutôt inhabituel et associé à des tabous. Il est donc d'autant plus important que l'employeur ne sache pas lequel de ses employés fait appel à ces services. Les employeurs sont donc conscients des besoins des employés et veulent y répondre.

Possibilités d'épargne variables

Les goulets d'étranglement financiers à long terme ont des conséquences pour les employés jusqu'à leur retraite. Selon l'enquête, les quatre groupes n'économisent que 6 % (violette), 7 % (rose), 8 % (jaune) et 10 % (vert) de leur salaire pour leur future retraite. Cela comprend également les cotisations d'épargne au fonds de pension. Mais plus des deux tiers des salariés n'ont pas confiance dans le système de sécurité sociale actuel et aimeraient épargner davantage pour leur vieillesse. En moyenne, les employés économisent 8 % de leur salaire pour leur retraite, mais aimeraient idéalement porter ce pourcentage à 13 %.

60 % des personnes interrogées déclarent qu'elles devraient épargner davantage pour leurs vieux jours. Ce chiffre est comparable à celui du Royaume-Uni, où il a augmenté de 13 points depuis 2013.

Fig. 2 : Manque de concentration et maladie en jours



Il n'est pas surprenant que pour les personnes âgées de 50 ans et plus, l'épargne pour la vieillesse soit la première priorité en matière de finances. Étonnamment, même chez un jeune employé sur trois, l'épargne-retraite figure parmi les trois principaux sujets financiers. De nombreux jeunes employés réfléchissent déjà à ce à quoi ressemblera leur plan de retraite. Un tiers seulement des personnes interrogées déclarent que leur employeur offre une gamme satisfaisante de prestations de retraite. Ceux qui offrent à leurs employés un choix d'avantages correspondant à leurs possibilités individuelles se positionnent comme des employeurs attractifs. Des solutions flexibles permettent aux employés de varier leurs cotisations d'épargne chaque année, en fonction de leurs possibilités financières. Dans l'enquête auprès des employeurs mentionnée précédemment, deux tiers des entreprises ont déclaré que leur plus grand défi consiste à satisfaire les besoins individuels de leurs employés. Elles considèrent la communication continue et des explications suffisantes en matière d'options de planification comme des obstacles possibles.

Toutefois, le jeu en vaut la chandelle, car la satisfaction des employés peut être améliorée. En fournissant des outils financiers et des possibilités d'épargne variables, les employeurs peuvent créer une plus-value significative pour les employés et ainsi minimiser les inconvénients pour l'entreprise résultant des soucis financiers des employés. En outre, il ne coûte rien à l'employeur d'offrir des possibilités d'épargne variables, puisque la contribution de l'employeur reste la même.

À propos de l'enquête « Global Benefits Attitudes Survey »

L'enquête Global Benefits Attitudes Survey 2019 / 2020 réalisée par Willis Towers Watson a mesuré les attitudes de plus de 40'000 employés de moyennes et grandes entreprises du secteur privé dans 27 pays. Plus de 750 employés suisses ont participé à l'enquête, qui a été menée entre juillet et septembre 2019. Les résultats sont divisés en quatre catégories : bien-être financier, préférences en matière d'avantages sociaux, dignité, attentes en matière de prévoyance professionnelle et santé & bien-être.

Impact sur les fonds de pension

Comment ces résultats affectent-ils les fonds de pension ? D'une part, les fonds de pension devraient examiner la possibilité de proposer des plans dits « facultatifs » dans lesquels l'employé peut décider s'il veut verser plus ou moins de cotisations dans le fonds de pension. C'est déjà le cas de nombreux fonds de pension, mais certains ne le proposent pas encore. Cela permet à l'employé de verser plus ou moins de cotisations au fonds de pension en un an, en fonction de sa situation financière. En outre, les fonds de pension peuvent fournir des outils avec lesquels un salarié peut simuler les effets de son choix de plan de prévoyance ou d'éventuels rachats ponctuels, et voir directement comment améliorer sa future rente. Ces outils de simulation ne sont actuellement proposés que par quelques fonds de pension. Il est essentiel que les employés soient régulièrement informés de ces options afin qu'ils puissent en bénéficier. Une bonne communication s'avère donc absolument essentielle.



Adam Casey
Head Corporate Retirement Consulting
adam.casey@willistowerswatson.com
+ 41 43 488 44 41



Michael Wieser
Senior Actuarial Consultant
michael.wieser@willistowerswatson.com
+ 41 43 488 44 39





Flexibilité des fondations collectives et communes

La majorité des entreprises suisses ont adhéré à une assurance collective pour la mise en œuvre de la prévoyance professionnelle, au sein d'une fondation collective ou commune. L'idée de base est que de nombreux petits éléments partageant des intérêts communs (entreprises, employés, volume d'investissement) s'associent pour former un ensemble plus grand, afin d'améliorer les résultats grâce à des économies d'échelle, d'optimiser les coûts ou de soutenir et mieux répartir les risques existants.

À cette fin, les institutions collectives et communes misent sur une croissance continue et durable. Cela implique qu'elles tiennent compte des intérêts des entreprises affiliées et qu'elles rendent leurs prestations attrayantes pour de nouvelles adhésions. L'attractivité peut notamment s'exprimer en proposant plus d'options de personnalisation que la concurrence.

Parler de personnalisation dans ce contexte entre fondamentalement en contradiction avec le but de structures communes plus étendues, ainsi qu'avec la mise en œuvre des exigences légales et la couverture des besoins de la

collectivité. Cependant, des employeurs, des employés et parfois aussi des conseillers expriment leurs besoins en matière de solutions individuelles. Il s'agit dès lors de savoir dans quelle mesure ces prétentions peuvent encore avoir leur place dans des structures communautaires allégées.

Que signifie concrètement la flexibilité dans le contexte de la prévoyance professionnelle ?

Si l'offre s'écarte de la norme, les points suivants figurent généralement sur la liste de souhaits :

- Définition spécifique des prestations et des droits aux prestations
- Taux de conversion différents à la retraite
- Options facultatives pour les salariés (cotisations, primes de risque)
- Influence sur l'investissement des actifs de prévoyance
- Catalogue spécifique de services

Point de vue

Une grande partie de ces prétentions proviennent du monde des fonds de pension autonomes, où la personnalisation constitue naturellement souvent une priorité. Exemple classique : la sortie d'un tel fonds de pension et le souhait subséquent de « tout » laisser comme c'était avant, notamment en ce qui concerne les dispositions des contrats de vente lors de la cession de parties d'une entreprise.

Une mise en œuvre réussie dans des institutions collectives ou communes échoue souvent parce que les paramètres déterminants sont spécifiés dans des règlements dits cadres pour de nombreux prestataires et donc également applicables à tous les fonds de pension affiliés. Non pas que cela soit pertinent en termes de gestion de ces institutions et des coûts qui en découlent, mais par le passé, les entreprises affiliées pouvaient souvent intégrer de nombreuses solutions individuelles dans leur propre réglementation.

Rentabilité et flexibilité, les mots d'ordre !

S'ils veulent se positionner avec succès sur le marché, les prestataires subissent une pression élevée en faveur d'une gestion simple et rentable. Il en découle naturellement de nouveaux gains d'efficacité grâce à la normalisation, souvent à l'encontre d'une offre personnalisée.

Trouver le bon équilibre dans ce domaine est un facteur-clé de réussite pour les prestataires de fonds de pension.

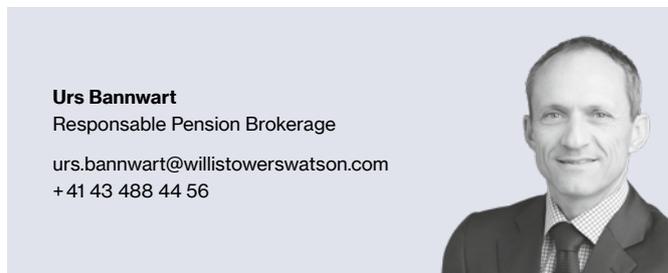
Dans le peloton d'arrivée

Il est intéressant d'observer qu'au cours des dernières années, les processus de normalisation ont contribué à une réduction progressive de la flexibilité. De nombreux prestataires ont reconnu qu'ils n'ont pas à proposer une solution dans tous les détails pour être suffisamment attractifs pour une croissance rentable ou efficace.

Néanmoins, il y a toujours une lueur d'espoir à l'horizon – des fonds de pension qui se positionnent davantage comme fournisseurs de solutions que de produits et qui essaient d'être plus innovants que leurs concurrents. Ils y parviennent généralement lorsque l'offre est principalement axée sur les besoins du client et veille à ne pas augmenter inutilement le degré de complexité existant.

Et c'est précisément là que la dématérialisation et les nouvelles technologies jouent un rôle décisif. Leur degré d'utilisation sera absolument central. Un coup d'œil sur le marché montre à quel point les différences sont encore énormes – de « l'annonce des employés au moyen d'un formulaire » à la « mutation directe en ligne » des clients, en passant par les « données critiques » du prestataire. Il y a de nouveaux acteurs qui s'établissent très rapidement grâce à leur approche numérique, ceux qui maîtrisent la transition et ceux qui ne pourront pas le faire, ou seulement après un long délai.

Les fondations collectives et communes seront bien avisées d'exploiter la marge de manœuvre légale afin de répondre aux besoins des entreprises et des assurés en matière de flexibilité. La dématérialisation y contribuera résolument.



Maintien de l'assurance après la fin des rapports de travail à partir de l'âge de 58 ans

Avec la réforme des prestations complémentaires entrera en vigueur au 1^{er} janvier 2021 également le nouvel art. 47a LPP. Celui-ci permettra aux assurés âgés de 58 ans révolus, et dont les rapports de travail ont été dissous par l'employeur, de maintenir leur prévoyance auprès de leur institution de prévoyance jusqu'à l'âge ordinaire de la retraite au plus tard, pour autant qu'ils n'exercent pas de nouvelle activité lucrative. Ce maintien pourra être offert exclusivement dans le domaine du minimum LPP et de la prévoyance enveloppante.

Grâce à cette possibilité, les assurés âgés concernés pourront toucher ultérieurement une rente de vieillesse de leur institution de prévoyance et ce malgré la fin de leurs rapports de travail. Le but de cette mesure est d'améliorer d'une part la prévoyance vieillesse pour ces personnes mais aussi de décharger le régime des prestations complémentaires. L'institution de prévoyance a l'obligation de proposer le maintien de la prévoyance, toutefois l'employé concerné peut choisir s'il souhaite y avoir recours ou non. Cette mesure contribue ainsi non seulement à la flexibilité mais aussi à l'individualisation de la prévoyance vieillesse.

Dans cet article, nous allons vous exposer certains aspects concernant la mise en œuvre et les modalités du maintien de l'assurance. A toutes fins utiles, vous trouverez en outre un aperçu de la nouvelle réglementation dans notre [360° Prévoyance | News du 1^{er} juillet 2020 : maintien de l'assurance en vertu du nouvel art. 47a LPP.](#)

Quelques aspects de mise en œuvre

En premier lieu, l'institution de prévoyance doit définir l'âge à partir duquel le maintien de l'assurance est proposé. Cet âge doit se situer entre 55 ans révolus et 58 ans révolus. Elle doit également déterminer, si le salaire assuré constituant la base pour le calcul des cotisations dues par l'assuré, peut être adapté au début ou au cours du maintien de l'assurance. À défaut de précisions réglementaires, le dernier salaire assuré est gelé, soit avec les éventuelles primes et autres éléments de salaire variables, à moins que le règlement de prévoyance n'exclue déjà ces éléments du salaire assuré.

En outre, des ajustements peuvent être prévues soit pour la couverture des risques et vieillesse, soit uniquement pour la prévoyance vieillesse. L'institution de prévoyance devra également décider si, elle souhaite offrir la possibilité d'une ou plusieurs réductions et / ou augmentations jusqu'au dernier salaire assuré en qualité d'assuré actif. Enfin, précisons qu'une réduction du salaire assuré à zéro pour la couverture des risques n'est pas envisageable.

S'agissant des formalités et des délais nécessaires à la mise en œuvre du maintien de l'assurance, ils devront également être réglés dans le règlement de prévoyance. En cas de violation de ces règles formelles, l'employé perdra son droit au maintien de l'assurance. Finalement, un aspect essentiel de cette nouvelle disposition est la garantie de l'information et de la communication tant avec l'assuré concerné mais aussi avec l'employeur.

Réglementations particulières

Dans certains cas de figures, des réglementations particulières doivent être mises en place notamment :

- dans les plans en primauté des prestations financés par l'employeur, il convient de définir le montant des cotisations que l'assuré doit verser pour pouvoir maintenir l'assurance,
- lorsque la prise en charge des cotisations de risque est intégrée dans le financement de l'employeur, il faut définir le montant des cotisations de risque dont l'assuré doit s'acquitter,
- lorsque l'employeur finance également des cotisations d'assainissement pour les assurés ayant maintenu la prévoyance, il faut qu'il s'engage sur une base conventionnelle.

En sus des modifications au niveau du règlement de prévoyance, l'institution de prévoyance doit également examiner s'il convient d'effectuer des adaptations dans les règlements d'organisation ou de liquidation partielle, mais aussi dans le contrat de réassurance ou le contrat d'affiliation, notamment en ce qui concerne l'inclusion en cas de transfert d'un collectif des assurés maintenant l'assurance.

Accords de résiliation

De nombreuses entreprises mettent régulièrement fin aux rapports de travail avec leurs employés plus âgés en concluant des accords de résiliation, soit pour réduire l'impact financier du licenciement, soit pour réduire le délai de résiliation. Les modalités et le contenu de tels accords varient considérablement. La question se pose donc de savoir s'il faut offrir aux employés dont les rapports de travail prennent fin avec la conclusion d'un accord de résiliation, la possibilité de maintenir l'assurance en vertu de l'art. 47a LPP :

- Selon la teneur de l'art. 47a LPP, les personnes dont les rapports de travail ont pris fin « en raison de la dissolution des rapports de travail par l'employeur » peuvent maintenir leur assurance. Cela implique donc une résiliation unilatérale de la part de l'employeur ou à tout le moins une résiliation à l'initiative de l'employeur. En revanche, en vertu du droit du travail, un accord de résiliation constitue une entente réciproque visant à mettre fin aux rapports de travail. Cet accord doit être conclu sur une base volontaire et sans pression, et doit comporter des avantages supplémentaires pour l'employé ou des renoncations réciproques. Par conséquent, se pose la question de savoir dans quelle mesure les exigences du droit du travail en matière d'accord de résiliation sont compatibles avec les exigences légales du maintien de l'assurance dans le cadre de la prévoyance.

- Du point de vue systémique, seules les personnes dont le salaire est soumis à l'AVS peuvent être assurées dans le cadre de la prévoyance professionnelle. Les exceptions à cette règle nécessitent une base juridique et doivent toujours être interprétées de manière restrictive (y compris celles prévues aux art. 33a et 47 LPP). Il s'agit donc essentiellement d'un argument allant à l'encontre de la prise en compte de l'accord de résiliation dans le cadre de l'application de l'art. 47a LPP.
- À l'inverse, il existe un besoin pratique d'offrir la possibilité du maintien de l'assurance aux personnes ayant conclu un accord de résiliation. Dans son bulletin de la prévoyance professionnelle n° 153 du 16 septembre 2020, l'Office fédéral des assurances sociales est d'avis que les personnes ayant conclu un accord de résiliation ont aussi la possibilité de maintenir l'assurance au sens de l'art. 47a LPP, si l'accord est conclu pour régler plus précisément la résiliation du contrat (par ex. indemnité de départ, libération, délai de résiliation plus long). Toutefois, le fardeau de la preuve incombe à l'employé qui doit prouver que l'initiative de la résiliation vient de l'employeur. On peut se demander si cette interprétation est, à tout le moins juridiquement, défendable. En effet, les avis divergent sur ce point et il restera à voir si une telle interprétation de l'art. 47a LPP résistera à l'examen d'un juge.
- Dans la pratique, la sécurité du droit en la matière est d'une importance cruciale, car en particulier pour les assurés dans ce type de décisions sont en jeu des implications de portée majeure. Pour les institutions de prévoyance, il est primordial de pouvoir se référer à des moyens de preuves simples et objectifs, ce afin de garantir l'égalité de traitement et éviter de procéder à des enquêtes et évaluations concernant les motifs de cessation des rapports de travail. Une démarche qui serait non seulement longue, mais aussi délicate notamment en ce qui concerne la protection des données. Par conséquent, le plus judicieux pour l'institution de prévoyance serait de s'appuyer sur une confirmation de l'employeur selon laquelle les rapports de travail ont pris fin à son initiative.

Autres aspects

Il convient par ailleurs de préciser qu'après un délai de deux ans de maintien de l'assurance, il n'est plus possible d'effectuer des versements anticipés EPL et les prestations de vieillesse ne peuvent plus être perçues sous forme de capital, sauf dans les plans qui prévoient exclusivement un versement sous forme de capital. Il faudra que les assurés soient informés afin qu'ils puissent planifier leur retraite et procéder aux adaptations nécessaires, comme par exemple mettre fin au maintien de l'assurance avant la fin du délai de deux ans s'ils souhaitent percevoir leur retraite (anticipée)

sous forme de capital dans les limites des dispositions réglementaires, par exemple pour rembourser un prêt hypothécaire encore en cours.

Dans le cas des rentes-pont AVS réglementaires qui sont financées par l'employeur, la question peut se poser de savoir si celles-ci sont également dues lorsqu'une personne bénéficiant du maintien de l'assurance met fin au maintien avant l'âge ordinaire de la retraite. Cela dépend des dispositions du règlement de prévoyance et peut être libellé en conséquence. Il convient toutefois de noter que, selon la loi, l'égalité de traitement avec les autres assurés actifs du même collectif est garantie aux personnes bénéficiant du maintien de l'assurance.

Une retraite partielle pendant la période de maintien de l'assurance est également envisageable en principe, dans la mesure où le salaire assuré est réduit pendant la période de maintien de l'assurance. Cela conduirait à un maintien partiel de l'assurance à un niveau réduit tout en bénéficiant d'une rente de vieillesse partielle. La question de savoir si une retraite partielle est possible en cas de maintien de l'assurance devrait également être clarifiée dans le règlement de prévoyance.

En ce qui concerne la disposition transitoire introduite fin septembre dans la LPP prévoyant que les employés de 58 ans révolus licenciés entre le 1er août 2020 et le 31 décembre 2020 peuvent également demander le maintien de leur assurance, il convient de garantir l'information entre l'employeur, l'institution de prévoyance et les assurés. Dans ce cadre, il semble judicieux d'inclure dans le règlement de prévoyance une disposition précisant le délai dans lequel les personnes concernées doivent décider du maintien de l'assurance.

Délimitations

La nouvelle possibilité de maintien de l'assurance doit être distinguée de l'affiliation externe prévue à l'art. 47 LPP, qui permet à « **tous** » les assurés de maintenir leur assurance pendant deux ans au maximum. L'institution de prévoyance peut également définir des conditions plus restrictives que celles prévues par la loi étant donné qu'il s'agit d'une disposition facultative. D'ailleurs cette disposition n'est en pratique que rarement proposée par les institutions de prévoyance.

Enfin, relevons encore que la possibilité pour les assurés de maintenir leur assurance au niveau du dernier salaire assuré après avoir atteint l'âge de 58 ans, si celui-ci diminue de moitié au plus (art. 33a LPP), est également facultative pour les institutions de prévoyance.

Conclusion

Avec cette nouvelle mesure, le législateur veut protéger les employés plus âgés des conséquences négatives du licenciement avant l'âge de la retraite ordinaire. Avec les possibilités de retraite anticipée, de retraite partielle, de maintien du salaire assuré antérieur conformément à l'art. 33a LPP et l'assurance externe conformément à l'art. 47 LPP, la loi offre un large éventail de possibilités pour proposer des solutions personnalisées aux salariés. La situation particulière de l'institution de prévoyance, le nombre d'assurés et l'employeur sont des facteurs à prendre en compte dans la mise en œuvre. Une offre favorable aux assurés, avec la plus grande flexibilité possible en termes d'âge et d'options, doit être comparée avec la charge administrative et les alternatives disponibles.

Pour que les assurés puissent utiliser au mieux les possibilités offertes, ils doivent y réfléchir et s'y préparer au mieux. Les institutions de prévoyance et les employeurs sont invités à tenir compte des exigences accrues auxquelles doivent répondre les assurés en leur offrant toutes les informations et les conseils nécessaires.



Angelica Meuli

Senior Legal Consultant Retirement

angelica.meuli@willistowerswatson.com

+41 21 321 68 10

Evelyn Schilter

Head of Legal Retirement

evelyn.schilter@willistowerswatson.com

+41 43 488 44 79



Elite Fondation 1e – Interview de Monsieur Aldo Bussien, Président d'Elite Fondation 1e et d'Elite Fondation de prévoyance

Introduction

Nous avons eu le plaisir d'interviewer Monsieur Aldo Bussien, Président des Conseils de fondation d'Elite Fondation 1e et d'Elite Fondation de prévoyance qui nous a dévoilé les tenants et aboutissants de la nouvelle Fondation 1e créée en juin 2019.

Quelles circonstances ont motivé la création d'Elite Fondation 1e ?

Dès sa création en 2007, Elite Fondation de prévoyance proposait aux entreprises affiliées deux catégories à choix pour la gestion des avoirs de prévoyance hors-obligatoires :

- Catégorie A « collective » : un seul portefeuille constitué de l'ensemble des avoirs de prévoyance des assurés d'une même caisse de pensions ;
- Catégorie B « individualisée » : un portefeuille séparé par assuré assurant un salaire supérieur à CHF 127'980 (au 1^{er} janvier 2019) et avec un choix individuel de la stratégie de placement parmi dix stratégies proposées par la Fondation.

Avec l'entrée en vigueur le 1^{er} octobre 2017 des nouvelles dispositions légales qui ne permettaient plus de gérer des caisses de pensions « collectives » et « individualisées » au sein d'une seule et même fondation, nous avons dû prendre un certain nombre de mesures. Ainsi depuis le 1^{er} janvier 2020, seuls les assurés de la catégorie A font partie d'Elite Fondation de prévoyance. Quant aux assurés de la catégorie B, nous les avons transférés auprès d'Elite Fondation 1e créée à cet effet.

Quelles spécificités différencient Elite Fondation 1e des autres fondations 1e ?

Bien que la création de Elite Fondation 1e soit récente, nous bénéficions de plus de dix ans d'expérience dans la prévoyance hors-obligatoire de type 1e. En effet, nous proposons cette solution au préalable au sein d'Elite Fondation de prévoyance. Ainsi, nous avons pu accumuler une expérience et une connaissance considérable en matière de

gestion des problématiques légales et fiscales associées. Cela nous permet de proposer des solutions qui répondent au besoin des entreprises tout en minimisant les risques pour les assurés.

Dans le cadre des plans 1e, un élément clé consiste dans le choix du gestionnaire de fortune et la possibilité de pouvoir en changer, lorsque les circonstances l'exigent. Dans cette optique nous offrons auprès d'Elite Fondation 1e un choix très diversifié de gestionnaires de fortune.

De plus, contrairement aux banques qui créent des fondations 1e avec pour objectif principal de gérer la fortune de leurs fondateurs par le biais de leurs propres fonds de placement, Elite Fondation 1e a quant à elle pour objectif principal de répondre aux besoins en prévoyance et fiscalité spécifiques des entreprises et assurés. En outre, Elite Fondation 1e offre une couverture des risques très concurrentielle sur le marché.

Quels sont les principales différences entre Elite Fondation 1e et Elite Fondation de prévoyance ?

Comme mentionné, Elite Fondation 1e est une solution individualisée qui n'assure que la partie des salaires qui excède CHF 127'980 mais au maximum CHF 853'200 (salaire maximal assurable LPP). Chaque assuré dispose de son propre portefeuille et peut choisir sa stratégie de placement parmi celles proposées par la Fondation.

Etant donné que depuis le 1^{er} octobre 2017 la protection offerte par les articles 15 et 17 LFLP ne s'applique plus aux plans 1e, les entreprises soumises aux normes comptables internationales IFRS ou US GAAP adhérant à Elite Fondation 1e n'ont plus l'obligation de tenir compte des engagements découlant de la prévoyance professionnelle dans leur bilan, ces plans étant qualifiés comme des « defined contributions (DC) plans » selon la norme IAS 19.

Elite Fondation de prévoyance offre une alternative intéressante aux entreprises qui ne satisfont pas aux exigences salariales pour la mise en place d'un plan 1e. Il s'agit d'une solution collective assurant une partie ou la totalité du salaire hors-obligatoire (tout salaire inférieur à CHF 24'885 et / ou supérieur à CHF 85'320 mais au maximum CHF 853'200). Elite Fondation de prévoyance peut faire bénéficier les assurés de prestations de prévoyance complémentaires même sur des salaires inférieurs.

Le comité de chaque caisse de pension de Elite Fondation de prévoyance choisit, parmi les stratégies de placement proposées, une stratégie pour sa caisse de pensions. Il n'y a donc qu'un seul portefeuille pour tous les assurés d'une même caisse de pensions. Ainsi, et contrairement à Elite Fondation 1e, chaque caisse de pensions doit constituer des réserves de fluctuations de valeurs dont le niveau dépend de la stratégie de placement choisie par le comité.

Par conséquent, le choix entre ces deux fondations dépendra souvent de la structure, du niveau des salaires et des objectifs de l'entreprise, par exemple :

- S'il s'agit d'offrir aux cadres d'une entreprise dès CHF 127'980 de salaire, une solution complémentaire, flexible et individuelle à une couverture déjà existante, et que l'entreprise ne souhaite pas être impactée au niveau des normes IAS 19, la solution offerte par Elite Fondation 1e sera sans doute la plus optimale.
- Si les salaires, les objectifs ou la structure de la société ne permettent pas la mise en place d'un plan 1e, Elite Fondation de prévoyance offre la possibilité d'assurer la partie hors-obligatoire (sur-obligatoire et sous-obligatoire) d'un collectif d'employés, y compris les bas revenus. Par ailleurs, le potentiel de rachats de Elite Fondation de prévoyance est supérieur à celui des plans 1e.

Force est de constater qu'une combinaison entre ces deux solutions est envisageable et peut permettre d'atteindre simultanément tous ces objectifs.

Afin de pouvoir choisir la meilleure solution pour chaque entreprise, nos conseillers professionnels effectuent à cet effet une étude des besoins et des objectifs de l'entreprise permettant de mettre en exergue la ou les solution(s) qui délivreront les résultats souhaités. En conclusion, grâce à la complémentarité des deux fondations, nous sommes en mesure de répondre à la totalité des besoins en couverture hors-obligatoire de toute entreprise, quelque-soit son domaine d'activité ou sa taille.

Quels choix l'employeur et les assurés ont-ils individuellement dans leur plan 1e ?

Elite Fondation 1e offre un complément de couverture à la couverture de prévoyance déjà existante sous la forme d'un plan minimum LPP ou d'une couverture de prévoyance étendue. Ainsi, l'employeur peut :

- Choisir le cercle des employés assurés en définissant un collectif sur la base de critères objectifs tels que salaire assuré, âge, nombre d'années de service, fonction exercée, situation hiérarchique ;
- Choisir son plan de prévoyance, en définissant le niveau d'épargne souhaité (entre 10 % et 25 %) et la couverture de risques parmi trois plans prédéfinis ou un plan flexible dans lequel l'employeur peut personnaliser la couverture des risques ; et
- Sélectionner librement un gestionnaire de fortune parmi ceux qui sont proposés par Elite Fondation 1e.

S'agissant de l'employé, celui-ci peut :

- Choisir une stratégie parmi celles qui sont proposées par Elite Fondation 1e. A noter que la Fondation peut proposer jusqu'à dix stratégies par caisse de pensions dont une dite à « faible risques » selon les dispositions de l'art. 53a OPP2 ;
- Changer de stratégie à tout moment s'il désire augmenter ou réduire le risque ;
- Modifier l'ordre des bénéficiaires du capital-décès dans les limites des dispositions réglementaires.

Comment WTW vous a aidé durant les différentes étapes de la création d'Elite Fondation 1e ?

La création d'une nouvelle fondation, dans le cadre de la scission d'une fondation existante, nécessitant le transfert d'une partie des entreprises, assurés et actifs associés est un projet complexe qui nécessite des compétences et ressources en prévoyance, fiscalité et finance. Elite Fondation 1e a bénéficié de l'expertise de Willis Towers Watson dans le pilotage de cet important projet, l'élaboration des règlements, la gestion des experts impliqués ainsi que les négociations avec les autorités compétentes.

L'expérience et la compétence des collaborateurs de Willis Towers Watson a permis le succès de cette opération. Ainsi, grâce à cette collaboration, Elite Fondation 1e était comme prévu totalement opérationnelle au 1^{er} janvier 2020.

Nous remercions Monsieur Aldo Bussien pour cet interview.



Angelica Meuli

Senior Legal Consultant Retirement

angelica.meuli@willistowerswatson.com

+41 21 321 68 10

Point de vue employé : une flexibilisation de la prévoyance est-elle nécessaire ?

Contexte général

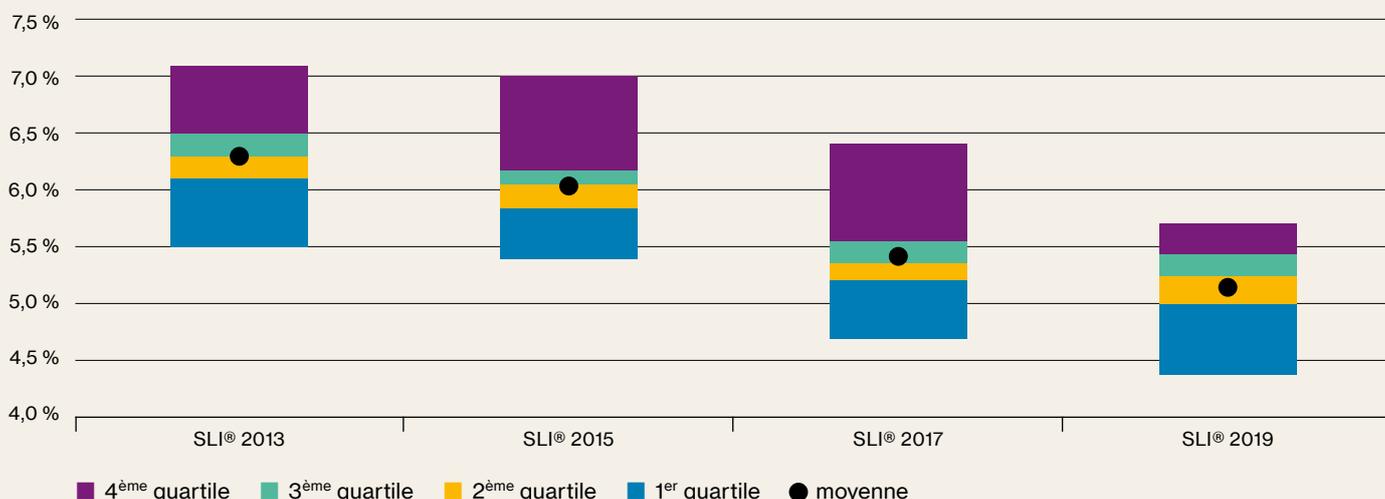
Selon la récente enquête mondiale sur les tendances des prestations offertes aux employés publiée par Willis Towers Watson, les employeurs sont désormais particulièrement soucieux de la satisfaction de leurs employés auprès des multiples générations dont les attentes et les préoccupations sont bien différentes.

Ainsi, le système de prévoyance suisse n'y est pas épargné et requiert de plus en plus de flexibilisation et d'individualisation, bien que sa structure sociale actuelle à trois niveaux demeure une référence de niveau mondial. L'accent est mis sur la prévoyance professionnelle, ou deuxième pilier, qui

repose principalement sur un système de capitalisation dans lequel chaque individu finance sa prévoyance conjointement avec l'employeur et les intérêts perçus. Les plans 1e sont un exemple bien documenté d'individualisation de la prévoyance, mais existe-t-il d'autres éléments à considérer ?

En premier lieu et dans un contexte de faibles taux d'intérêt, exacerbé par la pandémie actuelle et l'augmentation de l'espérance de vie, la baisse des taux de conversion est une tendance claire des dernières années sur tout le marché, tel que le montre le graphique ci-dessous provenant de la récente étude de comparaison des plans de prévoyance des sociétés du SLI® publiée par Willis Towers Watson (fig. 1).

Fig. 1 : Taux de conversion pour un homme de 65 ans



Source : Comparaison des plans de prévoyance des sociétés du SLI® 2019.

En deuxième lieu, nous constatons une nette diminution de la rémunération des avoires de vieillesse comme tiers cotisant, impactant d'autant plus l'épargne disponible au moment de la retraite. De plus, l'impact combiné de ces effets touche principalement les assurés actifs des caisses de pension, puisque les rentiers ont des garanties en place préservant le niveau de leur rente.

Mesures considérées

Afin de lutter contre l'impact de ces effets et afin de traiter plus équitablement certaines catégories d'assurés et de générations, de plus en plus de caisses de pensions proposent désormais des éléments additionnels de flexibilisation et d'individualisation et reconsidèrent leurs solutions de prévoyance. Plus précisément, les solutions suivantes sont envisagées :

Taux de conversion

Par exemple, un taux de conversion distinct si l'assuré est marié ou célibataire lors du départ à la retraite. Dans le cas d'un célibataire, le taux de conversion actuariel serait ainsi plus élevé. Il est aussi possible d'envisager des taux de conversions différents pour une partie du capital (en dessous d'un seuil) garantissant des rentes élevées et un taux de conversion actuariellement neutre pour une deuxième partie du capital (au-delà du seuil). D'autres fondations proposent aujourd'hui des rentes à taux de conversion neutre, mais avec des rentes bonus qui sont versées en fonction

des rendements et du degré de couverture. Dans ces approches, il s'agit désormais de répercuter ces différences au départ à la retraite en appliquant des taux de conversion réglementaires différents. Cependant, cette manière de procéder pourrait mener à de l'antisélection car la majorité des caisses de pensions actuelles, en particulier les fondations collectives, proposent des taux de conversion uniques. Une plus grande individualisation et flexibilisation des taux de conversion pourrait apporter une meilleure équité intergénérationnelle mais demande davantage de gouvernance.

Echelles de cotisations flexibles

Cette tendance à la flexibilisation individuelle est soutenue par une législation changeante, en particulier l'autorisation depuis une quinzaine d'années pour les caisses de pension de proposer jusqu'à trois échelles de cotisations différentes sous certaines conditions légales (fig. 2).

Ainsi, comme le montre le graphique ci-contre provenant de la récente étude de comparaison 2019 des plans de prévoyance des sociétés du SLI® publiée par Willis Towers Watson, plus de 90 % des entreprises de l'indice de référence proposent désormais un choix d'échelle de cotisations à sélectionner par les assurés ; cette mesure est très populaire et permet une contribution plus ou moins élevée selon la situation personnelle de chacun qui peut être modifiée annuellement selon la période de vie du membre assuré. Il convient de noter que cette option offerte par la caisse n'a aucune incidence sur les cotisations de l'employeur, mais impacte toutefois l'éventuelle perte sur taux de conversion au départ à la retraite pour la part accumulée par le collaborateur selon les dispositions de la caisse de pension.

Fig. 2 : Entreprises offrant la possibilité aux employés de choisir leurs taux de cotisation (nombre d'entreprises en %)



Source : Comparaison des plans de prévoyance des sociétés du SLI® 2019.

Un départ à la retraite flexible et une retraite progressive

L'âge de la retraite constitue également un sujet sociétal sensible qui a notamment fait partie intégrante du sujet de la votation Prévoyance vieillesse 2020 rejetée par le peuple en 2017. Il est actuellement fixé à 65 ans pour les hommes et 64 ans pour les femmes dans le premier pilier. Cependant, on observe une tendance croissante à l'uniformisation de l'âge de la retraite à 65 ans pour les hommes et les femmes dans la prévoyance professionnelle, tout en proposant une flexibilisation totale dès 58 ans et jusqu'à 70 ans. Ainsi, cela permet aux assurés, et selon leurs conditions de travail, niveau de santé, intérêt pour leur travail ou besoin financier, de prendre une retraite anticipée ou de retarder leur départ à la retraite. On parlera alors d'ajournement de la rente de vieillesse. En sus, il devrait être possible de prendre une retraite partielle en passant progressivement du statut de travailleur à celui de retraité.

Le concept de retraite complète, du jour au lendemain et à l'âge ordinaire de retraite, est maintenant complètement dépassé et mérite réflexion auprès des caisses de pension. D'un point de vue législatif, tous ces éléments sont prévus par la réforme AVS21 qui devrait entrer en vigueur le 1^{er} janvier 2022 et qui prévoit également un échelonnement des paiements à la retraite, et même la possibilité de maintenir la prévoyance vieillesse en cas de réduction du salaire. Nous vous invitons à suivre les évolutions de ces mesures qui auront un impact conséquent sur la prévoyance vieillesse de tous les assurés en Suisse.

Prestations de risques

Nous tenons également à mentionner que les prestations de risques, c'est-à-dire la protection contre le décès et l'invalidité, peuvent également être flexibles, sans coût supplémentaire pour l'employeur. Ce dernier peut proposer une rente de conjoint survivant de base correspondante par exemple à 60 % du salaire assuré, mais avec possibilité pour l'assuré de bénéficier d'une réversion de 80 %, moyennant un financement additionnel de sa part. D'autres variantes sont également possibles.

Il est cependant important de noter que l'individualisation rend les plans de prévoyance plus compliqués en termes de compréhension et de gestion et entraîne également des frais administratifs additionnels. Il s'agit alors de trouver un compromis entre uniformisation et personnalisation, compte tenu de la grandeur de l'entreprise, du niveau de protection souhaité et des ressources et connaissances disponibles du plan de prévoyance.

En conclusion

Nous suggérons aux entreprises de se diriger vers une flexibilisation de leur plan de prévoyance, notamment concernant l'âge de la retraite et la proposition de plusieurs échelles de cotisations afin de prendre en compte l'évolution actuelle et l'arrivée de la nouvelle génération sur le marché du travail (aujourd'hui, près de 5 générations différentes se côtoient sur le marché du travail). Celle-ci est en effet davantage préoccupée par la souplesse des horaires, le lieu de travail, mais également le taux d'activité qui est de plus en plus réduit afin de permettre un meilleur équilibre entre vie professionnelle et personnelle de chaque individu. Il serait ainsi judicieux d'ajuster d'autres paramètres techniques, comme rendre la déduction de coordination proportionnelle au taux d'activité afin de ne pas affaiblir la prévoyance de cette génération, voire même d'assurer une meilleure équité entre les actifs et les rentiers. Il faut aussi tenir compte de la récente pandémie

qui a probablement changé le monde du travail ainsi que le besoin des employés pour un meilleur équilibre entre les besoins financiers, émotionnels et sociaux dans un univers de communication et d'échanges toujours plus digital et flexible. Finalement, les employeurs doivent également suivre tout développement législatif futur, en particulier le projet de réforme AVS21 qui a pour objectif d'assurer l'équilibre financier du premier pilier mais qui aura également des impacts sur la prévoyance professionnelle.



Guillaume Hodouin

Head Retirement Romandie

guillaume.hodouin@willistowerswatson.com

+ 41 21 321 68 06

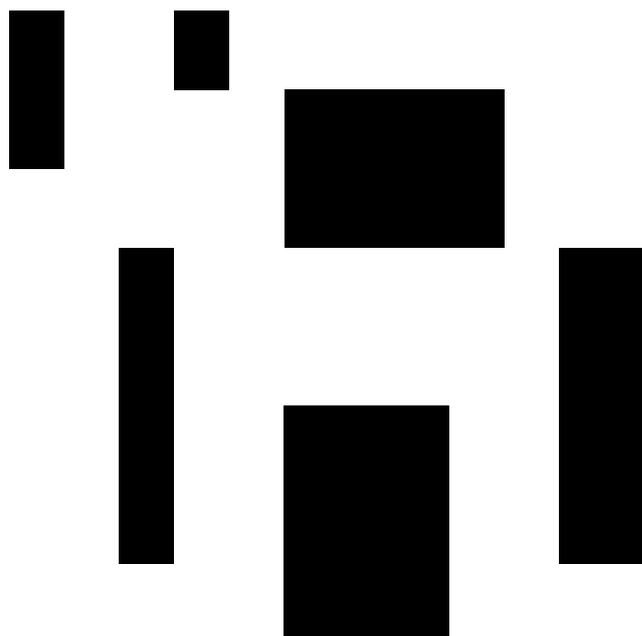


Valentin Meusy

Actuarial Consultant

valentin.meusy@willistowerswatson.com

+ 41 21 321 68 08



Possibilités de gestion des risques au niveau du plan de prévoyance

Pertes sur les retraites

La crise du coronavirus de ces derniers mois, avec les turbulences sur les marchés financiers, a secoué les fonds de pension, même si la plupart des indices des marchés des capitaux, qui avaient profondément chuté dans l'intervalle, se sont redressés (à partir d'août 2020). Dans ce contexte, la question des taux de conversion redevient un sujet d'actualité. Le taux de conversion est une garantie nominale de paiement de la rente basée sur l'épargne-retraite accumulée.

Cette situation ne serait pas autrement dramatique si le taux de conversion n'incluait pas simultanément un rendement nécessaire des actifs, l'intérêt technique implicite, qui doit être atteint chaque année pour que les paiements durent jusqu'à la fin de vie prévue, c'est-à-dire environ 20 à 25 ans pour une rente de vieillesse et cinq autres années pour la rente du conjoint / partenaire coassuré. Le niveau de ce taux d'intérêt implicite est un facteur décisif dans la détermination du taux de conversion. Pour un taux de conversion LPP de 6,8 % tel que prescrit par la loi, il faut un rendement de la fortune de près de 5 % (intérêt technique implicite de 5 %) – chaque année – afin que le capital de vieillesse initial dure jusqu'à la fin de la vie (prévue).

Redistribution malgré des provisions ? Oui, justement pour cette raison

Des provisions pour pertes sur les retraites sont constituées afin de combler l'écart entre le taux d'intérêt technique implicite de 5 % et le taux d'intérêt technique du fonds de pension (en moyenne environ 2 %). Nous partons du principe que l'espérance de vie est correctement prise en compte. Bien que les provisions aient pour effet un processus de retraite neutre en termes de degré de couverture, elles ne financent pas la perte sur les retraites. En effet, les provisions doivent être reconstituées sans cesse pour les années suivantes. Les provisions dans les fonds de pension sont toujours nécessaires lorsqu'il faut s'attendre à des fluctuations de risques ou en cas de promesses de prestations non financées, ou insuffisamment. Une provision pour perte sur les retraites signifie que la rente de vieillesse n'est pas entièrement financée par le capital retraite épargné.

Les fonds nécessaires à la constitution de la provision proviennent généralement des revenus des investissements, qui peuvent ensuite être utilisés pour financer les pertes sur les retraites et non pour rémunérer les avoirs de vieillesse. Il s'agit de redistribution des fonds de la prévoyance.

Plus la redistribution systématique au détriment des jeunes dure – par jeunes, on entend tous ceux qui n'ont pas encore pris leur retraite – plus elle est destructrice pour le 2^e pilier. Le credo de la prévoyance professionnelle – chacun épargne pour sa propre retraite – perd en crédibilité, l'éternelle redistribution des pertes sur les retraites devient un problème à long terme et n'est pas viable.

Le taux d'intérêt réalisable devient incalculable

La redistribution est une conséquence de la longue chute des taux d'intérêt ainsi que de taux d'intérêt extrêmement bas, voire négatifs, depuis plusieurs années et qui résultent de problèmes économiques non résolus. Par le passé, les taux de conversion n'étaient pas réduits au niveau requis (sur la base des intérêts) au motif que le plan de prévoyance ne serait alors plus intéressant. Ce que l'on oublie, c'est que la rente de vieillesse n'est pas déterminée par le seul taux de conversion, mais aussi par le niveau des cotisations et le taux d'intérêt crédité.

Depuis des années, nous opérons dans un environnement de marché des capitaux extrêmement volatile, qui est à son tour massivement influencé par la politique monétaire des banques centrales. En raison de ces facteurs externes, il n'est en effet plus possible pour les fonds de pension de calculer un taux d'intérêt à long terme avec la certitude nécessaire. La durabilité signifie donc aussi et surtout être capable de faire face à ces tensions et incertitudes. En l'absence de possibilité de planification à long terme des revenus d'investissement, les fonds de pension et le législateur doivent se demander comment contrer ce phénomène. Étant donné que la responsabilité des marchés des capitaux et des banques centrales ne peut pas être invoquée et que la redistribution au niveau actuel va probablement miner la confiance dans le 2^e pilier, la seule option est d'éliminer en grande partie le risque de taux d'intérêt des fonds de pension inclus dans la rente.

Des solutions durables

Pour obtenir des prestations durables de la part des fonds de pension, il n'y a que quatre approches possibles qui permettraient de résoudre réellement le problème :

▪ Éviter le versement de rentes

Éviter complètement le versement de rentes qui sont devenues pratiquement incalculables sur une longue période dans l'environnement actuel. Le capital vieillesse est donc versé en une fois. La tendance aux plans 1e va bien sûr aussi dans ce sens.

▪ Limiter le versement de rentes

Le montant des rentes peut être limité, par exemple en ne convertissant qu'une partie des avoirs de vieillesse en rente ou en versant des rentes pendant une période limitée avec une participation finale aux bénéfices.

▪ Rente sans risque avec participation aux bénéfices

Dans le cas d'une rente sans risque avec participation aux bénéfices, la rente de base serait calculée avec un taux de conversion extrêmement prudent (par exemple taux d'intérêt technique de 0 % avec les tables générationnelles, ce qui correspond à un taux de conversion d'environ 3,7 %). Cela signifie qu'à moyen et long terme, les revenus réels des investissements devraient être supérieurs au taux d'intérêt calculé. Les excédents réalisés grâce à une bonne performance globale de l'investissement pourraient alors être versés chaque année sous la forme d'une 13^e rente ou être utilisés pour augmenter les rentes.

▪ Rentes variables

Les rentes variables sont calculées sur la base d'un taux de conversion reposant sur un taux d'intérêt du marché (0,5 % à 1,5 % d'intérêt technique, ce qui correspond approximativement à un taux de conversion de 4 % à 4,6 %). Ce taux d'intérêt est un « best estimate ». En raison de la forte volatilité des marchés, la performance réelle du fonds sera supérieure ou inférieure au taux d'intérêt calculé. Si l'on veut éviter les effets de redistribution en termes d'équité générationnelle, cette sur- / sous-performance devrait être compensée par des ajustements de rente (positifs et négatifs), ce qui entraîne des fluctuations des rentes. Bien entendu, différentes variantes de mise en œuvre sont envisageables : des tampons pourraient être créés pour amortir les fluctuations, ou la rente totale pourrait être divisée en une partie garantie et une partie variable non garantie.

Considérées de manière superficielle, ces approches peuvent ressembler à une réduction des prestations. En réalité cependant, les prestations assorties de garanties inhérentes moins élevées requièrent des provisions beaucoup plus faibles, ce qui augmente le montant global des prestations versées aux assurés. Les provisions sont constituées à partir des revenus des investissements et ne peuvent être distribuées. Elles représentent jusqu'à 25 % du capital prévoyance.

Fig. 1 : Rente viagère temporaire, 20 ans avec 2 % de participation annuelle au rendement



Le point commun de toutes les approches décrites est que les fonds de pension ne sont pas obligés de faire des promesses aujourd'hui qu'ils ne pourront tenir demain que par le biais d'une redistribution. En conséquence, ces approches n'impliqueraient pas non plus de provisions pour pertes sur les retraites (ou seulement des provisions marginales), et les revenus d'investissement seraient disponibles pour les assurés actifs, qui assument également les risques du fonds de pension.

Vers un avenir à l'épreuve des crises

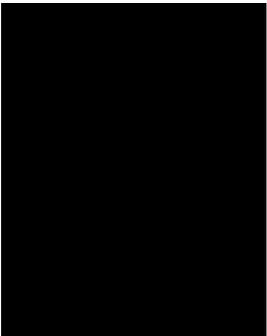
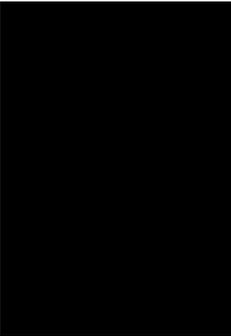
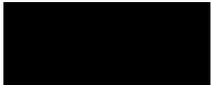
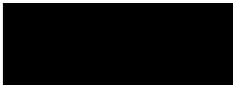
En raison de la forte volatilité des marchés des capitaux, l'environnement des fonds de pension a tellement changé que les anciennes recettes ne fonctionnent plus. Le risque d'investissement et d'intérêt inclus dans les taux de conversion ne peut plus être supporté par les fonds de pension dans la pratique si l'on ne veut pas mettre en danger les fonds et le système du 2^e pilier dans son ensemble. Les assurés actifs, les employeurs ou la collectivité pourraient en principe aussi en assumer les risques. Toutefois, aucun de ces groupes de parties prenantes ne semble apte à assumer ces risques à long terme. À cet égard, la seule alternative est de ne pas forcer les fonds de pension à faire des promesses qu'ils ne peuvent pas tenir afin de leur permettre de se préparer à affronter un monde volatile sans taux d'intérêt réels. Étant donné qu'en temps de crise, les faiblesses d'un système sont révélées et les tensions exacerbées, se préparer à relever les défis de demain signifie aussi apprendre à surmonter les crises.



Christian Heiniger
Expert en caisse de pensions CSEP
christian.heiniger@willistowerswatson.com
+ 41 43 488 44 04



Rolf Amrein
Expert en caisse de pensions CSEP
rolf.amrein@willistowerswatson.com
+ 41 43 488 44 19





Options de conception flexibles dans les plans 1e du point de vue actuariel

Les plans de prévoyance surobligatoires avec choix individuel de la stratégie de placement conformément à l'art. 1e OPP2 se caractérisent principalement par un degré élevé de flexibilité et de possibilités de personnalisation en matière de placement. Toutefois, il ne faut pas oublier que les différents paramètres du plan jouent également un rôle important dans la conception du niveau des prestations et permettent une planification souple, à savoir :

- Le seuil d'entrée en ce qui concerne le salaire à assurer
- Le montant des cotisations d'épargne et la répartition entre employé et employeur
- Possibilité de rachat de rentes au départ à la retraite auprès d'une assurance
- La structure de la table de rachats

Seuil d'entrée

Selon la loi, les plans dits 1e permettent l'assurance des éléments de salaire actuellement supérieurs à 127'980 francs. Nous observons une variabilité relativement importante sur le marché à cet égard. Dans la plupart des cas, le seuil d'entrée se situe entre le minimum légal susmentionné et environ CHF 200'000. Des seuils d'entrée plus élevés sont rarement observés. Ce paramètre régule d'une part le nombre d'employés inclus dans le plan et d'autre part le montant du salaire qui doit être assuré dans le plan, ce qui induit en conséquence différents niveaux de prestations.

Cotisations d'épargne

Comme les plans 1e sont purement facultatifs, il n'y a pas d'exigence minimale quant au montant des cotisations. Souvent, une certaine contribution minimale est choisie afin d'éviter de devoir prélever de faibles montants qui seraient disproportionnés par rapport à la charge administrative. Ici aussi, les dispositions de l'art. 1 OPP2 s'appliquent comme limite supérieure, ce qui signifie que le total des cotisations réglementaires de l'employeur et de l'employé qui servent à financer les prestations de vieillesse ne doit pas dépasser 25 % de tous les salaires assurables soumis à l'AVS. L'employeur doit également payer au moins 50 % des cotisations.

Rachat de rentes

En général, les plans 1e n'offrent que des prestations en capital au moment de la retraite. Toutefois, s'il est possible de trouver un réassureur pour garantir les obligations correspondantes à la retraite en versant l'avoir de vieillesse sous forme de rente, cela permet une option de conception supplémentaire pour les plans 1e. Les faibles taux de conversion constituent cependant le principal problème dans l'environnement actuel du marché, car ils font souvent apparaître le retrait du capital de prévoyance comme la seule alternative viable.

Ces trois paramètres constituent également la base de la définition de l'objectif de performance du plan et donc aussi de la table de rachats.

Table de rachats

Les tables de rachats peuvent être fondamentalement différents d'un plan de prévoyance à l'autre, même s'ils ont les mêmes paramètres de base. En effet, plusieurs paramètres sont flexibles lors de la création des tables de rachats, tels que les intérêts crédités sur les avoirs de vieillesse ou les augmentations de salaire. Pour les plans 1e, le législateur a défini les critères d'élaboration des tables de rachats à l'art. 1, al. 5, OPP2, afin de respecter le principe d'adéquation. Cette disposition stipule que « pour le calcul du montant maximal de rachats, des cotisations supérieures à 25 % en moyenne du salaire assuré par année de cotisations possible, intérêts non compris, ne peuvent pas être prises en compte ». Ce texte a été interprété différemment par les divers acteurs de la prévoyance professionnelle.

Le 10 décembre 2019, la Chambre suisse des experts en caisses de pensions (« CSEP ») a publié une prise de position sur ce sujet, qui précise que la rémunération des avoirs de vieillesse peut être prise en compte lors de l'élaboration de la table de rachats, pour autant que la limite de cotisation maximale de plus de 25 % du salaire assuré en moyenne ne soit pas dépassée. L'élaboration des tables de rachats pour les plans 1e ne doit pas différer de celle des plans de base (dans la limite du montant maximal).

La Commission de haute surveillance de la prévoyance professionnelle (CHS PP) a pris une position opposée dans un communiqué du 8 avril 2020. Elle a indiqué qu'un traitement différent dans l'élaboration des tables de rachats dans les plans 1e était justifié à plusieurs égards. La CHS PP a ainsi confirmé la pratique des autorités de surveillance qui n'acceptent pas la prise en compte des intérêts sur les avoirs de vieillesse si les cotisations d'épargne moyennes sont inférieures à 25 % par an.

Vous trouverez ci-dessous un tableau montrant les effets de la prise en compte des intérêts lors de l'élaboration d'une table de rachats avec bonifications de vieillesse constantes de 15 % entre l'âge de 25 et 65 ans (fig. 1).

Pour un plan 1e avec bonifications de vieillesse constantes de 15 % entre l'âge de 25 et 65 ans et un taux d'intérêt de 2 % sur l'avoir de vieillesse, le potentiel de rachat augmente à environ 900 % du salaire assuré à 65 ans contre environ 600 % du salaire assuré sans tenir compte des intérêts. En supposant un salaire assuré de CHF 50'000 dans un plan 1e, la différence s'élève à environ CHF 150'000 de potentiel de rachat supplémentaire à l'âge de 65 ans si l'on tient compte des intérêts. Cet exemple montre comment les différentes interprétations de l'art. 1, al. 5, let. b, OPP2, influent sur la conception des plans 1e et sur le potentiel de rachat des personnes assurées.

Il semblerait que le communiqué de la CHS PP soit devenu la norme à suivre pour les plans 1e et que la flexibilité permettant de tenir compte de l'intérêt crédité dans la conception des tables de rachats a donc été supprimée. Du point de vue actuariel, les plans 1e offrent encore de la flexibilité dans la définition du niveau du seuil d'entrée et du volume assuré dans le plan 1e, dans la structure des cotisations d'épargne et dans l'octroi de la possibilité de racheter des rentes par le biais d'un contrat d'assurance-vie au moment de la retraite.

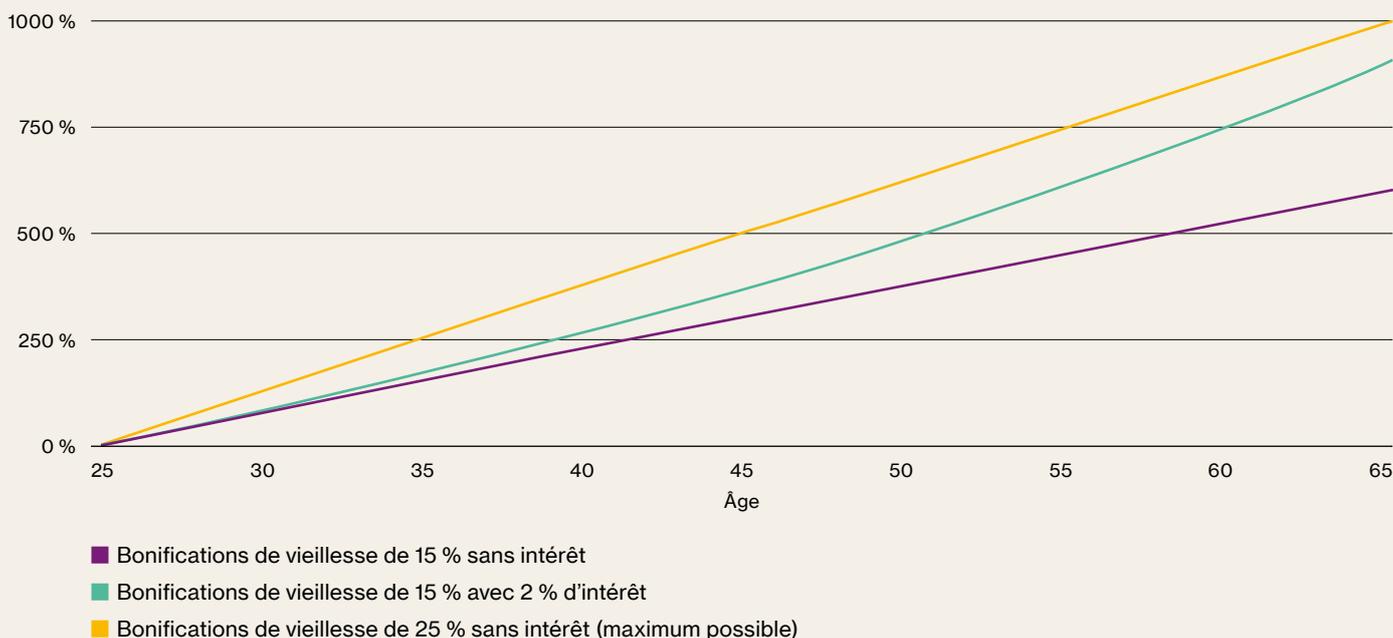


Ramzi Richani
Senior Actuarial Consultant
ramzi.richani@willistowerswatson.com
+41 21 321 68 07



Samuel Neukomm
Head Actuarial Consulting
samuel.neukomm@willistowerswatson.com
+41 43 488 44 29

Fig. 1: **Avoirs de vieillesse maximums** (en % du salaire assuré)



Nouveautés et tendances

Stratégies d'avenir en matière d'avantages sociaux : faits et transparence

La mise en œuvre cohérente d'une stratégie à l'échelle mondiale a toujours été un défi majeur pour les entreprises internationales, ce qui est particulièrement vrai en ce qui concerne les programmes d'avantages sociaux pour employés. Généralement, les organes exécutifs au niveau du groupe ne disposent pas du savoir-faire spécifique pour vérifier réellement la mise en œuvre correcte dans tous les pays. Afin d'être moins dépendantes des connaissances (supposées) des spécialistes locaux, de plus en plus d'entreprises s'appuient sur des faits et sur une approche d'analyse systématique appliquée globalement. Tous les avantages sont relevés selon un modèle uniforme (inventaire des prestations) et

comparés avec la norme du marché au moyen de données fiables (benchmarking).

Par exemple, l'analyse basée sur l'approche dite des 5C offre un point de départ optimal pour l'ajustement ciblé des prestations. Les programmes d'avantages sociaux de chaque pays sont évalués sur la base de cinq critères :

- **Compétitivité** : comment les prestations se comparent-elles à celles des concurrents et au niveau de prestations visé (par ex. la médiane du marché ou le principe du 75^e percentile) – (fig. 1)

Fig. 1 : Exemple de résultat d'analyse – Compétitivité

	Prévoyance professionnelle	Vie	Accident	Incapacité	Assurance-maladie	Soins dentaires / aide visuelle	Bien-être / PAE
France	Peu > 75	> 75		> 75			Pas d'avantages
Allemagne	Peu > 75		Significatif > 75				< Médiane
Italie	Significatif > 75		Peu < Médiane				
Hongrie	Significatif > 75	Pas d'avantages – < Médiane	Significatif > 75	Pas d'avantages	Près de 75	Pas d'avantages (?)	
Luxembourg	Peu > 75	< Médiane	> 75	Pas d'avantages			Peu > Médiane
Russie	Peu > 75	Pas d'avantages – < Médiane	Significatif < Médian	Prestations pour les maladies graves – clair < médian			
Espagne	Peu > 75	< Médiane	Peu > 75	< Médiane	@ 75	> 75	
Suède				> 75		Peu d'avantages Aide visuelle	Pas de prestations (?) – < Médiane
Suisse			> 75		Pas d'avantages	Pas d'avantages	< Médiane
Royaume-Uni	Peu > 75 + conséquences fiscales pour les hauts revenus	Rentes de survivants : Significatif > 75	> 75			Pas d'aide visuelle – < Médiane	Pas d'avantages – < Médiane

■ Entre la médiane et le 75e percentile ■ Peu < médiane ou peu > 75e percentile ■ Clairement < médiane ou clairement > 75e percentile

- Conformité : les exigences légales minimales locales sont-elles respectées ?
- Coûts : comment les coûts se présentent-ils par rapport aux avantages ; existe-t-il un potentiel d'optimisation des coûts ?
- Cohérence : le programme local d'avantages sociaux correspond-il à la stratégie cible ?
- Consolidation : existe-t-il des possibilités d'optimisation structurelle ou organisationnelle ?

Les entreprises doivent apprendre à offrir les bons avantages aux salariés

Les derniers résultats de la recherche apportent un éclairage supplémentaire : les besoins variables des différentes générations de salariés. Les entreprises qui réussissent gèrent l'équilibre entre une stratégie cohérente à l'échelle mondiale et un programme d'avantages adaptés localement aux besoins des employés. Il est d'une importance capitale de dépenser de l'argent pour les avantages sociaux qui sont appréciés par les employés. Mais comment évaluer la valeur de jours de vacances supplémentaires ou de la place de parking gratuite ? Willis Towers Watson a développé à cet effet un outil appelé « Total Rewards Optimisation ». À l'aide de questions ciblées, les entreprises utilisent des enquêtes pour évaluer auprès de leurs employés les avantages sociaux les plus populaires et ceux qui le sont moins. Il s'avère souvent que les programmes les plus coûteux ne reçoivent pas

l'appréciation à laquelle on pourrait s'attendre, et qu'une redistribution conduit à une plus grande satisfaction des employés, et ce pour des coûts identiques ou même inférieurs.

Conclusion

Dans l'ensemble, les stratégies des entreprises internationales en matière d'avantages sociaux reposent plutôt sur des analyses fondées sur des faits, systématiques et appliquées à l'échelle mondiale. Les données obtenues sont comparées aux avantages classiques. Sur la base de ces données et en tenant compte des préférences des différents groupes d'employés, il est possible de mettre au point des programmes d'avantages locaux qui offrent une plus-value sans forcément être plus coûteux.

Reto Ebnöther

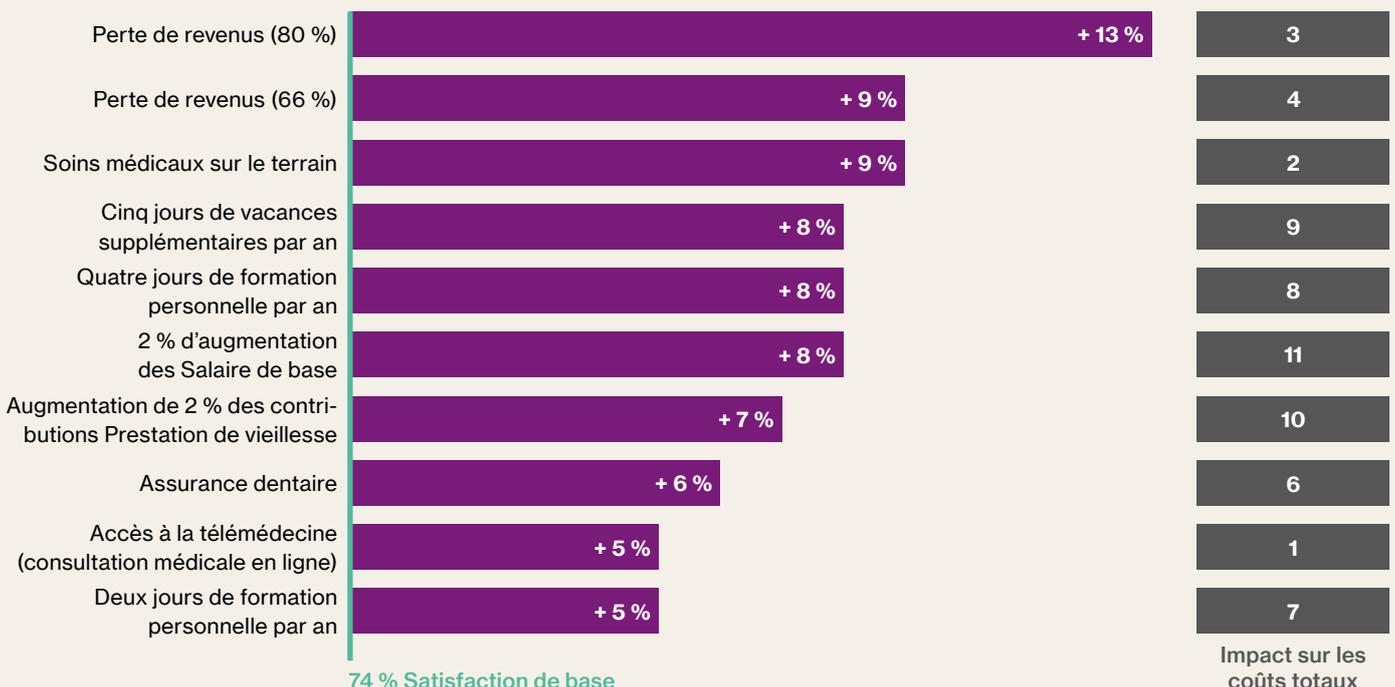
Head of Health & Benefits Switzerland

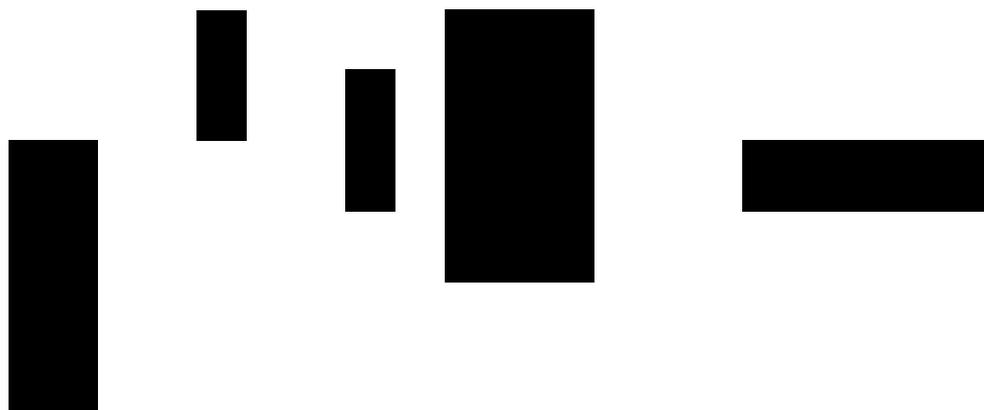
reto.ebnoether@willistowerswatson.com

+41 44 804 20 55



Fig. 2 : Exemple de résultat d'analyse – Outil d'optimisation de la rémunération globale





Nos bureaux en Suisse

Towers Watson AG

Talstrasse 62
8021 Zurich
+41 43 488 44 00

Towers Watson SA

Rue du Petit-Chêne 18
1003 Lausanne
+41 21 321 68 00

Towers Watson SA

Rue de la Cité 1
1204 Genève
+41 22 309 39 50

Contact

Christian Heiniger
christian.heiniger@
willistowerswatson.com

Contact

Guillaume Hodouin
guillaume.hodouin@
willistowerswatson.com

Contact

Guillaume Hodouin
guillaume.hodouin@
willistowerswatson.com

Über Willis Towers Watson

Willis Towers Watson (NASDAQ : WLTW) est une entreprise internationale de conseil, de courtage et de solutions logicielles qui accompagne ses clients à travers le monde afin de transformer le risque en opportunité de croissance. Willis Towers Watson compte 45'000 salariés dans plus de 140 pays.

Nous concevons et fournissons des solutions qui gèrent le risque, accompagnent les talents et optimisent les profits afin de protéger et de renforcer les organisations et les personnes. Notre vision, unique sur le marché, nous permet d'identifier les enjeux clés au croisement entre talents, actifs et idées – la formule qui stimule la performance de l'entreprise. Ensemble, nous libérons les potentiels.

En Suisse, Willis Towers Watson possède des bureaux à Zurich, Genève et Lausanne. Consultez notre site à l'adresse willistowerswatson.com.