

NUMÉRO 2 – 2022

360°Prévoyance

La prévoyance : des besoins divers



Table des matières

Éditorial.....	3
Point de vue.....	4
En période de grande résignation, que peuvent faire les employeurs pour attirer et motiver les talents ?	4
Communication ciblée – Entretien avec Ivo Blättler, directeur de finpension 1e Fondation collective.....	6
Plans 1e – Les assurés bénéficient-ils de la flexibilité offerte pour leurs investissements ?	9
Genre – Qu'est-ce qui rend l'employeur attrayant ?.....	11
Actuariat et Comptabilité.....	13
Aperçu des prestations de risque au cours des différentes phases de la vie.....	13
Droit et réglementation.....	16
Encouragement à la propriété du logement durant différentes étapes de la vie.....	16
Droit de participation des rentiers.....	19
Nouveautés et tendances.....	22



Éditorial

Le système de la « prévoyance professionnelle » accorde aux assurés diverses prestations à divers moments de leur vie. Le financement de la retraite y occupe sans conteste une place prépondérante. Mais les prestations de risque versées au cours de la vie active et l'encouragement à la propriété du logement constituent également des éléments importants du système. À ce stade déjà, il apparaît clairement que le 2^e pilier doit cibler un très grand nombre de personnes dans des situations de vie très différentes et avec des besoins très divergents.

Dans un système qui mise fortement sur la collectivité, la différenciation en fonction des besoins individuels est un défi. Dans le même temps, une telle différenciation s'impose pour répondre aux exigences actuelles d'une prévoyance moderne, et pour être pertinente pour les assurés dans leurs situations respectives.

Des besoins différents apparaissent dès la communication entre la caisse de pension et les assurés, car les jeunes assurés ont des attentes (numériques) différentes de celles des rentiers. En matière de placement de capital, l'horizon de placement respectif diffère. La participation à de bons résultats de placement est importante pour les rentiers, surtout en période de perspectives d'inflation élevée. Pour les prestations de risque, le besoin de couverture évolue avec les phases de la vie.

Le nouveau numéro de 360°Prévoyance | Magazine est consacré aux besoins de prévoyance dans différentes situations de vie. Je me réjouis tout particulièrement du premier article de notre nouvelle collaboratrice Alexandra Tischendorf (responsable Investment Consulting).

Je vous souhaite une lecture inspirante.

Stephan Wildner
Country Head Switzerland



En période de grande résignation, que peuvent faire les employeurs pour attirer et motiver les talents ?

La grande démission

« Grande démission », ou « Grand remaniement » : de multiples noms pour décrire une même réalité : les salariés réfléchissent beaucoup plus qu'avant à leur emploi actuel et leur carrière.

- le terme « Grande démission » a été inventé en mai 2021 par Anthony Klotz, un psychologue social et organisationnel qui parle d'une « épiphanie pandémique » provoquant un nombre de démissions sans précédent en 2021 par rapport au passé. L'enquête Microsoft Work Trend 2021 fait état de tendances au niveau mondial :
 - 41 % de la main-d'œuvre envisage de quitter son employeur (et ce chiffre passe à 54 % pour la génération Z).
 - 54 % des salariés se sentent surchargés de travail.
 - 73 % des travailleurs souhaitent que les options flexibles de travail à distance soient maintenues après la pandémie, alors qu'en même temps, 67 % ont envie de passer plus de temps en personne avec leurs équipes.
 - Au Royaume-Uni, 51 % envisageraient de quitter leur emploi si le travail hybride n'était plus une option.
- Dans son rapport sur les tendances mondiales en matière de talents, LinkedIn indique que les demandeurs d'emploi consultent deux fois plus de listes d'offres d'emploi avant de postuler et que les messages mentionnant la « culture » obtiennent 67 % de commentaires et de partages en plus que la moyenne des messages.

Ces expériences sont loin d'être isolées. Presque tous nos clients se débattent aujourd'hui avec des problèmes de rétention, mais aussi d'attraction.

De la « grande démission » à la « grande embauche »

L'attraction est déterminante dans ce contexte, car les employeurs ont également embauché davantage en 2021 que par le passé. Et cette tendance se poursuit en 2022. Cependant, malgré cette augmentation des démissions et des embauches, de nombreuses offres d'emploi restent non pourvues, principalement en raison de la pénurie de talents.

- De nombreuses entreprises sont en concurrence avec des entreprises et des secteurs d'activité avec lesquels elles n'ont jamais eu à rivaliser par le passé – une partie de cette situation est due à l'accélération du passage au numérique. Nous avons tous dû accroître nos capacités numériques et les professionnels qui se sont adaptés rapidement au numérique sont incroyablement demandés.
- En Suisse également, de nombreuses offres d'emploi restent non pourvues en raison de ces pénuries de talents : Les spécialistes en informatique ou les profils numériques, par exemple, sont tellement demandés que le nombre croissant de diplômés en informatique ne suffit toujours pas à répondre aux besoins.

Comment retenir et motiver vos talents clés, ou l'importance d'une bonne expérience salarié (EX)

L'expérience des salariés se définit comme la somme de tous les «moments qui comptent» entre un salarié et son employeur. Tous les moments n'ont pas la même valeur dans le sentiment et l'expérience de travailler dans une entreprise.

Le grand moment d'incertitude et d'adaptation que nous avons vécu pendant la pandémie est là pour rester, et a des répercussions variées sur :

- Les préférences des salariés en termes de styles de travail
- La qualité de l'expérience des salariés au sein de l'organisation
- La recherche de sens dans le travail

Toutes les recherches convergent vers le fait qu'une culture centrée sur les personnes, mettant clairement l'accent sur le bien-être, semble être un facteur clé pour retenir et attirer les talents. En d'autres termes, pour surmonter les pénuries de compétences, les employeurs suisses devront revoir le «deal» qu'ils offrent.

En ce qui concerne la recherche de sens, les employeurs qui ne parviennent pas à mettre en œuvre des politiques de diversité, d'équité et d'inclusion (DEI) et de respect de l'environnement pourraient se retrouver face à un risque de départ significatif parmi les salariés priorisent ces sujets et s'en inspirent (ces salariés représentent près de 50 % du personnel et leur intention de rester chute de

plus de 40 % lorsque l'environnement de travail ne soutient pas les politiques de DEI et environnementales).

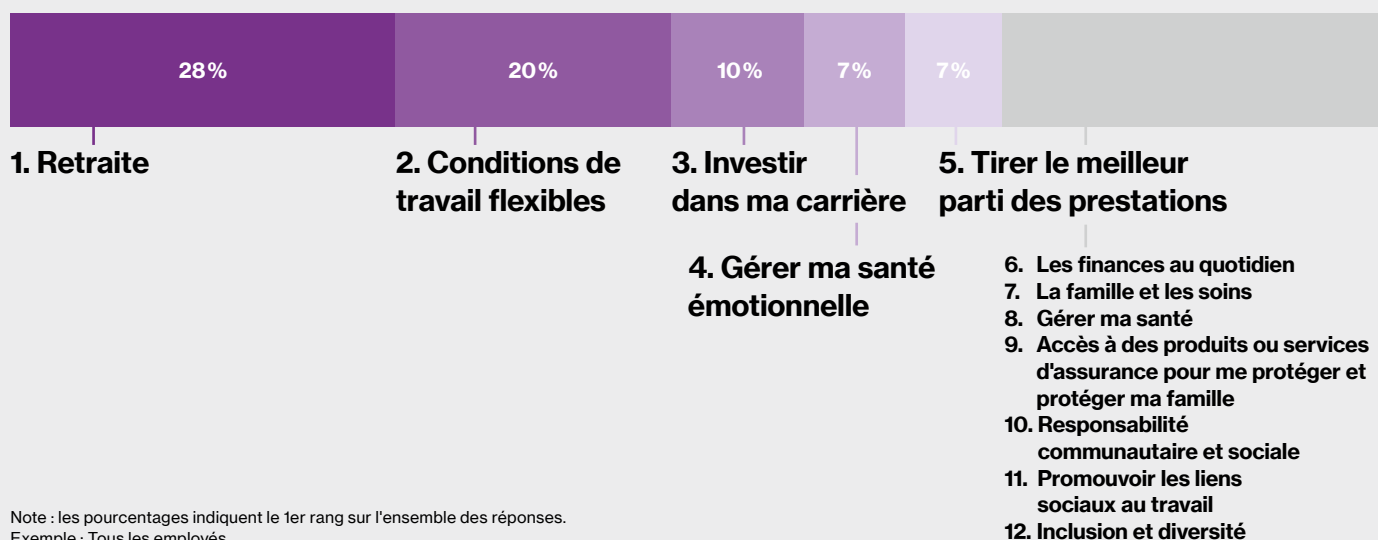
En Suisse : L'importance des bénéfices pour rendre la promesse employeur « réelle »

Même si l'attachement des travailleurs à leur employeur reste élevé aujourd'hui en Suisse (cf. WTW Global Benefits Attitudes Survey 2022), de nombreux employés cherchent de nouvelles opportunités compte tenu du marché du travail en tension. Le risque de départ est particulièrement élevé chez les cadres.

La sécurité est en tête des préoccupations des salariés suisses : le salaire et la sécurité de l'emploi sont les facteurs clés pour à la fois retenir et attirer les talents, et ces facteurs sont suivis de près par la flexibilité des conditions de travail et le sens de celui-ci.

Notre étude montre que les régimes d'avantages sociaux qui répondent aux besoins des salariés et leur offrent une meilleure expérience se traduisent par une rétention nettement plus importante. La prévoyance est le domaine des avantages sociaux sur lequel les salariés souhaitent que leur employeur s'améliore (voir figure 1).

Fig. 1 : La retraite et les conditions de travail flexibles sont les avantages sur lesquels les employés souhaitent le plus que leur employeur se concentre



Note : les pourcentages indiquent le 1er rang sur l'ensemble des réponses.
 Exemple : Tous les employés.
 Source : 2022 Global Benefits Attitudes Survey, Suisse

Comment garder une longueur d'avance

Les données sur l'expérience des salariés devraient influencer la stratégie de l'entreprise. Les entreprises qui écoutent et agissent en fonction de ce qui incite les salariés à rester et à s'épanouir resteront très probablement en tête du marché. La construction et la promotion d'une culture d'entreprise et d'une marque d'employeur autour du bien-être, de l'inclusion et de leaders inspirants est en effet l'ingrédient le plus efficace pour transformer la Grande Démission en Grande Embauche.

Les éléments clés des entreprises qui ont réussi à construire une culture du bien-être, centrée sur les personnes, sont les suivants :

- Un leadership exemplaire et encourageant
- Lien avec les politiques de diversité, d'équité et d'inclusion, ainsi qu'avec les politiques environnementales
- Écoute régulière des salariés et communication ouverte
- Alignement du portefeuille d'avantages sociaux et des politiques de l'entreprise sur les principes de bien-être et de flexibilité.

Nous pensons que ces facteurs sont ceux qui feront la différence lorsqu'il s'agira de retenir et d'attirer les talents clés sur un marché du travail de plus en plus tendu. Ces facteurs doivent donc être considérés non plus comme un « un plus », mais comme de véritables avantages concurrentiels sur le marché suisse.



Communication ciblée – Entretien avec Ivo Blättler, directeur de finpension 1e Fondation collective

La prévoyance professionnelle est exigeante et le sujet est très complexe. Le cadre légal et les différentes réglementations sont vastes et peu ou difficilement compréhensibles pour les assurés. C'est probablement pour cela que le législateur impose aux caisses de pension un devoir d'information à l'égard des assurés. Cette tâche importante, qui est même une obligation, est définie à l'art. 86b, al. 1, LPP, et s'applique à la prévoyance obligatoire comme subobligatoire. Elle concerne peu d'informations, mais celles-ci doivent être transmises chaque année aux assurés sous une forme appropriée.

Mais ces informations de base suffisent-elles pour répondre aux exigences croissantes liées à l'individualisation de notre société ? Nul doute que les institutions de prévoyance assument leur obligation d'informer. La majorité d'entre elles fournissent même une abondance de renseignements. Comment procèdent-elles ? Quels contenus communiquent-elles, et sous quelle forme ? Nous avons eu le plaisir de poser ces questions, et d'autres tout aussi passionnantes, sur la communication ciblée des institutions de prévoyance à Ivo Blättler.

Ivo Blättler est directeur de finpension 1e Fondation collective. Fondée en 2016, elle compte désormais parmi les principaux prestataires de solutions 1e. Avec son approche innovante, elle pose en permanence de nouveaux jalons sur le marché.



La politique de communication regroupe l'ensemble des outils et des mesures qu'une entreprise utilise pour se présenter, ainsi que ses produits et ses prestations, aux groupes cibles concernés. Elle permet également d'interagir avec les parties prenantes d'une entreprise et de susciter chez elles un comportement précis. Qu'en pensez-vous ?

Notre objectif principal est que nos clients comprennent notre solution 1e. Ce n'est qu'ainsi qu'ils pourront profiter pleinement de nos services. Pour atteindre cet objectif, nous axons systématiquement notre communication sur nos clients :

- **Reduce to the max** : nous simplifions les situations complexes. C'est la seule façon pour tous les assurés de comprendre et d'intégrer les informations. Nos assurés ont accès en ligne à leurs comptes 1e personnels. Une fois connectés, un tableau de bord simple et compact leur fournit toutes les prestations pertinentes (rente d'invalidité, rente de partenaire, rentes pour enfant et capital-décès) ainsi que la fortune de prévoyance et la rente correspondante. Nous nous limitons volontairement à l'essentiel. Nous ne voulons pas submerger nos assurés d'informations. Depuis le tableau de bord, on peut consulter d'autres informations spécifiques, comme le rapport de performance ou le certificat de prévoyance actuel.
- **Digitalisation** : dans la mesure du possible, nous essayons de digitaliser les processus et les interactions. Je citerai pour exemple le processus de rachat, qui a été entièrement digitalisé. Les assurés se connectent d'abord sur leur compte personnel. Ils suivent ensuite le processus de rachat en ligne. À la fin, nous indiquons le potentiel de rachat avec les coordonnées bancaires correspondantes. Après le virement du montant souhaité à la fondation, nous informons les assurés que l'attestation fiscale peut être consultée en ligne.

- **Client first** : dans tout ce que nous entreprenons, nos clients sont notre priorité. Afin de garantir la perspective du client à chaque contact, nous parcourons nous-mêmes régulièrement le Customer Journey (le cycle d'un client) et optimisons ainsi nos processus en permanence. Les modifications et les optimisations des processus apportent à tout moment une plus-value concrète.

Vos clients sont les entreprises affiliées et, en fin de compte, les assurés. Nous aimerions nous focaliser sur les échanges avec les assurés. Avez-vous effectué une segmentation pour la communication avec les assurés, par exemple en fonction de l'âge ?

Nous ne procédons pas à une segmentation traditionnelle des assurés, car nous considérons qu'elle est beaucoup trop rigide et peu utile pour une fondation 1e. Nous nous basons sur la pertinence d'une information. En d'autres termes, si elle est pertinente pour l'assuré, elle est mise à disposition, sinon elle ne l'est pas. Nous avons développé notre propre algorithme qui sélectionne les contenus. Nous pouvons ainsi garantir que nous posons les bonnes questions aux assurés et que nous mettons à leur disposition les bonnes informations.

La pertinence de l'information détermine la communication.

Pouvez-vous citer des exemples ?

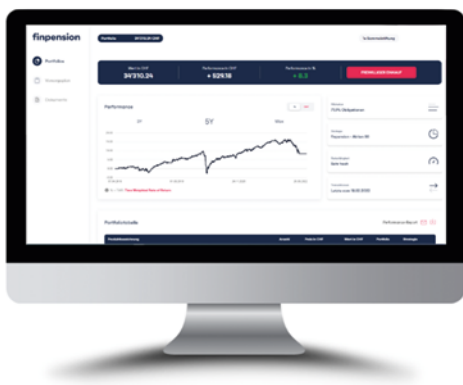
Notre processus d'onboarding est un bon exemple. Grâce à une mise en relation intelligente des données des assurés, l'onboarding est adapté aux besoins de chaque client. Ainsi, la question de la clause bénéficiaire est uniquement posée aux personnes dont l'état civil indique qu'elles ne sont pas mariées. L'information sur l'état civil est saisie directement par l'employeur lors de l'inscription. Nous relient les informations existantes et offrons ainsi une meilleure expérience client.

Autre exemple : nous envoyons chaque année, en septembre, le premier rappel pour les rachats facultatifs. Nous n'envoyons cette communication qu'aux assurés qui ont encore une lacune de rachat auprès de notre fondation. Si tel n'est pas le cas, nous ne contactons pas l'assuré.

finpension



SCAN ME



Votre approche personnalisée semble être unique dans la branche. Quelles sont vos motivations ?

Nous investissons résolument dans la digitalisation. Elle est au cœur de notre modèle commercial. Grâce à l'innovation et à l'utilisation des technologies les plus modernes, nous aspirons à être la meilleure fondation collective 1e. Nous voulons offrir à nos assurés la meilleure valeur ajoutée possible. Cet objectif ambitieux, nous l'atteignons en nous mettant chaque jour à la place de nos clients et en nous demandant ce qui est vraiment pertinent pour eux : qu'est-ce qui rend notre solution 1e particulièrement attractive ? Comment pouvons-nous encore davantage adapter nos offres à nos clients ? L'approche personnalisée en est l'aboutissement logique. Par exemple, après leur enregistrement, les assurés reçoivent un e-mail avec l'option de s'inscrire pour un conseil 1:1 gratuit. Notre équipe d'experts en prévoyance conseille les clients qui souhaitent un échange personnel. Comme je l'ai mentionné au début, tous les assurés doivent comprendre notre solution 1e. Le conseil personnalisé offre un excellent complément à notre approche numérique.

Les algorithmes contrôlent le contenu, le destinataire et le mode de communication !

Votre fondation collective 1e semble avoir une longueur d'avance sur le marché en matière de communication. Mais cette situation peut changer rapidement. Quels sont vos projets d'avenir ? Comment comptez-vous vous différencier du marché ?

Nous travaillons constamment à augmenter le degré de personnalisation de nos solutions. Un projet qui est déjà en cours d'élaboration va précisément dans ce sens.

Actuellement, plus de 100 articles de blog abordant les thèmes de la prévoyance sont disponibles sur notre site Internet. À l'avenir, nous souhaitons proposer à nos assurés des articles de blog personnalisés. De nombreux articles traitent de questions fiscales, comme les rachats volontaires, les retraits en capital, etc. Nous souhaitons adapter les exemples de calcul fournis, souvent donnés à titre d'illustration, à la personne assurée. Lorsque nos assurés liront un article de blog sur notre site, les exemples seront automatiquement adaptés à leur profil. Cela ne remplace pas un conseil fiscal personnalisé. La digitalisation nous permet toutefois de répondre à l'individualisation croissante des besoins et de contribuer à une meilleure information et à une meilleure compréhension du sujet.

Monsieur Blättler, nous vous remercions pour cet échange très informatif et instructif.

Peu à peu, la digitalisation transforme également la politique de communication des institutions de prévoyance. Une communication basée sur le principe de l'arrosoir ou sur la segmentation traditionnelle au moyen des canaux conventionnels pourrait bientôt appartenir au passé. Du moins si l'on se réfère aux propos de finpension 1e Fondation collective.

Quoi qu'il en soit, de nouvelles possibilités de communication s'ouvrent aux institutions de prévoyance. Pour elles, c'est une formidable opportunité d'entrer en contact avec leurs clients de manière plus rapide, plus efficace et plus ciblée. En retour, cela peut contribuer de manière significative à renforcer la perception de la prévoyance professionnelle.



Ivo Blättler

Directeur de finpension
1e Fondation collective

ivo.blaettler@finpension.ch
+ 41 41 500 22 06



Achille Biele

Développement
Pension Brokerage

achille.biele@wtwco.com
+ 41 44 804 20 53

Plans 1e – Les assurés bénéficient-ils de la flexibilité offerte pour leurs investissements ?

Qu'est-ce qu'un plan 1e? Dans le cadre d'un plan de prévoyance 1e, les assurés peuvent choisir parmi un maximum de dix stratégies d'investissement. Au moins l'une d'entre elles doit être à faible risque. Chaque assuré peut adapter sa stratégie de placement à son propre horizon de placement et à sa capacité de risque individuelle afin d'optimiser durablement le rendement de ses actifs de retraite, au lieu d'un « profil risque-rendement » uniforme pour tous les assurés d'un plan de prévoyance standard.

Par exemple, les jeunes assurés peuvent opter pour une stratégie avec une part élevée d'actions. Comme leur horizon de placement est plus long, les fluctuations de marché seront généralement compensées au fil du temps. Les employés qui approchent de l'âge de la retraite, en revanche, ont intérêt à prendre le moins de risques possible. Leur stratégie d'investissement sera ainsi plus conservatrice.

Voilà pour les grandes lignes. Mais dans la pratique, les assurés font-ils bon usage de cette liberté de choix ? Bénéficient-ils vraiment de la flexibilité offerte pour cette partie de leurs investissements du 2^{ème} pilier ou, au contraire, subissent-ils la responsabilité accrue qui leur est imposée dans ce domaine complexe ? En effet, la gestion de ce portefeuille d'investissements oblige l'assuré à faire des choix qui nécessitent un intérêt spécifique et des connaissances financières.

Nos principales observations

Notre expérience avec les plans 1e de nombreuses caisses de pension conduit aux principales conclusions suivantes :

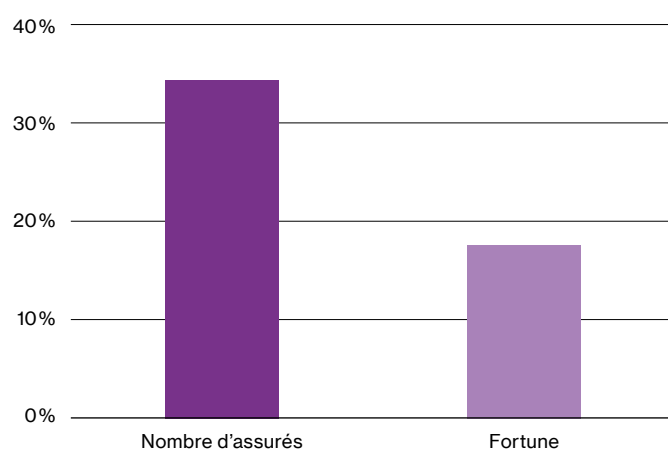
Structurellement, les plans 1e ne concernent que les employés dont le salaire annuel dépasse un seuil minimal de CHF 129'060.- (au 31.12.2021). Cela signifie, d'une part, qu'ils sont rarement de jeunes assurés : ils ont déjà l'expérience du 2^{ème} pilier et ont déjà accumulé un certain montant d'épargne dans leur plan standard. D'autre part, le salaire assuré dans ces plans 1e ne concerne que la partie du salaire qui dépasse ce seuil de CHF 129'060. Dans la grande majorité des cas, l'importance de ce plan 1e pour l'assuré est donc bien inférieure à celle du plan de base pour deux raisons principales : les économies investies dans ce plan commencent la plupart du temps à partir de zéro ce qui,

en comparaison avec l'épargne déjà accumulée dans le plan de base et qui ne nécessite pas ou peu d'effort, limite l'intérêt de s'occuper activement de son plan 1e. De plus, ce plan 1e représente souvent une faible part du patrimoine de ces assurés, ce qui limite également l'intérêt d'y consacrer le temps nécessaire.

Si l'assuré ne prend aucune décision, la stratégie par défaut est appliquée. En conséquence, de nombreux assurés ne prenant pas de décision active, il est essentiel pour l'assuré de savoir quelle stratégie est définie par défaut. Même si la stratégie par défaut n'est pas toujours celle à faible risque ou en cash, c'est souvent le cas et par conséquent, l'épargne reste parfois non investie pendant des années par faute de décision lors de l'affiliation au plan 1e !

Dans la grande majorité des cas toutefois, les assurés choisissent une stratégie dont la part investie en actions est plus élevée que dans le plan de base, dépassant généralement les 35 % d'actions. Cette tendance est plus prononcée dans les plans d'assurés évoluant dans les secteurs financiers (banque, assurance, etc.). Cela s'explique par une meilleure connaissance du domaine de l'investissement, ce qui permet aux assurés de mieux appréhender des fluctuations de marché plus importantes pour viser des rendements plus élevés à long terme.

Fig. 1 : Stratégies « Cash »



Source: FCT 1e, Chiffres au 31.12.2020

Point de vue

Parmi les stratégies proposées, les stratégies les plus choisies sont les trois suivantes : celle comprenant la plus grande part d'actions et les deux stratégies en comprenant le moins (généralement une stratégie « cash » et une stratégie comprenant 10 à 15 % d'actions). Le succès de la stratégie cash s'explique d'une part par la difficulté de la décision de se lancer dans l'investissement : notre monde surmédiatisé amplifie souvent les messages d'alerte (notamment économiques et/ou financiers) et il est souvent difficile d'être convaincu qu'« aujourd'hui » est un bon moment pour investir dans des investissements dits « risqués », et plus aisé de se dire que mieux vaut attendre un meilleur moment pour cela et rester sur une stratégie avec peu ou pas de risque.

D'autre part, certains assurés cherchent à profiter de la situation du marché pour choisir des stratégies risquées lorsque les cours des actions sont bas et pour rester non investis (en cash) lorsque les prix sont élevés ou pendant les périodes de crise sur les marchés financiers. Ces comportements de « market timing » peuvent être bénéfiques, mais il convient de souligner que, d'une part, cela nécessite des connaissances et un suivi plus importants, et d'autre part, que même de nombreux experts ne parviennent pas à faire les bons choix lorsqu'il s'agit de leur propre patrimoine. Pour résumer, nous pensons que de telles pratiques ne sont pas recommandées pour les économies à long terme que sont les plans 1e.

Ce qui ressort également, c'est que très peu de femmes choisissent des profils avec une forte proportion d'actions. Ce constat est conforme aux conclusions d'une étude de JP Morgan (*) selon laquelle beaucoup de femmes épargnent mais très peu investissent. La perception de la volatilité, le sentiment de complexité et l'impression de manque de contrôle sont des obstacles à l'investissement pour ces assurées. L'enquête montre qu'un plus grand nombre de femmes seraient disposées à investir si elles avaient un meilleur accès à la planification financière, une communication plus claire et si l'investissement était plus simple et moins cher. Les plans 1e peuvent donc aider les assurées (et cela est vrai pour de nombreux assurés masculins également) à surmonter ces réticences si la Fondation 1e proposait une offre simple et des conseils de base clairs pour la gestion de patrimoine, ainsi que la planification financière liée aux objectifs de vie. Étant donné que les assurées doivent faire des choix concernant les investissements d'une partie de leur 2^{ème} pilier, il y a un regain d'intérêt de ces assurées pour le 2^{ème} pilier en général et pour leur planification de la retraite, ce qui les sensibilise également aux éventuelles lacunes d'épargne dans leur prévoyance.

Enfin, il est à noter que les femmes sont plus confiantes lorsque leurs investissements sont en accord avec leurs valeurs et si leurs investissements peuvent avoir un résultat social positif. À cet égard, il est important que les plans 1e proposent des profils de gestion intégrant des critères ESG. La tendance à l'investissement responsable s'accroît dans le monde de l'investissement et du 2^{ème} pilier et doit aussi se refléter dans le choix des stratégies proposées aux assurés dans les plans 1e.



Alexandra Tischendorf

Head Investment Switzerland

alexandra.tischendorf@wtwco.com

+41 76 316 92 40



Jérôme Franconville

Head Investment Services Switzerland

jerome.franconville@wtwco.com

+41 21 321 68 04

Genre – Qu'est-ce qui rend l'employeur attrayant ?

La situation tendue sur le marché du travail ne facilite pas la tâche des employeurs pour recruter de nouveaux collaborateurs, et surtout pour les retenir. Les enquêtes de WTW en Suisse (WTW Global Benefits Attitudes Survey 2022) indiquent que ce sont surtout les paquets de prestations, qui répondent aux besoins des collaborateurs et leur offrent une meilleure expérience, qui renforcent considérablement la rétention (voir également l'article de Chloé Karam ci-dessus). Toutefois, ces besoins diffèrent considérablement d'un groupe de collaborateurs à l'autre.

Quels sont les principaux facteurs permettant d'attirer et de retenir les talents, en particulier les femmes ?

Selon une enquête menée par WTW en Suisse, le salaire, la sécurité de l'emploi et la flexibilité du travail occuperaient une place prépondérante pour les femmes si elles devaient se mettre en quête d'un nouvel emploi auprès d'un autre employeur. En revanche, les priorités changent lorsque l'on aborde les principales raisons de rester chez son employeur actuel. Pour les femmes, la sécurité de l'emploi arrive en tête, suivie par les relations avec les collègues de travail et la flexibilité du travail.

En ce qui concerne les prestations qui devraient être mises en avant, les réponses des femmes diffèrent aussi selon le contexte familial (célibataire, sans enfants à charge / mariée, avec enfants à charge de moins de 5 ans / mariée, avec enfants de 5 ans ou plus) :

Fig. 1 : Sur quelles prestations les employeurs doivent-ils se concentrer selon les employés ?

Groupe familial					
Femme			Homme		
Sans enfants à charge	Mariée avec enfants à charge de moins de 5 ans	Uniquement les mariées avec enfants de 5 ans ou plus	Sans enfants à charge	Mariée avec enfants à charge de moins de 5 ans	Uniquement les mariées avec enfants de 5 ans ou plus
Retraite	Travail flexible	Travail flexible	Retraite	Carrière	Retraite
Travail flexible	Garde d'enfants	Retraite	Travail flexible	Retraite	Travail flexible
Gestion de la santé émotionnelle	Retraite	Tirer le meilleur parti de mes prestations	Carrière	Garde d'enfants	Tirer le meilleur parti de mes prestations
Carrière	Tirer le meilleur parti de mes prestations	Finances quotidiennes	Tirer le meilleur parti de mes prestations	Travail flexible	Garde d'enfants
Tirer le meilleur parti de mes prestations	Carrière	Garde d'enfants	Gestion de la santé émotionnelle	Produits d'assurance	Gérer sa santé
Produits d'assurance	Gestion de la santé émotionnelle	Gérer sa santé	Produits d'assurance	Gérer sa santé	Carrière
Gérer sa santé	Produits d'assurance	Carrière	Gérer sa santé	Finances quotidiennes	Responsabilité sociale

Exemple : tous les collaborateurs
Source : 2022 Global Benefits Attitudes Survey, Suisse

Sans surprise, les femmes avec enfants classent la « flexibilité du travail » en tête de leurs priorités. Pour les femmes ayant des enfants de moins de 5 ans, la garde d'enfants est également citée comme l'une des prestations les plus importantes. En revanche, pour les femmes sans enfants, la santé émotionnelle est une priorité absolue. Indépendamment du contexte familial, chez les femmes comme chez les hommes, la prévoyance professionnelle est considérée comme une prestation décisive, surtout en raison des évolutions de ces dernières années. La baisse des taux de conversion et les grandes différences de rémunération des avoires de vieillesse ont une grande influence sur la prévoyance vieillesse. Par conséquent, une bonne solution de prévoyance revêt une importance croissante et constitue un critère important dans le choix de l'employeur. Il est toutefois surprenant de constater que les autres produits d'assurance se trouvent loin derrière dans les priorités citées. Pour un employeur, il est donc essentiel d'adapter les prestations proposées aux besoins des différents groupes de collaborateurs.

Le défi pour l'employeur

L'enquête a montré une fois de plus que les besoins des collaborateurs varient considérablement en fonction de la génération, du sexe et de la situation familiale, ce qui constitue un défi majeur pour l'employeur. La tendance à la flexibilité des prestations souligne justement ces besoins, car c'est le seul moyen de répondre aux exigences d'un personnel aux profils variés.

Il est donc essentiel pour les employeurs de ne pas se contenter de deviner les besoins des collaborateurs en matière de prestations, mais d'adapter ces dernières aux talents actuels et futurs. Il faut demander aux collaborateurs quelles prestations ont leur faveur, et l'employeur se devrait de les proposer dans la mesure du possible. Le coût de nombreuses prestations est nettement inférieur aux prévisions et, dans de nombreux cas, une telle réorganisation des prestations se traduit par une plus grande satisfaction des collaborateurs pour un coût identique.



Fabienne Züger
Employee Benefit Consultant
fabienne.zueger@wtwco.com
+41 44 804 20 59

Actuariat et Comptabilité

Aperçu des prestations de risque au cours des différentes phases de la vie

La question de l'invalidité et de la mort, qui sont susceptibles de nous toucher à tout moment, est un sujet complexe que peu de personnes abordent de leur vivant. Néanmoins, il est indispensable de le faire tôt ou tard, car le sujet est d'une grande importance pour tous. Une multitude de questions se posent, tant pour les personnes assurées que pour les caisses de pension. Dans cet article, nous abordons les questions et les pièges qui peuvent se poser au fil du temps en matière de prestations de risque. Dans notre illustration, nous décomposons la vie professionnelle en quatre phases (voir fig. 1) et nous indiquons, pour chacune d'entre elles, ce qu'il convient principalement de prendre en considération.

Adolescents et jeunes adultes (18 – 25 ans) Phase de la formation et des premières expériences professionnelles

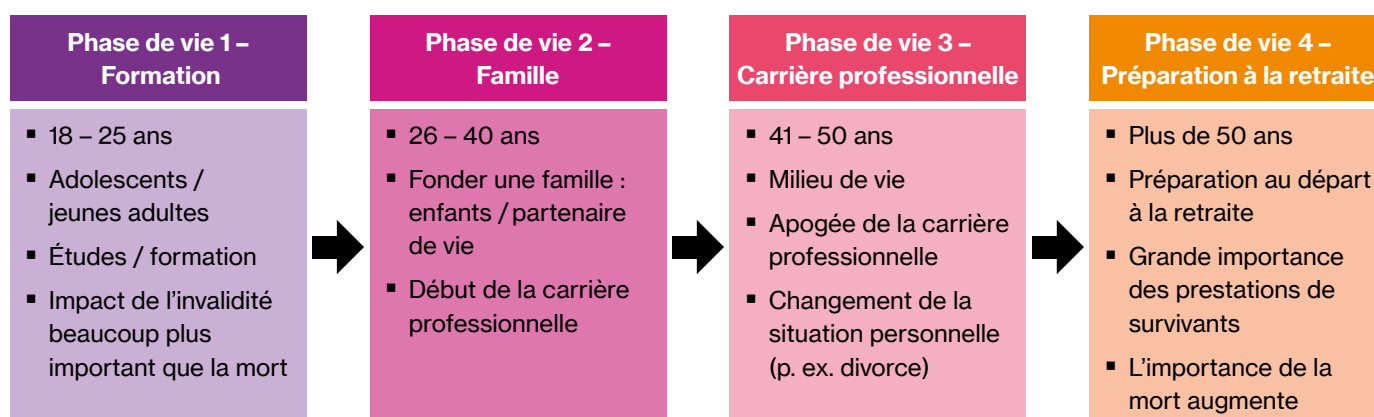
Lorsque l'on est jeune, l'intérêt pour la prévoyance est généralement assez faible. En vertu de la loi, les personnes qui suivent une formation sont soutenues financièrement par leurs parents. Au cours de cette phase, il semble normal de ne pas encore vouloir penser à la couverture de risques dont la probabilité de survenance est minime. Il serait néanmoins important d'aborder le sujet suffisamment tôt, comme nous pouvons l'observer actuellement dans la situation liée au Covid-19, avec l'exemple de l'augmentation des maladies psychiques chez les adolescents et les jeunes adultes. Nous constatons que l'éventualité d'une invalidité chez les jeunes n'est pas à négliger. Il est donc indispensable de se pencher sur les prestations de risque de sa propre caisse de pension

pour bénéficier d'un aperçu de la couverture financière en cas d'invalidité.

L'assurance de risque couvrant les risques d'invalidité et de décès de la caisse de pension est obligatoire à partir de 18 ans, contrairement à l'assurance vieillesse qui n'est obligatoire qu'à partir de 25 ans (art. 7 LPP).

Du point de vue de la caisse de pension, la survenance d'une invalidité chez les adolescents et les jeunes adultes revêt également une importance significative. Si une personne assurée devient invalide très jeune, la caisse de pension peut être amenée à verser une rente pendant une très longue période si la personne ne recouvre jamais sa capacité de travail. La caisse de pension doit donc se pencher sérieusement sur la question de la réintégration. Une gestion par cas, comme celle proposée par exemple par les réassureurs, peut s'avérer utile dans de telles situations. Dans le cas d'une invalidité précoce, il est extrêmement important que la personne concernée puisse reprendre pied dans le monde du travail le plus rapidement possible. La caisse de pension a tout intérêt à ce que l'assurance invalidité procède à des révisions régulières des rentes et examine l'état de santé et la capacité de travail de l'assuré. Là encore, on peut dire que cette situation revêt une plus grande importance chez les jeunes en raison de la durée possible de la rente. Enfin, la caisse de pension se doit notamment de mener une réflexion sur les personnes partiellement invalides. Elle peut alors également adapter les montants-limites (déduction de coordination, seuil d'accès, etc.) dans le régime subobligatoire et permettre ainsi à la personne de bénéficier d'un salaire assuré plus élevé.

Fig. 1 : La vie professionnelle en quatre phases



Contrairement à l'invalidité, le décès ne joue pas encore un rôle notable dans les jeunes années. En dehors des accidents, la probabilité de décès est pratiquement nulle. En outre, les jeunes n'ont généralement pas encore épargné une grande fortune, et n'ont souvent pas encore d'enfants ou de partenaire de vie, ce qui explique que l'importance des prestations pour survivants passe au second plan.

Fondation d'une famille (26 – 40 ans) Phase de la famille

Avec l'âge, outre la propre couverture financière en cas d'invalidité, la prise en charge de la famille devient également pertinente. De nos jours, nous prévoyons souvent d'avoir des enfants entre 30 et 40 ans, ce qui implique de nouveaux engagements. C'est également à cette période de la vie que nous nous lions le plus souvent à un partenaire de vie stable, au moyen d'un mariage, d'un partenariat enregistré ou dans le cadre d'un concubinage. Souvent, nous ne sommes donc plus seul dans cette phase de la vie et nous devons aussi nous soucier de la protection de nos proches, si nous venions à décéder ou à être invalide. La loi prévoit des rentes pour enfant, de conjoint survivant et de partenaire (art. 19 ss LPP).

Du point de vue de la caisse de pension, il existe ici une marge de manœuvre dans la mesure où les rentes fixées par la loi peuvent être majorées afin d'offrir aux personnes assurées de meilleures prestations subobligatoires. En outre, dans le cadre de l'art. 20a LPP, elle peut déterminer si la possibilité de désigner le partenaire de vie comme bénéficiaire doit être accordée et à quelles conditions (obligation d'un domicile identique pendant au moins 5 ans, conclusion d'un contrat de concubinage, etc.). La personne assurée peut à son tour décider si elle souhaite ou non désigner son partenaire de vie comme bénéficiaire.¹ Ce point doit notamment être pris en compte à chaque changement de caisse de pension (à la suite d'un changement d'employeur, mais aussi en cas de changement de caisse de pension par l'employeur).

Milieu de vie (41 – 50 ans) Phase de la carrière professionnelle

Avec le temps, la personne assurée a épargné de plus en plus d'argent, dont une grande partie est généralement placée dans la caisse de pension. En cas de changement d'emploi, les prestations de la caisse de pension du nouvel employeur prennent de plus en plus d'importance. Les divorces peuvent avoir des conséquences non négligeables sur l'avoir de vieillesse et donc sur les prestations pour survivants ainsi que, selon les cas, sur une éventuelle rente AI. Il se peut également qu'un versement anticipé pour la propriété du logement soit souhaité à cette période de la vie, ce qui réduit à nouveau l'avoir de vieillesse et la couverture des risques. Il faut alors se demander s'il est possible de combler ou de minimiser les lacunes de prévoyance par des rachats volontaires.

Avec l'augmentation de l'avoir d'épargne, la protection financière revient au premier plan. Les personnes au niveau de vie élevé souhaitent sans doute pouvoir le maintenir en cas d'incapacité de travail ou permettre à leurs survivants de bénéficier d'un tel niveau. En souscrivant un produit du pilier 3a incluant une assurance de risque, il est par exemple possible de garantir les risques de décès et d'invalidité au-delà des prestations légales et réglementaires de la caisse de pension.

Vieillesse (50 ans et plus) Phase de préparation de la retraite

Plus une personne prend de l'âge, plus elle se préoccupe de sa retraite prochaine ou d'un éventuel décès. Les réflexions autour des mesures à prendre face au risque vieillesse prennent de plus en plus d'importance. La personne assurée dispose de plusieurs possibilités pour améliorer ses prestations (souscrire une assurance complémentaire, effectuer des rachats supplémentaires dans la caisse de pension, etc.). Par contre, là encore, la caisse de pension dispose d'une certaine marge de manœuvre quant aux prestations vieillesse qu'elle souhaite proposer (rente de vieillesse subobligatoire, taux de conversion adaptés à la situation de vie, etc.). Au cours de cette phase, une personne assurée doit en outre décider si elle préfère percevoir une rente ou si le capital vieillesse doit lui être versé lors de son départ à la retraite. En cas de versement de capital, elle assume la responsabilité des risques et des opportunités.

¹ Pour en savoir plus sur les options de composition de la couverture du risque en cas de décès, consultez notre article « Couverture du risque en cas de décès : schémas possibles » dans 360°Prévoyance | Magazine, numéro 3, 2021, p. 21 ss.

Droit et réglementation

Parallèlement, des questions se posent quant à savoir si nos enfants ou notre partenaire / conjoint seront suffisamment à l'abri financièrement après notre décès. Dans cette phase de vie, les assurances-vie, qui peuvent compléter la prévoyance de la caisse de pension, gagnent en importance.

Bilan

Les prestations de risque peuvent être très importantes pour toute personne, qu'elle soit encore en formation, qu'elle vienne d'avoir son premier enfant, qu'elle ait fait un grand pas en avant dans sa carrière, qu'elle ait divorcé ou soit simplement proche de la retraite, selon le cours des choses.

Cependant, en fonction de la phase de vie, d'autres questions peuvent se poser et l'accent est mis sur différents domaines. Il s'avère utile de ne pas fermer les yeux sur les risques potentiels et de s'y intéresser dès le plus jeune âge. Cela permet d'éviter ou de compenser les pertes financières ultérieures et, partant, d'atténuer au moins l'aspect économique du risque encouru. Du point de vue de la caisse de pension, il apparaît essentiel d'offrir à son propre effectif d'assurés des prestations de risque aussi personnalisées que possible, dans le cadre de ses possibilités financières et de sa capacité de risque. En termes de communication, les caisses de pension et /ou l'employeur sont également tenus de sensibiliser les assurés à ces questions.



Encouragement à la propriété du logement durant différentes étapes de la vie

Les mesures d'encouragement à la propriété du logement (EPL), que ce soit le versement anticipé (art. 30c LPP) ou la mise en gage (art. 30b LPP), visent à faciliter l'accession à la propriété d'un logement pour ses « propres besoins » (cf. synthèse des conditions de l'EPL dans la table 1). La propriété du logement pour ses « propres besoins » est considérée comme une forme de prévoyance en particu-

lier parce que les frais de logement constituent l'une des charges principales pour les assurés retraités et qu'elle dispose d'un pouvoir de résistance à long terme contre la dépréciation de la monnaie. Diverses questions se posent dans la pratique. Nous en évoquerons quelques-unes et y répondrons du point de vue de l'assuré :

Quelles possibilités sont offertes par l'EPL ?

Vous pouvez obtenir un versement anticipé d'une partie ou de l'entier de vos avoirs de prévoyance pour financer l'achat de votre logement ou alors vous pouvez mettre en gage soit votre droit aux prestations de prévoyance ou un montant à concurrence de votre prestation de libre passage (avoir de prévoyance).

Si vous louez ultérieurement votre logement, **il n'y a en principe pas d'obligation de rembourser l'EPL**. En effet, le Tribunal fédéral a décidé que la location d'un logement acquis au moyen d'un versement anticipé EPL et habité par son propriétaire pendant des années, puis loué pour une durée indéterminée et pouvant être résilié par les deux parties avec un préavis de trois mois, ne confère pas un droit qui **équivaut économiquement à une aliénation**. Vous n'êtes donc pas tenu de rembourser le versement anticipé.

Qu'en est-il si je loue ma maison ?

Puis-je acheter une maison à l'étranger si je travaille en Suisse ?

Si vous êtes détenteur d'un permis B ou C et **vivez en Suisse sans constituer de domicile** (comme un saisonnier), alors vous pouvez obtenir un versement anticipé pour construire votre logement familial dans votre pays d'origine. Il faut en revanche que toute votre famille (partenaire et enfants) soit restée dans votre pays d'origine et que **vous rentrez régulièrement auprès de votre famille**. La condition du retour régulier est réalisée, si vous vous rendez « **chaque fois que vous le pouvez, en tenant compte des circonstances professionnelles, géographiques et financières, mais à tout le moins une fois par an durant vos vacances annuelles** ». Cependant, si vous êtes ressortissant étranger domicilié en Suisse, vous ne pourrez pas utiliser vos avoirs de prévoyance pour construire votre maison dans votre pays d'origine, même si votre famille y vit.

En droit français, le principe de copropriété n'existe pas et les concubins peuvent uniquement acquérir un bien commun par le biais de l'indivision, à concurrence de la moitié chacun. Si votre institution de prévoyance (IP) refuse une demande de versement anticipé parce que vous êtes frontalier vivant en concubinage sous prétexte que seule la forme de la copropriété est prévue selon l'art. 2 al. 2 let. b OEPL, elle viole le **principe de l'égalité de traitement**. En effet, votre IP doit **permettre un versement anticipé lorsqu'il y a une similitude entre la législation suisse et une législation étrangère**, comme c'est le cas de la copropriété de droit suisse et de l'indivision de droit français.

Je suis frontalier français et je vis en concubinage, j'aimerais acquérir une maison par le biais de l'indivision, est-ce possible ?

Si votre logement est situé à l'étranger et qu'il n'est pas possible de mentionner la restriction du droit d'aliéner au registre foncier, votre IP peut demander un **acte notarié** ou une **attestation provenant de la commune** où se trouve votre logement ou de la banque attestant que le montant demandé sera utilisé pour l'acquisition d'un logement. Il existe parfois aussi à l'étranger des services ou des registres qui peuvent fournir des preuves de la propriété foncière.

Qu'en est-il si le pays dans lequel je vis ne dispose pas d'un registre foncier ?

Puis-je acquérir une résidence secondaire ?

Les avoirs de prévoyance ne peuvent servir à l'acquisition d'une résidence secondaire. Il en va de même pour le financement d'une résidence secondaire ou d'une maison de vacances qui devrait devenir ultérieurement votre logement principal. Il est exclu d'utiliser vos avoirs de prévoyance pour acquérir une résidence secondaire. Par ailleurs, vos avoirs de prévoyance professionnelle ne peuvent être utilisés que pour un seul objet à la fois (art. 1 al. 2 OEPL). Vous ne pouvez pas investir à l'aide d'un versement anticipé dans votre logement principal et dans votre logement secondaire. En revanche, si vous déménagez plus tard dans votre résidence secondaire pour en faire votre logement principal, vous pouvez alors transférer les avoirs de prévoyance que vous avez investis initialement dans l'ancien logement propriété.

Si vous pouvez **prouver à l'aide de justificatifs**, que vous avez l'intention de vous installer à l'étranger dans un avenir proche, acquérir un logement pour y habiter, votre IP peut autoriser un versement anticipé. C'est par exemple le cas si vous retournez dans votre pays d'origine ou si vous déménagez à l'étranger.

Je déménage bientôt à l'étranger, puis-je acheter une maison là-bas ?

Ça suffit, je veux divorcer ! Que se passe-t-il si j'ai financé une partie du logement familial avec mes avoirs de prévoyance acquis durant le mariage ?

En cas de versement anticipé dans le cadre d'un EPL puis d'un divorce, le juge va, lors du partage pour cause de divorce, examiner d'office s'il est prévisible que **la vente du logement familial aboutisse à une perte**, ce qui empêcherait le remboursement du versement anticipé (art. 30d al. 5 LPP). Le juge devra déterminer les avoirs de prévoyance à partager dans le cadre d'un divorce et tenir compte du caractère prévisible de la perte au moment du divorce. Ainsi, le versement anticipé provenant de vos avoirs de la prévoyance **ne pourra pas être inclus dans le partage** sans que le juge se soit assuré au préalable que le montant pourra être remboursé à votre IP (art. 30d LPP). Cela vaut notamment lorsque l'on sait que la vente de la maison familiale dont le financement avait été assuré en partie par le versement anticipé aboutira non seulement à la perte totale de celui-ci mais que la vente laissera subsister une dette bancaire.

Conclusion

La possibilité d'investir des avoirs de prévoyance pour acquérir la propriété de son logement est un moteur important du marché immobilier. Certes attrayant pour les personnes voulant jouir de leur avoir de prévoyance dans l'immédiat pour acquérir un logement, l'EPL comporte une part de risque : surestimer le caractère supportable de la charge hypothécaire à long terme. En cas de vente forcée, les assurés courent le danger de voir leur logement vendu à perte. Dans une telle situation, les assurés perdent non seulement leur bien immobilier mais voient également leurs prétentions de prévoyance affectées. Ainsi, cet investissement requiert une certaine réflexion en amont et ne devrait pas être pris à la légère.

Fig. 1 : Synthèse des conditions de l'EPL

- 1.** Utilisation seulement pour **acquérir ou construire un logement en propriété, pour acquérir des participations à la propriété** du logement ou pour **rembourser des prêts hypothécaires** (cf. art. 1 al. 1 let. a à c OEPL). Il peut aussi servir à **financer d'importants** travaux qui apportent une plus-value au logement ou qui évitent une moins-value de celui-ci, c'est-à-dire des travaux de rénovation.
- 2.** Utilisation de l'objet immobilier pour **ses propres besoins**, étant précisé que le retrait EPL ne peut servir qu'à financer l'acquisition du **logement principal** de l'assuré en Suisse ou à l'étranger, et non pas d'une résidence secondaire (art. 4 al. 1 OEPL). Rappelons que le retrait EPL **n'est pas touché par les accords bilatéraux** entre la Suisse et l'**UE/AELE** (cf. art. 25f LFLP). Les avoirs du 2e pilier ne peuvent être utilisés que pour un seul objet à la fois (art. 1 al. 2 OEPL). Il doit **toujours s'agir d'un immeuble** au sens du CO, inscrit comme tel au registre foncier (soit un appartement ou une maison : art. 2 al. 1 OEPL).
- 3.** **Un seul retrait EPL tous les 5 ans** (art. 5 al. 3 OEPL) : ce délai s'applique à chaque IP prise séparément. Le versement anticipé peut être demandé **au plus tard 3 ans avant la naissance du droit aux prestations de vieillesse** (art. 30c al. 1 LPP). Le **remboursement est autorisé jusqu'à la naissance du droit réglementaire aux prestations de vieillesse** (art. 30d al. 3 LPP).
- 4.** **Liste exhaustive des formes de propriété autorisées** (art. 2 al. 2 et 3 OEPL), notamment : la propriété, la copropriété, la propriété commune de la personne assurée avec son conjoint l'acquisition de parts sociales d'une coopérative de construction et d'habitation.
- 5.** **Montant minimal CHF 20'000**, cette limite ne s'applique pas en cas d'acquisition de parts sociales de coopératives de construction et d'habitation et de formes similaires de participation, ni pour faire valoir des droits envers une institution de libre passage (art. 5 al. 1 OEPL). Ce montant ne peut pas être versé directement à l'assuré. L'**IP paie le montant du versement anticipé, après production des pièces justificatives idoines** et avec l'accord de l'assuré, **directement au vendeur, à l'entrepreneur, au prêteur ou aux bénéficiaires** (art. 6 al. 2 OEPL).
- 6.** **Restriction en cas de découvert de l'IP est possible** (art. 30f LPP et 6a OEPL; voir aussi les art. 30c al. 7 LPP et 6 al. 4 OEPL en cas de problème de liquidités).
- 7.** Les conditions d'octroi des prêts hypothécaires par les banques sont devenues plus restrictives depuis le 1^{er} juillet 2012, avec des exigences de fonds propres plus sévères: l'assuré doit avoir au moins **10 % de fonds propres qui ne proviennent pas du 2e pilier** pour pouvoir obtenir un prêt hypothécaire (art. 72 al. 5 OFR).



Droit de participation des rentiers

Une part importante de la fortune et des obligations d'une institution de prévoyance concerne les rentiers. Selon la configuration, ces derniers peuvent représenter une part considérable du cercle des destinataires. Nombre de décisions prises par le conseil de fondation revêtent également une grande importance pour les rentiers, comme l'adaptation au renchérissement, les décisions en matière de placement, les questions de taux d'intérêt ou les mesures d'assainissement. Il est donc légitime de se demander comment les rentiers peuvent ou doivent participer aux décisions de l'institution de prévoyance. La question se pose alors de savoir dans quelle mesure les rentiers doivent être impliqués lors d'un changement d'affiliation.

Participation au conseil de fondation

En vertu de la loi, les rentiers ne peuvent ni siéger au conseil de fondation ni exercer un droit de vote direct. L'art. 51 LPP définit plutôt le droit des employés et de l'employeur de désigner le même nombre de représentants au conseil de fondation. La représentation paritaire ainsi que la gestion et la direction de l'institution de prévoyance par les partenaires sociaux sont donc considérées comme un élément fondamental de la prévoyance professionnelle. Tant les représentants potentiels des employeurs que les rentiers ne sont donc pas autorisés à représenter les employés en raison de leurs intérêts divergents. En effet, les intérêts de ces deux groupes peuvent s'opposer aux intérêts des employés.

En pratique, il est courant de convoquer une personne externe au conseil de fondation en qualité de représentant des employeurs ou des employés. Cela doit être prévu par le règlement. L'autorité de surveillance des fondations exige, en se référant à l'exigence de parité, que les travailleurs aient également le droit d'élire une personne externe comme représentant si ce droit revient à l'employeur. Un tel membre externe du conseil de fondation doit toutefois être effectivement une personne extérieure à la fondation. Tel ne serait pas le cas si un rentier de l'institution de prévoyance siégeait au conseil de fondation au nom des employés.¹

Il est toutefois permis de prévoir dans les statuts ou le règlement la représentation des rentiers au sein de l'organe suprême, tant qu'une telle représentation ne se fait pas au détriment des représentants des employés. Il ne serait donc

pas autorisé, par exemple, de prévoir trois représentants des employés, quatre représentants des employeurs et un représentant des rentiers. En revanche, il serait permis de prévoir trois représentants des employeurs, un représentant des rentiers et quatre représentants des employés. De même, trois représentants des employeurs, trois représentants des employés et deux représentants des rentiers seraient autorisés.

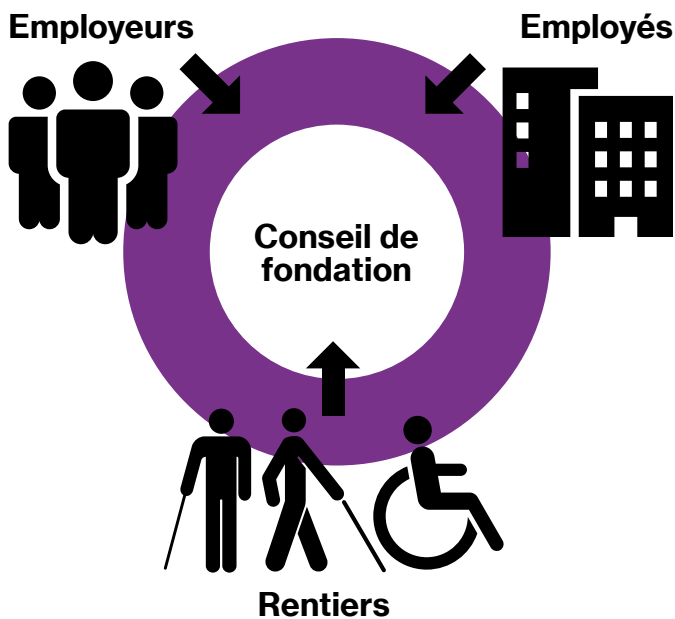
Il existe en outre d'autres formes de droits de participation qui surviennent également en pratique (de manière isolée). Les rentiers peuvent notamment se voir accorder un droit de siéger, avec ou sans droit de proposition, ainsi qu'un droit à l'information et de proposition avant ou après les réunions du conseil de fondation (par écrit ou lors d'une assemblée des rentiers séparée par exemple). Cela peut s'avérer judicieux selon la composition du cercle des destinataires.

On peut donc se demander pourquoi les droits de participation des rentiers ne sont pas plus répandus en pratique, d'autant plus qu'ils représentent un groupe d'intérêt important. Compte tenu du renchérissement croissant et de la multiplication des modèles de répartition pour une équité intergénérationnelle, l'importance de la représentation des rentiers devrait même croître à l'avenir. Dans ce contexte, il faut également s'assurer que la nouvelle génération de rentiers, qui a bénéficié pendant des décennies d'une rémunération moindre en raison de financements croisés, et qui doit désormais se contenter de taux de conversion plus bas, obtienne à l'avenir des améliorations de prestations adéquates. À défaut, il en résultera une génération de perdants.

Dans les caisses uniquement constituées de rentiers, les salariés ne peuvent par nature plus être représentés et le lien avec l'employeur fait donc souvent défaut. La loi ne définit pas la composition du conseil de fondation ou de la commission de prévoyance dans ces cas. Il serait tout indiqué que le règlement contienne des dispositions qui garantissent qu'un conseil de fondation fonctionnel puisse être réuni à tout moment. Il est par exemple possible de prévoir des règles concernant les conditions d'éligibilité, les limites d'âge, et l'élection soit par les rentiers soit par le conseil de fondation lui-même. Dans de telles situations, la présence de spécialistes externes est certainement judicieuse.

¹ Cf. l'ATAF du 19.08.2020, A-6435/2018 E. 7. En revanche, un rentier peut siéger au conseil de fondation d'une autre institution de prévoyance en tant que représentant des employés, dans la mesure où il ne perçoit pas de prestations de cette dernière.

Fig. 1 : Exemple de conseil de fondation avec représentation des rentiers



Modifications du règlement

Le droit à une rente en tant que tel n'est pas affecté par les modifications du règlement. Mais si, par exemple, les dispositions relatives aux règles de surindemnisation, au renchérissement ou aux droits sont adaptées, cela aura également une incidence sur les rentes. Le conseil de fondation est habilité à adapter le règlement de prévoyance dans le cadre légal et réglementaire.² Le rentier (tout comme les assurés actifs) ne bénéficie pas d'un droit de regard. Toutefois, le règlement modifié doit être mis à la disposition des actifs comme des rentiers pour qu'il devienne applicable. Il ne suffit pas que l'institution de prévoyance publie le règlement sur l'Intranet ou sur Internet. En principe, un e-mail avec un lien vers le règlement en vigueur est suffisant. Pour les rentiers âgés en particulier, l'envoi par la poste reste nécessaire, car on ne peut pas attendre de ces personnes qu'elles se servent des médias électroniques de la même manière que les plus jeunes. En outre, les assurés, c'est-à-dire aussi bien les assurés actifs que les rentiers, doivent être informés de manière complète et claire des modifications concrètes (cf. art. 86b LPP).³ Cela vaut en particulier lorsque, par exemple, des prestations sont réduites ou que de nouvelles exigences formelles sont introduites (p. ex. concernant une déclaration de bénéficiaire pour une rente de partenaire).

Changement d'affiliation

Selon l'art. 11, al. 3bis, LPP, la résiliation d'un contrat d'affiliation et la réaffiliation à une nouvelle institution de prévoyance par l'employeur nécessitent l'accord du personnel ou de l'éventuelle représentation des employés. Les rentiers peuvent également être concernés par un changement d'institution de prévoyance (cf. art. 53e LPP). Ils ne disposent toutefois pas d'un droit de regard le cas échéant. Cela se justifie aussi objectivement, car les rentes ne peuvent être transférées que si la nouvelle institution de prévoyance confirme que les rentiers seront repris aux mêmes conditions. Le droit à la rente en tant que tel n'est donc pas affecté par le changement d'affiliation.⁴ Les incertitudes et les inquiétudes des rentiers lors d'un changement d'affiliation doivent toutefois être prises au sérieux. Il est recommandé d'informer les rentiers suffisamment tôt quant au contexte du transfert et sur la nouvelle solution de prévoyance, et d'aborder concrètement l'aspect du financement adéquat. Il convient de préciser expressément que les droits acquis selon les anciennes bases réglementaires ne sont pas affectés par le transfert (garantie des prestations de rente). L'obligation d'information concerne dans un premier temps l'ancienne institution de prévoyance. La nouvelle institution de prévoyance doit ensuite informer les rentiers sur les nouvelles bases réglementaires, les personnes de contact et fournir d'autres informations à son sujet.

Bilan

En règle générale, les rentiers n'interviennent pas dans les décisions du conseil de fondation, dans les adaptations du règlement ou dans le changement d'institution de prévoyance. Leurs intérêts doivent toutefois être pris en compte lors de la prise de décision. Le conseil de fondation est tenu de défendre les intérêts de tous les assurés, et donc aussi ceux des rentiers.⁵ Au vu de la menace du renchérissement et des modèles de répartition actuels, les adaptations des rentes gagnent en importance. Qui défend les intérêts des rentiers ? Le moment est peut-être venu d'intégrer davantage de rentiers dans le conseil de fondation, dans des proportions raisonnables, les modalités d'intégration pouvant varier selon la configuration.

² Les principes constitutionnels doivent tout particulièrement être respectés. Le conseil de fondation ne peut modifier unilatéralement le règlement de prévoyance que si celui-ci contient une réserve correspondante.

³ Par exemple, ATF 136 V 331, ATF du 26.06.2019, 9C_874/2018.

⁴ Toutefois, la nouvelle institution de prévoyance peut prévoir d'autres modalités, notamment en ce qui concerne les règles de surindemnisation. À cet égard, il faut toutefois souligner que même en cas de maintien dans l'ancienne institution de prévoyance, un nouveau régime de surindemnisation serait par exemple applicable aux rentiers en cas de modification du règlement (cf. les explications ci-dessus).

⁵ Art. 51b, al. 2, LPP.

Carmela Wyler-Schmelzer

Avocate, lic. jur.,
Senior Legal Consultant
carmela.wyler-schmelzer@wtwco.com
+ 41 43 488 44 73



Michael Wieser

Senior Actuarial Consultant
michael.wieser@wtwco.com
+ 41 43 488 44 39



Nouveautés et tendances



360°Benefits I Academy – Online Training International Pension Accounting 2022

6 / 13 / 20 / 27 septembre 2022

- Les formations sont divisées en 2 parties :
Partie 1 : Bases de la comptabilité
Partie 2 : Comptabilité en pratique
- Crédits de formation pour ce séminaire :
SAV-CPS : 5, SKPE-CPS : 5
- La langue par défaut est l'anglais, mais les formations peuvent être dispensées dans différentes langues en fonction du nombre de participants.

[Plus d'informations](#)

360°Prévoyance I Académie – « BVG was uns BeVeGt »

Bureau WTW de Zurich – 27 octobre 2022
(en allemand)

- L'inflation touche tous les domaines de la prévoyance. Que représente la hausse des taux d'intérêt sans risque pour le taux d'intérêt technique et le taux de conversion ? Quand et comment les rentes doivent-elles être adaptées à l'évolution des prix ? Les obligations redeviendront-elles attrayantes dans les portefeuilles à l'avenir en cas de hausse des taux d'intérêt ?
- Ces questions seront abordées à travers trois exposés.
- Crédits de formation pour cet événement :
SAV-CPS : 2, SKPE-CPS : 1 crédit par heure de formation

[Plus d'informations](#)



360°Prévoyance I Publications

Vous trouverez ici 360°Prévoyance I Magazine, les articles 360°Prévoyance I News et bien plus encore.

[Site Internet](#)



**Nous célébrons les 35 ans de
WTW Suisse**

[Plus d'informations](#)

Aline Kratz-Ulmer / Carmela Wyler-Schmelzer

Recht der beruflichen Vorsorge

Entwicklungen 2021

Publication :

Recht der beruflichen Vorsorge, Entwicklungen 2021 (njus.ch, Stämpfli Verlag) de Carmela Wyler-Schmelzer en collaboration avec Aline Kratz-Ulmer

[Site Internet](#)

Nos bureaux en Suisse

Towers Watson AG

Talstrasse 62
8021 Zurich
+41 43 488 44 0

Kontakt

Christian Heiniger
christian.heiniger@wtwco.com

Towers Watson SA

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

Kontakt

Guillaume Hodouin
guillaume.hodouin@wtwco.com

Towers Watson SA

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

Kontakt

Guillaume Hodouin
guillaume.hodouin@wtwco.com

A propos de WTW

Chez WTW (NASDAQ : WTW), nous fournissons des solutions fondées sur les données et sur les compétences de nos experts dans les domaines des Assurances de personnes, du Risque d'entreprise et du Capital Humain. En nous appuyant sur la vision globale et l'expertise locale de nos collaborateurs présents dans 140 pays et marchés, nous aidons les entreprises à affiner leur stratégie, à renforcer leur résilience, à motiver leur personnel et à accroître leurs performances.

En travaillant main dans la main avec nos clients, nous identifions des opportunités de succès durable et offrons la perspective qui fait avancer. Plus d'informations sur [wtwco.com](https://www.wtwco.com).



[wtwco.com/social-media](https://www.wtwco.com/social-media)

Copyright © 2022 WTW. All rights reserved.
WTW-WE-CH0027 Août 2022

[wtwco.com/fr-CH](https://www.wtwco.com/fr-CH)

