



NUMÉRO 3 - 2023

360°Prévoyance Magazine

Bien-être financier

TABLE DES MATIÈRES

Éditorial	03
Point de vue	04
L'importance du bien-être financier pour les employés et les employeurs	04
Bien-être financier : pourvoyeur de salaire ou coach financier pour un avenir serein ?	07
Du briseur de rêves au précurseur de rêves financiers : entretien avec Profond	09
Planification de la retraite : « concept de bonnes pratiques »	12
SLI Benchmarking 2023 : Le bien-être financier du point de vue des assurés	14
Actuariat	17
Quel est l'impact de l'introduction d'un plan 1e sur la prévoyance des assurés ?	17
Droit	20
Lacunes de prévoyance : comment les éviter	20
Nouveautés et tendances	23



Éditorial

Les collaborateurs qui jouissent d'une bonne situation financière et sont bien informés sont plus productifs. En référence au bien-être physique, on parle dans ce contexte de « financial wellbeing » ou, en français, de bien-être financier. Malheureusement, les questions financières représentent un défi pour bien des personnes, car elles sont considérées comme abstraites et difficiles à influencer. Il en va notamment ainsi de la planification financière de la retraite, qui apparaît lointaine quand on est jeune et inéluctable avec l'âge.

Si l'on considère l'importance cruciale du 2e pilier sur le plan financier, ce dernier donne aux employeurs et aux caisses de pension une opportunité toute particulière de contribuer au bien-être financier. Des études menées par WTW montrent que près de la moitié des employés d'entreprises suisses souhaiteraient que leur employeur les soutienne davantage dans le cadre du plan de pension.

Partant de ce constat, nous avons choisi de consacrer le présent numéro de **360°Prévoyance | Magazine** au bien-être financier. Le sujet étant vaste, nous procédons dans un premier temps à une classification, avant de nous intéresser aux résultats d'études récentes et de présenter un exemple tiré de la pratique des fondations collectives. Compte tenu de l'importance de la planification de la retraite, nous ne nous contentons pas de décrire un concept de bonnes pratiques, mais montrons également comment intégrer un plan 1e dans le processus de planification. Nos deux jeunes experts en caisses de pension, Fiona Stocker et Ramzi Richani, se sont penchés sur ce sujet. Il va de soi qu'un magazine sur le bien-être financier se doit d'engager une réflexion sur les approches contemporaines visant à combler une éventuelle lacune de prévoyance.

Je vous souhaite une agréable lecture.

Stephan Wildner

Country Head Switzerland
Director Retirement Services
Switzerland



L'importance du bien-être financier pour les employés et les employeurs

Les événements de ces dernières années ont mis en lumière l'importance du bien-être financier pour les employés. Mais pourquoi les entreprises s'y intéressent-elles de plus en plus et que font-elles pour soutenir leurs collaborateurs en période de turbulences ?

Qu'est-ce que le bien-être financier des employés ?

Le bien-être financier, également connu sous le terme anglais de « financial wellbeing » ou de résilience financière, est la capacité à se remettre des revers, à garantir la sécurité financière à court et à long terme ainsi qu'à continuer à aller de l'avant en dépit de toutes les difficultés rencontrées. De nombreux facteurs contribuent aujourd'hui à l'insécurité financière croissante des employés, notamment :

- l'inflation et l'insécurité économique
- les troubles géopolitiques et le changement climatique
- les lacunes en matière de compétence et d'inclusion financières
- les défis sanitaires comme la pandémie de Covid-19
- les changements dans les régimes de prévoyance financés par l'État et les employeurs



Quelle est la valeur du bien-être financier des employés pour l'entreprise ?

Le bien-être financier est lié à la réussite de l'entreprise grâce à un engagement, une loyauté et un bien-être accrus. Les employés souffrant de stress financier ont tendance à ne pas être concentrés sur leur travail et à être moins productifs, notamment en raison d'un taux élevé d'absentéisme ou de présentéisme.

L'enquête Benefits Trends 2023 de WTW a révélé que le principal domaine dans lequel les employeurs du monde entier souhaitent améliorer les prestations destinées à leurs collaborateurs au cours des deux prochaines années concerne le bien-être financier/les finances à court terme (39%).

Suivent de près d'autres priorités essentielles étroitement liées au bien-être financier des employés, comme le soutien à la santé mentale (31%), la prévoyance vieillesse/les finances à long terme (31%), l'aide à la décision concernant les offres aux employés (30%), l'inclusion et la diversité (30%) ainsi que la carrière, la formation et le développement (29%).

Les entreprises s'efforcent donc de soutenir activement leurs collaborateurs en matière de santé financière.

Comment une entreprise peut-elle se doter d'un personnel résilient sur le plan financier ?

Pour améliorer le bien-être financier des employés, il importe de comprendre les priorités financières du personnel et de proposer des solutions sur mesure. Les employés se trouvent à des stades différents de leur vie et de leur carrière et ont donc des besoins et des priorités différents.

Les mesures suivantes sont envisageables pour identifier les besoins d'un personnel diversifié et mettre en œuvre des mesures pour contribuer au bien-être financier :

Clarifier

Identifier les priorités financières du personnel grâce à des enquêtes, à la compréhension de la situation actuelle, à des études de benchmarking et aux tendances émergentes du marché.

Concevoir

Développer une stratégie pour le bien-être financier des collaborateurs adaptée aux besoins du personnel comme de l'entreprise, en analysant les lacunes, les priorités et les opportunités. Elle peut notamment inclure les éléments suivants :

- (Re)concevoir le système de rémunération globale : salaire, carrière, prestations annexes et bien-être
- Augmenter les ressources consacrées au bien-être financier : formation aux finances, conseils financiers indépendants, accès aux produits financiers, gestion de la dette, outils de modélisation, etc.

Mettre en œuvre

Mettre en œuvre les changements en adaptant le système de rémunération globale ou en fournissant d'autres prestations financières. Ces mesures n'entraînent pas nécessairement des coûts supplémentaires pour l'employeur. Une entreprise peut notamment utiliser sa position sur le marché pour permettre à ses collaborateurs d'accéder à des produits financiers ou à des remises qui sont très appréciées.

Une fois les éléments clés mis en place, les employeurs s'efforcent d'impliquer les employés et de les sensibiliser au soutien proposé, en utilisant notamment la technologie pour diffuser des messages ciblés et simplifier l'expérience utilisateur.

Le cas échéant, les programmes, outils et moyens de communication existants d'une entreprise peuvent être complétés par des prestataires spécialisés dans les services de bien-être financier, qui répondent aux objectifs stratégiques de l'employeur et aux priorités financières des employés.

Fig. 1: Composantes essentielles du bien-être financier



Vérifier

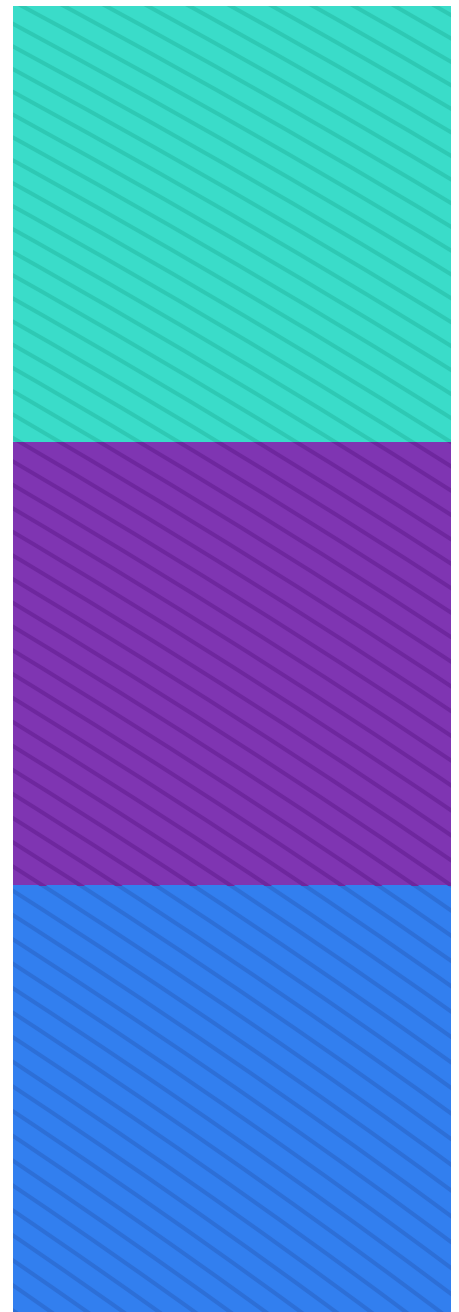
Lorsque l'offre destinée aux employés est modifiée, il est important de vérifier l'accessibilité, le caractère abordable, la participation et le bien-être financier des principaux groupes de collaborateurs. Il est ainsi possible d'identifier d'autres lacunes et opportunités afin de contribuer à un résultat plus équilibré et, en fin de compte, d'optimiser les répercussions de ces changements sur les collaborateurs et la réussite de l'entreprise.

En résumé, les employés sont susceptibles d'être soumis à un stress financier pour toute une série de raisons qui les empêchent de fournir la performance souhaitée au travail. Les employeurs tendent de plus en plus à soutenir leurs collaborateurs afin d'améliorer leur bien-être financier. Une situation gagnant-gagnant !



John Carter

Senior Consultant, Integrated & Global Solutions
john.carter@wtwco.com
+41 43 488 44 45



Bien-être financier : pourvoyeur de salaire ou coach financier pour un avenir serein ?

L'étude WTW Global Benefits Attitudes analyse les préférences des employés en matière d'avantages. Même si le salaire et un éventuel bonus demeurent parmi les principaux facteurs d'attraction et de fidélisation des talents, les prestations (financières) supplémentaires des employeurs occupent une place de plus en plus importante sur le marché du travail.

Lien entre santé et finances

L'étude révèle qu'en Suisse, un employé sur cinq a du mal à gérer ses finances. Dans un contexte où les soucis financiers vont souvent de pair avec d'autres

problèmes (de santé), tels que l'anxiété, le burn-out ou encore une performance moindre au travail, cette situation représente un défi de taille pour les employeurs.

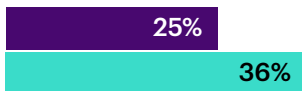
Le thème de la prévoyance vieillesse semble occuper une place particulièrement importante dans l'esprit des employés. Sans surprise, ce constat concerne notamment les baby-boomers qui se préparent à leur retraite imminente et sont dépassés par leur situation financière.

Fig. 1: Conséquences des problèmes financiers



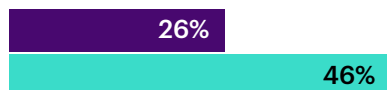
Un changement d'emploi est plus probable

Je me sens coincé dans mon emploi actuel et je changerais d'employeur si je le pouvais



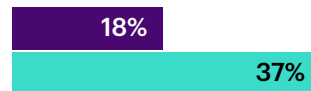
Niveau d'anxiété plus élevé

Je souffre d'anxiété ou de dépression



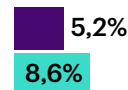
Risque de burn-out

Je me sens épuisé par le travail



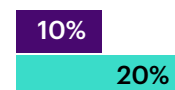
Baisse de la performance

Jours perdus pour cause d'absence



Solitude

Le mois dernier, je me suis senti seul la plupart du temps



■ Employés ne vivant pas d'un salaire à l'autre ■ Employés vivant d'un salaire à l'autre

Manquer d'argent à la fin du mois n'a toutefois rien d'inhabituel. En effet, en Suisse, trois employés sur dix vivent d'un salaire à l'autre. Il s'avère en outre que les personnes concernées courent un risque plus élevé d'adopter une mauvaise hygiène de vie, comme une mauvaise alimentation ou le tabagisme. Les personnes à faible revenu et les parents isolés sont plus susceptibles d'éprouver des difficultés financières. Les employeurs devraient donc accorder une attention particulière à ces catégories d'employés et ne pas se contenter d'être de simples pourvoyeurs de salaire.

Priorité à la prévoyance vieillesse à tous les âges

Nous constatons que les problèmes financiers à court et à long terme sont étroitement liés. Une personne interrogée sur quatre déclare avoir des problèmes financiers qui affectent sa vie. 65% des personnes interrogées ont déclaré qu'elles épargnaient moins d'argent pour leur prévoyance vieillesse qu'elles ne le souhaiteraient réellement, et ce bien que la majorité considère qu'une retraite anticipée est tout à fait souhaitable.

Ce constat montre que les employeurs devraient informer de manière proactive et organiser par exemple des séances de coaching sur les finances et la prévoyance vieillesse bien avant la retraite, afin que les employés d'aujourd'hui puissent atteindre leurs objectifs (d'épargne) de demain. Bien que les employeurs assument leur responsabilité en la matière, il reste encore du chemin à parcourir. Ce thème figure en tête des priorités des employés, alors que les employeurs se concentrent actuellement davantage sur une organisation flexible du travail et sur les possibilités de carrière. Des thèmes qui semblent surtout intéresser les générations Y et Z, même si elles seront, tôt ou tard, elles aussi confrontées à la question de la prévoyance vieillesse.

Digitalisation et incidence des applis en ligne

À l'ère de la digitalisation, au-delà du coaching individuel, les applis jouent un rôle de plus en plus important auprès des employés, en particulier des personnes à hauts revenus, des hommes et des jeunes générations. Même si la banque en ligne semble encore être l'outil le plus utilisé actuellement, la popularité des applis d'investissements en ligne et de gestion budgétaire ne cesse de croître.

Il est réjouissant de constater que les employés qui ont des difficultés financières sont disposés à agir. Une étude a montré que l'utilisation d'applis renforce notamment l'incidence des mesures sur le bien-être financier.

Environ un tiers des participants ont indiqué qu'ils souhaitaient que les applis financières et les ressources en ligne fassent partie des avantages offerts par leur employeur. Cependant, seul un quart environ des participants ont déclaré faire davantage confiance aux applis et ressources financières recommandées par leur employeur qu'à celles trouvées par leurs propres moyens.

Conclusion

Même si l'on constate que les employeurs ont encore une marge de progression dans leur rôle de coach financier de confiance, il est clair qu'il ne suffit plus de payer le salaire à temps à la fin du mois ; il incombe aux employeurs d'informer leurs employés afin de créer le meilleur scénario d'avenir possible pour eux. Libres à eux de le faire par leurs propres moyens, ou par l'intermédiaire d'experts financiers ou d'outils de prestataires tiers.



Reto Ebnöther

Responsable Health & Benefits Suisse
reto.ebnoether@wtwco.com
+41 44 804 20 55

De briseur de rêves à pionnier de rêves financiers

Entretien avec Robert Nowacki, responsable Gestion des marchés et membre de la direction de l'institution de prévoyance Profond.

Profond change la perception de la prévoyance vieillesse : au lieu d'être considérée comme « briseuse de rêves », l'institution de prévoyance s'impose comme « pionnière des rêves financiers ». Robert Nowacki explique comment les approches innovantes et la promotion d'une planification précoce de Profond améliorent l'avenir financier de ses assurés .

WTW : Monsieur Nowacki, comment Profond passe-t-elle du statut de « destructeur de rêves » à celui de « réalisateur de rêves » ?

Nowacki : Le terme « briseur de rêves » remonte à l'époque où la planification financière n'était souvent envisagée sérieusement qu'à la veille de la retraite. À ce moment-là, les possibilités financières étaient souvent trop limitées pour concrétiser ses rêves de longue date. Il convenait donc de tempérer les attentes, ce qui était malheureusement considéré comme « briser les rêves ».

Aujourd'hui, nous nous concentrons sur la sensibilisation et la formation précoces de nos assurés. Grâce à cette approche, nous agissons comme un partenaire qui aide les assurés à se fixer des objectifs financiers réalistes et réalisables de manière à ce que par de la planification financière ils puissent arriver au bien-être financier.

//

Un système de Case Management propose des mesures préventives et de soutien en cas d'incapacité de gain, améliorer tant la qualité de vie que la stabilité financière des assurés, et exerce un effet positif sur les entreprises.

//

WTW : Comment Profond améliore-t-elle concrètement la formation financière de ses assurés ?

Nowacki : La formation est un élément central du bien-être financier. Nous avons mis en place une offre d'événements informatifs et de séminaires en ligne visant à approfondir les connaissances en matière de prévoyance vieillesse et de planification financière. En règle générale, leur fréquentation est bonne. Si bonne que cette année, nous avons dû organiser une formation supplémentaire en dernière minute. Nous avons fait en sorte de choisir un langage compréhensible et ludique, afin de permettre à nos assurés d'être en mesure de prendre des décisions éclairées. En témoigne notre quiz innovant sur la prévoyance, disponible depuis peu sur www.profond-insider.ch dans les dix langues les plus parlées en Suisse, afin de faciliter l'accès aux informations essentielles sur la prévoyance de manière ludique. Les premiers chiffres de consultation nous confortent dans l'idée que l'offre a du succès auprès des groupes cibles.

WTW : Comment Profond contribue-t-elle concrètement au bien-être financier de ses assurés ?

Nowacki : Profond Care, notre propre système de case management, représente une approche préventive et de soutien qui intervient en cas d'incapacité de gain. Celle-ci améliore non seulement la qualité de vie de nos assurés, mais contribue également de manière significative à leur stabilité financière. Nous proposons également notre propre Case Management, car nous n'avons pas de réassureur et que donc nous assumons nous-mêmes les risques.

WTW : Pouvez-vous expliquer plus précisément comment Profond Care aide les entreprises en termes de gestion et d'incidence financière ?

Nowacki : Bien sûr. Tout d'abord, il est important de comprendre ce que le Case Management signifie dans notre contexte. Chez Profond, cela consiste à suivre et à conseiller personnellement nos assurés dans les situations où ils se retrouvent en incapacité de travail pour cause de maladie ou d'accident. Il s'agit d'intervenir à temps et de prendre les mesures adéquates pour éviter ou réduire une éventuelle incapacité de gain.



Étude d'efficacité de la réinsertion

Maintenir la capacité de gain, minimiser les risques d'invalidité (en allemand)



Pour les entreprises, cela signifie que nous nous efforçons activement de réduire les périodes d'absence de leurs collaborateurs et, par conséquent, de minimiser les coûts directs et indirects engendrés par les absences de longue durée.

Profond Care aide les entreprises à promouvoir un environnement de travail sain et à fidéliser leurs collaborateurs.

D'un point de vue financier, notre système de Case Management a un effet positif direct sur les bilans des entreprises. En réduisant les absences et en aidant les collaborateurs à se réinsérer, les entreprises maintiennent leur productivité tout en réduisant les coûts liés aux conséquences des maladies et des accidents. À

// **À l'avenir, le bien-être financier gagnera en importance pour la santé financière du système.** //

long terme, cette démarche contribue à optimiser les primes de risque et à stabiliser la situation. Ce constat ressort également de l'étude d'efficacité de la réinsertion 2022 de PKRück.

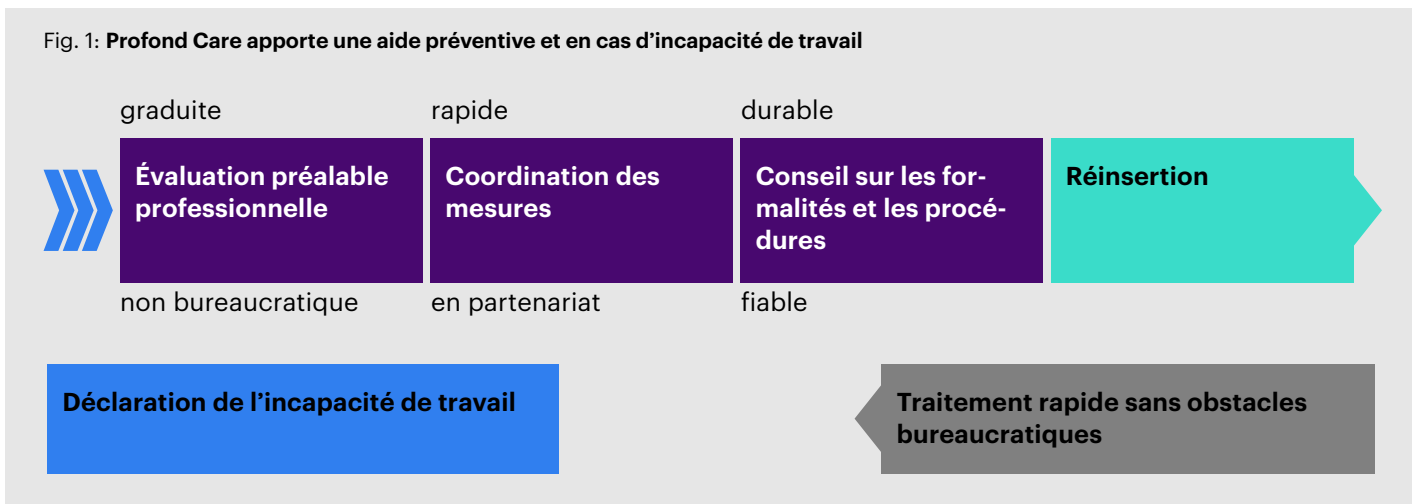
WTW : Comment Profond contribue-t-elle à l'expérience employé (« employee experience ») ?

Nowacki : Le bien-être financier fait partie intégrante du bien-être des collaborateurs. Nous aidons les employeurs, les membres des commissions de prévoyance et les jeunes assurés en leur proposant des formations visant à intégrer le bien-être financier dans leur culture d'entreprise, et ainsi à augmenter la satisfaction des collaborateurs. Nous proposons par exemple des formations aux membres de nos commissions de prévoyance du personnel afin de leur montrer leurs tâches et les possibilités qui s'offrent à eux.

Nous avons constaté qu'il existe un besoin dans ce domaine. Une commission de prévoyance du personnel bien formée est capable d'exercer une influence sur la conception du plan de prévoyance et de contribuer ainsi à améliorer l'expérience employé.

// **La formation est un élément central du bien-être financier. Des événements d'information réguliers et des séminaires en ligne contribuent à approfondir les connaissances en matière de prévoyance vieillesse et de planification financière.** //

Fig. 1: Profond Care apporte une aide préventive et en cas d'incapacité de travail



WTW : Dans quelle mesure la digitalisation influence-t-elle vos services dans le domaine du bien-être financier ?

Nowacki : La digitalisation nous offre la possibilité de rendre nos services plus efficaces et plus centrés sur le client. Nous avons ainsi mis en place un portail client moderne qui nous permet non seulement de digitaliser les services et la communication, mais aussi de proposer des simulations de scénarios futurs pour les situations de prévoyance individuelles. Nos assurés bénéficient de la mise à disposition plus rapide des informations ainsi que de processus simplifiés, ce qui augmente la satisfaction des clients, comme nous pouvons le constater dans nos enquêtes.

WTW : À quel moment les jeunes adultes devraient-ils commencer à penser à leur retraite ?

Nowacki : Dès à présent ! Il est essentiel de prendre conscience très tôt de sa santé financière et d'agir. Des conseils professionnels peuvent faire toute la différence en la matière.

WTW : Où se situera Profond dans 20 ans, notamment en ce qui concerne le bien-être financier de ses assurés ?

Nowacki : Nous serons considérés comme un précurseur qui a établi de nouvelles normes en matière de bien-être financier et qui contribue à renforcer la santé financière de ses assurés et de l'ensemble du système de prévoyance.

Portrait de l'institution de prévoyance Profond

Profond est une fondation collective indépendante responsable de quelque 60 000 assurés et d'une fortune gérée d'environ 10 milliards de francs. La fondation mise sur une stratégie de placement axée sur la valeur réelle afin de générer durablement des rendements supérieurs à la moyenne. Profond compte plus de 100 collaborateurs répartis sur les sites de Zurich et de Lausanne.



Robert Nowacki

Institution de prévoyance Profond
Responsable Gestion des marchés
r.nowacki@profond.ch
+41 58 589 88 75



Achille Biele

Développement commercial Pension
Brokerage
achille.biele@wtwco.com
+41 44 804 20 53

Conclusion

Pour finir, Robert Nowacki résume la philosophie de Profond : « Réveille-toi de ton rêve, mais ne le réveille pas pour autant ». Profond a pour objectif d'aider les gens à réaliser leurs rêves grâce à une planification et des moyens financiers adéquats. Profond s'efforce de donner à chacun la possibilité d'organiser son avenir financier de manière autonome et d'envisager sa retraite avec confiance.



Planification de la retraite :

« concept de bonnes pratiques »

Une retraite heureuse !

Nous aimerions tous jouir d'une retraite heureuse, mais que cela implique-t-il ? Aristote décrit le bonheur comme le bien et le but suprême de la vie humaine ; il part du principe que nous sommes heureux lorsque nous faisons ce qui correspond à notre propre caractère et à notre mission de vie personnelle. Une belle formule, mais est-elle facile à mettre en pratique ? Et si oui, comment ?

En accord avec cette thèse, nous pensons clairement qu'il n'existe pas une seule et unique approche pour une retraite heureuse.

Ceci étant dit, nous nous proposons d'esquisser pour votre entreprise et vos collaborateurs le cadre d'un concept tout à fait universel. Bien entendu, les aspects financiers doivent également être pris en compte pour sa mise en œuvre, mais commençons par la partie la plus difficile qui consiste à définir les tâches.

//

Un printemps florissant est plus approprié pour prendre sa retraite qu'un automne brumeux et un hiver froid.

Une participante au séminaire

//

Qu'est-ce qui nous attend ?

La vie changera radicalement au moment de la retraite, car tous les retraités sont des débutants. La satisfaction d'être sollicité pour donner son avis au travail ou de recevoir des remerciements personnels des clients va disparaître. En revanche, il sera possible de se consacrer à de nouvelles activités et peut-être aussi de nouer de nouveaux contacts. Les relations vont changer, car on est à la maison quand les autres sont au travail. On pourrait en profiter pour faire ses courses et de rencontrer ainsi de nouvelles personnes. Enfin, n'oublions pas la précieuse santé, qui est sans doute la condition la

plus importante pour une retraite heureuse. Plus on est en mesure de se représenter le changement à venir et de planifier concrètement la future teneur de sa vie plus la réussite sera au rendez-vous.

Quand souhaiter prendre sa retraite ?

La place manque ici pour exposer tous les arguments. Une chose est sûre : la retraite doit intervenir au meilleur moment possible pour la personne concernée et son entourage proche, et surtout, les possibilités financières doivent être à la hauteur des besoins. Peut-on se permettre financièrement de prendre une retraite anticipée ? Quels sont les avantages concrets d'un ajournement de la retraite ? Une réduction progressive du taux d'activité serait-elle intéressante ? Dans ce dernier cas, il est indispensable de bien vérifier si le profil de poste adapté correspond toujours aux besoins personnels.

//

Après ma retraite partielle, j'ai réalisé que la structure de mes clients changeait et que je n'étais plus impliqué dans les projets.

Un retraité

//

Revenus contre dépenses, qui gagne ?

Ce qui est essentiel au départ, c'est un budget détaillé, réparti en dépenses fixes (logement, nourriture, assurance-maladie, impôts) et variables (voyages, divertissements, visites médicales), ainsi que des réserves pour les imprévus ou les investissements attendus (mobilité, rénovations), avec éventuellement une option supplémentaire pour la protection du partenaire de vie. Si un premier budget souhaité s'écarte finalement trop des possibilités de revenus, une deuxième approche comportant des restrictions supplémentaires s'avère utile.

Le caractère de la fortune et du revenu est donné, avec en règle générale une possibilité de choix au sein de la caisse de pension. Même si, selon les statistiques relatives aux nouvelles rentes, environ 2/3 des assurés en Suisse ont opté pour une rente (partielle) en 2021, on ne saurait en déduire automatiquement que le versement d'une rente est la meilleure option, car les avantages et les inconvénients doivent être pesés.

Les besoins individuels sont notamment déterminants. Par exemple, a-t-on besoin d'un capital pour le remboursement d'une hypothèque ?

Soutien de la part de l'employeur

Les employés savent qu'avec l'âge, ils devraient se préoccuper de leur changement de situation prochain. Pourtant, beaucoup s'y prennent trop tard. C'est là que l'employeur peut prendre ses responsabilités et soutenir activement ses collaborateurs. En période de pénurie de main-d'œuvre qualifiée, cette mesure offre la possibilité de faire le lien entre la planification du personnel et les retraites partielles ainsi que le maintien dans l'emploi au-delà de l'âge ordinaire de la retraite.

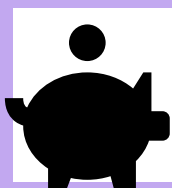
À partir de 50 ans, un séminaire dit d'impulsion contribue à initier les réflexions décrites ci-avant et à entreprendre à temps les démarches organisationnelles ou financières qui s'avèrent nécessaires. Vers l'âge de 60 ans, un soutien supplémentaire peut être fourni afin de vérifier les plans établis et d'apporter des corrections en fonction de l'évolution éventuelle des conditions de vie.

Lorsque la mise en œuvre finale en vue d'obtenir les prestations souhaitées de la caisse de pension et de l'AVS est enfin initiée, plus rien ne s'oppose à une retraite heureuse !



Urs Bannwart
Responsable Pension Brokerage
urs.bannwart@wtwco.com
+41 43 488 44 56

Fig. 1: **Conseils pour une retraite heureuse**



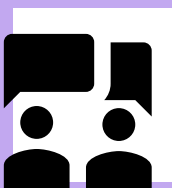
Établissez un budget et mettez-le en parallèle avec votre fortune et vos revenus



Si nécessaire, commencez à épargner tôt



Réfléchissez à ce que vous voulez faire



Entretenez des relations sociales



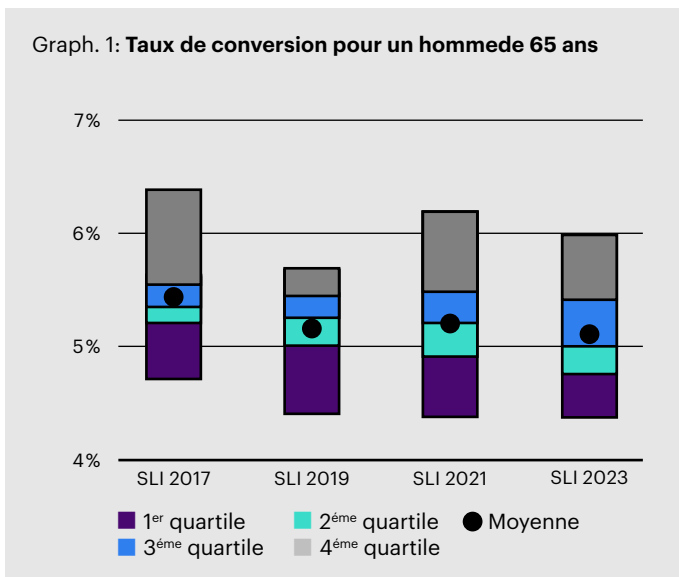
Prenez soin de votre santé

SLI Benchmarking 2023 : Le bien-être financier du point de vue des assurés

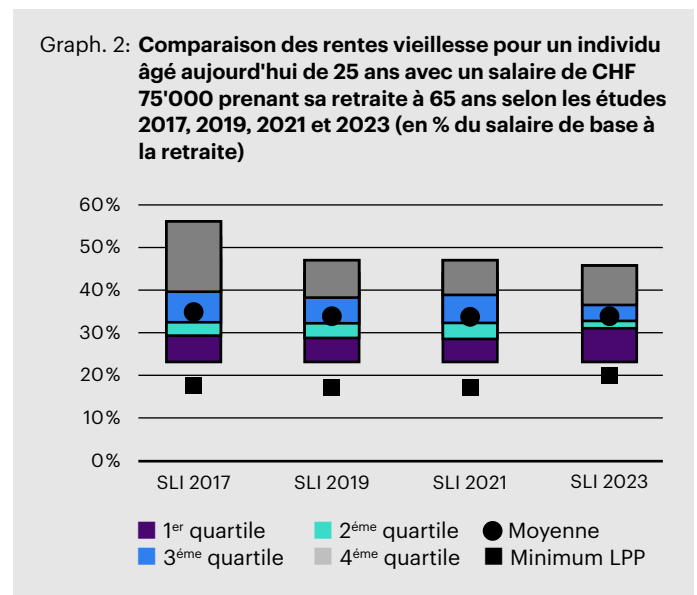
Menée tous les deux ans par WTW, l'étude SLI Benchmarking compare les prestations des caisses de pension des sociétés du SLI. La dernière étude de 2023 montre à nouveau certaines tendances intéressantes, que nous allons passer en revue. Nous mettrons en particulier l'accent sur le niveau des prestations et le bien-être financier du point de vue des assurés.

Taux de conversion et taux de remplacement

Un des enjeux principaux de la prévoyance professionnelle est de maintenir le niveau de vie antérieur à la retraite. Les taux de conversion de l'avoir de vieillesse en rente sont ainsi depuis plusieurs années un sujet majeur au sein des caisses de pension. En effet, les caisses de pension se voient obligées de réduire leur taux de conversion, en raison d'une part de l'augmentation de l'espérance de vie et d'autre part de la diminution des rendements des placements. Alors qu'en 2021, notre étude montrait une certaine stabilisation de la baisse des taux de conversion dans les caisses de pension des entreprises participantes, nous constatons dans l'étude 2023 que la plupart des caisses de pension offrant des taux de conversion élevés ont décidé de poursuivre la réduction de leur taux de conversion. Le taux le plus bas reste néanmoins inchangé depuis 2021. Le taux de conversion s'élève ainsi en moyenne à 5.08%, soit 0.1% de moins que dans l'étude précédente (comme le montre le graphique 1).



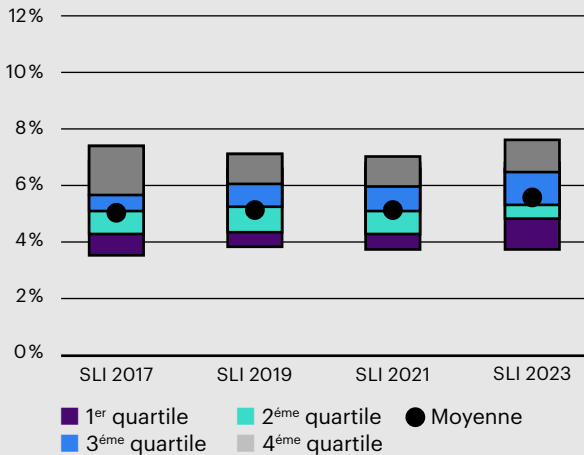
Le taux de remplacement LPP permet quant à lui de mesurer le niveau de la rente de vieillesse par rapport au dernier salaire avant la retraite. Le graphique 2 montre que si la moyenne de ce taux de remplacement reste stable par rapport aux années précédentes, la fourchette haute est en baisse.



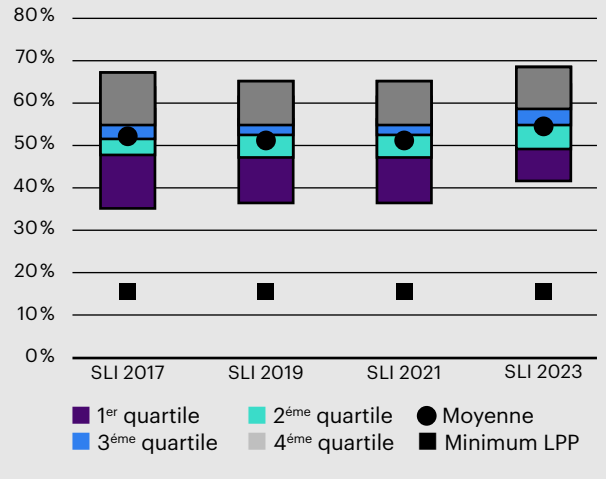
Augmentation des cotisations d'épargne et flexibilité pour les employés

Pour pallier la baisse des taux de conversion, nous constatons dans notre étude que près d'un quart des entreprises de référence du SLI ont augmenté les cotisations d'épargne ordinaires. La part des cotisations d'épargne de l'employé a notamment davantage augmenté que celle de l'employeur, ce qui souligne l'importance pour les caisses de pension de permettre aux employés d'investir dès aujourd'hui pour leur avoir de vieillesse futur. Cette augmentation des cotisations d'épargne est par ailleurs compensée par une diminution des cotisations risques, de sorte que les cotisations totales restent (plus ou moins) inchangées. Cela indique que même si les employés paient désormais pour une part plus importante de leur avoir de vieillesse, le coût des prestations de risques ayant baissé, la dépense totale pour les employés reste stable (voir graphique 3).

Graph. 3: Comparaison des cotisations de l'employé pendant und Carrière type pour un assuré de 25 ans avec un salaire de base de CHF 75'000 sans bonus (en % du futur salaire de base à la retraite)



Graph. 4: Rente d'invalidé à 35 ans, salaire de base CHF 135'000 bonus CHF 13'500 (en % du salaire de base)

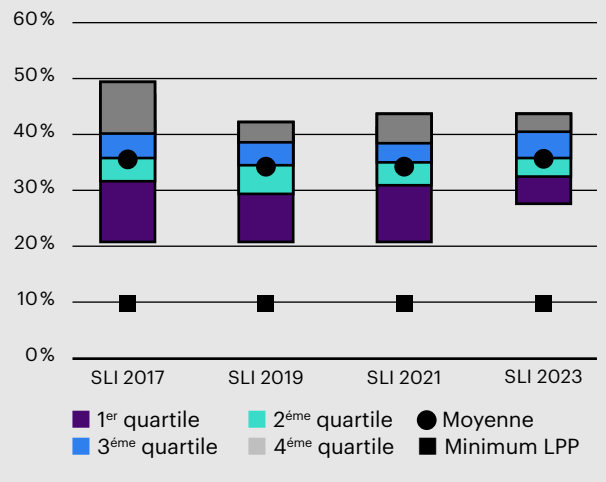


Le nombre d'entreprises proposant un plan 1e à leurs employés reste stable par rapport à 2021. Ce type de plan permet aux assurés d'avoir un pouvoir de décision nettement plus important que dans les plans de prévoyance traditionnels et offre ainsi une plus grande flexibilité. L'assuré peut choisir sa stratégie d'investissement et ne pâtit pas des redistributions des rendements de la caisse de pension aux autres générations d'actifs et de retraités. Cependant, ces plans transfèrent bien entendu le risque des investissements aux employés et ces derniers peuvent effectivement perdre de l'argent au fil du temps, en fonction de l'évolution des marchés et des choix d'investissement qu'ils opèrent.

Prestations de risques constantes

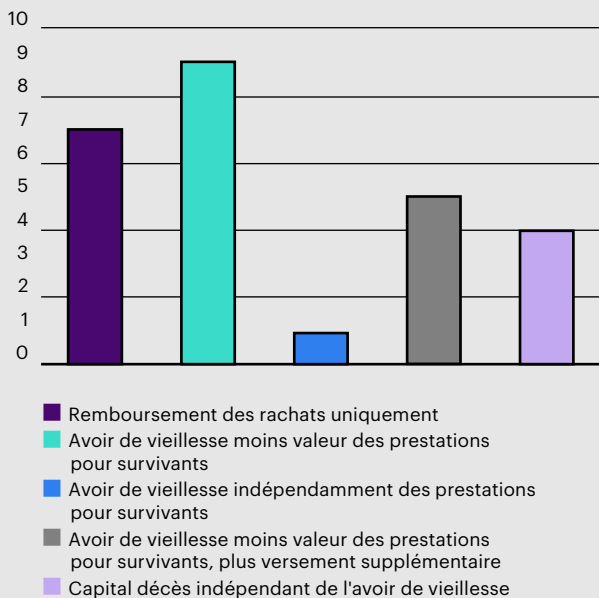
La prévoyance professionnelle tient également un rôle important dans le cas d'événements spéciaux comme l'invalidité ou le décès. Il s'agit d'événements que les assurés n'anticipent pas forcément, notamment dans les tranches d'âges les plus jeunes, et qui peuvent avoir un coût très important. Les prestations d'invalidité et de rentes de survivants sont restées stables au fil des années et largement supérieures au minimum LPP. Les plans de prévoyance des entreprises du SLI assurent donc en général de très bonnes prestations invalidité et survivants pour leurs collaborateurs (graphiques 4 et 5).

Graph. 5: Rente de partenaire à 35 ans, salaire de base CHF 135'000 bonus CHF 13'500 (en % du salaire de base)



Par ailleurs, certains plans de prévoyance prévoient un capital-décès en plus des rentes de partenaire. Différentes façons de procéder existent, comme le versement de prestations supplémentaires en sus des rentes de partenaire. Cela peut constituer un véritable avantage pour les assurés, les aidant à maintenir leur niveau de vie lors de ces événements imprévus et à supporter le choc initial de l'ajustement aux circonstances de leur vie.

Graph. 6: Capital-dégès dans le plan de base (SLI 2023)



Importantes disparités entre les entreprises

Même si la plupart des entreprises du SLI offrent des prestations de retraite et de risques supérieures au minimum légal, il existe une grande disparité dans les prestations entre les caisses de pension. Pour les employés, cela signifie que leur bien-être financier reste fortement lié à leur employeur et aux prestations qu’il offre. Bien que les fourchettes hautes et basses se soient resserrées, notre étude montre toujours que le fait d’être embauché dans une entreprise plutôt que dans une autre peut doubler ou bien réduire de moitié les prestations de retraite ou de décès/invalidité d’un employé et ainsi avoir un impact significatif sur son bien-être financier global.

Conclusion

Outre la rémunération ordinaire, les prestations de la prévoyance professionnelle constituent la principale garantie d’un niveau de vie stable après l’âge normal de la retraite ou en cas de situations de vie imprévues. Le taux de remplacement moyen des prestations de retraite reste relativement stable, mais une diminution de la fourchette haute est à noter. En effet, alors que le taux de remplacement reste stable, les employés et les entreprises doivent cotiser davantage aux fonds de pension pour maintenir ce niveau.

Par ailleurs, les institutions de prévoyance sont actuellement confrontées à la résurgence de l’inflation, qui érode progressivement le pouvoir d’achat des prestations de retraite et réduit la stabilité du bien-être financier des personnes. Bien que la majorité des plans suisses passés en revue dans notre étude n’aient pas ajusté les prestations de retraite existantes à l’inflation, cette option est envisagée, et nous pensons que les années à venir seront déterminantes pour la définition de mécanismes d’ajustement qui permettront de faire face aux futures augmentations du coût de la vie.

Les institutions de prévoyance doivent donc constamment s’adapter pour relever les défis croissants et repenser les solutions existantes.



Eileen Pollard

FSA, Responsable International Valuations
 eileen.pollard@wtwco.com
 +41 43 488 44 91



Marie Oarda

Actuaire ASA, Actuarial Consultant
 marie.oarda@wtwco.com
 +41 43 488 44 15

Quel est l'impact de l'introduction d'un plan 1e sur la prévoyance des assurés ?

La création des plans 1e, qui donnent aux assurés la possibilité de choisir leur stratégie individuelle parmi un nombre limité de stratégies de placement et dont le nom provient de l'art. 1e de l'ordonnance sur la prévoyance professionnelle vieillesse, survivants et invalidité (OPP 2) qui les définit, remonte au 3e paquet de mesures de la 1re révision de la loi fédérale sur la prévoyance professionnelle vieillesse, survivants et invalidité (LPP) en 2006.

Les plans 1e ont tout d'abord évolué dans l'ombre. Les choses ont toutefois changé en 2017, lorsque des questions centrales relatives aux plans 1e ont été réglées et que la protection du capital en cas de sortie a notamment été abandonnée. Grâce à ces adaptations, les plans 1e connaissent aujourd'hui encore une forte croissance. Ainsi, les fondations collectives 1e participant à l'étude de marché 1e 2023 de PriceWaterhouse Coopers (PwC)¹ tablent sur une croissance de leur fortune de 21% par an au cours des cinq prochaines années. Fin 2022, parmi les participants à l'étude, 41'958 personnes étaient assurées dans des plans 1e, pour une fortune d'environ 8 milliards de francs.

Dans cet article, nous nous interrogeons sur les conséquences de l'introduction d'un plan 1e sur la prévoyance, notamment la retraite, des assurés. Comment l'introduction d'un plan 1e influence-t-elle le bien-être financier des assurés à la retraite ?

Cadre juridique

Il convient tout d'abord de résumer le cadre juridique de l'introduction d'un plan 1e.

L'introduction d'un plan 1e incombe à l'employeur. À cette fin, il doit créer une fondation qui assure exclusivement les parts de salaire supérieures à une fois et demie le montant limite supérieur visé à l'art. 8, al. 1, LPP, (actuellement CHF 132 300) ou s'affilier à une fondation 1e.

L'employeur définit à quels assurés s'applique le plan 1e. Il fixe les critères du collectif. Tous les assurés qui remplissent les critères objectifs du collectif sont automatiquement assurés dans le plan 1e. L'accord du personnel n'est pas nécessaire pour une affiliation à une fondation 1e, car l'art. 11, al. 3 bis, LPP, ne s'applique pas à la prévoyance plus étendue.

La suppression de la protection du capital en cas de sortie suppose que, parmi les dix stratégies de placement au maximum pouvant être choisies, l'une d'entre elles propose des placements à faible risque. Enfin, cela signifie pour l'assuré qu'au moment de la sortie, il percevra exactement les fonds qu'il a épargnés sur son compte de vieillesse individuel après toutes les années de placement, avec prise en compte intégrale des rendements effectifs des placements.

La possibilité de transférer l'avoir de vieillesse déjà acquis dans la caisse de pension dans laquelle les parts de salaire 1e étaient assurées jusqu'à présent (ci-après caisse de base) dans une fondation 1e n'a pas été réglée jusqu'à présent, ni dans la loi ni dans une ordonnance. Dans la mesure où l'avoir de vieillesse est transféré dans une fondation 1e, le capital n'est plus soumis à la garantie minimale en vertu des art. 15 à 17 de la loi fédérale sur le libre passage dans la prévoyance professionnelle vieillesse, survivants et invalidité (LFLP). La protection du capital pour l'avoir de vieillesse transféré est donc supprimée. Dans la pratique du marché, le transfert d'un avoir de vieillesse ou de son montant à une fondation 1e n'est donc effectué qu'avec l'accord des assurés, soit sur une base volontaire.

La question qui se pose alors est de savoir si le transfert d'avoirs de vieillesse doit s'accompagner du transfert d'autres moyens financiers à la fondation 1e. Ces derniers comprennent les provisions techniques, les réserves de fluctuation de valeur et les éventuels fonds libres. Un transfert de ces fonds est prévu par la loi en cas de liquidation partielle et de sortie collective des assurés. L'introduction d'un plan 1e ne répond toutefois pas aux critères d'une liquidation partielle. Le fait que, selon la pratique actuelle, aucun autre moyen financier ne soit transféré avec les avoirs de vieillesse est donc correct au regard de la législation en vigueur.

Quelle est finalement l'incidence de l'introduction d'un plan 1e sur la prévoyance des assurés ?

¹PwC 1e Pension Plan Survey (en anglais) <https://www.pwc.ch/en/insights/hr/1e-market-study-2023.html>.

Conséquences pour la prévoyance des assurés

Affiliation à un plan 1e

En cas d'affiliation à une fondation 1e, les assurés assument eux-mêmes le risque de placement pour cette part de leur prévoyance. Il en va de même pour l'avoir de vieillesse éventuellement transféré d'une caisse de base à la fondation 1e. Celui-ci est transféré d'une prévoyance collective à une prévoyance individuelle. Les rendements des placements sont intégralement crédités au capital de l'assuré, ce qui évite, par exemple, de devoir cofinancer des pertes sur les retraites ou des baisses du taux d'intérêt technique sur le capital de prévoyance des rentiers.

D'autre part, l'ancienne protection du capital selon les art. 15 à 17 LFLP est entièrement supprimée sur l'avoir de vieillesse transféré. Dans certaines conditions, il se peut que l'assuré perde une grande partie de ce capital au moment de sa sortie de la fondation 1e en raison de pertes sur les placements.

Il est important que les assurés soient bien informés de cette éventualité lors de leur affiliation au plan 1e. Si les fonds ont déjà été pris en compte dans la planification de la retraite ou si un versement anticipé est prévu pour la propriété du logement, il est préférable que les assurés ne versent pas d'avoir de vieillesse dans la fondation 1e ou, au minimum, un avoir réduit en conséquence.

Constitution du capital vieillesse

Pour les jeunes assurés, le plan 1e offre la possibilité de bénéficier de rendements plus élevés à long terme. Selon l'étude de marché 1e 2022 de PwC, un assuré sur cinq a toutefois investi dans la stratégie à faible risque en 2021. En 2022, rien n'indiquait non plus que les assurés prenaient globalement plus de risques et recherchaient ainsi des rendements plus élevés. Le placement dit « Life Cycle » (risque de placement plus élevé à un jeune âge, diminution du risque de placement à l'approche de la retraite), rendu possible par un plan 1e, ne semble pas être mis en œuvre dans la pratique.

Quelle que soit la raison qui entraîne cette décision, les assurés doivent généralement s'accommoder d'un rendement ou d'une rémunération plus faible dans la stratégie à faible risque que ce qu'ils auraient obtenu dans leur caisse de base. Une communication renforcée avec les assurés, mais aussi le recours à une utilisation accrue par les assurés des diverses informations fournies pourraient changer la donne à l'avenir.

Changement de caisse de pension

En vertu de la loi sur le libre passage, la fondation 1e est également soumise au principe selon lequel une prestation de sortie est due en cas de départ de l'institution de prévoyance. Selon l'art. 19a LFLP, la valeur effective de l'avoir de prévoyance peut être versée au moment de la sortie.

En pratique, le versement d'une prestation de sortie se fait sous la forme de liquidités. Un transfert de titres est difficile à mettre en œuvre, mais n'est pas interdit par la loi ou les ordonnances. Autrement dit, tous les titres sont généralement liquidés au moment de la sortie. Les assurés qui ont investi dans une stratégie de placement plus risquée peuvent se voir contraints de vendre des placements à un moment défavorable et donc de subir des pertes importantes.

La fondation 1e a la possibilité de prévoir, dans son règlement, le maintien des assurés dans la fondation en qualité de membres externes pour une durée limitée, ce qui autorise également le maintien à l'identique du placement de l'avoir de vieillesse. Cette option n'est toutefois possible tant qu'il n'existe pas de nouvelle assurance auprès de la caisse de pension d'un nouvel employeur.

Il est néanmoins recommandé aux assurés d'examiner cette possibilité et de reporter ainsi la vente des placements.

Retraite

Lorsque l'on se rapproche de la retraite, il conviendrait d'abandonner les stratégies plus risquées au profit d'une stratégie à faible risque. Là aussi, il s'agit de trouver le bon moment. Jusqu'à la retraite, la stratégie à faible risque génère des rendements faibles, voire négatifs.

Pour tirer profit, à terme, d'une stratégie plus risquée, il faut obtenir des rendements plus élevés pendant la période précédant le changement de stratégie.

Au moment de la retraite, la plupart des fondations 1e prévoient le versement d'un capital. Par le passé, les assurés n'ont certes pas eu à cofinancer ce que l'on appelle les redistributions, mais ils supportent eux-mêmes le risque de longévité sur leur capital-vieillesse ou le rachètent sous la forme d'une rente de vieillesse généralement très chère en raison de taux de conversion très faibles. Lors du départ à la retraite, il est judicieux de coordonner la prévoyance vieillesse de la caisse de base avec celle de la fondation 1e. Ainsi, le versement de la rente de la caisse de base est généralement plus intéressant que celui de la fondation 1e.

Prévoyance dans la caisse de base

L'introduction d'un plan 1e est susceptible d'avoir une incidence sur la caisse de base. Dans la mesure où, avant l'introduction d'un plan 1e, les parts de salaire 1e étaient assurées dans une caisse de base, l'introduction d'un plan 1e a également des répercussions sur la capacité de risque financière et structurelle de la caisse de base.

Il en résulte à son tour des répercussions sur la prévoyance des assurés. Une modification de la capacité de risque structurelle et financière de la caisse de pension aura, selon son ampleur, une incidence sur le taux d'intérêt futur. La modification de la capacité de risque doit être examinée au cas par cas.

Fig 11: À retenir

Affiliation à un plan 1e

- Examen approfondi ou information sur l'opportunité du transfert de l'avoir de vieillesse pour l'assuré (si la possibilité est prévue)
- Examen de la capacité de risque de la caisse de base

Constitution du capital vieillesse

- Possibilité de placement « Life Cycle »
- La communication avec les assurés, mais aussi le recours à une utilisation accrue par les assurés des diverses informations fournies jouent un rôle central

Changement de caisse de pension

- Examen d'un maintien limité dans le temps dans la fondation 1e en qualité de membre externe

Retraite

- Transition en temps utile vers des placements moins risqués
- Coordination de la prévoyance vieillesse de la fondation 1e avec celle de la caisse de base (en règle générale, il est plus intéressant de percevoir une rente de la caisse de base que de la fondation 1e)

En résumé, la capacité de risque financière s'améliore généralement avec l'introduction d'un plan 1e. Ce résultat est principalement dû aux provisions techniques qui ne sont plus nécessaires au financement des pertes de taux de conversion ainsi qu'au maintien des réserves de fluctuation de valeur dans la caisse de base lors du transfert des avoirs de vieillesse dans la fondation 1e.

Si seules des parts de salaire 1e sont externalisées, il en résulte une capacité de risque structurelle détériorée, qui est mesurée à l'aide de la capacité à combler un découvert important. Une masse salariale plus faible implique une obligation de même niveau. Un découvert de 10% reste identique en valeur nominale, mais doit être comblé par des cotisations salariales moins élevées. Selon la structure (part des bénéficiaires de rentes) de la caisse de base, la capacité de risque structurelle peut en revanche s'améliorer à nouveau au fil du temps en cas de transfert simultané des avoirs de vieillesse à la fondation 1e.

Conclusion

En résumé, l'introduction d'un plan 1e présente à la fois des avantages et des défis pour les assurés. La communication est cruciale pour que les assurés puissent bénéficier des avantages à l'avenir. Pour ce qui est du changement de caisse de pension et de la vente des placements à un moment défavorable, les solutions actuelles ne sont pas encore satisfaisantes.

Il ne faut pas négliger les répercussions sur la capacité de risque financière et structurelle de l'introduction d'un plan 1e sur la caisse de pension transférante, qui doivent toutefois être examinées de près au cas par cas.



Fiona Stocker

Experte en assurances de pension avec diplôme fédéral
fiona.stocker@wtwco.com
+41 43 488 44 61



Ramzi Richani

Expert en assurances de pension avec diplôme fédéral
ramzi.richani@wtwco.com
+41 21 321 68 07

Lacunes de prévoyance : comment les éviter

Pour un grand nombre de personnes la retraite est un lointain horizon. Pourtant se préoccuper de sa retraite dès le plus jeune âge serait recommandé, car la prévoyance a d'importantes répercussions sur la rente future et donc sur la sécurité financière à la retraite. Les éventuelles lacunes de prévoyance sont lourdes de conséquences pour la future prévoyance vieillesse. Dans cet article, nous souhaitons montrer comment les lacunes de prévoyance peuvent être identifiées et comblées à temps.

1er pilier

Dans l'AVS, les années de cotisation manquantes ont une grande incidence sur le montant de la rente. Une année de cotisation manquante réduit la rente de 1/44e et indépendamment du montant des cotisations versées les autres années. Si l'on travaille dès son plus jeune âge, le problème est moindre, car les employeurs sont responsables du versement des cotisations à l'AVS. Il est possible de vérifier sa situation en demandant une attestation personnelle à l'AVS. Les premières lacunes de cotisation peuvent en revanche apparaître si la formation est plus longue et que l'on ne travaille pas encore. En effet, les cotisations à l'AVS doivent être versées au plus tard à partir de l'âge de 21 ans afin de garantir le paiement intégral des cotisations à l'AVS et d'éviter ainsi une réduction de la rente. En cas de formation plus longue ou même en cas de séjour à l'étranger, il convient de s'assurer soi-même de la continuité du versement des cotisations. Les lacunes de cotisation peuvent certes être comblées jusqu'à cinq ans plus tard, mais une fois ce délai écoulé, la rente AVS est irrévocablement réduite de 1/44e par année de cotisation manquante. Il est donc recommandé de vérifier son compte individuel auprès de l'AVS tous les cinq ans.

2e pilier

Des lacunes de prévoyance peuvent également survenir dans la prévoyance professionnelle. Le travail à temps partiel (surtout chez les femmes), le divorce, les retraits anticipés pour la propriété du logement ou les longues périodes d'inactivité professionnelle en sont les causes les plus fréquentes. Il existe toutefois des moyens d'éviter, de réduire ou de combler les lacunes de prévoyance.

Une solution pour éviter les lacunes de prévoyance dans le deuxième pilier consiste à effectuer des rachats volontaires dans la caisse de pension ou, si des retraits

anticipés ont été effectués pour la propriété du logement, à les rembourser en premier lieu. Outre l'augmentation de l'avoir de vieillesse, ces rachats présentent également des avantages fiscaux. Le montant du potentiel de rachat dépend du règlement de sa propre institution de prévoyance et figure sur le certificat de prévoyance. À noter que les prestations résultant d'un rachat ne peuvent être versées sous la forme de capital par les institutions de prévoyance avant l'échéance d'un délai de trois ans (art. 79b LPP).

Certaines institutions de prévoyance accordent également aux assurés la possibilité de choisir leur échelle de cotisations d'épargne. Les assurés ont ainsi le choix parmi plusieurs plans qui permettent, selon les besoins, de verser une cotisation d'épargne plus ou moins élevée dans l'institution de prévoyance. Une cotisation d'épargne plus élevée augmente l'avoir de vieillesse, qui est ensuite rémunéré par l'institution de prévoyance au fil des ans. Plus le départ à la retraite est lointain et plus la cotisation d'épargne annuelle est élevée, plus l'effet des intérêts composés est important.

L'information des assurés : la clé

La prévoyance professionnelle est un sujet complexe, et il est difficile de se tenir à jour et de connaître les dispositions ou changements dans son institution de prévoyance. Cette dernière doit informer les assurés chaque année concernant leurs droits aux prestations (art. 86b LPP) et surtout sur les nouveautés majeures (comme les nouvelles conditions d'octroi pour les rentes de partenaire). Les employeurs ont également la possibilité de proposer aux assurés des séances d'information, notamment au sujet des prestations et les conditions d'octroi. En effet, cela contribue à l'information des assurés en ce qui concerne les possibilités au sein de l'institution de prévoyance et à éviter les lacunes de prévoyance.

Le partenaire de vie n'est pas assimilé à un conjoint

En cas de décès du conjoint, le conjoint survivant sont couverts par les rentes de survivants de l'AVS ainsi que par la prévoyance professionnelle et/ou l'assurance-accidents. En revanche, il n'existe pas de prestations de survivants prescrites par la loi pour les partenaires de vie en concubinage. En vertu de l'art. 20a LPP, les institutions de prévoyance ont toutefois la possibilité de

prévoir dans leur règlement des prestations de survivants pour les partenaires de vie. De nombreuses institutions de prévoyance font usage de cette possibilité et les partenaires de vie peuvent, sous certaines conditions d'éligibilité, être désignés comme bénéficiaires des assurés en cas de décès.

Dans certaines circonstances, conformément aux dispositions du règlement de prévoyance, l'assuré doit par exemple déclarer son partenaire de vie avant le décès au moyen d'un formulaire mis à disposition par l'institution de prévoyance, et un domicile commun est requis au cours des cinq ou dix dernières années pour qu'il en résulte un droit à une rente¹. En revanche, dans l'AVS et l'assurance-accidents, l'option visant à faire bénéficier le partenaire de vie n'existe pas.

Les assurés de plus de 50 ans concernés par les lacunes de prévoyance

Les lacunes de prévoyance ne surviennent pas seulement lorsque l'on est jeune. Une réduction du taux d'occupation, par exemple, entraîne également une diminution des cotisations d'épargne versées à l'institution de prévoyance et une baisse de la rente future.

Les cotisations d'épargne des assurés âgés sont plus élevées que celles des jeunes assurés, renforçant encore l'impact d'une baisse de salaire. L'institution de prévoyance peut proposer aux assurés ayant atteint l'âge de 58 ans et dont le salaire diminue de la moitié au plus, de maintenir leur prévoyance au niveau du dernier gain assuré (art. 33a LPP). À noter que les cotisations versées pour le maintien de la prévoyance au niveau du dernier gain assuré sont en principe être entièrement pris à la charge par l'assuré (sauf disposition contraire dans le règlement de prévoyance), ce qui engendre également des coûts.

Si les rapports de travail sont dissous à l'initiative de l'employeur après l'âge de 58 ans, il est en outre possible de maintenir la couverture prévoyance dans la même mesure que précédemment auprès de l'institution de prévoyance (art. 47a LPP). Dans ce cas également, les coûts sont entièrement à la charge de l'assuré, sauf si le règlement de prévoyance prévoit une autre disposition.

Spécificités dans le cas d'une arrivée de l'étranger

Les personnes arrivant de l'étranger en Suisse ont souvent des lacunes de prévoyance dues à l'absence de cotisations. Pendant les cinq premières années suivant

leur arrivée en Suisse, un rachat dans l'institution de prévoyance ne peut s'élever qu'à 20% du salaire assuré réglementaire, à condition que la personne n'ait encore jamais été affiliée à une institution de prévoyance en Suisse (art. 60b OPP 2).

Si une personne a travaillé à l'étranger avant son arrivée en Suisse et a accumulé un avoir de prévoyance dans une institution de prévoyance étrangère, elle ne peut pas transféré cet avoir dans l'institution de prévoyance suisse. Suivant les dispositions en vigueur à l'étranger, l'avoir épargné à l'étranger peut éventuellement être retiré en espèces et ainsi être transféré dans l'institution de prévoyance sous la forme de rachat, avec les restrictions susmentionnées. Si un versement en espèces n'est pas possible à l'étranger et que l'avoir de prévoyance y est conservé, on perçoit à la retraite une rente de plusieurs pays, le versement dans un autre pays devant alors être clarifié selon les dispositions légales en vigueur (p. ex. accord sur la libre circulation des personnes avec l'UE ainsi que règlements UE).

Fig 12: Check-list : que puis-je faire en ma qualité de personne assurée ?

Rachats volontaires dans l'institution de prévoyance



Si plusieurs échelles de cotisations existent, choisir le plan le plus élevé



Si le règlement le prévoit : annoncer le partenaire de vie à l'institution de prévoyance et respecter scrupuleusement les conditions d'octroi



Vérifier le compte individuel auprès de l'AVS tous les cinq ans



¹Pour de plus amples informations, voir : Carmela Wyler-Schmelzer et Estelle Caveng, « Couverture du risque en cas de décès : schémas possibles » dans 360°Prévoyance Magazine, numéro 3, 2021

Fig 13: Check-list : que puis-je faire en ma qualité de caisse de pension ?

Proposer des plans à options



Informers régulièrement les assurés des changements



Assimiler le partenaire au conjoint en cas de décès



Estelle Caveng

MLaw, Legal Consultant Retirement
estelle.caveng@wtwco.com
+41 43 488 44 72



Claudia Fritschi

Pension Fund Management
claudia.fritschi@wtwco.com
+41 43 488 44 90





360°Prévoyance

Notre approche 360°Prévoyance couvre tous les domaines de la prévoyance professionnelle, y compris les investissements, et offre des conseils complets aux caisses de pension ainsi qu'aux entreprises.



360°Prévoyance I Publications

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



360°Prévoyance I Études

Depuis plus de 10 ans, WTW réalise régulièrement des sondages et études sur le thème de la prévoyance professionnelle (LPP). Les principales études sont les suivantes : Étude sur le degré de couverture des institutions de prévoyance, étude de benchmarking du SLI et Swiss Pension Finance Watch.



Étude de benchmarking des caisses de pension du SLI 2023

Résultats de l'étude menée tous les deux ans par WTW sur la comparaison des prestations des caisses de pension des entreprises du SLI®.



Étude Pension Risk

Depuis 2010, l'étude internationale de WTW analyse la situation de la couverture des engagements de prévoyance dans les bilans des 30 principales entreprises du Swiss Leader Index (SLI) pour tous les plans de prévoyance, conformément aux normes comptables internationales IFRS et US-GAAP en Suisse et à l'étranger.



360°Prévoyance I Académie

Nous proposons des cours de formation continue et de perfectionnement en français, allemand et anglais spécifiques à vos besoins dans tous les domaines du **360°Prévoyance I Governance**.

À 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 des perspectives qui font avancer. Plus d'informations sur wtwco.com.



wtwco.com/social-media

Copyright © 2023 WTW. All rights reserved.

WTW-WE-CH-0034 Décembre 2023

wtwco.com/fr-CH

