

Culture d'entreprise

De la stratégie de placement jusqu'au taux technique

L'employeur peut influencer la solution de prévoyance de manière non négligeable, à commencer par le choix des plans de prestations offerts. Les employeurs ont également droit à la parole pour les placements et l'évaluation des prestations de prévoyance. Mais le système suisse ne les y encourage pas.

EN BREF

Une culture d'engagement à l'anglo-saxonne porte le nom de «covenant» ou pacte. Elle donne aux employeurs la possibilité d'influencer la stratégie de placement, les plans de prestations et l'évaluation des engagements.

Le système de prévoyance suisse repose sur l'idée d'une séparation entre l'employeur et l'institution de prévoyance. Cette vision s'exprime dans l'art. 11 LPP qui prescrit l'affiliation de l'employeur à une institution juridiquement séparée.

L'idée en soi est bonne puisqu'elle permet de protéger les prétentions de prévoyance des assurés de manière optimale. Ainsi, il n'est pas possible en Suisse qu'un employeur puise dans les placements de prévoyance des collaborateurs pour les besoins de l'entreprise comme l'y autorisent des pays comme l'Allemagne, l'Angleterre et les Etats-Unis dans certaines circonstances.

Le système se fonde sur le patron

Entre l'employeur et l'institution de prévoyance, la séparation économique n'est pas toujours aussi nette que le prescrit la loi. En d'autres termes, le rapport entre l'employeur et son institution de prévoyance peut varier en fonction de l'engagement de l'employeur. Les employeurs se scindent en deux catégories.

Les employeurs peu engagés

Ce qui les intéresse, c'est que les contributions annuelles réglementaires soient réglées, ni plus, ni moins. Il leur tient à cœur que la séparation juridique et économique entre l'institution de prévoyance et l'employeur soit strictement observée. Les employeurs de ce type sont généralement affiliés à une fondation collective pour avoir affaire le moins possible à la prévoyance professionnelle qui

ne fait pas partie de leur métier-clé. Souvent, il leur manque aussi les ressources nécessaires pour s'engager davantage. Les PME appartiennent en général à cette catégorie.

Les employeurs très engagés

Les entrepreneurs de ce type contribuent activement au façonnement de la prévoyance professionnelle et sont prêts à mettre des ressources de personnel à disposition à cet effet. Ils sont généralement affiliés à des institutions de prévoyance autonomes dont ils recrutent les organes dans leurs rangs. La séparation juridique est préservée entre l'employeur et l'institution de prévoyance, mais au niveau économique, il y a des recouplements. Cette deuxième catégorie regroupe typiquement les entreprises moyennes à grandes ou les sociétés-filles de multinationales.

Contributions d'assainissement à titre exceptionnel

Le système de prévoyance suisse est avant tout conçu pour les employeurs sans grand engagement. Economiquement parlant, le rôle de ces employeurs s'épuise dans le versement des contributions réglementaires ordinaires, sauf en cas de découvert où des contributions d'assainissement peuvent être versées à titre exceptionnel. D'autres prestations financières ne sont généralement pas prévues. Dans ce contexte, il convient de rappeler que le 2^e pilier est issu des institutions de prévoyance patronales qui étaient alimentées par l'employeur sur

une base volontaire, ce qui serait plutôt signe d'un grand engagement de la part des employeurs. Aujourd'hui encore, certaines entreprises ont conservé cette philosophie et sont prêtes à injecter des sommes considérables dans leur institution de prévoyance en sus des contributions ordinaires, par exemple pour amortir l'effet d'un changement de règlement ou recapitaliser une caisse en situation de découvert.

Attitude entrepreneuriale

Cependant, l'employeur attache certaines conditions et attentes à cette promesse de versements supplémentaires éventuels. L'institution de prévoyance définira par exemple sa stratégie de placement en étroite collaboration avec l'employeur et respectera ses désirs dans la mesure où le cadre juridique le lui permet.

Parfois, l'employeur souhaite une stratégie de placement privilégiant les actions dont il se promet des rendements plus élevés à long terme et donc une influence positive sur le financement et les promesses de prestations. L'employeur assume alors les risques de volatilité accrue du portefeuille et s'engage en plus à verser des contributions extraordinaires en cas de découvert. Ce genre d'arrangement se rencontre surtout dans les sociétés-filles américaines qui comptabilisent leurs engagements de prévoyance selon les règles comptables US GAAP.

Par contraste, les entreprises subordonnées aux normes IFRS ont plutôt tendance à préférer les stratégies averses au risque.

Le plan de prestations est souvent conçu selon les directives de l'employeur et comporte des spécialités – par exemple une réglementation de la préretraite avec retraite partielle – qui ne sont pas possibles avec les plans standard des fondations collectives.

Evaluation des engagements de prévoyance

Le taux d'intérêt technique est le facteur qui, outre la mortalité, influence le plus l'évaluation des engagements de prévoyance qui permettra finalement de juger de la santé financière d'une caisse de pensions. Aussi, les nouvelles directives normatives concernant la détermination du montant du taux technique

revêtent-elles une grande importance.¹ La nouvelle directive technique DTA 4 de la Chambre suisse des experts en caisses de pensions CSEP y fait également référence.

L'employeur passé sous silence

Dans la détermination du taux d'intérêt technique, un rôle crucial revient au rendement net anticipé, de même qu'à la structure des risques de la caisse de pensions. Dans les commentaires concernant le projet de directive de la CHS, il est explicitement précisé que pour une caisse de rentiers, le taux technique doit correspondre au taux d'intérêt sans risque du marché. Cette interprétation est reprise dans la DTA 4 que la CSEP a avalisée le 25 avril 2019, quoique sous une forme atténuée.² Dans la pratique il en découle qu'une caisse avec une forte proportion de rentiers devrait être évaluée à un taux technique nettement inférieur à 1 pour cent.

L'engagement de l'employeur doit également être pris en compte dans les considérations relatives à la structure et aux caractéristiques de l'institution de prévoyance. Bien qu'il soit dit dans le projet de directive de la CHS tout comme dans la DTA récemment adoptée que l'expert doit évaluer la structure, aucune allusion n'est jamais faite à un possible rôle de l'employeur. Le projet de directive adopte une vision qui considère chaque caisse de pensions en tant qu'institution indépendante et strictement séparée de l'employeur. Dans les faits, l'institution de prévoyance revêt alors le statut d'une institution d'assurance et en tant que telle, il est juste qu'elle soit subordonnée à des prescriptions de provisionnement strictes. Cette vision reste donc celle d'un employeur du premier type.

Détermination du degré de couverture

Une vision qui paraît parfaitement logique du point de vue juridique. Mais dans la pratique nous observons, surtout dans les entreprises avec une assise fi-

nancière solide, que les caisses de pensions sont régulièrement tirées d'embarras par des versements de l'employeur souvent considérables et supérieurs aux contributions d'assainissement généralement paritaires. C'est pourquoi le rôle de l'employeur en tant que source de financement potentielle et son engagement devraient absolument être pris en considération dans l'évaluation des risques. Etant donné que le taux d'intérêt technique est une des déterminantes de la situation actuarielle, il devrait par exemple être possible de définir un taux technique supérieur au taux sans risque du marché pour les capitaux de couverture des bénéficiaires de rentes. Dans la mesure où l'engagement de l'employeur le permet, ce serait aussi un moyen de prévenir un éventuel découvert.

Dans les pays anglo-saxons, on a adopté depuis longtemps une vue holistique de la structure des risques qui tient également compte de l'engagement de l'employeur pour la détermination du degré de couverture de la caisse de pensions.

L'engagement de l'employeur est qualifié de «covenant». Il s'agit d'un pacte scellant l'engagement juridique et moral de l'employeur à soutenir un plan de prévoyance financièrement dans la mesure de ses moyens.

Il serait souhaitable que l'engagement de l'employeur en faveur de la prévoyance professionnelle reçoive en Suisse aussi la place qu'il mérite. Cet engagement devrait avoir des répercussions sur le financement, la stratégie de placement, ainsi que le plan de prévoyance et son évaluation. |

Peter Zanella

¹ Voir audition concernant la directive CHS «Recommandation de l'expert en prévoyance professionnelle concernant le taux d'intérêt technique».

² Voir article Ambrosini/Wiedmer sous la rubrique «Actuel» du présent numéro, page 9.