

Accords internationaux et employeurs

Après le Brexit – quelles règles s'appliquent?

Le 31 janvier, la Grande-Bretagne a quitté l'UE. Le droit européen reste applicable pendant la période de transition jusqu'à fin 2020, ce qui sera valable ensuite est actuellement en cours de négociation. Malgré de nombreuses questions ouvertes, certains développements s'esquissent.

En juin 2016, le peuple britannique avait voté en faveur de la sortie de l'Union européenne. Quatre ans plus tard, les conséquences du «Brexit» sont encore floues et de nombreuses questions subsistent pour les employeurs et les assurés en matière de prévoyance professionnelle.

Les normes minimales européennes resteront probablement en vigueur

Actuellement, la dénommée directive IORP II pour les Institutions de retraite professionnelle fixe des normes minimales pour tous les Etats membres de l'UE en matière d'investissement, de financement, de gouvernance et de communication avec les assurés. L'autorité de surveillance britannique va vraisemblablement mettre en œuvre les principes de l'IORP II même en cas de Brexit dur. En contrepartie, l'UE est censée garantir l'équivalence des systèmes de prévoyance, ce qui nécessite un certain degré de cohérence réglementaire. Adopter l'IORP II signifie que l'on adhère également à une tendance générale d'harmonisation mondiale de la réglementation prudentielle des instituts financiers (dont font partie les institutions de prévoyance).

En outre, l'IORP II vise également à supprimer les obstacles aux activités transfrontalières des caisses de pensions. Les caisses de pensions situées dans un autre Etat membre en vue de centraliser l'administration des prestations en sont un exemple. Bien que les bases légales réglant les activités transfrontalières seront en principe abolies suite au Brexit, de telles institutions de prévoyance devraient théoriquement pouvoir continuer à fonctionner comme auparavant.

De nombreuses questions en suspens dans la zone de délimitation

Les questions juridiques et politiques ouvertes se situent dans la zone où il s'agit d'établir l'équilibre entre «accès au marché» et «cohérence réglementaire». Les questions relatives à la juridiction sont particulièrement sensibles: quel organe judiciaire tranchera en dernier ressort les litiges relevant du droit de la prévoyance? La Cour de justice de l'UE ou celle du Royaume-Uni? Pendant la période de transition, l'UE est encore compétente. Et l'impact de la pandémie de Covid-19 sur les négociations du Brexit est également inconnu à l'heure actuelle.

Que signifie le Brexit pour les caisses de pensions et les employeurs multinationaux?

Une tendance importante qui s'affirme depuis la décision du Brexit est l'affaiblissement de la livre sterling par rapport aux autres devises, y compris le franc suisse (voir le graphique).

Cela crée à la fois des défis et des opportunités pour les caisses de pensions et les employeurs multinationaux:

- Les institutions de prévoyance suisses pourraient souffrir de la perte de valeur des investissements britanniques en francs suisses. Une plus grande volatilité est attendue du côté de l'actif et du passif des caisses de pensions britanniques.
- Les sociétés multinationales ayant des filiales britanniques, en revanche, pourraient tirer profit du fait que les obligations de rente (en particulier les coûts dits de rachat) sont comparative-ment moins élevées.

EN BREF

Le 31 janvier 2020, la Grande-Bretagne est sortie de l'UE. Des accords cruciaux sont toujours en cours de négociation. Les normes minimales sont susceptibles de survivre au Brexit – mais des opportunités s'ouvrent aussi pour les employeurs multinationaux.

- Les entreprises multinationales peuvent offrir des garanties ou des financements plus favorables pour leurs caisses de pensions britanniques. En retour, les employeurs peuvent exiger un contrôle accru des décisions relatives aux investissements, au financement ou au niveau des prestations.

Les crises affectent les employeurs de manière très différente – la question de l'engagement reste

Au Royaume-Uni, la volonté d'un employeur de remplir ses obligations à l'égard de la caisse de pensions reste une question clé pour la plupart des institu-

tions de prévoyance, même après le Brexit. Dans ce contexte, le dénommé «Covenant»¹ exprime la capacité et la volonté de l'employeur de verser les cotisations nécessaires au régime de retraite. L'impact financier de cette convention est analysé et souvent documenté par écrit. Elle est également considérée comme un facteur d'influence important pour déterminer la structure de risque et la capacité d'assainissement de la caisse de pensions dans le sens d'une évaluation holistique des obligations. En particulier, elle influence directement le taux d'intérêt technique et donc le degré de couverture de la caisse de pensions en modifiant les hypothèses d'évaluation dans le calcul des obligations de prévoyance.

Dans la foulée du Brexit (et aussi de Covid-19), l'engagement est devenu un thème encore plus proéminent, car certains employeurs ont été durement touchés (notamment les entreprises ayant de nombreuses lignes d'approvisionnement ou des clients dans l'UE). En conséquence, les économies de coûts et la gestion des risques gagneront en importance.

... et quid des assurés?

Les prestations de prévoyance de nombreux salariés, tant au Royaume-Uni qu'en Suisse, ne seront pas affectées par le Brexit. Néanmoins, des questions se posent concernant les prestations en faveur des salariés déployés à l'étranger. Par exemple, lorsqu'une personne part à l'étranger, la possibilité de versement en espèces de la prestation de libre passage est limitée à l'avoir de vieillesse extra-obligatoire en vertu du droit communautaire si la personne est toujours soumise à l'assurance obligatoire dans un autre Etat membre de l'UE. La restriction sur les paiements en espèces sera-t-elle levée après le 31 décembre 2020? Des questions de ce type n'ont pas encore reçu de réponse définitive. Des précisions devraient être apportées dans les mois à venir.

Risques de placement en hausse à cause des distorsions du marché

En outre, les turbulences du marché causées par le Brexit et le Covid-19

Fluctuations monétaires GBP contre CHF depuis 2015



Exemple d'interprétation: en novembre 2015, une livre sterling valait un peu plus de 1.5 franc, en mai 2020, elle valait encore un peu plus de 1.2 franc (source: Banque centrale européenne).

Un calendrier serré avec plusieurs variantes

Transition: Le 31 janvier 2020, le Premier ministre Boris Johnson a négocié un accord de retrait et le Royaume-Uni quittera l'UE le 1^{er} janvier 2021. La période de transition s'étend du 1^{er} février au 31 décembre 2020. Pendant cette période, le Royaume-Uni ne sera plus un membre actif de l'UE, mais devra se conformer à la législation européenne – sans avoir son mot à dire en la matière. Durant cette période, les lois de l'UE seront applicables, et ensuite les lois britanniques. Leur forme dépendra en grande partie des relations futures entre l'UE et le Royaume-Uni, notamment de la possibilité de parvenir à un accord

sur de nouvelles règles commerciales d'ici la fin de l'année.

No-Deal-Brexit: En l'absence d'un accord commercial entre le Royaume-Uni et l'UE, le Royaume-Uni devrait suivre les règles de l'Organisation mondiale du commerce (OMC) pour ses échanges commerciaux avec l'UE et d'autres pays jusqu'à ce qu'un accord soit prêt à la mise en œuvre.

Hard Brexit: Sortie sans maintenir la plupart des liens avec l'Europe. Le Royaume-Uni renoncerait à l'adhésion et activerait au lieu de cela ses propres règles douanières.

sont à considérer. Les membres d'institutions de prévoyance ayant des régimes à primauté des cotisations au Royaume-Uni («Defined Contribution») et les «plans 1e» en Suisse sont exposés à des risques d'investissement accrus. Ces assurés devraient garder à l'esprit que les prestations de retraite ont généralement un horizon temporel à long terme et que les fluctuations des investissements sont normales. Toutefois, une transition vers des stratégies d'investissement moins volatiles est recommandée pour les assurés qui approchent de la retraite. Les em-

ployeurs qui ont des plans de prévoyance à primauté de cotisations devraient veiller à ce que les risques d'investissement accrus soient correctement communiqués aux participants. |

Matthew Glass

¹ Au sens propre «pacte», voir article de Peter Zanella «De la stratégie de placement au taux d'intérêt technique», PPS 05-2019.