Options conceptuelles

Prendre en compte les différents besoins dans le règlement

Les caisses de pensions disposent d'une grande marge de manœuvre dans leur règlement. Tout en respectant le cadre légal, il est possible d'intégrer les besoins des assurés, des bénéficiaires de rentes ou des employeurs. D'autre part, il est également possible d'exercer une influence sur la sécurité de la caisse de pensions.

La LPP définit la prévoyance minimale légale, le régime obligatoire: pour les prestations de vieillesse, l'objectif de prestation est d'environ 60 % de l'ancien salaire, qui doit être atteint par les rentes de l'AVS et de la prévoyance professionnelle combinées. La LPP fixe les cotisations et le taux de conversion de manière à garantir la réalisation de cet objectif.

La plupart des caisses de pensions accordent des prestations qui vont au-delà du régime obligatoire, elles ont des plans de prévoyance enveloppants. Si les caisses de pensions prévoient plus que les prestations minimales selon la LPP, les règles définies à l'art. 49 LPP s'appliquent à la partie qui va au-delà. Les prestations minimales légales doivent être garanties dans tous les cas.

Les principes de la prévoyance professionnelle tels que l'adéquation, la collectivité, l'égalité de traitement, la planification, le principe d'assurance et l'âge minimal de la retraite (art. 1 à 1i OPP 2) définissent le cadre pour la marge de manœuvre des caisses de pensions.[1]

Changement du contexte social

Lors de l'introduction de la LPP en 1985, la grande majorité des familles comptait un seul salarié à temps plein, qui travaillait souvent toute sa vie professionnelle chez le même employeur. En comparaison, il existe aujourd'hui une bien plus grande diversité: emplois à temps partiel, double revenu dans les familles, interruptions et emplois multiples, retraites anticipées, poursuite (partielle) de l'activité professionnelle après l'âge de la retraite. Ces changements dans la réalité de la vie et de l'activité professionnelle doivent également être pris en compte lors de l'élaboration des plans et de l'introduction de possibilités de choix.

A cela s'ajoutent d'autres défis pour les caisses de pensions: l'environnement des taux d'intérêt et les attentes en matière de rendement ont subi des corrections à la baisse importantes au cours des dernières années. De plus, l'augmentation de l'espérance de vie, ou encore la promesse d'un taux de conversion élevé dans le régime minimal LPP, ont des répercussions sur la sécurité et le financement des caisses de pensions ou entraînent des redistributions.

Champs thématiques possibles pour la conception

Hormis le fait que les retraités ne sont pas des porteurs de risques, que les rentes de base ne peuvent pas être réduites et que les prestations minimales LPP doivent être garanties, les caisses de pensions sont libres d'organiser leur solution de prévoyance dans le cadre de la LPP.

Alors que les rentes en cours sont généralement fixes, les prestations futures peuvent être adaptées par la caisse de pensions: cela concerne par exemple le taux de conversion, les cotisations et la définition du salaire assuré. Il n'est pas obligatoire, mais de plus en plus fréquent, de répondre aux besoins individuels des assurés en intégrant des possi-

[1] Pour l'explication de termes, voir: https://bit.ly/3LR05Ci

bilités de choix pour ces derniers. Les marges de manœuvre concrètement utilisées devraient être adaptées à la situation de la caisse de pensions et refléter les besoins des assurés, des retraités et de l'employeur.

Possibilités de choix pour les assurés

Ces dernières années surtout, de nombreuses caisses de pensions ont commencé à proposer aux assurés des choix parfois multiples. Le choix du barème de cotisation est une option que l'on rencontre désormais fréquemment pour permettre aux assurés d'épargner de manière flexible.

De nombreuses caisses de pensions proposent des retraites flexibles, sous la forme de possibilités élargies de retrait de capital, de retraites partielles, d'une retraite anticipée ou différée, ou encore d'un préfinancement d'une retraite anticipée.

On rencontre aussi de plus en plus souvent le choix du montant de la rente de conjoint au moment de la retraite par le biais d'un taux de conversion adapté ou la possibilité de percevoir une rente de conjoint sous forme de capital.[2]

Conception pour l'employeur

En vue du recrutement et aussi de l'attractivité, les employeurs ont la possibilité de fidéliser leurs collaborateurs avec leur solution de prévoyance. Des prestations qui vont au-delà de la LPP peuvent constituer un élément important à cet égard.

Le salaire assuré dans la prévoyance professionnelle se base sur le salaire AVS, des écarts étant possibles, par exemple pour des éléments de salaire occasionnels. Selon la LPP, seuls les salaires compris entre 21 510 francs et 86 040 francs doivent obligatoirement être assurés. Un élargissement de cette fourchette ainsi que l'intégration de bonus, par exemple, dans le salaire assuré augmentent les prestations et donc la satisfaction des collaborateurs. Il existe différentes possibilités pour fixer la déduction de coordination, notamment dans l'optique d'une meilleure assurance des personnes travaillant à temps partiel ou pour les salaires les plus bas.

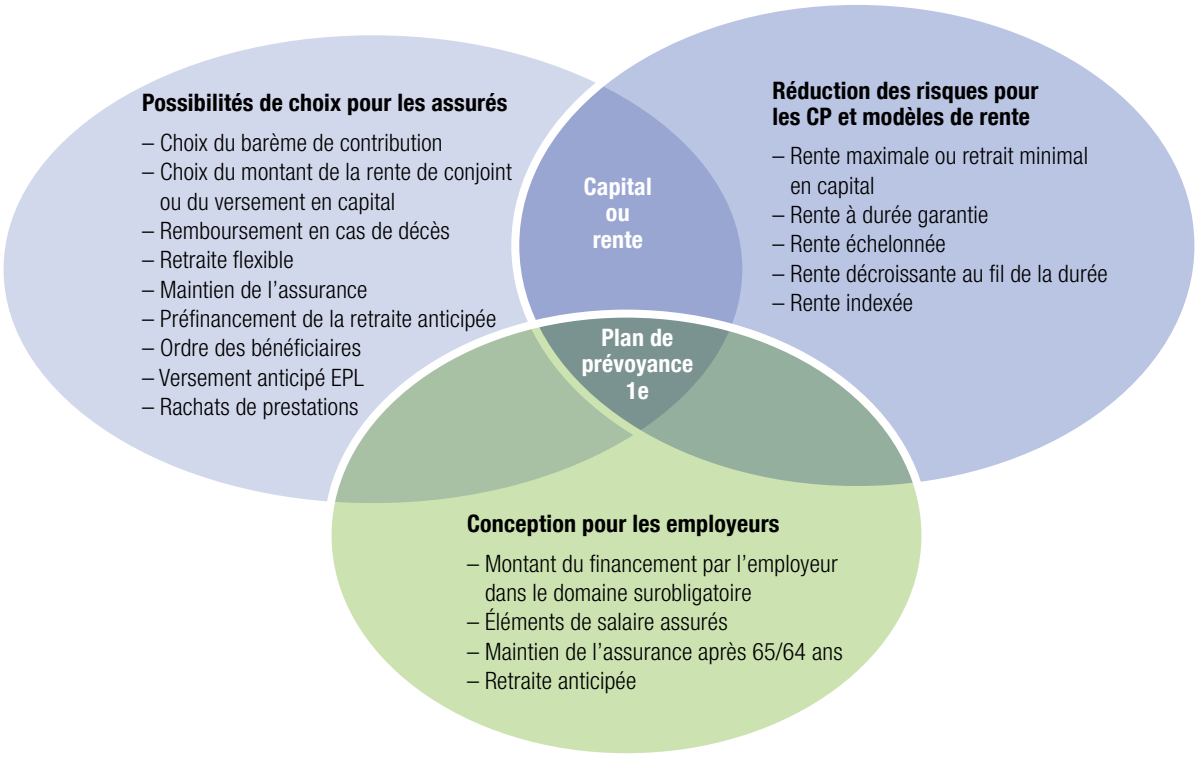
Dans le régime surobligatoire pur, la marge de manœuvre est grande: outre l'octroi d'une rente, un plan de capitalisation pur est également possible. Une solution de prévoyance 1e (actuellement exclusivement pour la tranche de salaire supérieure à 129 060 francs) transfère les risques et les opportunités de placement aux assurés, qui peuvent choisir une stratégie de placement adaptée à leur propension au risque. De même, les employeurs ont ainsi la possibilité d'exercer une influence sur les engagements comptabilisés selon les normes IFRS.

Marge de manœuvre pour les caisses de pensions

Aux termes de l'art. 65 LPP, les caisses de pensions doivent offrir à tout moment la sécurité nécessaire pour pouvoir remplir leurs obligations. Le contexte difficile des taux d'intérêt et l'augmentation de l'espérance de vie ont notamment in-

[2] Voir l'article web de Silvan Gamper: https://bit.ly/3p90YfP

Aperçu des options conceptuelles



cité de nombreuses caisses de pensions à envisager une réduction de leurs risques et à diminuer une éventuelle redistribution des assurés vers les retraités. Outre la définition correcte des paramètres techniques, différentes approches visant à minimiser les risques sont déjà utilisées dans la pratique:

– Une rente variable se compose d'une rente de base garantie, fixée selon des hypothèses prudentes, et d'une rente complémentaire variable, dont le montant est fixé par exemple sur la base du taux de couverture.
– Dans le cas d'une rente maximale, seul l'avoir de vieillesse jusqu'à un certain montant est mis en rente, la partie excédentaire doit obligatoirement être retirée sous forme de capital.

Ces exemples réduisent à chaque fois les engagements de retraite à long terme de la caisse de pensions et contribuent ainsi à la réduction des risques. En outre, d'autres approches sont envisageables.

Les caisses de pensions peuvent également permettre aux assurés plus âgés de continuer à s'assurer volontairement s'ils partent avant l'âge de la retraite ou s'ils souhaitent continuer à travailler et à être assurés après l'âge de la retraite. En cas de licenciement à partir de 58 ans, elles doivent proposer le maintien volontaire de l'assurance. Elles répondent ainsi aux besoins des assurés ou des employeurs dans un environnement en mutation.

Lors du choix et de la mise en œuvre des différentes possibilités d'aménagement, les caisses de pensions devraient également toujours garder à l'esprit la faisabilité (administrative), les dépenses uniques et courantes ainsi que la communication avec les différents groupes d'intérêts.

Benno Ambrosini
Silvia Bahmann

TAKE AWAYS

– Les possibilités d'organisation des caisses de pensions sont multiples.
– Outre des possibilités de choix pour les assurés ou une optimisation pour l'employeur, il est également possible d'obtenir une réduction des risques pour la caisse de pensions.
– Il est important de tenir compte des besoins des bénéficiaires et de l'employeur, ainsi que de la faisabilité.