

Changement de solution de prévoyance d'une PME

Un mariage avec obstacles

Les attentes élevées que l'on attache à une nouvelle solution de prévoyance sont parfois déçues: ce n'est que pour les PME avec un bon profil de risque qu'il existe un large éventail d'offres. Les employés doivent être impliqués dès le début lorsqu'on change d'affiliation.

EN BREF

La première étape consiste à évaluer si un changement de solution de prévoyance est souhaitable. Si tel est le cas, la question décisive sera de savoir quel risque de placement la PME est prête à assumer.

La liste de vœux d'une PME qui cherche une nouvelle solution de prévoyance est longue. Elle comprend, entre autres, un bon taux d'intérêt sur le capital-épargne, un taux de conversion élevé, une grande sécurité financière de l'institution collective ou commune (ICC) et des risques d'assainissement nuls ou faibles. En outre, un traitement efficace et moderne des affaires quotidiennes, soutenu par des plateformes numériques, et un service à la clientèle personnel et socialement compétent sont souhaités.

Mais ce que l'on peut réellement espérer dépend du profil de risque de l'entreprise ainsi que de la capacité de risque de la fondation collective existante ou future. Entre tous ces critères, il existe des interdépendances.

Capacité de risque de la fondation collective

Bon cashflow

Rapport entre les revenus (tels que les cotisations, les revenus locatifs, etc.) et les prestations de rente au moins 5:1.

Taux de conversion (TC) approprié

Le TC devrait permettre d'éviter, autant que possible, les pertes de départ en retraite des futurs rentiers et ne pas réduire le potentiel de rémunération d'intérêt pour les assurés actifs – c'est-à-dire pas de financement croisé entre les employés actifs et les retraités.

Recapitalisation des rentes en cours

Une recapitalisation solide des rentiers existants qui ne doivent pas (dans la

mesure du possible) causer des pertes de départ en retraite futures.

Des provisions suffisantes

Des provisions suffisantes, par exemple pour la longévité, des réserves de fluctuations de valeur constituées pour les risques de placement.

Profil de risque de l'entreprise (perspective de l'ICC)

Âge moyen attrayant

Les exigences exactes varient. En règle générale, les assurés ne doivent pas être âgés de plus de 41 à 45 ans en moyenne.

Plans fortement enveloppants

Dans la mesure du possible, la PME devrait chercher des plans qui vont bien au-delà du minimum obligatoire LPP (part du capital non obligatoire d'au moins 30 à 40 % du total des actifs).

Bon historique des sinistres

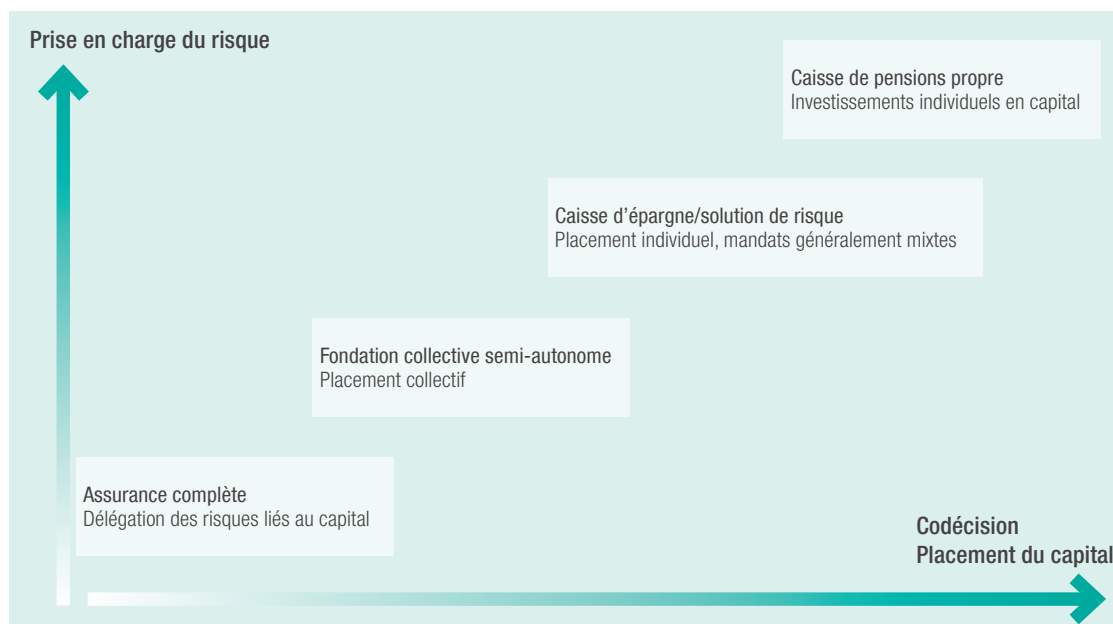
Sinistralité existante de l'entreprise inférieure à la sinistralité attendue de la fondation collective.

Bénéficiaires d'une rente de vieillesse ou d'invalidité

Reprise de tous les rentiers et cas d'assurance (décès et invalidité) potentiels sans pertes pour la caisse de pensions et sans conséquences financières pour l'entreprise.

Les questions de transfert et la recapitalisation y associée des effectifs de rentiers peuvent être régies par des accords-cadres

Systèmes de caisses de pensions



qui s'appliquent aux membres de l'Association Suisse d'Assurances (ASA) et aux ICC (partiellement) autonomes qui les ont rejoints. L'accord-cadre a été approuvé par l'autorité de surveillance (FINMA) pour permettre l'application du dénommé «principe de la porte à tambour» (transfert des retraités sans frais). Si une ICC n'est pas affiliée à cet accord-cadre, des coûts importants peuvent être engagés pour la recapitalisation des effectifs de rentiers à transférer, selon la situation de départ.

Un profil de risque favorable, tel que défini ci-dessus, ouvre un large choix sur le marché de la prévoyance aux PME à la recherche d'une affiliation. En revanche, le choix est limité lorsque ce profil de risque est moins favorable.

Quel modèle convient?

Cela étant établi, il s'agit ensuite de voir quelle solution de prévoyance est la mieux adaptée à la PME. La question clé est ici de savoir si la stratégie de placement doit viser un rendement élevé – et si l'on est en mesure de supporter soi-même les risques de placement qui y sont liés (voir le premier graphique).

La majorité des petites entreprises comptant jusqu'à dix employés et les start-ups préfèrent la sécurité d'une assurance complète avec un rendement du capital comparativement faible et des coûts souvent nettement plus élevés.

Les ICC (semi-)autonomes sont une bonne alternative pour les PME restantes afin d'obtenir un rendement plus attractif avec des risques raisonnables (1 % de rendement supplémentaire sur toute la durée fait grimper la rente de vieillesse de 19 %). Les risques tels qu'un découvert sont en l'occurrence supportés conjointement par les entreprises affiliées et les personnes assurées.

D'autres solutions offrant un potentiel de rendement encore plus élevé, comme la solution caisse d'épargne/solution de risque, sont plutôt moins adaptées aux petites et moyennes entreprises en raison de l'exposition au risque plus élevée, mais elles ne sont pas exclues.

Quel chemin mène au but?

La manière dont une PME parvient à trouver la bonne solution de prévoyance est illustrée dans l'encadré : les phases 1 à 4 servent à établir les besoins du client et son profil de risque (état actuel). Cette analyse montre s'il existe un potentiel d'optimisation et si un changement d'affiliation est indiqué en conséquence.

Le cas échéant, les employés doivent être impliqués dès le début, comme l'a récemment souligné le Tribunal fédéral.¹ En règle générale, les PME ne disposent pas d'un organe élu de représentation des travailleurs, conformément à la loi sur la

¹ Arrêt ATF 146 V 169, 5 mai 2020.

Procédure en cas de changement de prestataire de prévoyance sans représentation des employés en vertu de la loi sur la participation.

Phase 1 et 2

- Détermination des besoins du client
- Récolte de données
- Information écrite aux employés

Phase 3 et 4

- Contrôle des risques, situation réelle
- Si nécessaire, préparation d'un nouveau concept
- Calcul des coûts du nouveau concept

Phase 5

- Présélection
- Institution de prévoyance
- Offre

Phase 6, 7 et 8

- Comparaison des offres
- Sélection finale du fournisseur
- Renégociations
- Choix du fournisseur final

Phase 9

- Information écrite aux employés
- Information du personnel
- Solution de prévoyance alternative
- Vote
- Réalisation/implémentation

participation. Dans ce cas, la nécessité d'informer les employés par écrit à un stade précoce doit être prise en compte.

Les phases 5 à 9 impliquent la présélection des institutions de prévoyance pouvant entrer en ligne de compte, l'appel d'offres, la renégociation, la sélection finale du prestataire, l'information du personnel et l'approbation du changement par un vote des employés. L'institution de prévoyance transférante vérifie si la loi a été respectée. Une fois la vérification terminée, le changement peut être mis en œuvre. La liste de contrôle tabulaire donne un aperçu des différentes étapes.

Des gagnants de part et d'autre

Un changement de caisse de pensions réussi est une situation gagnant-gagnant pour les deux parties: pour la PME (employeur et employés) et pour la nouvelle caisse de pensions.

La capacité de risque de l'ICC et le profil de risque de l'entreprise sont ici déterminants: s'ils concordent, il en résulte un potentiel d'amélioration du rendement dégagé par le capital-épargne au prix de risques et de coûts de gestion raisonnables. |

Jürgen Mischkulnig

Procédure d'appel d'offres et procédure de changement d'institution de prévoyance

No	Description brève	Courtier	Client	Statut
Évaluation				
1	Discussion préliminaire, clarification des besoins	✓	✓	
2	Obtention des documents	✓		
3	Analyse de la solution actuelle (réglementaire), des avantages, des coûts, du financement	✓		
4	Identification des potentiels d'optimisation	✓		
5	Calcul des coûts de recapitalisation des rentiers	✓		
6	Évaluation du système de prévoyance optimal	✓	✓	
7	Proposition aux responsables pour la suite des opérations	✓		
Sélection				
8	Sélection des prestataires potentiels au sein du système de prévoyance	✓	✓	
9	Notification des employés de l'appel d'offres (loi sur la participation)	✓	✓	
10	Appel d'offres pour la solution de prévoyance dans le système de prévoyance défini	✓		
11	Appréciation/évaluation des offres	✓		
12	Elaboration des recommandations à l'attention des personnes responsables	✓		
13	Sélection des prestataires de prévoyance (fournisseurs/offrants) par les responsables	✓	✓	
14	Deuxième cycle de négociations avec les prestataires de services de prévoyance (fournisseurs/offrants)	✓		
15	Décision des personnes responsables concernant le régime de prévoyance et le prestataire de services de prévoyance (changement)		✓	
16	Information des employés sur la base d'une orientation du personnel (loi sur la participation)	✓	✓	
17	Vote sur le projet de loi, procès-verbal (loi sur la participation)		✓	
Mise en œuvre				
18	Rédaction de contrats et de documents	✓		
19	Résiliation des contrats existants	✓	✓	
20	Contrôle de la mise en œuvre	✓		