



NUMÉRO 1 - 2025

360° Prévoyance Magazine

Tendances et perspectives de la
prévoyance professionnelle



TABLE DES MATIÈRES

Éditorial	3
------------------	---

Point de vue

Du côté de l'employeur : La durabilité reste clé - également dans la prévoyance vieillesse	4
Quelles sont les attentes des salariés en matière de prévoyance professionnelle ?	6
Modernisation du plan : que faut-il faire après le vote de la LPP ?	9
La prévoyance professionnelle devient de plus en plus flexible - jusqu'où cela doit-il aller ?	11
Contribution d'invité : plans de pension paneuropéens : La démographie « compte » – Il est important de trouver de nouvelles voies pour les solutions de retraite	14

Actuariat

Les caisses de pension en mutation : le défi de la stratégie de distribution	17
--	----

Droit & Réglementation

DORA et Labora – ce qui motive les institutions de prévoyance allemandes et ce que nous pouvons en apprendre en Suisse	19
Ajustements législatifs en matière de prévoyance professionnelle: ce qui change et ce qui est en suspens	22

Nouveautés & Tendances	24
-----------------------------------	----

Éditorial

La loi fédérale sur la prévoyance professionnelle vieillesse, survivants et invalidité (LPP) en Suisse est entrée en vigueur le 1^{er} janvier 1985. Elle a donc aujourd'hui 40 ans. Entre-temps, le 2^e pilier a atteint un certain degré de maturité et joue un rôle de plus en plus important dans le maintien du niveau de vie à la retraite, mais aussi en cas d'invalidité ou après la survenue d'un décès. Face aux défis auxquels le 1^{er} pilier est confronté en raison des évolutions démographiques, le 2^e pilier est devenu tout simplement indispensable. Nous souhaitons aborder les tendances et les perspectives actuelles dans ce 360°Prévoyance I Magazine.

Nos réflexions commencent par un regard sur la prévoyance professionnelle du point de vue des employeurs et des employés, avant de nous pencher sur la question de savoir quelles modernisations de plans sont possibles malgré l'échec de la votation sur la LPP. Nous nous pencherons également sur les questions d'organisation pour la mise en œuvre des possibilités de choix de plans, ainsi que sur les aspects d'équité dans la répartition des résultats des placements entre les actifs et les rentiers.

Les caisses de pension sont de plus en plus confrontées à des décisions structurelles complexes : Des questions telles que les nouvelles lois et ordonnances à respecter, ou encore l'impact d'une réglementation supplémentaire (éventuellement aussi en provenance de l'UE) sur les caisses de pension suisses requièrent une attention continue. Enfin, la vision et les premiers exemples de mise en œuvre de plans de pension paneuropéens restent d'actualité.

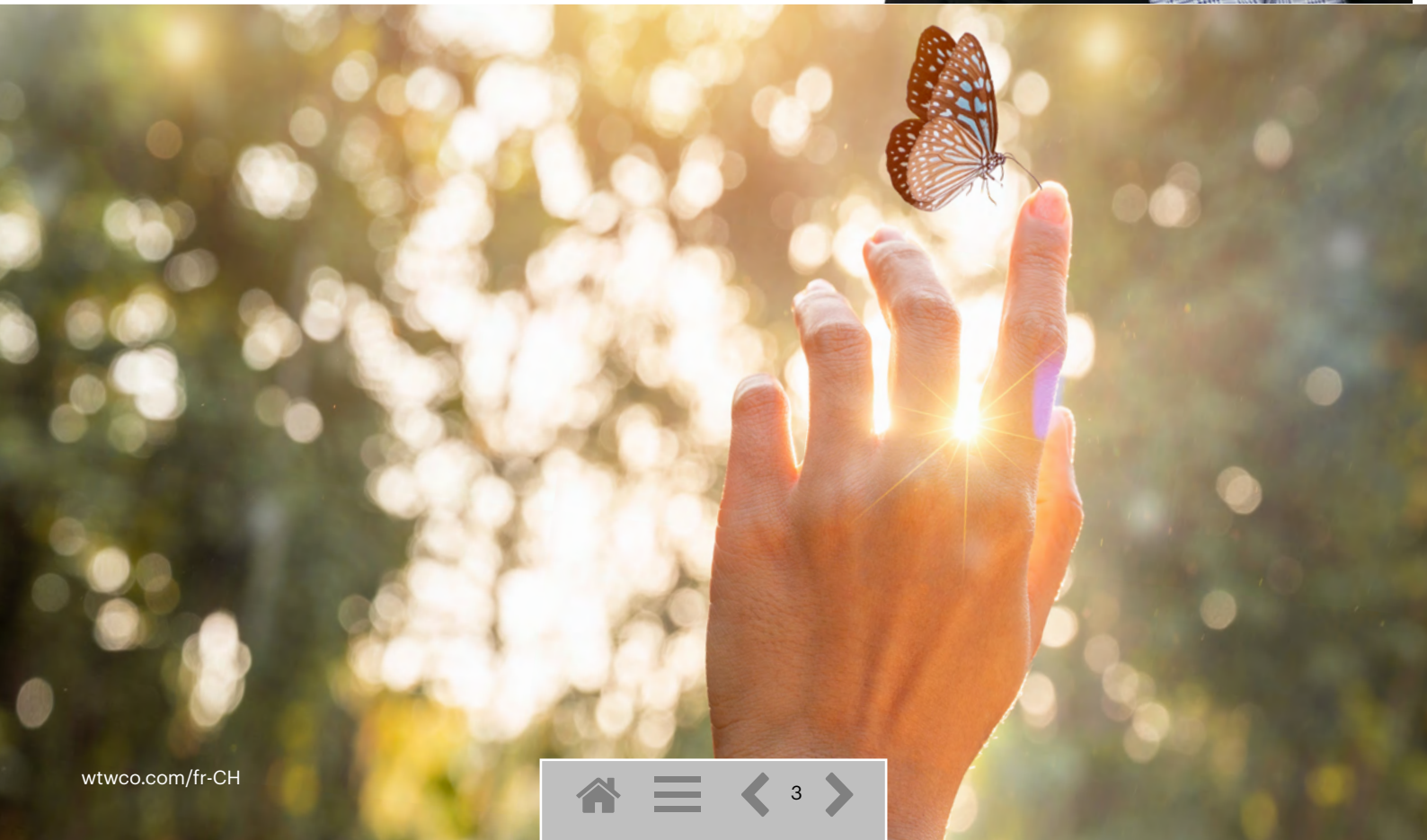
Quarante ans après l'entrée en vigueur de la LPP, la prévoyance professionnelle est plus que jamais un sujet d'actualité. Elle est en même temps en pleine transformation, marquée d'une part par une créativité persistante en matière de conception des plans, et d'autre part par l'importance financière et sociale croissante des questions de répartition, de gouvernance et de régulation.

Nous vous souhaitons une agréable lecture.

Stephan Wildner

Country Head Switzerland

Director Retirement Services Switzerland



Du côté de l'employeur : La durabilité reste clé - également dans la prévoyance vieillesse

L'évolution démographique, l'augmentation de l'espérance de vie et un manque de volonté pour de nouvelles réformes mettent le système de prévoyance vieillesse sous une pression constante. C'est précisément dans le 2^e pilier que des réformes seraient nécessaires pour répondre à ces évolutions. Le danger des solutions dites « isolées » est aussi à éviter. Pour les employeurs, il semble clair que le système dans son ensemble doit être réformé – afin de devenir durable – et que les salariés doivent être responsabilisés dans leur épargne et y jouer un rôle plus actif.

La prévoyance professionnelle constitue l'un des piliers du système de retraite suisse. Elle s'ajoute à l'AVS afin de permettre aux salariés de maintenir autant que possible leur niveau de vie à la retraite. Ce système, complété par le 3^e pilier, a fait ses preuves en Suisse. Celui-ci est toutefois de plus en plus sous pression : l'évolution démographique, l'augmentation de l'espérance de vie et une réticence aux réformes affectent les trois piliers. En ce qui concerne la prévoyance professionnelle en particulier, le rejet de la réforme de la LPP en septembre 2024 fut une occasion manquée de moderniser structurellement le 2^e pilier. Les employeurs prennent acte de ce vote démocratique, mais regrettent que les adaptations nécessaires soient ainsi repoussées pour une durée indéterminée.

Une amélioration de certains facteurs « isolés » ne serait pas souhaitée

Certains acteurs politiques tentent maintenant de détacher et d'imposer des éléments isolés de la réforme de la LPP, souvent en faveur de groupes d'intérêts spécifiques,

sans tenir compte de la stabilité globale du système. Si, par exemple, seul le seuil d'entrée est abaissé, davantage de personnes seraient admises dans la partie obligatoire de la prévoyance professionnelle, ce qui est fondamentalement positif. Cependant, si le taux de conversion n'est pas adapté à la réalité, on assiste à une redistribution encore plus forte des actifs vers les retraités, ce qui n'est idéal pour le système dans son ensemble. Cela déséquilibre encore plus le 2^e pilier, mettant ainsi en danger l'ensemble du système. Après l'échec de la réforme de la LPP, il incombe désormais aux caisses de pension de rechercher elles-mêmes des solutions innovantes pour maintenir l'équilibre financier.

Éliminer certaines incitations, renforcer les incitations à l'épargne

Pour que le 2^e pilier continue d'offrir une prévoyance vieillesse pérenne aux générations futures, certaines incitations doivent être supprimées et de nouvelles incitations à l'épargne renforcées. Des mesures ciblées doivent être considérées pour mieux encourager la responsabilité individuelle des assurés et garantir le financement du système de prévoyance à long terme. Le Moniteur de retraite d'AXA montre que les personnes se réjouissent davantage de partir à la retraite lorsqu'elles savent qu'elles sont financièrement protégées.¹ Cela repose également sur une certaine responsabilité individuelle, pour laquelle des informations et une formation sont nécessaires. Les personnes vivant en Suisse doivent mieux comprendre comment fonctionne le système des trois piliers et quelles sont les options dont elles disposent pour constituer elles-mêmes leur retraite et éventuellement l'améliorer. Que ce soit par un versement volontaire dans la prévoyance professionnelle, par la constitution d'un pilier 3a ou, plus généralement, par l'augmentation de leur taux d'activité. Une étude Sotomo de juillet 2024 sur la prévoyance professionnelle a montré que ces connaissances n'étaient pas encore suffisantes.² De nombreuses personnes n'ont qu'une connaissance limitée de la manière dont elles sont assurées et du montant de leur

¹ Moniteur de retraite d'AXA <https://www.axa-im.ch/document/4265/view>

² Le fairplay dans la prévoyance professionnelle. Étude 2024 : https://sotomo.ch/site/wp-content/uploads/2024/07/Zurich_Studie_berufliche_Vorsorge_2024_fr.pdf

prévoyance vieillesse. Tous les acteurs de la prévoyance vieillesse peuvent apporter leur contribution dans ce domaine. L'Union patronale suisse, par exemple, a créé une page d'accueil sur son site Internet, qui met à disposition des connaissances et des informations sur le thème de la prévoyance vieillesse, afin que les personnes vivant en Suisse soient informées et puissent ainsi épargner de manière responsable pour leur retraite.³

Connaissances et informations sur le thème de la prévoyance vieillesse

<https://www.arbeitgeber.ch/fr/la-politique-sociale-en-bref/>

Renforcer le système des trois piliers pour l'avenir

Les défis de la prévoyance professionnelle ne peuvent pas être résolus par des compromis politiques à court terme. Il faut une stratégie à long terme et durable qui tienne compte des réalités démographiques et qui garantisse la viabilité financière du 2^e pilier. Le relèvement de l'âge de référence contribuerait également à cet objectif. Si les gens travaillent plus longtemps, ils cotisent aussi plus longtemps à leur prévoyance professionnelle. L'augmentation des cotisations d'épargne en fonction de l'âge permettrait de renforcer le processus d'épargne et d'accumuler un capital de retraite supplémentaire qui permettrait de profiter encore plus d'une retraite bien méritée. Les employeurs sont prêts – également en tant que représentants dans les Conseils de fondation – à participer activement à l'élaboration de la prévoyance vieillesse pour l'avenir. Ce n'est qu'ainsi que le système des trois piliers pourra être préservé pour les générations futures.



Barbara Zimmermann-Gerster

UNION SUISSE DES EMPLOYEURS
Membre de la direction et responsable du
secteur Politique sociale et assurances
sociales
barbara.zimmermann@arbeitgeber.ch
+41 44 421 17 17

Défis et mesures dans la prévoyance vieillesse

Système des trois piliers sous pression :

le système suisse de prévoyance vieillesse est confronté à des défis en raison de l'évolution démographique et du blocage des réformes.

Danger des solutions isolées : Des approches de réforme isolées, sans vision globale, mettent en danger la stabilité du 2^e pilier.

Renforcer la responsabilité individuelle :

Les déficits d'information doivent être réduits, les incitations à l'épargne encouragées et l'éducation financière améliorée.

Une réforme à long terme est nécessaire :

Des stratégies durables, des réformes et l'engagement de tous les acteurs garantissent l'avenir du système. Cela inclut également un relèvement de l'âge de référence.

³ <https://www.arbeitgeber.ch/fr/la-politique-sociale-en-bref/>

Quelles sont les attentes des salariés en matière de prévoyance professionnelle ?

Dans une société où le vieillissement de la population s'accélère, le recrutement et la fidélisation des collaborateurs constituent un défi majeur pour les entreprises. Au-delà de la rémunération et la sécurité de l'emploi, la prévoyance professionnelle joue un rôle clé dans la réussite d'une organisation, du point de vue des collaborateurs. Tous les deux ans, WTW mène des enquêtes mondiales sur les tendances des avantages sociaux, analysées selon la perception des employés (Benefits Attitudes Survey). Pour la Suisse, l'étude fournit des données essentielles sur l'importance de la prévoyance professionnelle pour les collaborateurs.

La caisse de pension, un critère décisif dans le choix de l'employeur

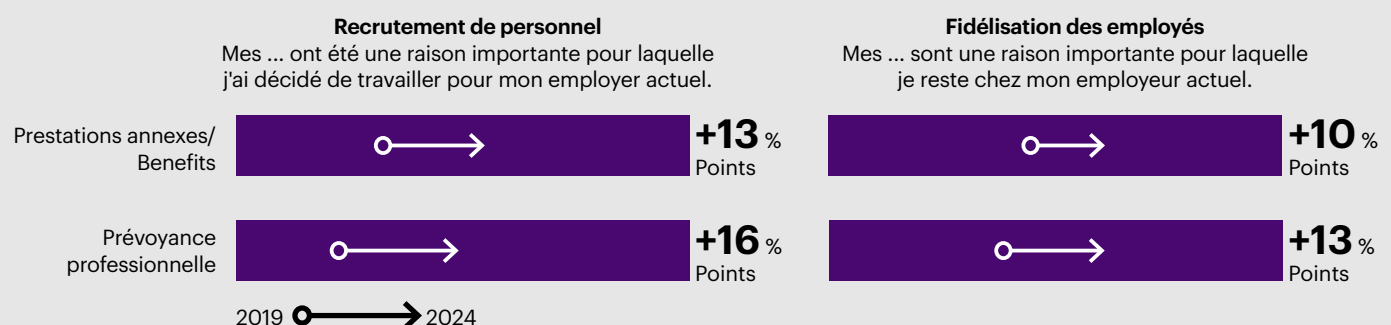
Les prestations de la caisse de pension constituent l'un des principaux avantages permettant aux entreprises d'attirer et de fidéliser les collaborateurs. Ainsi, 39% des participants à l'enquête indiquent que les prestations assurées par la caisse de pension ont été un facteur clé dans le choix de leur employeur actuel, contre seulement 23% en 2019. Près de la moitié des interrogés indiquent également que les prestations de la caisse

de pension sont un facteur déterminant pour rester chez leurs employeurs actuels. Par rapport à d'autres éléments du package de rémunération, l'importance de la caisse de pension a tendance à croître. Les données de l'étude suggèrent qu'avec l'âge, les prestations de la caisse de pension deviennent de plus en plus cruciales pour les collaborateurs lorsqu'il s'agit de choisir un employeur ou de s'y maintenir, et à partir de 40 ans, ces prestations prennent une place encore plus centrale. De plus, l'étude montre que la prévoyance professionnelle n'est pas seulement importante pour le recrutement dans le secteur financier – un secteur traditionnellement associé à des plans de pension généreux – mais qu'elle a gagné en importance dans tous les secteurs.

La caisse de pension, principal instrument de prévoyance de la retraite

L'enquête actuelle met en évidence que la prévoyance professionnelle constitue l'instrument le plus important pour les employés afin de se préparer à la période suivant la retraite. En effet, 62% des personnes interrogées indiquent qu'elles épargnent en premier lieu pour la retraite par le biais d'une caisse de pension. Pour 55% d'entre elles, la caisse de pension est plus essentielle que jamais. Bien que près des trois quarts des répondants indiquent avoir souhaité épargner davantage pour leur retraite au cours de l'année écoulée, 76% des personnes âgées de 50 ans et plus se montrent confiantes quant à leur capacité à mener une vie confortable d'un point de vue financier pendant les 15 premières années de leur retraite. Environ deux tiers des participants estiment être sur la bonne voie

Figure 1: : Résultats de l'enquête WTW Global Benefits Attitudes Survey 2024



en matière d'épargne-retraite, les hommes étant légèrement plus confiants (66 %) que les femmes (57 %). En particulier, pour les salariés percevant un salaire inférieur à 5'000 CHF, un peu plus de 60 % estiment ne pas être suffisamment préparés pour la retraite. C'est dans cette catégorie de revenus que le risque de pauvreté à la retraite est le plus élevé.

Le résultat intermédiaire indique que les collaborateurs attendent de leur employeur une solution de prévoyance bien établie. Lors de l'élaboration de telles solutions, il est essentiel de porter une attention particulière aux besoins des collaborateurs ayant des revenus plus modestes, des jeunes, des employés à temps partiel et des femmes, afin de prévenir les éventuelles lacunes en matière de prévoyance.

La sécurité financière prime sur l'individualité ou la liberté de choix

Un aspect intéressant de l'étude concerne les souhaits et les attentes des assurés en ce qui concerne leur caisse de pension. Depuis 2019, la proportion de ceux qui sont globalement satisfaits du 2^e pilier est passée de 45 % à 61 % aujourd'hui. Il s'agit là d'une prise de conscience significative, notamment au vu des discussions politiques sur les réformes. Lorsqu'on leur a

demandé quelle était leur principale préoccupation dans le domaine de la prévoyance professionnelle, les personnes interrogées ont majoritairement répondu comme suit :

1. La protection de l'épargne contre les pertes de valeur (45 %),
2. La certitude que l'épargne sera suffisante à la retraite (37 %),
3. La participation à l'investissement des fonds (28 %),
4. L'accès aux fonds en cas d'urgence (28 %).

Dans le cadre du débat actuel sur les systèmes de suivi des pensions et les informations centralisées relatives aux trois piliers de la prévoyance, il est notable que 24 % des salariés interrogés souhaitent tout de même un regroupement de tous les fonds de prévoyance. Cela améliore manifestement la vue d'ensemble et facilite la planification. En ce qui concerne la planification, 24 % des personnes interrogées indiquent également que l'accès à un conseiller de confiance serait précieux. Des conseils éclairés sont particulièrement essentiels pour ceux qui estiment ne pas être sur la bonne voie pour assurer une retraite financièrement sécurisée, afin d'éviter les mauvaises surprises. Plus d'un tiers de ce groupe s'attend à ne pouvoir prendre sa retraite qu'après l'âge de 70 ans.

Figure 2: **Que souhaitent les assurés de leur caisse de pension ?**



La sécurité financière avant tout

La sécurité financière occupe donc une place prépondérante. Toutefois, des opinions bien distinctes émergent concernant la manière dont les fonds de prévoyance devraient être investis. Environ un tiers des personnes interrogées estiment que les fonds de prévoyance devraient être investis en tenant compte des critères ESG (Environnement, Social, Gouvernance), tandis qu'un groupe tout aussi important considère que les caisses de pension devraient uniquement prendre en compte le potentiel de rendement lors des investissements. Cependant, 43% des personnes interrogées estiment que les placements respectant les critères ESG généreront des rendements plus élevés à long terme.



Achille Biele
Pension Brokerage
achille.biele@wtwco.com
+ 41 44 804 20 53



Stephan Wildner
Country Head Switzerland
Director Retirement Services Switzerland
stephan.wildner@wtwco.com
+ 41 43 488 44 70

Conclusion

Les collaborateurs attendent non seulement une caisse de pension de qualité, mais également une prévoyance transparente et fiable – et souhaitent en comprendre les principes. Ce dernier aspect constitue un véritable défi pour les caisses de pension, et c'est précisément là que les employeurs doivent intervenir pour proposer une solution optimale à leurs collaborateurs. Il est encourageant de constater que les employeurs reconnaissent également qu'il est nécessaire d'agir, ce qui conduit à une convergence des besoins (voir également l'article précédent de Mme Zimmermann-Gerster).

Modernisation du plan : que faut-il faire après le vote de la LPP ?

Le 22 septembre 2024, la réforme de la LPP a été rejetée par les électeurs. Malgré cela, il est toujours nécessaire de réformer la prévoyance professionnelle.

L'abaissement du taux de conversion minimal LPP à 6%, la réduction de la déduction de coordination à 20% du salaire AVS (max. CHF 18'144), l'abaissement du seuil d'entrée de 10% à CHF 20'412 ainsi que le lissage des bonifications de vieillesse (deux paliers, c'est-à-dire 9% de 25 à 44 ans et 14% de 45 à 65 ans) n'ont donc pas été mis en œuvre par la loi. Les raisons du rejet du projet étaient, entre autres, le refus des mesures de compensation pour la baisse proposée du taux de conversion ou le refus des baisses du niveau des rentes – en fonction du point de vue politique respectif. Ensuite, la complexité du projet de loi et la difficulté de compréhension pour les profanes ont certainement aussi contribué au non. Mais de nombreux aspects de ce projet de loi ont été largement reconnus, indépendamment du résultat de cette votation.

Il incombe au conseil de fondation de veiller à ce que l'institution de prévoyance soit financièrement durable et attrayante. Tandis que certaines institutions de prévoyance ont déjà mis en œuvre des nouveautés discutées dans le cadre de cette réforme de la LPP, d'autres voient dans la votation populaire – rejetée – l'occasion de repenser leurs bases réglementaires et actuarielles.

Agir même sans nouveau mandat légal

Le conseil de fondation ne doit pas et ne devrait pas attendre les adaptations de la loi, il lui incombe de vérifier régulièrement si les bases réglementaires sont encore adéquates ou s'il convient, le cas échéant, de les adapter aux nouvelles circonstances. Plusieurs facteurs peuvent influencer cette réflexion : des propositions de loi – même rejetées –, l'évolution du marché, les développements et les souhaits des employés et des employeurs ainsi que les nouveautés jurisprudentielles ou issues de la pratique des autorités de surveillance.

Tâches du conseil de fondation

En tant qu'organe suprême de l'institution de prévoyance, le conseil de fondation définit les objectifs et principes stratégiques de celle-ci. Parmi ses tâches intransmissibles et inaliénables figurent notamment la définition des objectifs de prestations et des plans de prévoyance, la rédaction et la modification des règlements ainsi que la fixation du niveau du taux d'intérêt technique et des autres bases techniques

Ces tâches imposent au conseil de fondation de se pencher régulièrement sur la question de savoir si les bases réglementaires et actuarielles sont encore adaptées ou si des adaptations (ponctuelles ou fondamentales) sont nécessaires ou s'imposent.

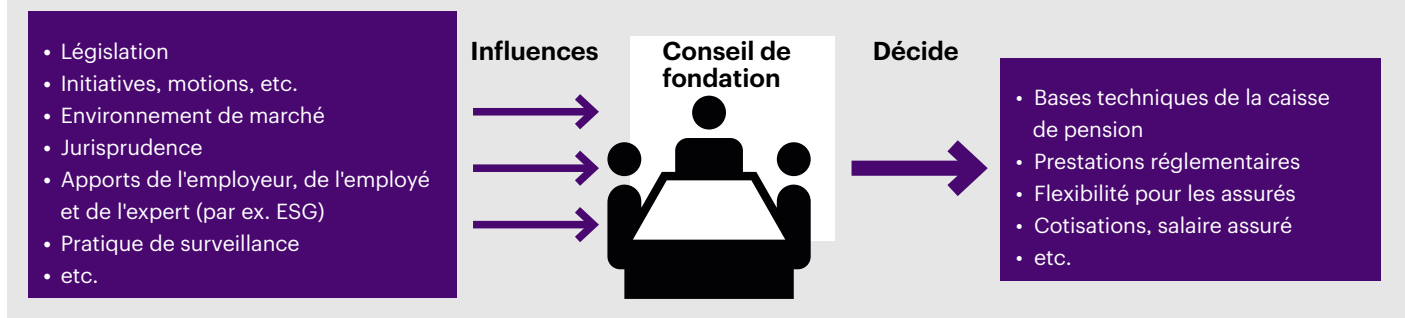
Exemples pratiques

Dans la pratique, les thèmes suivants sont par exemple pertinents :

- La plupart des institutions de prévoyance prévoient déjà dans leur règlement un taux de conversion inférieur au minimum LPP, ce qui est autorisé pour les solutions de prévoyance enveloppantes. Le taux de conversion devrait être analysé et réexaminé régulièrement que ce soit dans la perspective d'une réduction supplémentaire ou d'une éventuelle augmentation.
- Diverses demandes issues de la réforme de la LPP offrent des pistes de réflexion importantes pour le conseil de fondation. L'assurance des salariés percevant de bas salaires ou ayant plusieurs employeurs sont des thèmes centraux pour de nombreux employeurs et salariés. L'abaissement du seuil d'entrée – voire, dans certains cas, une assurance dès le premier franc gagné –, l'absence de déduction de coordination ou une assurance avec une déduction de coordination adaptée au taux d'occupation ou au salaire sont d'autant d'options envisageables. Les institutions de prévoyance propres à l'entreprise doivent examiner ces solutions de concert avec l'employeur, notamment au vu des éventuels coûts supplémentaires. Quant aux fondations collectives, elles proposent judicieusement différents plans de prévoyance, qui peuvent être adaptés ou non en fonction des circonstances concrètes.

¹ Cf. art. 51a LPP.

Figure 1: Modernisation du plan – facteurs d'influence pour les décisions du conseil de fondation



- Parmi les tâches intransmissibles et inaliénables du conseil de fondation figure également la fixation du niveau du taux d'intérêt technique et d'autres paramètres pour l'évaluation des engagements. À cet égard, les échanges avec l'expert en prévoyance professionnelle fournissent des informations essentielles et sont donc indispensables.
- D'une manière générale, on observe aujourd'hui une tendance croissante à la flexibilisation la prévoyance professionnelle. Il est par exemple question de taux de conversion modulables en fonction de la couverture prévue pour le conjoint survivant — plus cette rente est faible, plus le taux de conversion est élevé. On trouve également sur le marché différents modèles de rente, tels que des rentes de vieillesse dégressives au fil du temps (dans le cas d'institutions de prévoyance offrant un couverture étendue), le versement unique des premières rentes de vieillesse annuelles (par exemple les 10 premières) ainsi que la possibilité de percevoir l'intégralité de l'avoir de vieillesse sous forme de capital.
- Il peut également être utile d'adapter d'autres prestations, comme l'aménagement d'un éventuel capital décès (y compris la restitution des rachats) ou les modalités des rentes de partenaire aux réalités actuelles (réalité des partenariats de vie, etc.).
- La modernisation de la prévoyance implique également d'évaluer si le règlement de prévoyance en vigueur est compréhensible et accessible pour les assurés (généralement des profanes). Les règlements de prévoyance doivent être régulièrement revus dans ce contexte. Il peut par exemple être judicieux de remplacer des règles complexes relatives au partage de la prévoyance en cas de divorce par des dispositions qui exposent les principes essentiels, mais qui renvoient ensuite à la loi pour les détails. Les détails peuvent être réglés en complément dans une notice explicative.
- L'échelle des cotisations peut également être évaluée. Il convient toutefois de tenir compte du niveau global des prestations et donc d'autres paramètres de prestations.
- Pour conclure, il convient de garder à l'esprit les exigences en matière de gouvernance qui doivent également être prise en compte. Il faut s'attendre à un renforcement des exigences de la part du législateur, des autorités de surveillance et des tribunaux. Cependant, aujourd'hui déjà, les dispositions relatives à la prise de décision au sein du conseil de fondation, aux actes juridiques avec des proches et à l'ESG doivent être mises en œuvre de manière judicieuse et pratique dans le règlement d'organisation et le règlement de placement (ainsi que dans la pratique quotidienne).



Carmela Wyler-Schmelzer
 Avocate, lic. jur.
 Legal Consultant Retirement
 carmela.wyler-schmelzer@wtwco.com
 +41 43 488 44 73



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

La prévoyance professionnelle devient de plus en plus flexible – jusqu'où cela doit-il aller ?

Les éléments centraux lors de l'introduction de la prévoyance professionnelle obligatoire en 1985 étaient la collectivité et l'égalité de traitement. Depuis, beaucoup de choses ont changé. La diversité des modes de vie s'écarte parfois considérablement des conceptions traditionnelles initiales et défie les principes du système. Ainsi, beaucoup plus de personnes travaillent à temps partiel, la garde des enfants est souvent partagée et les futurs retraités ne correspondent plus au modèle social d'entant. Les attentes en matière d'individualisation augmentent donc : les caisses de pension deviennent plus innovantes dans leur offre et le législateur est mis à contribution.

Pour une entreprise, la caisse de pension est un instrument important pour se positionner en tant qu'employeur attractif. Une conception avantageuse du plan, avec des éléments personnalisables ou des possibilités de choix appropriées pour les assurés, offrent à cet égard un très bon soutien.

Si des plans à choix sont proposés, les employés peuvent adapter à leurs besoins, en général chaque année, la cotisation mensuelle qu'ils épargnent en vue de la retraite. La décision d'épargner des cotisations supplémentaires pour la retraite peut être prise en fonction des possibilités financières et être révisée régulièrement. Bien que la loi permette de proposer aux collaborateurs différents crédits d'épargne et différentes prestations de risque dans le cadre d'un plan à choix, en pratique, les plans à choix ne sont généralement mis à disposition que pour l'épargne-retraite. Cela est plus compréhensible et plus accessible pour les employés. Il est possible de proposer jusqu'à trois plans différents par collectif ou groupe de personnes.

Souvent, le choix d'une cotisation d'épargne plus élevée permet indirectement d'améliorer encore la prestation en cas d'invalidité, notamment lorsque l'exonération des primes en cas d'invalidité est liée à l'échelle d'épargne choisie. Le cas échéant, les cotisations de risque varient alors en fonction de l'échelle choisie. Cette flexibilisation rend certes l'administration de la solution de prévoyance un peu plus compliquée, mais le bien-être financier des collaborateurs est soutenu.

Le thème récurrent pour renforcer la prévoyance vieillissante personnelle est le rachat volontaire dans la caisse de pension, ce qui permet parfois d'obtenir des allègements fiscaux considérables. Cette option est souvent mise à disposition par défaut, mais elle doit être prévue dans le règlement de la caisse de pension. Le volume de rachat possible dépend directement des bonifications de vieillesse prévues.

Ces deux options restent-elles toujours aussi intéressantes, même si les impôts sur le retrait en capital des avoirs de prévoyance devaient être plus élevés à l'avenir ? Après l'examen de l'initiative de la ministre des Finances Karin Keller-Sutter par le Conseil national et le Conseil des États, il est possible qu'une votation populaire ait lieu. D'ici là, c'est le droit actuel qui s'applique.

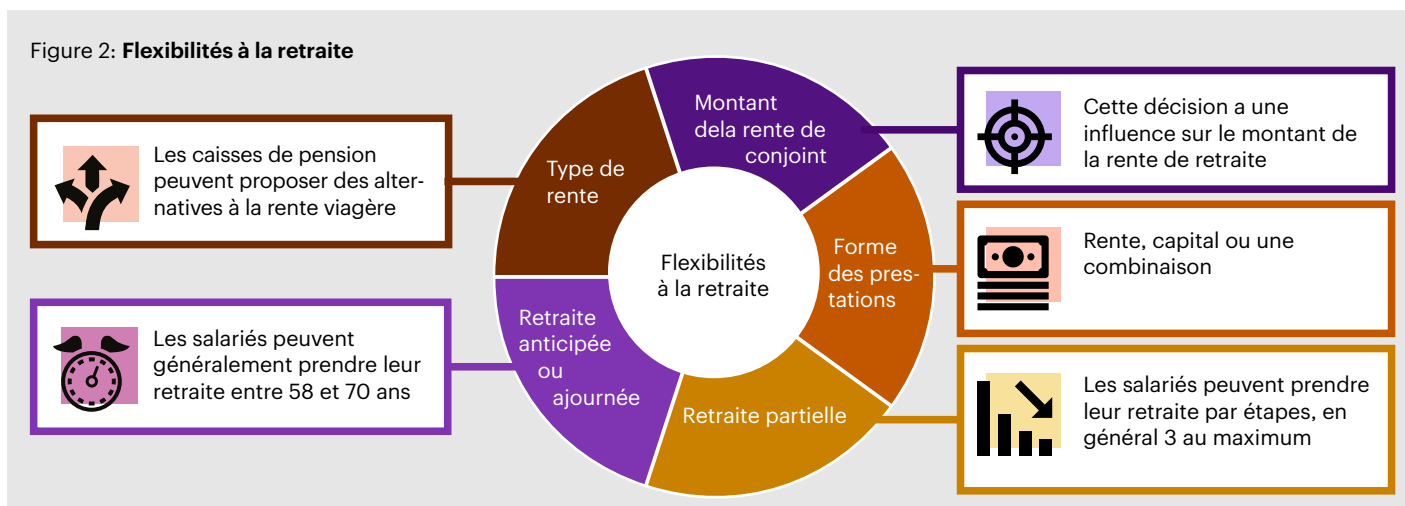
Figure 1: Quelles options peuvent être proposées aux assurés actifs ?



Les plans dits 1^{er}, que l'employeur peut actuellement introduire à partir d'une part de salaire supérieure à CHF 136'080 (450% de la rente AVS maximale de 2025), constituent une déviation de plus en plus fréquente par rapport au principe de collectivité. Les salariés assument l'intégralité du risque de placement et peuvent choisir jusqu'à 10 stratégies de placement présentant différents profils de risque et de rendement, avec au moins une stratégie à faible risque. Cette option permet aux employés de profiter directement des rendements obtenus, alors que leurs économies sont bien sûr tout aussi directement exposées à des pertes potentielles. Pour que la liberté accordée puisse être mise en œuvre avec succès, il est essentiel de mettre à disposition des collaborateurs le savoir-faire et les outils nécessaires pour prendre les décisions appropriées.

marché, qui tentent de répondre aux besoins spécifiques des futurs retraités. Cela se traduit par des facteurs essentiels tels que la santé, l'activité et la qualité de vie à un âge avancé. Dans la pratique, nous voyons notamment les modèles suivants :

- **Montant de la rente de conjoint coassurée** Au lieu des 60% ordinaire, cette rente peut être proposée à un pourcentage plus ou moins élevé. Pour protéger le collectif, cela est bien sûr atténué par la modification du taux de conversion appliqué.
- **Rentes temporaires** Une rente fixe pour un nombre limité d'années, au lieu d'une rente à vie. Les paiements de la rente sont plus élevés que dans le cas d'une rente à vie, mais le retraité doit s'assurer qu'il disposera de ressources financières suffisantes à la fin de la période.



En ce qui concerne les bénéficiaires possibles d'un capital au décès, il est également possible de répondre aux besoins individuels dans un cadre délimité, pour autant que le règlement de la caisse de pension le prévoit. Pour ce faire, il est important pour les assurés de connaître les possibilités offertes par leur règlement de prévoyance actuel et, le cas échéant, d'utiliser activement les libertés données pour procéder à des adaptations.

Flexibilités à la retraite

Une multitude de possibilités de flexibilisation s'offrent aux futurs retraités. Autrefois, la question de loin la plus importante pour les futurs retraités était « Rente à vie, y compris rente de partenaire, ou retrait en capital ? » Pour beaucoup, cette décision est déjà très difficile à prendre, car la réponse dépend fortement des besoins personnels individuels, des connaissances financières mais aussi des conséquences fiscales.

Comme alternative à la rente de vieillesse à vie, on trouve de plus en plus d'approches intéressantes sur le

- **Rentes dégressives** Une rente qui commence un peu plus haut, mais qui diminue ensuite chaque année pendant les 10 premières années et reste ensuite à un niveau constant.
- **Versement unique et rentes différées** Lors du départ à la retraite, un versement unique est effectué à hauteur de la valeur de la rente des 10 premières années. Ensuite, la rente annuelle régulière est versée à vie.
- **Rente garantie plus une rente excédentaire** Une rente de base est versée chaque année, ainsi qu'une rente excédentaire variable en fonction de la situation financière de la caisse de pension.

Il existe en outre la possibilité de prendre sa retraite de manière flexible. Cette possibilité a été inscrite dans la loi suite à la réforme AVS 2021, afin de maintenir les travailleurs âgés dans le marché du travail. Le moment peut être choisi entre 63 ans et, avec l'accord de l'employeur, 70 ans. Les caisses de pension peuvent également prévoir dans leur règlement l'âge de 58 ans comme date la plus précoce de départ à la retraite. Les retraites partielles, qui peuvent généralement être prises en trois

étapes maximum, sont de plus en plus appréciées.

Autant que possible, mais pas trop

L'enquête WTW 2024 Global Benefits Attitude Survey a montré à quel point le bien-être financier est important pour les employés en Suisse, et il est donc essentiel pour les employeurs que leur caisse de pension offre un niveau de prestations intéressant, mais aussi des possibilités de flexibilité appropriées. S'il est peut-être un peu plus facile pour les entreprises disposant de leur propre caisse de pension d'influer sur d'éventuels changements, les entreprises affiliées à une fondation collective peuvent envisager de changer de prestataire si elles veulent procéder à des optimisations.

Veillez à ce que vos employés aient accès au potentiel de flexibilité existant et, le cas échéant, à créer des possibilités supplémentaires, mais sans les surcharger. La clé d'une mise en œuvre réussie est d'obtenir, par la formation, les compétences nécessaires à la prise de décision.



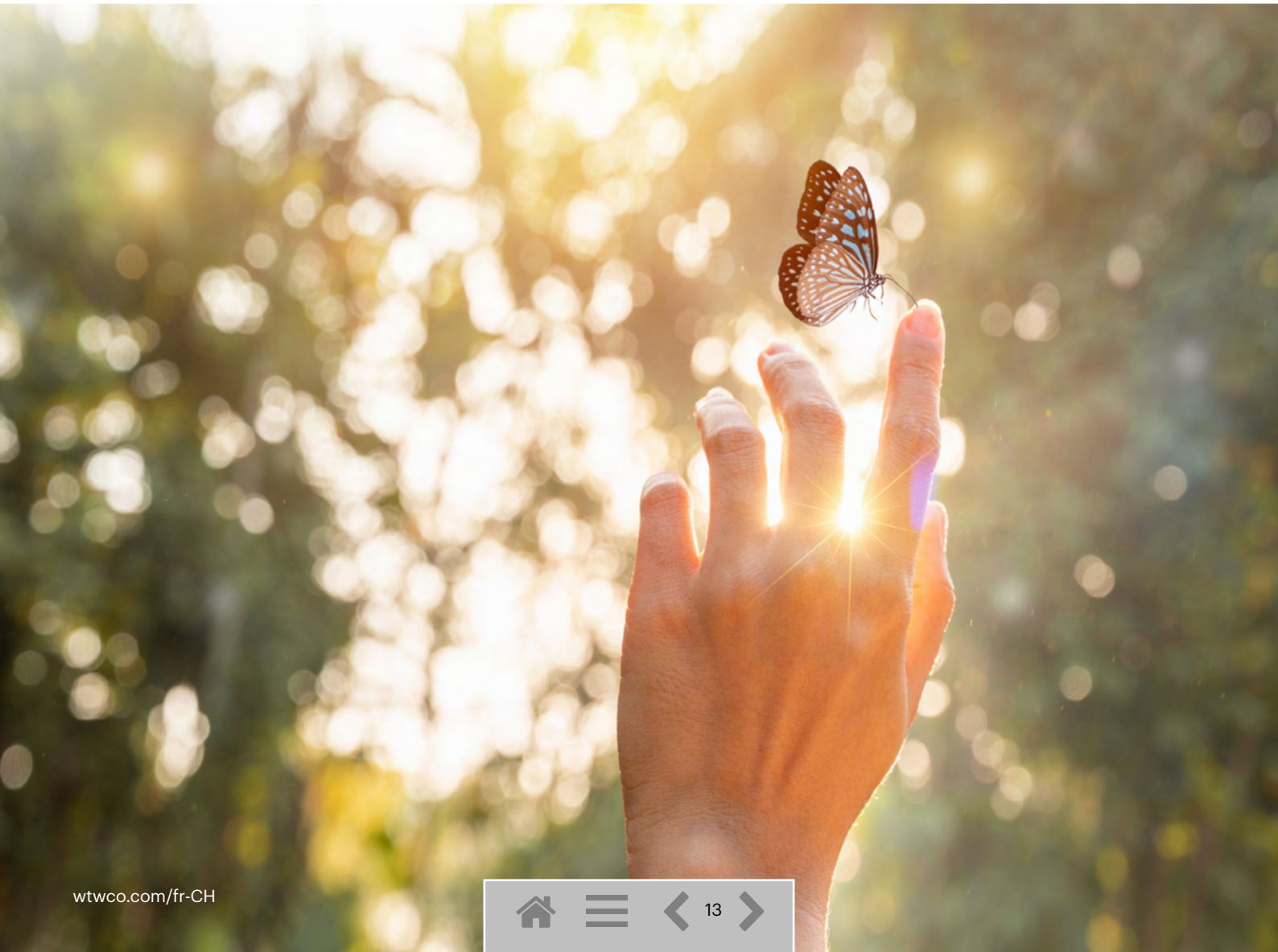
Sarah Hannibal

FIA C.Act
Actuarial Consultant
sarah.hannibal@wtwco.com
+41 43 488 44 08



Urs Bannwart

Head of Pension Brokerage
urs.bannwart@wtwco.com
+41 43 488 44 56



Contribution d'invité : plans de pension paneuropéens : La démographie « compte »

– Il est important de trouver de nouvelles voies pour les solutions de retraite

Cette décennie est essentielle pour garantir la durabilité et l'adéquation des systèmes de prévoyance face à la croissance rapide du nombre de retraités – et de la population active qui les soutient. L'évolution vers des structures plus flexibles dans la prévoyance professionnelle pourrait être une étape clé à cet égard.

La démographie « compte ». Et comme la population mondiale a franchi [selon l'ONU en novembre 2022] le seuil des 8 milliards, force est de constater l'importance du thème de la démographie.

restant le continent avec la population la plus âgée. L'évolution de la pyramide des âges a des répercussions profondes sur tous les domaines allant de la santé publique à la prévoyance professionnelle en passant par l'économie.

Le changement démographique entraîne des charges financières

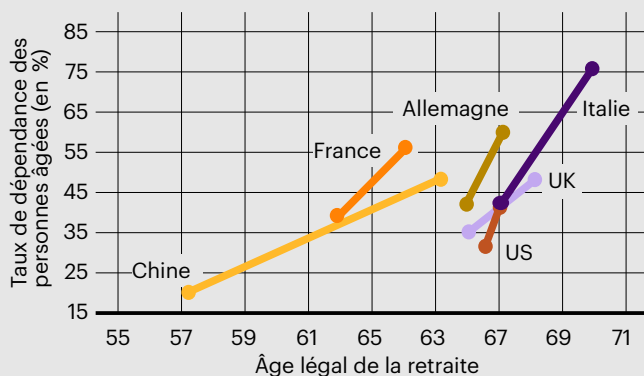
Ces tendances révèlent, entre autres, des lacunes dans les systèmes de prévoyance la nouvelle génération finançant les rentes de la génération des retraités.

Le système de prévoyance repose souvent sur trois piliers : Le 1^{er} pilier est un système de retraite public par répartition (PAYG, pay as you go), qui garantit un revenu de base minimal afin de prévenir les risques liés aux faibles revenus. Le 2^e pilier correspond à la prévoyance professionnelle, généralement financée par capitalisation, dans laquelle les employés et les employeurs contribuent à un fonds privé. Cela inclut par exemple les caisses de pension suisses, les fonds de pension ou encore des plans à cotisations définies. Le 3^e pilier repose sur l'épargne individuelle ou privée, incluant les assurances privées et les rentes financées volontairement. L'objectif est de maintenir un niveau de vie stable après la retraite, et d'éviter la pauvreté des personnes âgées.

Cependant, dans de nombreux pays d'Europe continentale, le système de retraite par répartition reste la principale source de revenus des personnes âgées. Compte tenu du nombre croissant de retraités et de la diminution du nombre de cotisants, une réforme des systèmes de retraite par répartition a déjà été apportée dans de nombreux pays, entraînant par exemple une augmentation de l'âge de la retraite ou une baisse des rentes. Pour combler les lacunes de revenu à la retraite, les systèmes de retraite par capitalisation gagnent en importance. Les gouvernements devraient donc à l'avenir encourager la prévoyance professionnelle et privée encore plus que par le passé.

Néanmoins, face au financement insuffisant des plans

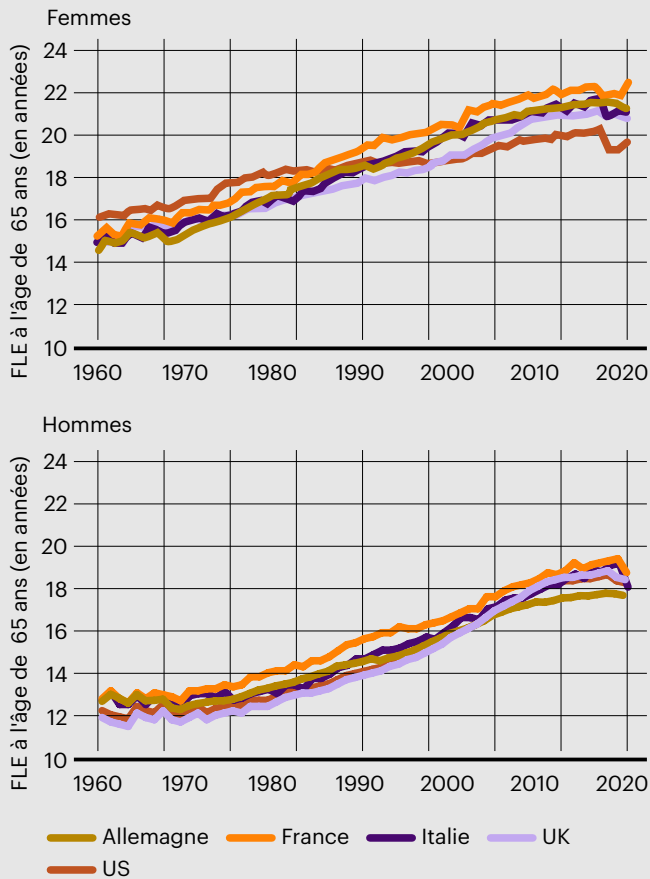
Figure 1: Âge légal de départ à la retraite et taux de dépendance des personnes âgées en 2023 et 2050, en années et en %; Sources : Organismes nationaux d'assurance pension, OCDE, Allianz Research



Cette croissance démographique ne repose pas tant sur les naissances, mais sur le fait que la population vit plus longtemps.

L'espérance de vie est passée en moyenne de 45 ans en 1950 à 73 ans aujourd'hui et devrait atteindre 77 ans d'ici 2050. A l'échelle mondiale, la proportion de personnes âgées de 65 ans et plus continue d'augmenter, l'Europe

Figure 2: **Evolution de l'espérance de vie supplémentaire (Further Life Expectancy (FLE)) à 65 ans, en années;** Sources : INSEE, ONS, NCHS, Statistisches Bundesamt, Human Mortality Database (2024), UN Population Division (2022), Allianz Research



de prévoyance à prestations définies (plans DB) et à l'augmentation de l'espérance de vie de leurs anciens employés, de nombreux employeurs internationaux ont opté, dans la mesure du possible, pour des plans de prévoyance à cotisations définies (plans DC) afin de limiter les engagements. La différence entre les plans DB et les plans DC réside dans le fait que les plans DB garantissent une certaine rente de retraite à leurs employés, l'employeur assumant ainsi le risque d'investissement et le risque de longévité. Dans le cas des plans DC, le montant des prestations dépend des cotisations versées et du rendement des placements (par exemple, les plans 1^{er} en Suisse). Aux États-Unis, la part des plans DB a diminué jusqu'à environ 10% aujourd'hui tandis que la part de marché des plans DC a augmenté pour atteindre 85%.

Ces changements ont conduit à un environnement de retraite radicalement transformé. La responsabilité d'assurer un revenu suffisant à la retraite est aujourd'hui du ressort de chacun.

La démographie « compte ». Pour réussir, il faudrait un

environnement dans lequel les gestionnaires d'actifs, les assureurs ainsi que d'autres acteurs du marché et le gouvernement créent ensemble un cadre fiable et efficace pour la prévoyance professionnelle.

Règles locales, mais structures mondiales

Les plans de prévoyance à grande échelle, que l'on trouve déjà dans d'autres régions du monde, sont souvent référencés comme une solution efficace au problème démographique. Cependant, les règles nationales en Europe ne permettent souvent, que de manière limitée, les plans transfrontaliers ainsi qu'une première tentative d'un produit de retraite dit paneuropéen (PEPP) qui n'a eu à qu'un succès limité à ce jour. Afin d'atteindre un plus grand public, les réglementations juridiques et fiscales doivent être encore plus harmonisées, et les structures paneuropéennes doivent être assimilées à des solutions nationales. Cette mise à niveau pourrait souvent signifier une meilleure diversification, en particulier pour les investissements dans les marchés privés, de meilleures structures de frais, une plus grande transparence ainsi que des interfaces numériques qui ne sont économiquement viables qu'à un niveau national limité, mais tout à fait réalisables sur plusieurs pays.

Bien que les plans de prévoyance paneuropéens soient encore rares, nous observons de nombreuses tendances visant à uniformiser les structures et les processus dans le domaine de la prévoyance, dans la mesure où les

Figure 3: **Éléments constitutifs des plans de pension internationaux pour une sélection d'entreprises;** Quelle: Allianz Global Investors, Zurich International Benefit, Equiom

<p>Solutions d'investissement évolutives</p> <ul style="list-style-type: none"> • Concept d'investissement standard basé sur des stratégies d'investissement ciblées • Sélection d'options d'investissement durable 	<p>Opérations de dépôt et de paiement</p> <ul style="list-style-type: none"> • Prestataires de services mondiaux offrant des services de garde et de paiement • Conditions intéressantes réalisables grâce à la mise à l'échelle
<p>Plate-forme de gestion des comptes</p> <ul style="list-style-type: none"> • Plateforme numérique offrant une transparence sur les processus d'épargne pour les employés assurés et l'entreprise • Administration de comptes d'investissement avec les services correspondants 	<p>Véhicule de plan de pension</p> <ul style="list-style-type: none"> • Véhicule de pension garantissant la séparation des actifs • une structure garantissant la surveillance et la protection des intérêts des employés assurés

exigences locales le permettent. Par exemple, les entreprises internationales utilisent déjà les mêmes modèles de marché des capitaux dans leurs plans de prévoyance pour estimer les engagements et déterminer la stratégie d'investissement du plan. Les structures de gouvernance sont également de plus en plus uniformisées afin de garantir des normes et de prendre des décisions liées aux investissements dans le meilleur intérêt des employés assurés. Pour certains groupes de collaborateurs (p. ex. les expatriés et les « collaborateurs mobiles »), il existe également des plans de prévoyance qui sont gérés sous une structure commune.

Le pooling des investissements, c'est-à-dire l'utilisation d'une approche stratégique commune pour certaines classes d'actifs (par ex. les actions gérées activement) pour plusieurs caisses de pension sont de plus en plus sollicitées, car elles permettent de réaliser des économies d'échelle et de diversifier davantage le portefeuille.

Ce dernier n'est guère possible pour des plans locaux individuels. Nous constatons une forte demande sur les marchés privés qui, à notre avis, constituent un must dans les stratégies d'investissement actuelles pour des raisons de diversification. Pour répondre à ces enjeux au-delà des frontières, une entreprise a besoin à la fois d'une expertise locale et d'une coordination transfrontalière. Le partenaire idéal en gestion de patrimoine doit être capable de relever les défis aussi bien au niveau local qu'au niveau international.

Offrir de la flexibilité

La conception précise des solutions qui dépendent des besoins et des préférences des entreprises ainsi que des exigences nationales auxquelles elles peuvent être soumises. Nous pensons que les différentes options disponibles peuvent constituer des points de départ utiles pour la structuration des plans de prévoyance. Les éléments d'une internationalisation plus importante dépendent fortement du cadre réglementaire et de la structure de l'entreprise. Cette internationalisation peut également se faire progressivement. A long terme, nous nous attendons à une plus grande harmonisation, mais à court et moyen terme, les enjeux locaux restent dominants. Toutefois, s'ouvrir aux enjeux transnationaux sans négliger les exigences nationales semble être la meilleure voie vers une harmonisation plus importante.



Dr. Kai Wallbaum
Head of Asset/Life Business
Allianz Global Investors GmbH
kai.wallbaum@allianzgi.com
+49 89 1220 7774

Allianz Global Investors GmbH www.allianzgi.com

Nous gérons 571 milliards d'euros d'actifs pour le compte d'investisseurs institutionnels et privés du monde entier. Notre expertise s'étend des marchés développés aux marchés émergents, des stratégies mono-pays aux stratégies globales et des portefeuilles thématiques aux portefeuilles sectoriels.

Disclaimer

Investir comporte des risques. La valeur d'un investissement et les revenus qui en découlent peuvent baisser ou augmenter. Les investisseurs peuvent ne pas récupérer l'intégralité du montant investi. Les estimations et les opinions sont celles de l'éditeur et/ou des entreprises associées au moment de la publication et peuvent être modifiées sans préavis. Les données utilisées proviennent de différentes sources et ont été jugées exactes et fiables au moment de la publication. Les conditions de l'offre ou du contrat, existantes ou futures, prévalent.

Les caisses de pension en mutation : le défi de la stratégie de distribution

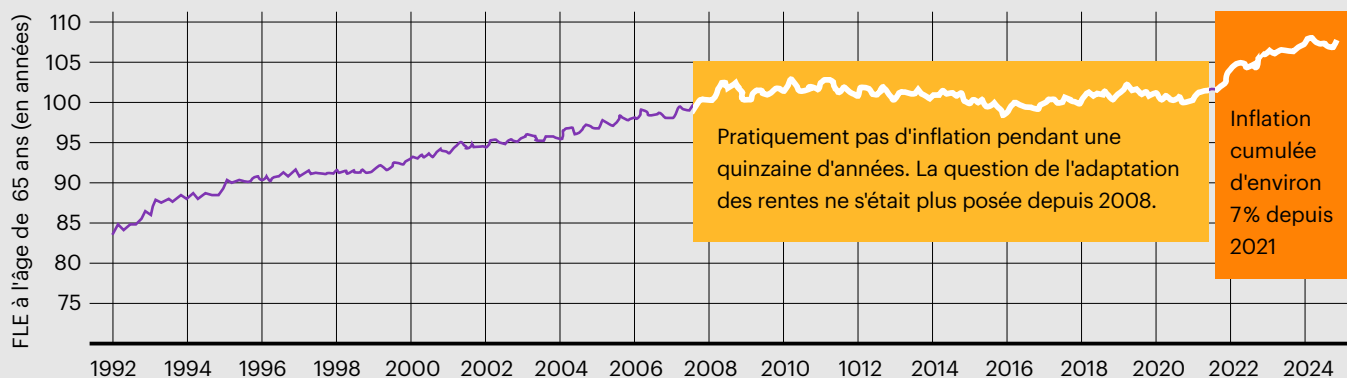
Après les très bonnes performances réalisées en 2023 et 2024, de nombreuses institutions de prévoyance ont gommé les pertes de 2022. Plusieurs d'entre elles se rapprochent de leur objectif de réserve de fluctuation de valeur ou présentent même des fonds libres.

Les taux de couverture reviennent à des niveaux comparables à ceux de fin 2021. Mais il y a une différence de taille : alors que l'inflation cumulée était pratiquement nulle de 2008 à 2021, les prix ont augmenté de près de 7% au total sur les 4 dernières années (voir figure 1).

Les taux de conversion ont baissé de près de 15% en moyenne en 10 ans, et donc même au sein du groupe des rentiers les conditions de retraite ont été très différentes. Faut-il dès lors compenser le renchérissement de la même manière pour un assuré qui a bénéficié d'une rente calculée avec un taux de conversion de 6.2% il y a 10 ans qu'une personne partie à la retraite en 2020 avec un taux de 5.3% ?

Jusqu'à maintenant, les solutions souvent retenues étaient relativement simples : soit ne pas accorder de

Figure 1: **Indice des prix à la consommation depuis 1992 (décembre 2020 = 100)**



De plus en plus de caisses doivent ainsi constater que 1) leur situation financière est favorable 2) les rentes de retraite n'ont pas été adaptées récemment au renchérissement. Elles doivent donc se prononcer sur l'adaptation à l'évolution des prix conformément à l'art. 36 al. 2 LPP.

Mais quelle approche doivent-elles retenir pour assurer une certaine égalité de traitement entre les actifs et les rentiers ? La question se pose particulièrement sachant que les intérêts crédités aux actifs ont souvent été inférieurs à ceux délivrés aux rentiers dans leur taux de conversion. Selon la CHSPP, les assurés actifs ont reçu un taux d'intérêt moyen légèrement supérieur à 2% sur les 10 dernières années, alors que les rentiers partis à la retraite il y a 10 ans bénéficiaient en moyenne d'un taux implicite supérieur à 3% !

renchérissement, soit verser un montant ponctuel, souvent forfaitaire, à titre de geste en faveur des rentiers. Ces derniers avaient un impact financier marginal, sans comparaison avec l'augmentation à vie des rentes en cours.

Documentation au moyen d'un modèle de répartition

Si la bonne santé des caisses se maintient, celles-ci seraient bien avisées de documenter leur décision par un modèle mettant en évidence la répartition des gains entre les actifs et les rentiers, mais également au sein des cohortes de rentiers. Il s'agit d'éviter de créer des groupes de « doubles perdants », par exemple de nouveaux retraités ayant reçu des intérêts limités avant leur retraite et subissant ensuite des taux de conversion relativement faibles.

Les fondations devront ensuite décider si elles souhaitent appliquer un modèle de distribution uniforme ou égalitaire pour la répartition des gains revenant aux rentiers (par exemple 1% d'indexation pour tous les rentiers), ou si elles souhaitent tenir compte des conditions auxquelles les assurés sont partis (modèles de cohortes, avec le taux d'indexation dépendant du taux de conversion octroyé à la retraite). L'égalité de traitement dépendra alors du référentiel utilisé. Il conviendra d'opérer des choix et ensuite de bien les communiquer aux bénéficiaires.

Enfin, comme nous l'avons signalé dans notre article de l'été 2023, l'utilisation de mécanismes de montant minima et maxima, ou de combinaison d'octroi de montants ponctuels et viagers, permettent aux Conseil d'affiner leur stratégie en fonction de l'historique de leur caisse et de leur volonté politique.

Stratégie de distribution – le défi des années à venir

La définition d'une stratégie de distribution n'est pas un processus simple, et il faut bien avouer que ce thème avait été laissé de côté ces 15 dernières années, les caisses étant focalisée sur la baisse des rendements obligataires, des attentes de performances et des réserves de fluctuation. Les institutions seraient donc bien avisées de tester leur modèle à la lumière de différents scénarios, pour voir dans quelle mesure il sera soutenable dans le futur.

Il s'agit d'un défi auquel devront faire face potentiellement toutes les caisses de pension suisses dans les années à venir, alors que la branche, au vu de sa diversité, n'a pas trouvé de solution universelle qui puisse être facilement communiquée aux employés et aux retraités. Le problème risque de s'aggraver progressivement si l'inflation se maintient aux niveaux modestes de ces dernières années et pourrait devenir critique en cas de période d'inflation plus élevée comme celle qu'ont connue d'autres pays occidentaux au cours des 5 à 6 dernières années (la Suisse n'a connu qu'une inflation limitée au cours de cette période).

Influence sur la comptabilité IFRS, US GAAP ou IPSAS

Pour les établissements qui présentent également leurs comptes selon les normes IFRS, USGAAP ou IPSAS, la question peut également se poser de l'influence de ces modèles sur l'hypothèse d'indexation à retenir pour l'évaluation des engagements de prévoyance.

Pratiquement toutes les caisses, y compris de droit public, ont désormais supprimé toute disposition prévoyant une indexation inconditionnelle des rentes en cours au renchérissement ou à l'évolution des grilles salariales de la société ou de l'établissement public.

En l'absence de financement spécifique prévu réglementairement pour les indexations, il conviendra d'évaluer la réelle présence d'une obligation dite « constructive » d'accorder de telles adaptations. Celle-ci sera en principe rare, car dans la majorité des cas l'indexation est partielle, et conditionnelle à la réalisation de rendements durablement supérieurs au rendement interne nécessaire au plan. Toutefois, les choses pourraient changer à l'avenir s'il y a une période prolongée de retraités qui prennent leur retraite avec les taux de conversion typiques actuels (avec des rendements implicites généralement inférieurs à 2%) mais que les rendements des investissements continuent d'être supérieurs (par exemple, 3%+ par an), car la pression montera de la part des retraités pour répercuter ces rendements excédentaires sur leurs pensions.

En présence d'importants fonds libres, et de pratique avérée et répétée d'octroi d'indexations, il conviendra d'évaluer, en fonction des hypothèses d'inflation également, si une indexation, par exemple partielle, est vraisemblable et cohérente avec l'ensemble des paramètres utilisés pour l'évaluation actuarielle. Une telle hypothèse devrait également être considérée, si comme cela se trouve parfois, un financement spécifique est réglementairement prévu pour les indexations futures.

Remarques finales

Le thème de l'indexation des pensions et du partage des rendements excédentaires entre les actifs et les retraités est une question importante pour les caisses de pension en Suisse, qui devrait être abordée à l'avenir. En se penchant très tôt sur cette question, les caisses de pension peuvent développer des solutions proactives et s'assurer que les assurés actifs et les retraités bénéficient de rentes stables et « justes » à long terme. C'est l'occasion de façonner positivement l'avenir de la prévoyance vieillesse et de prendre des mesures durables.



Adam Casey

Head of Corporate Retirement Consulting
adam.casey@wtwco.com
+41 43 488 44 41



Giovanni Zucchinetti

Expert en caisses de pensions CSEP
giovanni.zucchinetti@wtwco.com
+41 21 321 68 98

DORA et Labora – ce qui motive les institutions de prévoyance allemandes et ce que nous pouvons en apprendre en Suisse

Les réformes majeures du 2^e pilier ont du mal à passer en Suisse, comme l'a encore montré le rejet de la réforme de la LPP l'année dernière. Dans l'Union européenne (UE), en revanche, il se passe peut-être trop de choses. Un coup d'œil au-delà des frontières peut néanmoins être source d'inspiration.

Quelles réformes sont abordées en Allemagne et dans l'UE et pourquoi ? Quelles sont les opportunités et les défis existants ? Et quelles leçons les caisses de pension suisses peuvent-elles en tirer ?

Les retraites professionnelles en Allemagne

Pour de nombreux retraités allemands, les prestations des régimes de retraite d'entreprise (bAV) représentent, en plus de celles de l'assurance retraite légale, une source de revenus importante à la retraite. Le bAV est réglementé depuis 1974 par la loi sur les pensions d'entreprise (BetrAVG), qui définit entre autres différentes manières de mettre en œuvre le bAV pour les entreprises. Particularité allemande, le bAV est encore souvent accordé par les entreprises sans entité juridique intermédiaire.

Parmi les autres voies de mise en œuvre, la BetrAVG et la loi sur la surveillance des assurances (VAG) prévoient les caisses de pension et les fonds de pension comme deux institutions de retraite professionnelle par capitalisation réglementées et surveillées par l'Office fédéral de surveillance des services financiers (BaFin). En Allemagne, il n'existe pas de droit de surveillance propre aux institutions de prévoyance. Elles sont en principe réglementées par la VAG comme les assurances-vie et ne peuvent bénéficier d'exceptions que si la VAG prévoit des règles spécifiques à cet égard.

Les caisses de pension dans le triangle des Bermudes - les sujets d'actualité

Depuis des années, de nombreuses caisses de pension allemandes sont soumises à une pression considérable en raison des trois aspects suivants : faibles taux d'intérêt, réglementation et transformation. La situation est la suivante :

Phase de faibles taux d'intérêt

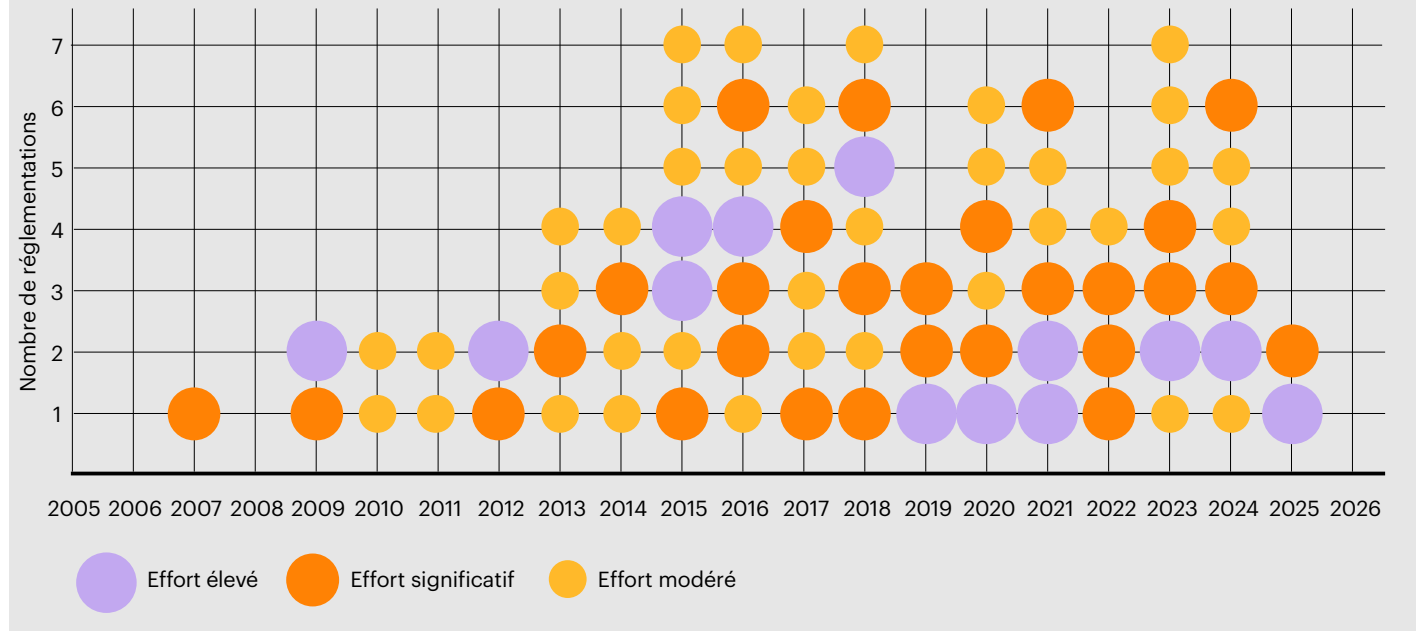
En raison de la phase de faibles taux d'intérêt, les marges de manœuvre pour générer des excédents se sont réduites et la capacité de prise de risque a diminué. De nombreuses caisses ont profité de la hausse temporaire des taux pour réorganiser leurs portefeuilles d'investissement, réduire les risques et, à long terme, diminuer également les charges administratives liées à cette gestion. Ce processus n'est pas encore achevé et engendre actuellement encore des coûts de transition.

Réglementation (européenne) croissante

Nous observons depuis 10 ans une augmentation significative de la réglementation. La figure 1 illustre ce phénomène.

Depuis quelques années, les institutions de retraite d'entreprise (IORPs - Institutions for Occupational Retirement Provision) sont de plus en plus soumises à de nouvelles réglementations européennes. Dans le cadre de la directive IORP de l'UE, dont la mise en œuvre nationale en Allemagne est entrée en vigueur le 13 janvier 2019, des changements significatifs ont été apportés avec l'élargissement des exigences relatives à l'évaluation des risques internes, la nomination de fonctions clés ainsi qu'aux obligations d'information. Ces changements ont engendré, au cours des cinq dernières années, des dépenses supplémentaires importantes, tant uniques que récurrentes, pour les caisses de pension, et continuent d'en générer.

Figure 1: **Réglementation croissante avec différents niveaux efforts de mise en œuvre** Chaque cercle représente une nouvelle réglementation dont la taille est proportionnelle à l'effort de mise en œuvre.



Alors que la directive IORP a été préparée pendant de nombreuses années, spécifiquement conçue pour les IORP et mise en œuvre en tant que directive européenne par le législateur allemand en fonction des spécificités nationales, depuis le début des années 2020, de plus en plus de réglementations de l'UE sont adoptés comme des règles impératives directement applicables. Ces réglementations ont parfois été préparées de manière moins approfondie, et les IORP se sont plutôt retrouvées « accidentellement » incluses dans leur champ d'application, car elles sont considérées comme des prestataires de services financiers et, aux côtés des banques, gestionnaires d'actifs et assurances, traitées de manière uniforme. L'application de ces réglementations s'avère donc particulièrement difficile pour les IORP allemandes, qui sont des utilisateurs atypiques et plutôt petits.

Un exemple de réglementation de ce type est le règlement de l'UE sur la divulgation des informations (Sustainable Finance Disclosure Regulation - SFDR), qui se base sur le plan d'action « Finance durable » de la Commission européenne et devait être respecté à partir de 2021. Puisque la SFDR est une réglementation de transparence et de protection des consommateurs concernant les produits durables commercialisés sur le marché, des questions juridiques subsistent quant à son application, car les caisses de pension, contrairement par exemple aux gestionnaires d'actifs, ne commercialisent pas de simples produits et, dans le cas des caisses d'entreprise, ne desservent pas non plus un marché. Une révision fondamentale a déjà été annoncée par l'UE.

A partir du 1^{er} janvier 2025, la vue numérique des retraites des droits à la retraite devra être utilisée pour les droits acquis auprès des caisses de pension. Il s'agit d'un portail internet national qui permet à tous les citoyens de consulter l'état de leurs droits de retraite légaux, professionnels et privés. La mise à disposition électronique des droits accumulés dans une institution dépasse les capacités informatiques de chaque institution, ce qui les oblige à recourir à des prestataires spécialisés. Cela entraîne principalement des coûts de connexion et d'implémentation pour les institutions.

Actuellement, il y a aussi DORA (Digital Operational Resilience Act). Les exigences étendues en matière de documentation et de résilience des technologies de l'information et de la communication (TIC) devaient être mises en œuvre avant le 17 janvier 2025. Bien que la plupart des IORP aient lancé des projets à cet égard, l'effort de formation et de coordination est considérable. Les caisses de pension d'entreprise, en particulier, pouvaient jusqu'à présent bénéficier de ressources spécialisées en matière de TIC au sein de leur groupe respectif, doivent désormais, en tant qu'« acteurs du marché financier » soumis à une réglementation spéciale, s'entretenir avec de nombreuses parties prenantes sur des sujets qui ne sont pas leur domaine d'expertise.

Transformation et pénurie de compétences

De nombreuses industries traditionnelles allemandes, telles que les industries chimiques et automobile, se trouvent depuis quelques années dans un grand processus de transformation. Le secteur bancaire et financier a également souffert jusqu'à récemment de la situation de faibles taux d'intérêt et de sa propre pression réglementaire. Les caisses de pension d'entreprises, en particulier, sont généralement fortement soutenues par les départements des ressources humaines et des finances de leurs entreprises sponsors. En raison des restructurations au sein de ces entreprises, les caisses perdent de nombreux spécialistes qualifiés. A cela s'ajoutent la pénurie générale de main-d'œuvre qualifiée au cours de ces dernières années et la vague de départs à la retraite des baby-boomers.

Comment réagissent les caisses de pension allemandes ?

En Allemagne, les caisses de pension sont en concurrence avec d'autres formes de prestations, notamment les promesses de prestations directes (régime direct). De ce fait, de nombreuses entreprises ont fermé leurs caisses de pension aux nouveaux entrants et proposent à leurs nouveaux collaborateurs des régimes directs attractifs et exemptés de charges réglementaires supplémentaires.

Sur le plan stratégique et à long terme, les défis ne peuvent être relevés qu'en augmentant au maximum l'efficacité et la spécialisation. C'est pourquoi les acteurs du marché font de plus en plus appel à des prestataires spécialisés et/ou forment des coopérations avec d'autres caisses de pension, par exemple en créant des sociétés de services.

Très peu d'institutions ont le potentiel pour relever les défis par une croissance organique. Certaines grandes caisses recherchent délibérément la possibilité de reprendre des caisses de pension plus petites par le biais d'un transfert de portefeuille.

Quelles leçons pouvons-nous en tirer en Suisse ?

La réglementation de plus en plus stricte, combinée à d'autres conditions de marché, entraîne une consolidation des institutions de prévoyance en Allemagne et favorise les régimes directs. Bien que l'essentiel de la réglementation réponde à des préoccupations importantes, le risque existe que les institutions de prévoyance soient soumises à une charge disproportionnée en raison d'une surréglementation et/ou d'une réglementation non adaptée aux spécificités des institutions de prévoyance.

Les réglementations mentionnées abordent des enjeux essentiels tels que la gestion des risques, la transparence, les risques technologiques et de communication. Ces thèmes sont également d'une importance capitale pour les institutions de prévoyance suisses. Dans notre pays aussi, la réglementation s'intensifie depuis des années.

Dans ce contexte, nous plaignons pour une réglementation mesurée. La réglementation doit être proportionnée et spécifique, traitant les risques centraux de manière efficace et aussi flexible que possible, sans être excessive et sans imposer des règles rigides. L'objectif constitutionnel consistant à apporter une contribution pertinente à la prévoyance vieillesse doit toujours être au premier plan. Il est également important que l'application du droit dans la pratique soit à la fois correcte et adaptée à la situation, notamment par les autorités de surveillance. Cela est essentiel pour un développement sain de la prévoyance professionnelle. Les institutions de prévoyance peuvent également contribuer à éviter une réglementation inutile en adoptant un comportement proactif – la réglementation étant souvent une réponse à certains dysfonctionnements dans des cas isolés.



Volker Meusers

Head of Funding Vehicles
(WTW Allemagne)
volker.meusers@wtwco.com
+49 7121 3122 332



Evelyn Schilter

Avocate, lic. jur., LL.M.
Head of Legal Consulting
evelyn.schilter@wtwco.com
+41 43 488 44 79

Ajustements législatifs en matière de prévoyance professionnelle: ce qui change et ce qui est en suspens

La prévoyance professionnelle en Suisse est en pleine mutation. De nouvelles révisions législatives entrent en vigueur dès janvier 2025, affectant aussi bien les institutions de prévoyance et les assurés. Entre ajustements de rentes, nouvelles prestations et flexibilités accrues, découvrez ce qui vous attend.

Modifications majeures avant ou au 1^{er} janvier 2025

Chiffres clés LPP et adaptations des rentes

Au vu de l'augmentation de la rente minimale AVS à partir du 1^{er} janvier 2025, les chiffres clés de la prévoyance professionnelle connaissent une mise à jour importante. Le taux d'intérêt minimal est quant à lui resté à 1,25%. Une modification essentielle concerne les rentes obligatoires de survivants et d'invalidité en cours depuis 2021. Elles ont été ajustées pour la première fois cette année et seront désormais indexées sur la compensation du renchérissement de l'AVS (augmentation actuelle de 5,8%). Parallèlement, les rentes obligatoires des années passées, ajustées en 2024, bénéficient également de revalorisations. Cependant, pour les rentes supérieures au minimum LPP, l'ajustement demeure facultatif, permettant aux institutions de prévoyance d'envisager une telle adaptation dans la mesure de leurs capacités financières adopter une approche personnalisée.

Nouvelles prestations discrétionnaires pour les fonds de bienfaisance¹

Dès 2025, les fonds de bienfaisance peuvent attribuer des prestations discrétionnaires sans qu'une situation de détresse soit nécessaire, si les statuts sont adaptés en conséquence. Ces prestations servent à prévenir des risques financiers dans des domaines variés : santé, chô-

mage, invalidité, ou encore formation. Ce changement vise à apporter plus de souplesse et de soutien aux assurés dans des domaines non couverts par les assurances sociales.

Rachat rétroactif dans le pilier 3a : plus de flexibilité²

A partir du 1^{er} janvier 2025, il est possible de rattraper les lacunes de cotisations apparues dans le pilier 3a pendant une période de dix ans. Cela offre une option intéressante pour renforcer sa prévoyance individuelle tout en profitant d'avantages fiscaux, sous certaines conditions.

Les L-QIF : Une nouvelle ère pour les placements collectifs³

Depuis le 1^{er} mars 2024, l'introduction des Limited Qualified Investor Funds (L-QIF) offre aux institutions de prévoyance plus de flexibilité. Ces fonds, réservés aux investisseurs qualifiés proposent des opportunités grâce à une mise en œuvre rapide ou à des frais de gestion réduits.

Protection des données adéquate pour les organisations américaines⁴

La législation sur la protection des données se renforce depuis le 15 septembre 2024, avec la reconnaissance du niveau de protection adéquat pour certaines organisations américaines certifiées. Une bonne nouvelle pour les institutions de prévoyance qui souhaitent transférer des données vers les États-Unis en toute conformité, elles pourront vérifier si leurs prestataires de services⁵ aux États-Unis sont certifiés selon le Data Privacy Framework.

Perspectives et développements futurs

Plus de flexibilité pour les bénéficiaires du pilier 3a

Une nouvelle mesure a été proposée afin de permettre la modification de l'ordre des bénéficiaires du pilier 3a (1. Conjoint ; 2. Enfants). Cette adaptation permettrait plus de souplesse, notamment pour les familles recomposées et simplifierait la gestion de la prévoyance.

¹ Art. 89a al. 7 du Code civil suisse.

² Modification de l'Ordonnance sur les déductions admises fiscalement pour les cotisations versées à des formes reconnues de prévoyance.

³ Modification de la Loi sur les placements collectifs et de l'Ordonnance sur les placements collectifs ; Ordonnance sur les fondations de placement a été adaptée au 24 avril 2024 et Ordonnance sur le libre passage dans la prévoyance professionnelle vieillesse, survivants et invalidité au 1^{er} mars 2024.

⁴ Modification de l'annexe 1 de l'Ordonnance sur la protection des données.

⁵ Il peut également s'agir de sociétés ou de prestataires de services de l'employeur.

La 13^e rente AVS : un bonus bienvenu pour les retraités

À partir de 2026, la 13^e rente AVS fera son entrée avec un premier versement en décembre 2026, garantissant aux retraités un soutien supplémentaire. Cette mesure devrait être financée par une augmentation de la TVA de 0,7 %⁶. La 13^e rente AVS n'influence ni la rente de vieillesse AVS maximale ni la déduction de coordination dans 2^e pilier. Afin d'éviter une réduction des prestations due à la 13^e rente AVS, l'art. 1 OPP 2 sera être précisé en ce sens que seules les rentes AVS mensuelles, à l'exclusion de la 13^e rente, sont prises en compte pour l'examen de l'adéquation.

Révision des rentes de survivants AVS : vers une égalité de traitement

Une réforme des rentes de survivants dans le système AVS est en préparation. Cette révision fait suite à une décision de la Cour européenne des droits de l'homme⁷, qui a jugé inacceptable l'inégalité de traitement entre veuves et veufs. Actuellement, les veuves bénéficient d'une rente viagère, tandis que les veufs sont limités à une rente temporaire. À l'avenir, les rentes seront accordées en fonction de la relation avec l'enfant et non plus de l'état civil des parents.

Les ménages avec enfants jusqu'à 25 ans, quelle que soit la situation matrimoniale, pourront bénéficier de ces rentes. Les rentes actuelles continueront pour les veuves et veufs de plus de 55 ans, mais les plus jeunes perdront leurs droits deux ans après l'entrée en vigueur de la réforme.

L'objectif est aussi de limiter les rentes viagères non justifiées par un risque de pauvreté, dans la prévoyance professionnelle, les veufs sont déjà assimilés aux veuves, de sorte qu'aucune adaptation n'est nécessaire pour l'instant. Toutefois, il est envisageable qu'à l'avenir, les prétentions dans le 2^e pilier ne se fondent plus sur le mariage mais également sur la relation avec l'enfant. Si les rentes de survivants de l'AVS existantes étaient supprimées, cela impacterait le calcul de la surindemnisation dans la prévoyance professionnelle. Cette réforme adapte les prestations de survivants de l'AVS aux nouvelles réalités sociales et sociétales.

Protection du capital de prévoyance en cas de sortie d'un plan 1^{er}

Le Conseil fédéral⁸ propose de nouvelles mesures pour protéger les salariés quittant un plan 1^{er}. La modification de la LFLP⁹ permettra de transférer temporairement leur avoir vers une institution de libre passage sans perdre de valeur, même en cas de changement d'employeur n'ayant pas de plan 1^{er}.

Réformes et évolutions en cours

Malgré l'échec de la réforme LPP lors de la votation populaire de septembre 2024, plusieurs aspects sont encore en discussion, comme l'adaptation des seuils d'entrée, l'épargne volontaire, ou l'intégration du travail de care dans le système. La numérisation des échanges de données dans le 1^{er} pilier¹⁰ et la cybersécurité des services financiers sont également à l'agenda, dans un contexte européen en pleine mutation. Depuis le 1^{er} avril 2025, les institutions de prévoyance et les institutions de libre passage doivent également signaler les cyberattaques à l'Office fédéral de la cybersécurité.¹¹

Conclusion

Les ajustements législatifs en cours auront un impact significatif sur le paysage de la prévoyance professionnelle. Si ces réformes ouvrent la voie à davantage de flexibilité et de sécurité pour les assurés. Pour les institutions de prévoyance, cela implique une vigilance constante afin de garantir une mise en œuvre correcte.



Angelica Meuli

lic. iur.
Legal Consultant Retirement
angelica.meuli@wtwco.com
+ 41 21 321 68 10



Roger Imboden

MLaw
Legal Consultant Retirement
roger.imboden@wtwco.com
+41 43 488 44 12

⁶ Le taux normal de la TVA devrait passer de 8,1% aujourd'hui à 8,8%, le taux spécial pour l'hôtellerie de 3,8% à 4,2% et le taux réduit pour les biens de consommation courante de 2,6% à 2,8%.

⁷ Le 11 octobre 2022, la Cour européenne des droits de l'homme (CEDH) a estimé qu'il était discriminatoire que les veufs et les veuves en Suisse ne soient pas traités sur un pied d'égalité (requête CEDH n° 78630/12).

⁸ Dans le cadre d'une motion du conseiller aux Etats Josef Dittli (21.4142).

⁹ Loi fédérale sur le libre passage dans la prévoyance professionnelle vieillesse, survivants et invalidité.

¹⁰ Le Conseil fédéral a mis en consultation la nouvelle Loi fédérale sur les systèmes d'information des assurances sociales. La pièce maîtresse de cette loi est une nouvelle plateforme électronique des assurances sociales.

¹¹ Art. 74b al. 1 lit i de la Loi fédérale sur la sécurité de l'information.



Étude-AMAS

Dans une étude commandée par l'AMAS, WTW a analysé pour la première fois la capacité de risque des caisses de pension suisses en relation avec la stratégie de placement et le potentiel de rendement. Les évaluations montrent que : Les caisses de pension n'exploitent souvent ni leur capacité de risque ni leur potentiel de rendement.



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.



Swiss Pension Finance Watch Résultats T1 | 2025

Étude trimestrielle relative à l'incidence de l'évolution du marché des capitaux sur le financement des plans de prévoyance en Suisse.



360°Vorsorge 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 © 2025 WTW. All rights reserved.
WTW-WE-CH-Mai 2025

wtwco.com/fr-CH

