

Newsletter Mai 2015

Engagements de prévoyance selon les normes comptables internationales dans les plans 1e

Les employeurs peuvent assurer les collaborateurs dont le salaire annuel est actuellement supérieur à 126 900 francs dans des institutions de prévoyance qui proposent des stratégies de placement individuelles (plans 1e). Le Conseil fédéral a soumis au Parlement un message concernant l'adaptation de la loi sur le libre passage dans lequel les garanties sur les prestations de sortie sont supprimées. Ainsi, les risques liés au financement sont fortement réduits pour l'employeur. Il est très probable que ces plans pourront être considérés pour la première fois comme véritables plans à cotisations définies (defined contribution plans).

Les institutions de prévoyance qui assurent uniquement des parts de salaires supérieures à une fois et demie le montant limite LPP (126 900 francs actuellement) peuvent proposer différentes stratégies de placement aux assurés. Jusqu'à présent, malgré des stratégies comportant certains risques, les prestations de sortie devaient toujours comporter les garanties imposées par la loi (cf. art 15, al. 2 et art. 17 LFLP), ce qui était insatisfaisant. Ainsi, les pertes devaient être comblées par le reste des assurés de l'institution de prévoyance ou par l'employeur.

Message concernant l'adaptation de la loi sur le libre passage

Afin d'éliminer cette contradiction, le Conseil fédéral a soumis son message concernant l'adaptation de la loi sur le libre passage au Parlement le 11 février 2015. D'après le projet de loi (art. 19a LFLP), c'est la valeur effective de l'avoir de prévoyance que les institutions devront verser à l'assuré au moment de la sortie. Le risque lié aux pertes découlant de la stratégie de placement choisie sera ainsi assumé par l'assuré lui-même. Les institutions de prévoyance seront tenues de proposer au moins une stratégie de placement à faible risque, une stratégie sans risque n'étant plus obligatoire. Avec

l'introduction de l'article 19a LFLP, les avoirs de prévoyance ne comporteront plus de garantie, et le risque de devoir prendre des mesures d'assainissement sera ainsi écarté pour la partie épargne. Comme les risques de décès et d'invalidité doivent être assurés de par le principe d'assurance, un découvert peut théoriquement exister lorsqu'ils ne sont pas réassurés de manière congruente et que les cas de prévoyance s'accumulent. A notre avis, le risque de découvert serait toutefois très faible.

Impact possible sur les normes comptables internationales

La suppression des garanties dans les plans 1e pourrait se révéler très intéressante pour les employeurs s'agissant des engagements inscrits au bilan conformément aux normes comptables internationales. L'introduction de l'article 19a LFLP relancera le débat visant à définir si les plans 1e doivent être considérés comme des plans à cotisations définies (defined contribution plans) ou comme des plans à prestations définies (defined benefit plans) selon les normes comptables internationales.

Actuellement, la plupart des plans de prévoyance suisses sont considérés comme étant à prestations définies selon les normes comptables internationales. Cela est également valable pour les solutions d'assurance complète qui couvrent tous les risques (décès, vieillesse, invalidité, placements) et pour lesquelles il est exclu, aux termes du droit suisse, que les entreprises doivent payer des contributions d'assainissement. Un changement d'assurance risque toujours d'entraîner des frais pour l'employeur. La variabilité des primes de risque et le risque de devoir participer aux mesures d'assainissement d'institutions de prévoyance autonomes et semi-autonomes, par exemple, sont des motifs supplémentaires dans ce contexte. L'argumentation principale est ici une possible hausse des primes d'assurance,

soit périodiquement, soit par résiliation unilatérale du contrat. Comme les dispositions légales ne permettent pas de réduire les prestations à volonté, les hausses de primes représentent un risque, ce qui est suffisant pour considérer qu'un plan est à prestations définies.

Suite à l'introduction de l'art 19a LFLP, l'employeur ne supportera guère plus de risques dans un plan 1e en cas de prestations en capital. Il n'y a pas de garantie sur les avoirs de prévoyance. Et si l'assurance s'engage à reprendre des rentiers et à les garder en cas de résiliation de contrat, tout parle en faveur d'une classification de ce plan en tant que plan à cotisations définies selon les normes comptables internationales. En cas de résiliation d'un contrat d'affiliation, l'employeur n'est en outre pas tenu de maintenir l'assurance subrogatoire de ses assurés. En rapport avec la variabilité des primes, en revanche, la situation est plus difficile à évaluer. La question est ici de savoir dans quelle mesure l'employeur est tenu de fournir des garanties et de déterminer leur importance relative. Théoriquement, un contrat d'affiliation a une durée de validité minimale, à l'expiration de laquelle il pourrait être purement et simplement résilié sans garantie.

Selon les renseignements fournis par des sociétés d'audit renommées, les plans 1e pourraient parfaitement être considérés à l'avenir comme des plans à cotisations définies selon les normes comptables internationales. Mais il faudra attendre la prise de position de l'Accounting Working Party de la Chambre fiduciaire avant de pouvoir faire une déclaration définitive à ce sujet.

Conséquences d'un passage à un plan 1e

Nos calculs de simulation d'un passage à un plan 1e pour les salaires supérieurs à 126 900 francs ont montré qu'une diminution des engagements de prévoyance (defined benefit obligation, DBO) et du coût des services de 10% et plus seraient possibles. Ceci dépend fortement des salaires annuels, des avoirs de vieillesse disponibles et du plan de prévoyance existant. Il convient de vérifier spécifiquement pour chaque entreprise si un plan 1e est judicieux ou non. L'un des aspects décisifs dans ce contexte est le devenir des avoirs de vieillesse du plan de base. Est-il possible de les transférer dans l'institution de prévoyance 1e ou est-ce interdit? L'article 4, al. 2bis LFLP stipule que si l'assuré entre dans une autre institution de prévoyance, il doit y verser le capital de prévoyance afin de maintenir la prévoyance». L'institution de prévoyance fixe le montant de la prestation d'entrée maximale dans son règlement (art. 10, al. 1 LFLP). Il n'existe toutefois actuellement pas de base légale pour le versement de capitaux de prévoyance par une institution de prévoyance ne faisant pas suite à une sortie ou un divorce.



*Swiss Life Pension Services –
Le partenaire de votre institution de prévoyance en
matière de conseil et d'externalisation.*

Exemple

Une étude a été menée avec un effectif fictif de presque 1000 assurés afin de calculer l'impact sur les normes comptables internationales en cas de passage d'un plan de base avec un salaire annuel maximum assuré jusqu'à concurrence de dix fois le montant limite LPP à un plan 1e et un plan de base limité à 126 900 francs. Le modèle suppose, d'une part, que les parts de salaire supérieures à une fois et demie le montant limite LPP sont désormais assurées dans un plan 1e et que ce plan 1e est considéré comme un plan à cotisations définies selon les normes comptables internationales, Et d'autre part, que les avoirs de vieillesse dépassant la valeur maximale selon le tableau des rachats a été transférée dans le plan 1e. La situation du plan de base est donc la suivante:

Dans cet exemple, l'introduction d'un plan 1e réduit l'obligation au titre des prestations définies (Defined Benefit Obligation, DBO) tout comme le coût des services (part employeur). L'effet positif pour l'entreprise est la diminution du découvert et des charges futures (P&L). La réduction de la DBO implique un montant moins élevé dans les autres éléments du résultat global (other comprehensive income). Ainsi, et avec un découvert moins important, l'entreprise nécessite moins de capital lié. Afin d'éviter les effets indésirables lors du passage à un plan 1e, il est recommandé de clarifier au préalable l'impact des changements de plan et des transferts d'avoirs de vieillesse au cours de l'année du changement.

Situation initiale du plan de base	Sans plan 1e (en milliers de CHF)	avec plan 1e (in TCHF)
Salaire assuré	126 400	105 100
Salaire assuré moyen	130	108
Total avoir de vieillesse	183 275	164 415
Avoir de vieillesse moyen	189	170
Avoir de vieillesse LPP	45 645	45 645
Avoir de vieillesse LPP moyen	47	47
Impact sur les normes comptables internationales		
Obligation au titre des prestations définies (DBO)	284 310	250 800
Coût des services rendus (part employeur)	31 975	25 155

Si un plan 1e continuait à être considéré comme un plan à prestations définies par l'Accounting Working Party de la Chambre fiduciaire, il serait selon nous possible de diminuer quand même les engagements de prévoyance au sens des normes comptables internationales en ignorant les prestations que l'employeur ne garantit pas.

Perspectives

Nous attendons de l'introduction de l'article 19a LFLP un impact important sur l'évaluation selon les normes internationales. Les détails de la classification devront être clarifiés avec les organes de révision quand le texte de loi définitif sera publié. Mais l'on peut raisonnablement s'attendre à un allègement.

L'impact peut même être très important selon les entreprises. Ces changements vont certainement générer

beaucoup d'agitation et susciter le débat au sein du marché de la prévoyance. C'est pourquoi nous recommandons d'examiner dès maintenant les possibilités de chaque entreprise afin de pouvoir prendre des décisions rapidement dès que les conditions-cadres sont connues. Ce qui est dans l'intérêt de toutes les parties en présence, à savoir la caisse de pensions, les employeurs et les assurés.

Nous vous épaulons volontiers dans l'aménagement des plans de prévoyance et lors des entretiens avec les réviseurs et les employeurs.

Roland Schmid, gérant

26 avril 2015

*Pension Services –
La société de conseil de Swiss Life*

N'hésitez pas à nous contacter:

*Swiss Life Pension Services SA
General-Guisan-Quai 40
Case postale, 8022 Zurich
Téléphone 0800 00 25 25
pension.services@slps.ch
www.slps.ch*

*Succursale en Suisse romande:
Swiss Life Pension Services SA
Av. de Rumine 13
1001 Lausanne*