

# Ma prévoyance – ma décision

Prendre en main la prévoyance individuelle  
dans les 2<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup> piliers



# Contenu

## Etude

Ma prévoyance – ma décision  
Prendre en main la prévoyance individuelle  
dans les 2<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup> piliers

## Editeur

UBS SA, Case postale, CH-8098 Zurich

## Auteurs

Jackie Bauer, Veronica Weisser,  
UBS Chief Investment Office GWM

Gerrit Reeker, Université Albert-Ludwig  
de Fribourg-en-Brisgau

Samuel Schürmann, Emmanuel Ullmann,  
Martin Burri, UBS Pension Services

## Rédaction

Viviane Vajda

## Date de publication

19 juin 2018

## Desktop Publishing

Margrit Oppliger  
Werner Kuonen

## Photo de couverture

gettyimages

## Références bibliographiques

LPP, recueil des lois 2018/JN 2017/  
OCDE 2018/UBS 2017/Swisscanto 2018/  
OFS 2018/OFAS 2018/Compenswiss 2018/

## Langues

Allemand, français

Pour plus d'informations

[www.ubs.com/vorsorgeforum](http://www.ubs.com/vorsorgeforum)

## Mentions légales

Cette brochure est une publication marketing  
qui n'est pas soumise aux dispositions légales  
relatives à l'indépendance de l'analyse finan-  
cière.

3

Editorial

4

En bref

6

Chapitre 1

La stabilité du système de prévoyance suisse  
en péril

10

Chapitre 2

Priorité à la responsabilisation des assurés

3a – prévoyance individuelle via l'épargne  
volontaire du pilier 3a

1e – prévoyance individuelle dans le 2<sup>e</sup> pilier

13

Chapitre 3

Les plans de prévoyance 1e à la loupe

Le point de vue des assurés

Le point de vue des entreprises

Le point de vue des caisses de prévoyance

27

Glossaire

# Editorial



Jackie Bauer



Veronica Weisser

Chère lectrice, cher lecteur,

Si l'on en croit la théorie de l'évolution, l'homme existe grâce à sa volonté et à son instinct de survie. Les changements intervenus dans la société au lendemain de la Seconde Guerre mondiale, avec la création de nombreuses institutions visant à couvrir les risques inhérents à la vie, ont grandement amélioré le confort de notre existence. Dans le monde développé, l'homme s'est ainsi peu à peu mué en un être de loisirs, plus enclin au repos qu'à l'action, et qui n'a cessé au fil du temps de déléguer ses responsabilités et ses prises de décision.

Le système de prévoyance suisse fait partie de ces instances qui ont permis aux générations d'après-guerre d'appréhender la retraite avec sérénité, sans avoir à solliciter leur instinct de survie. Mais aujourd'hui, ce système est à bout de souffle. Confronté à de profondes mutations démographiques et au niveau historiquement bas des taux d'intérêt, il fait face à des défis majeurs. Aussi est-il grand temps pour nous de remobiliser nos

instincts primaires et d'envisager l'avenir avec une saine prudence. Les 1<sup>er</sup> et 2<sup>e</sup> piliers du système de prévoyance suisse sont sous la menace d'un déficit de financement que seules des réformes douloureuses permettront de combler. Or, le passé nous a montré que ce genre de réformes n'était guère facile à mettre en œuvre. Nous n'aurons donc pas d'autre choix que de prendre en main notre propre prévoyance.

A la lecture du présent compte rendu, vous comprendrez pourquoi une telle prise en main est plus que jamais nécessaire dans le domaine de la prévoyance vieillesse. Vous découvrirez aussi quelles opportunités s'offrent aux assurés et comment en tirer pleinement parti. La présente publication fait également le point sur les plans de prévoyance 1e et met en lumière leur importance, que ce soit pour les assurés, les employeurs ou les caisses de prévoyance.

Nous vous souhaitons une agréable lecture.

**Jackie Bauer**

Economiste, UBS Chief Investment Office GWM

**Veronica Weisser**

Economiste, UBS Chief Investment Office GWM

# En bref

Les mutations démographiques, conjuguées à la faiblesse endémique des taux d'intérêt, ont passablement mis à mal le système suisse des trois piliers. Il est donc plus que nécessaire de réformer ce dernier. Reste à savoir quand et comment. D'ici là, assurés, entreprises et caisses de prévoyance devront se contenter d'exploiter au mieux les possibilités existantes. Une chose est sûre cependant : qu'il le veuille ou non, chacun devra dorénavant assumer lui-même une part croissante de sa prévoyance vieillesse.

## **L'occasion de prendre davantage son destin en main**

Pour les particuliers, la prévoyance consiste à façonner activement sa propre sécurité et son propre avenir sur le plan financier. Comment ? En actionnant trois leviers distincts : prévoyance facultative dans le pilier 3a, versements supplémentaires dans le 2<sup>e</sup> pilier et libre choix de la stratégie de placement dans un plan de prévoyance 1e. Ces trois possibilités permettent aux assurés de mettre de côté plus de capital de prévoyance tout en bénéficiant d'avantages fiscaux. Mais si le pilier 3a et les rachats dans le 2<sup>e</sup> pilier sont ouverts à tous les actifs (sous réserve d'affiliation à une caisse de pension et de lacunes de cotisations), l'accès à un plan 1e est restreint par un seuil de salaire minimal. En matière de prévoyance privée, il est conseillé d'utiliser en premier lieu les comptes fiscalement privilégiés du pilier 3a. Ils offrent un attrait certain, dans la mesure où le titulaire exerce seul le contrôle de son compte, peut choisir individuellement sa stratégie de placement et jouit d'une plus grande souplesse en cas de retrait. Ensuite, il convient d'exploiter pleinement le capital de pré-

voyance obligatoire, c'est-à-dire d'éviter une diminution de la rente due à des lacunes de cotisations<sup>1\*</sup>. Il est également possible de compléter le 2<sup>e</sup> pilier par des cotisations surobligatoires, et, lorsque cette option est autorisée, de recourir à un plan de prévoyance 1e. Enfin, l'épargne privée constituée dans le cadre du pilier 3b peut elle aussi, même sans privilège fiscal, contribuer à accroître le capital de prévoyance.

## **La prévoyance, un critère important à l'embauche**

Du point de vue des entreprises, les plans de prévoyance 1e peuvent constituer un attrait supplémentaire vis-à-vis des collaborateurs des classes salariales supérieures. Par ailleurs, selon la norme comptable appliquée, les plans 1e peuvent alléger le bilan de la société. Les entreprises qui s'étaient dotées de plans 1e avant la modification de la loi et avaient donc dû constituer des provisions pour risque de dépréciation vont désormais pouvoir libérer les montants ainsi bloqués.

## **Des réformes pour garantir la pérennité des caisses de prévoyance**

Pour les caisses de prévoyance du 2<sup>e</sup> pilier, les plans 1e apportent à la fois des avantages et des inconvénients. D'un côté, cette nouvelle option vient conforter l'offre – et donc l'attrait – des fondations collectives au service de plusieurs employeurs. De l'autre, elle entraîne un surcroît de charges, car la loi impose de séparer le capital de prévoyance 1e du reste de la fortune de la caisse de pension et de fournir davantage d'informations aux assurés. Dans ces conditions, difficile de déterminer d'une manière générale si

\* Toutes les notes de bas de page sont regroupées à la page 26.

l'introduction d'un plan 1e présente un réel intérêt du point de vue de la caisse de prévoyance. La séparation de l'avoir de vieillesse 1e entraîne une diminution de la fortune de la caisse de pension et réduit d'autant la marge de manœuvre disponible pour procéder à des subventionnements croisés. Dans le même temps, les plans 1e limitent la faiblesse du 2<sup>e</sup> pilier (redistribution contraire au système) à la part du capital de prévoyance pour laquelle il n'existe pas de possibilité de choix de la stratégie de placement. Il en résulte une plus grande transpa-

rence pour la caisse de prévoyance. Pour l'heure, les actifs investis dans des plans 1e sont relativement peu importants, d'où des retombées encore modérées sur la stabilité des caisses de prévoyance. La modification légale introduite en 2017 a augmenté l'attrait des plans 1e aux yeux des entreprises et des assurances. Cette modification pourrait également mettre en lumière des besoins de souplesse accrue en matière de prévoyance et donner l'impulsion nécessaire à de nouvelles réformes.







# La stabilité du système de prévoyance suisse en péril

La prévoyance vieillesse a pour objectif de compenser la perte de revenus subie lors de la retraite. A cette fin, la Suisse s'est dotée d'un système de sécurité sociale unique au monde, le système des trois piliers. Le 1<sup>er</sup> pilier (AVS) a pour but de garantir le minimum vital. Le 2<sup>e</sup> pilier vise à préserver le niveau de vie habituel durant la retraite. Quant au 3<sup>e</sup> pilier, il permet aux actifs de rehausser leur capital vieillesse tout en bénéficiant d'une exonération fiscale partielle.

## **Le système de prévoyance face à de grands défis**

Le système de prévoyance en place remonte aux années 1940 et, dans sa forme actuelle, aux années 1980. Il repose sur les notions fondamentales d'adéquation, de collectivité et d'éga-

lité de traitement<sup>2</sup>. De façon simplifiée, chaque génération doit contribuer à la prévoyance vieillesse dans les mêmes proportions tout au long de sa vie active et doit pouvoir percevoir des versements lors de la retraite. Or, d'après les projections actuelles, la population active cessera pratiquement de croître à l'avenir, alors que le nombre des retraités fera plus que doubler (graphique 1). Une évolution qui, à terme, privera le système de prévoyance de ses fondements. Aujourd'hui déjà, chaque génération de retraités reçoit davantage du régime de prévoyance obligatoire qu'elle n'a cotisé.

La structure de la population et, partant, le marché de l'emploi sont en pleine mutation. A l'œuvre, deux mécanismes : d'abord, un taux de natalité en forte diminution depuis les

années 1970, passant de 2,4 à seulement 1,4 enfant par femme et stagnant désormais à environ 1,6. Ensuite un allongement de dix ans de l'espérance de vie moyenne durant les 60 dernières années et probablement encore de dix ans dans les 60 ans à venir (graphique 2). Conséquence : alors que la population suisse vieillit, la quote-part de jeunes et d'actifs appelés à financer le nombre croissant de retraités ne cesse de s'amenuiser. Ces facteurs affectent non seulement la prévoyance professionnelle mais aussi le système de santé, les services sociaux (dont les prestations complémentaires et les soins) et le financement des autres dépenses publiques (dont la défense et les infrastructures). Autre écueil : en raison de l'environnement actuel de taux bas, les caisses de prévoyance ne parviennent plus à générer les rendements habituels.

### Le temps presse, y compris pour le 2<sup>e</sup> pilier

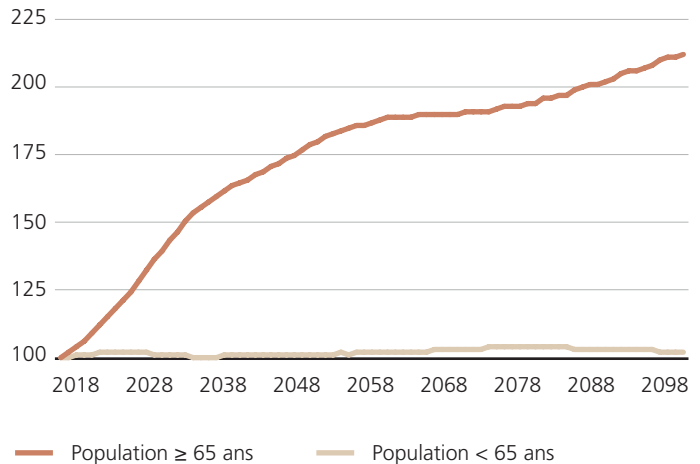
L'assurance-vieillesse et survivants est financée selon le système de la répartition : les actifs financent les retraites au moyen de leurs cotisations. Or, depuis 2014, les recettes de l'AVS sont inférieures à ses dépenses. De sorte que son fonds de compensation, qui parvient pour l'instant à financer le déficit, sera – au rythme actuel – totalement épuisé vers 2030<sup>3</sup>. Le maintien des rentes AVS servies aujourd'hui, conformément à la législation en vigueur, passera donc soit par le versement de subventions publiques supplémentaires, une hausse des impôts, une augmentation des cotisations ou un relèvement de l'âge de la retraite, soit par une combinaison de toutes ces mesures. Plus ces ajustements seront rapidement mis en place, moins leurs retombées seront sévères.

Dans le 2<sup>e</sup> pilier, le problème s'est jusqu'ici manifesté avec moins de clarté, de sorte que sa résolution semble moins urgente. Mais gare aux apparences car elles sont trompeuses. Le capital de prévoyance économisé ne suffit globalement déjà plus à financer les prestations de prévoyance compte tenu de l'allongement de la durée de perception des rentes (graphique 3). Ce problème résulte du fait que le taux de conversion – le pourcentage utilisé pour convertir le capital vieillesse en rente – n'a pas été abaissé au même rythme que l'augmentation de l'espérance de vie. Dans ces conditions, les institutions de prévoyance du 2<sup>e</sup> pilier (caisses

Graphique 1

### La population active atteindra bientôt son point culminant

Evolution escomptée de la population de plus de 65 ans et de celle de moins de 65 ans en Suisse, indexée sur 2018

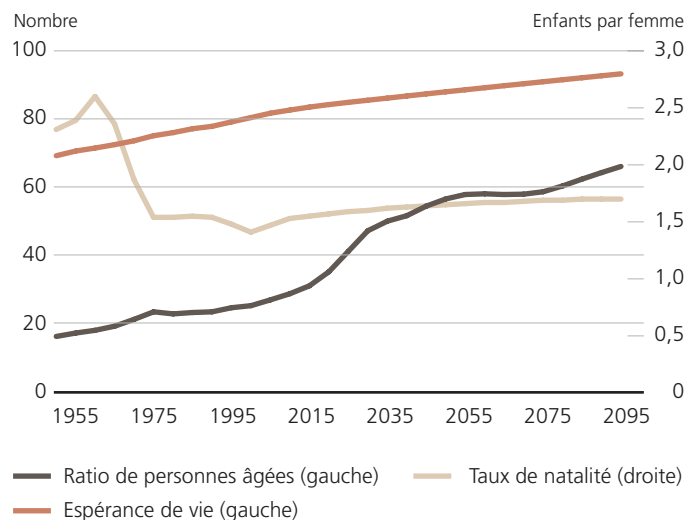


Source : UN World Population Prospects, UBS, 2017

Graphique 2

### Le vieillissement de la population augmentera durant les prochaines années

La faiblesse des taux de natalité et l'allongement de l'espérance de vie entraînent une augmentation du ratio de personnes âgées (prévisions à partir de 2016)

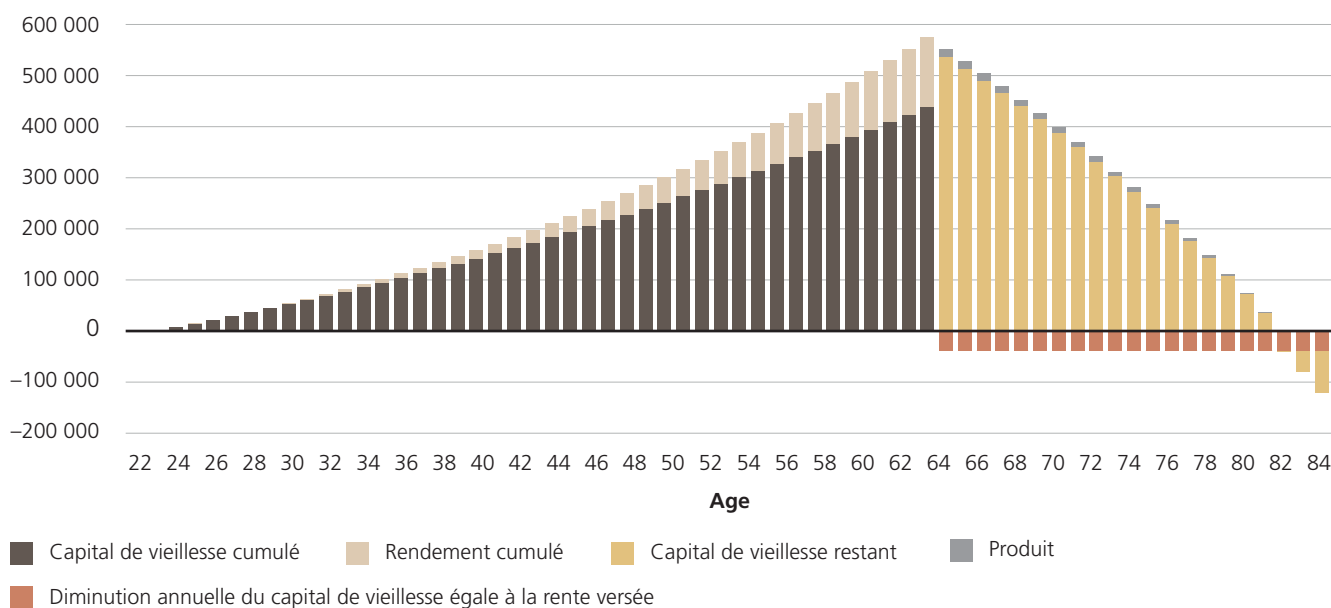


Source : UN World Population Prospects, UBS, 2017

Graphique 3

### Le capital de vieillesse est déjà épuisé du vivant des assurés, car le taux de conversion est trop élevé

Capital de prévoyance dans le régime obligatoire, selon l'âge, pour un salaire annuel moyen de 81 000 CHF



Source : UBS, 2017

de prévoyance et fondations collectives) sont contraintes de procéder à des subventionnements croisés afin de maintenir leur degré de couverture à un niveau stable. Les rendements dégagés par le capital des personnes actives sont d'ores et déjà sollicités pour financer les rentes actuelles. Cela est contraire au système et d'autant plus problématique que la prévoyance professionnelle est organisée selon le système de la capitalisation, lequel veut que chaque assuré épargne pour constituer son propre capital vieillesse. En outre, les caisses de prévoyance ont vu leurs rendements fondre comme neige au soleil, alors que ceux-ci généraient encore voici peu près d'un tiers des avoirs de vieillesse.

Pour l'heure, le capital qui vient alimenter le 2<sup>e</sup> pilier demeure supérieur aux prestations servies par les caisses de prévoyance, mais le rapport entre les deux se dégrade à vue d'œil. La démographie évolue au détriment de la prévoyance professionnelle. De plus, les taux d'intérêt stagnent à un niveau historiquement bas et

sans espoir d'amélioration rapide. Autant dire que les facteurs exogènes continueront de peser de tout leur poids.

Bien que passée largement inaperçue, la redistribution de la fortune des actifs vers les rentiers a bel et bien lieu depuis une quinzaine d'années. Nous en voulons pour preuve que durant cette période, le patrimoine retraite a davantage été rémunéré que les avoirs de vieillesse<sup>4</sup>. Pour rétablir l'équilibre, il faudrait que le taux de conversion légal, actuellement de 6,8%, appliqué à l'avoir de prévoyance obligatoire des caisses de pension soit résolument revu à la baisse, de sorte que l'avoir de vieillesse moyen constitué couvre très exactement les prestations de rente escomptées pour chaque classe d'âge. Compte tenu de l'allongement de l'espérance de vie, un taux de conversion équitable devrait donc être différent d'une classe d'âge à une autre. Pour les classes d'âge futures, il ne devrait pas dépasser le seuil des 5%.



### Conséquences pour les assurés

Premier constat, le 2<sup>e</sup> pilier fait lui aussi l'objet de subventionnements croisés. Dans le 1<sup>er</sup> pilier, la redistribution entre les générations est conforme au mécanisme prévu, même si la charge augmente constamment pour les assurés des classes d'âge les plus jeunes, en raison du déclin rapide de la natalité à partir des années 1970. Dans le 2<sup>e</sup> pilier, la redistribution – contraire au système – revient à une expropriation. Pour l'instant, cette « tricherie » permet de masquer les défauts du système, grâce notamment au capital subobligatoire. Mais cette situation ne saurait être maintenue artificiellement ad aeternum, que ce soit pour le 1<sup>er</sup> ou le 2<sup>e</sup> pilier. Car les bilans des caisses de prévoyance (AVS comprise) se dégraderont forcément.

Deuxièmement, une réforme de la prévoyance vieillesse – même après le rejet de la *Prévoyance vieillesse 2020* par le peuple suisse – est plus urgente que jamais, y compris dans le 2<sup>e</sup> pilier. Il convient de fixer un taux de conversion qui soit équitable et qui puisse si possible être adapté de façon dynamique à l'espérance de vie. Celui-ci pourrait aussi varier en fonction de la caisse de prévoyance et de sa structure d'âge. Une part de responsabilité plus importante pourrait également être transférée aux assurés, en leur laissant par exemple le libre choix de leurs placements.

Troisièmement, la prévoyance individuelle demeure – avec ou sans réforme – le moyen le plus sûr d'assurer ses vieux jours. La prévoyance facultative dans le cadre du 3<sup>e</sup> pilier est une possibilité. Mais celle-ci mériterait bien, elle aussi, d'être revalorisée. Par exemple en permettant de rattraper ultérieurement les versements, souvent manqués dans les jeunes années, au titre du pilier 3a. Autre option, encore fortement méconnue, dans le 2<sup>e</sup> pilier : les plans de prévoyance 1e. Le recours pour l'heure très limité à ces plans pourrait être étendu. Car il est évident que les actifs qui entendent assurer leurs arrières à la retraite, devront participer activement à la constitution de leur prévoyance vieillesse.

### Solutions mises en place à l'étranger

Certains pays de l'OCDE mettent davantage l'accent que la Suisse<sup>5</sup> sur la prévoyance privée. Aux Etats-Unis, une option très utilisée, bien que facultative, est le compte 401k. Les employés peuvent alimenter ce compte épargne-prévoyance individuel de 18 500 dollars par an au maximum (chiffre de 2018), tout en étant exonérés d'impôts. L'employeur verse une cotisation patronale équivalente mais plafonnée à un certain pourcentage du salaire. A charge pour l'assuré de choisir une stratégie de placement et de s'acquitter, en cas de liquidation, de l'impôt sur le capital d'épargne constitué et sur les revenus. Les Américains ont ainsi le droit d'investir une part plus importante de leur capital de prévoyance que les Suisses et multiplient d'autant les opportunités de rendement, alors que les caisses de prévoyance suisses sont tenues de respecter des directives de placement.

En Grande-Bretagne, ces caisses de prévoyance sont moins corsetées sur le plan réglementaire que dans notre pays. Elles apportent la preuve qu'investir dans des placements moins liquides peut doper le patrimoine retraite. En effet, une étude de l'OCDE a révélé que le capital détenu auprès des caisses de pension britanniques a généré, ces dernières années, un rendement bien plus élevé qu'en Suisse. En outre, la Grande-Bretagne dispose du SIPP (Self Invested Personal Pension). Jusqu'à 40 000 livres sterling (chiffre de 2018) par an peuvent y être investis en dehors du régime de prévoyance conventionnel et avec moins de restrictions. De quoi accroître sensiblement les opportunités de rendement. Ici aussi, le dispositif d'incitation fiscale remplit son office d'aiguillon, car les cotisations sont exonérées de l'impôt sur le revenu et le rendement obtenu échappe à l'impôt sur les gains en capital. Au moment du retrait, seuls 75% des actifs sont imposables.

En Suède, une partie du 1<sup>er</sup> pilier, la « première pension » (rente sous forme de prime), est investie sur des comptes individuels financés selon le système de la capitalisation et assortis d'un libre choix du placement. De même qu'en Suisse, la rente sous forme de prime ne constitue qu'une petite fraction de l'ensemble de la fortune de prévoyance, mais elle constitue incontestablement un exemple de réussite en termes de responsabilisation accrue des assurés.



gettyimages

# Priorité à la responsabilisation des assurés

La transformation de l'économie et les mutations démographiques à venir posent la question de savoir comment les revenus des rentes peuvent être garantis. L'initiative individuelle et la responsabilisation sont une partie de la réponse. Autrement dit, le fait de prendre en main ses placements en connaissance de cause et de poursuivre, le cas échéant, une stratégie de placement plus risquée ou moins liquide.

## 3a – prévoyance individuelle via l'épargne facultative du pilier 3a

Le compte 3a<sup>6</sup> vise à compléter les prestations des 1<sup>er</sup> et 2<sup>e</sup> piliers en tenant compte des besoins individuels et des exigences individuelles. A l'origine, les 1<sup>er</sup> et 2<sup>e</sup> piliers devaient garantir ensemble le revenu antérieur à hauteur

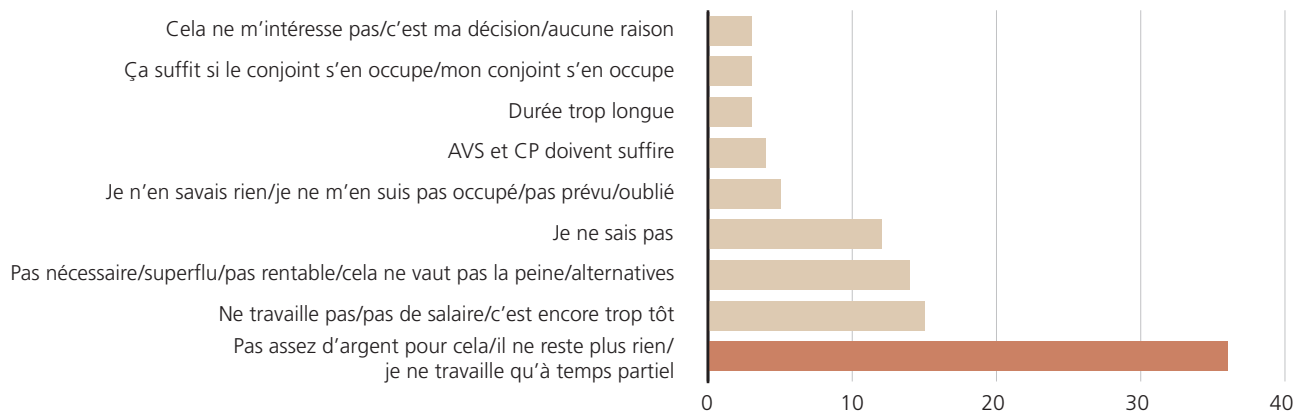
de 60% environ. Mais l'allongement de la durée de versement et la baisse des rendements conduisent à une diminution des rentes issues du capital vieillesse épargné. Même les rentes AVS risquent fortement de diminuer à l'avenir. C'est dire si les retraités devront compter de plus en plus sur l'épargne privée pour garantir leur niveau de vie.

Dans le cas d'un compte 3a, le preneur de prévoyance peut disposer de ses avoirs au plus tôt cinq ans avant d'atteindre l'âge ordinaire de la retraite (à quelques exceptions près). En contrepartie de cette immobilisation du capital, le montant maximal susceptible d'être versé chaque année<sup>7</sup> est exonéré de l'impôt sur le revenu et de l'impôt sur la fortune jusqu'au versement.

Graphique 4

## Monitoring UBS de la prévoyance 2016

Raisons avancées pour ne pas épargner dans le pilier 3a, nombre de réponses en pourcentage sur 588 personnes interrogées



Source : Monitoring UBS de la prévoyance 2016

Les Suisses sont près de 60% à utiliser les avantages fiscaux du pilier 3a. Mais beaucoup sont loin d'atteindre le plafond de versement autorisé. D'après un sondage représentatif effectué à l'échelle nationale (graphique 4), plus d'un tiers des personnes interrogées disent ne pas effectuer de versements dans le pilier 3a faute de moyens financiers.

C'est le cas notamment des jeunes, dont les ressources sont souvent mobilisées par leurs obligations familiales. Les personnes sans activité lucrative (p. ex. les femmes qui cessent de travailler pendant la période d'éducation des enfants) n'ont pas non plus le droit d'effectuer des versements dans un pilier 3a, car la législation actuelle pose comme condition le fait d'exercer une activité lucrative. Or, ces personnes touchent généralement des rentes de vieillesse peu élevées et doivent, une fois à la retraite, solliciter une aide sociale ou des prestations complémentaires. C'est pourquoi l'Association prévoyance suisse (VVS)<sup>8</sup> milite pour une légalisation des rachats du pilier 3a a posteriori. Cela permettrait de rattraper les versements manqués et de combler les lacunes de prévoyance individuelles.

Il faut dire que les versements effectués dans le pilier 3a influent fortement sur le revenu acquis à la retraite sous forme de rentes (graphique 5). En cas de versement maximal dans le pilier 3a et

à supposer que tous les versements obligatoires dans le 1<sup>er</sup> et le 2<sup>e</sup> pilier aient été effectués, le revenu obtenu sous forme de rentes<sup>9</sup> s'élève, pour un employé moyen, à 94% du dernier salaire touché. Mais il tombe à 78% si l'employé n'a versé que la moitié du montant maximal autorisé au titre du pilier 3a.

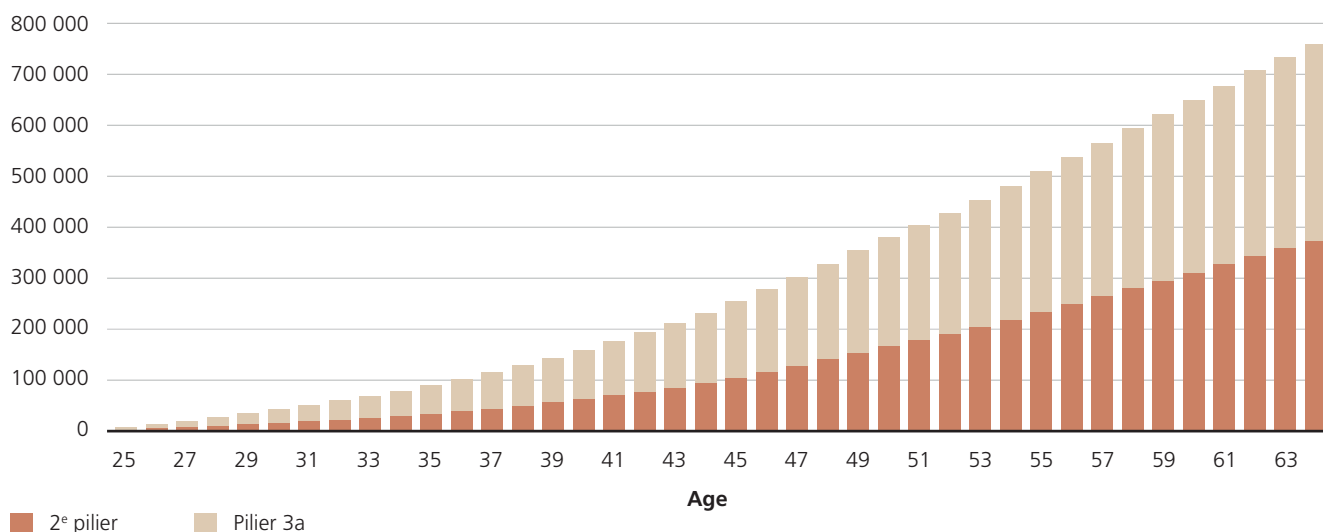
### 1e – prévoyance individuelle dans le 2<sup>e</sup> pilier

Les plans de prévoyance 1e ont été introduits en Suisse le 1<sup>er</sup> janvier 2006 dans le cadre du 2<sup>e</sup> pilier. Ils sont régis par l'art. 1e de l'ordonnance sur la prévoyance professionnelle vieillesse, survivants et invalidité (OPP 2) – d'où leur nom. Leur fonctionnement repose exclusivement sur le principe de la primauté des cotisations. Le capital versé est déposé sur un compte personnel et donne droit à des économies d'impôts<sup>10</sup>. Lors du départ à la retraite, il est entièrement mis à la disposition du bénéficiaire, gains en capital et intérêts compris, et bénéficie d'une taxation allégée au moment du retrait<sup>11</sup>. Le capital est ensuite intégré au reste de la fortune et assujéti à l'impôt sur la fortune. Les plans de prévoyance 1e présentent surtout un intérêt pour les assurés, dans la mesure où le capital 1e est géré séparément du reste du capital de vieillesse et ne peut dès lors pas être utilisé à des fins de redistribution ou d'assainissement de la caisse de prévoyance. L'assuré peut également

Graphique 5

### L'avoir de prévoyance peut augmenter sensiblement grâce au pilier 3a

Avoir de prévoyance cumulé dans le 2<sup>e</sup> pilier et le pilier 3a en cas de versement maximum durant la vie active, moyennant un salaire annuel moyen de 84 600 CHF, en CHF



Source : UBS, 2017

choisir librement sa stratégie de placement, ce qui lui confère un surcroît de contrôle sur sa propre prévoyance vieillesse.

Seule ombre au tableau, ils ne sont accessibles qu'aux salariés disposant d'un revenu assuré d'au moins 126 900 CHF<sup>12</sup>. Jusqu'à présent, leur intérêt était nettement moindre pour les entreprises et les institutions de prévoyance en raison de l'obligation de garantir le capital versé lors du départ de l'assuré<sup>13</sup>. La caisse de prévoyance supportait la totalité du risque et devait, le cas échéant, financer les pertes. Dans les cas extrêmes, l'employeur (sponsor)<sup>14</sup> pouvait même être mis à contribution et contraint de verser des prestations d'assainissement. Cette garantie a été levée lors de la révision de la loi le 1<sup>er</sup> octobre 2017<sup>15</sup>, rehaussant du même coup l'attrait des plans 1e pour les employeurs. Car ce sont les entreprises qui décident de proposer ou non des plans 1e à leurs salariés. Si tel est le cas, tous les collaborateurs qualifiés doivent y participer, conformément aux principes de collectivité et d'égalité de traitement de la prévoyance

professionnelle<sup>16</sup>. De même, les plans 1e doivent être gérés au sein d'une caisse de prévoyance distincte de l'institution de prévoyance.

Les solutions qui, selon le type de plan choisi, confèrent des responsabilités accrues aux assurés, ne sont pas totalement nouvelles. Plusieurs pays en ont adopté sous des formes similaires, à l'image de la Grande-Bretagne, où les salariés ont la possibilité de cotiser au-delà de l'épargne-prévoyance obligatoire, ou encore de la Suède, où les assurés sont responsables d'une partie de leur avoir de prévoyance réglementaire. Certains vont même plus loin, comme l'Australie ou les Etats-Unis, qui accordent une liberté de placement totale pour la prévoyance de base. Nul ne sait pour l'heure comment les plans de prévoyance 1e vont évoluer et s'ils vont s'imposer en Suisse. Reste que dans le contexte actuel, ils offrent aux assurés la possibilité de prendre leur prévoyance résolument en main.



gettyimages

# Les plans de prévoyance 1e à la loupe

## LE POINT DE VUE DES ASSURÉS

Selon la loi, tous les salariés à partir d'un salaire annuel de 21 150 CHF doivent obligatoirement être assurés auprès d'une institution de prévoyance<sup>17</sup>. Celle-ci est tenue, de son côté, d'assurer les salaires jusqu'à 84 600 CHF (régime obligatoire)<sup>18</sup>. Mais elle est néanmoins libre d'octroyer une protection supérieure, autrement dit de fournir des prestations surobligatoires (régime surobligatoire)<sup>19</sup>. Si l'employeur décide de proposer en outre des plans de prévoyance 1e, ces derniers sont réservés aux travailleurs bénéficiant d'un salaire supérieur à 126 900 CHF (régime hors obligatoire). Dans ce cas, conformément au principe de collectivité, tous les collaborateurs touchant un salaire supé-

rieur à 126 900 CHF doivent assurer cette tranche de salaire dans le cadre de la solution de prévoyance 1e proposée.

S'agissant des avoirs de vieillesse assurés dans le cadre du régime obligatoire du 2<sup>e</sup> pilier, les caisses de prévoyance sont tenues de répartir les risques sur l'ensemble des assurés et de garantir une certaine sécurité de rendement<sup>20</sup>. Dans la pratique, cela signifie qu'elles investissent en moyenne un tiers de leur capital dans des obligations à faible rendement, seulement 30% environ dans des actions et le reste dans des titres immobiliers, des produits alternatifs ou des placements liquides<sup>21</sup>. Dans le cas des plans de prévoyance 1e, les entreprises et les caisses de prévoyance peuvent proposer à leurs assurés au

maximum dix stratégies de placement<sup>22</sup> présentant des profils de risques différents. Elles doivent également informer les assurés de manière adéquate. Parmi les stratégies proposées doit figurer au moins une stratégie de placement à faible risque<sup>23</sup>, c'est-à-dire des investissements en espèces et des placements en obligations présentant une échéance moyenne de cinq ans au plus<sup>24</sup>.

Les solutions de prévoyance 1e ont l'avantage de permettre à l'assuré de choisir l'une ou l'autre stratégie en fonction de sa propension au risque et de la situation sur le marché. De plus, son épargne ne peut en aucun cas être touchée par d'éventuels problèmes de santé financière de la caisse de prévoyance. A lui néanmoins de tenir compte, entre autres critères, des coûts d'investissement lors du choix de sa stratégie de placement. Par ailleurs, le principe de collectivité impose à l'assuré d'investir l'ensemble de son capital dans une seule et même stratégie<sup>25</sup>. Dans le cadre des plans 1e, c'est lui qui assume la totalité du risque de placement. Ce surcroît de responsabilité conféré à l'assuré peut cependant se traduire par des pertes si le marché s'oriente

à la baisse et que les actifs se déprécient. C'est pourquoi le législateur a réservé ce genre de plans aux tranches de salaires supérieures.

Loin d'être un désagrément, cette responsabilisation accrue offre au contraire une plus grande latitude à l'assuré, qui est en outre libéré des inconvénients du collectif. Reste que pour éviter les erreurs d'investissement, il est recommandé d'avoir certaines compétences en matière de placement et de constitution de patrimoine, voire, le cas échéant, de solliciter les conseils de la caisse de prévoyance. Car si nombre d'assurés se félicitent de disposer d'une autonomie supplémentaire dans l'aménagement de leur prévoyance professionnelle, beaucoup risquent de se sentir dépassés et livrés à eux-mêmes. Aussi auront-ils intérêt à solliciter le soutien de professionnels chevronnés.

Lorsque l'assuré change d'employeur ou qu'il part à la retraite, le capital de prévoyance 1e constitué à cette date est transféré dans sa totalité à la nouvelle institution ou versé à l'assuré<sup>26</sup>. Si l'assuré qui sort de l'institution de prévoyance est en situation de chômage, les prestations de

## Bon à savoir

- Les plans de prévoyance 1e sont accessibles à partir **d'un salaire assuré de 126 900 CHF**.
- L'assuré a le choix entre **différentes stratégies**, mais la totalité du capital doit être investie dans **une seule stratégie**. Il doit lui être proposé au moins une stratégie de placement à faible risque, parmi dix stratégies au plus.
- L'assuré peut à tout moment **changer de stratégie de placement** (gratuitement selon la caisse de pension).
- En cas de **changement d'employeur**, le plan de prévoyance 1e est régi par la loi sur le libre passage.
- En cas de **chômage**, l'assuré n'est plus affilié à une institution de prévoyance. Son capital est conservé par l'institution supplétive ou par une fondation de libre passage.
- Lors du **départ à la retraite**, le capital épargné est en principe versé dans son intégralité à l'assuré et non sous forme de rentes.
- En cas de **divorce** (ou de dissolution d'un partenariat enregistré), le capital épargné à la date de l'introduction de la procédure de divorce est intégré à la masse et partagé comme le reste de l'avoir de vieillesse. Dans ce cas, l'assuré qui a beaucoup investi dans une solution 1e supporte un risque de placement, car la valeur de marché de son portefeuille est susceptible de baisser d'ici à la prise d'effet du divorce.
- En cas de **d'invalidité**, le montant de la rente d'invalidité versée au bénéficiaire dépend de la fortune 1e et du règlement de la caisse de prévoyance.
- En cas de **décès de l'assuré**, le capital-décès versé aux survivants est régi par le règlement de la caisse de prévoyance.



sortie sont versées à l'institution supplétive ou à une fondation de libre passage<sup>27</sup>. Le dépôt au sein d'une institution supplétive a cependant pour inconvénient que le capital est conservé en espèces jusqu'à son versement à une nouvelle institution de prévoyance. En revanche, le recours à une fondation de libre passage permet d'investir le capital, que ce soit dans une solution de prévoyance 1e ou non.

En cas de divorce, les plans 1e sont soumis aux mêmes dispositions que le reste du capital de prévoyance.<sup>28</sup> Le capital 1e intégré à la masse à partager correspond à la différence entre l'avoir épargné à la date de l'introduction de la procédure de divorce et l'avoir épargné au moment de la conclusion du mariage. Il en découle un risque de placement, car la valeur du portefeuille de placement 1e est susceptible de baisser entre le jour de l'introduction de la procédure de divorce et celui de son exécution, lorsqu'intervient le partage effectif du capital 1e. C'est pourquoi il est recommandé de passer à une stratégie de placement moins risquée au moment de l'introduction de la procédure de divorce. Autre risque, celui que le divorce raccourcisse inopinément l'horizon de placement.

En cas d'invalidité ou de décès de l'assuré, l'institution de prévoyance est tenue, conformément au principe d'assurance<sup>29</sup>, de traiter l'avoir 1e de la même manière que le reste du capital de prévoyance. Le montant de l'avoir 1e pris en compte dans le capital total en vue du calcul de la rente varie en fonction de l'institution de prévoyance.

### **Ne plus subventionner que ses propres rentes**

Il peut s'avérer payant à plus d'un titre d'assurer un capital de prévoyance surobligatoire et d'alimenter en conséquence la part surobligatoire. Des rachats dans la caisse de pension permettent entre autres de réaliser directement des économies d'impôts, d'utiliser le capital versé pour financer ultérieurement l'achat de son logement ou encore d'améliorer sa rente de vieillesse. Les assurés ont souvent pour préoccupation première de parvenir à une sécurité maximale des revenus une fois à la retraite. Or, cette sécurité à laquelle ils aspirent ne peut être garantie aujourd'hui sans plan 1e, car les caisses de prévoyance sont contraintes d'opérer des

redistributions en faveur des retraités. Ainsi, les rendements dégagés par le capital surobligatoire sont les premiers à être affectés au subventionnement croisé des rentes de vieillesse. En l'absence de réforme, des mesures plus graves encore risquent de devoir être prises dans le futur, comme la redistribution du capital vieillesse.

Dans ces conditions, les plans de prévoyance 1e présentent trois avantages fondamentaux pour les assurés. Tout d'abord, les caisses de prévoyance ne peuvent en aucun cas recourir au capital 1e pour financer les rentes actuelles, car ce capital bénéficie d'une gestion distincte. Cette disposition rend dès lors impossible une partie des subventionnements croisés, tout en redonnant un peu d'équité au système. Ensuite, l'assuré dispose, lors de son départ à la retraite, de l'intégralité du capital 1e épargné, alors que le règlement de la fondation peut limiter la mise à disposition du capital restant ou imposer un versement sous forme de rentes. Enfin, l'assuré a la possibilité de prendre en main ses investissements tout en mettant de côté, le cas échéant, des moyens supplémentaires pour sa retraite. Seul bémol, le portefeuille de prévoyance est susceptible de subir d'importantes fluctuations de valeur. De même, la situation prévalant sur le marché en début de retraite peut exercer une influence notable sur le niveau du capital disponible. Quoi qu'il en soit, les plans de prévoyance 1e permettent de toute évidence de mieux garantir les revenus perçus à la retraite.

# DIGRESSION : investir pour la prévoyance vieillesse

## Le choix de la stratégie de placement

Le meilleur moyen de tirer pleinement parti du pilier 3a ou des solutions de prévoyance 1e est d'opter pour une stratégie de placement à long terme. La stratégie à adopter dépend du profil de risque de l'investisseur, autrement dit de sa propension et de sa capacité à assumer des risques. La propension au risque est une affaire personnelle et diffère d'un assuré à l'autre. En revanche, la capacité à prendre des risques est quantifiable, même si elle ne peut pas être mesurée avec une extrême précision. Plusieurs paramètres interviennent dans son calcul : les recettes et les dépenses de l'assuré, sa tolérance en matière de pertes, ses besoins en liquidités et l'urgence de ses besoins. Le profil de risque, et donc la stratégie qui en découle, doivent être actualisés périodiquement. Autre critère décisif : l'horizon de placement. La règle veut que plus cet horizon est lointain, moins la probabilité de subir des pertes au terme du placement est élevée et plus l'assuré peut opter pour des produits risqués (graphique 6), augmentant ainsi ses chances de rendement.

## Qu'est-ce qu'un risque ?

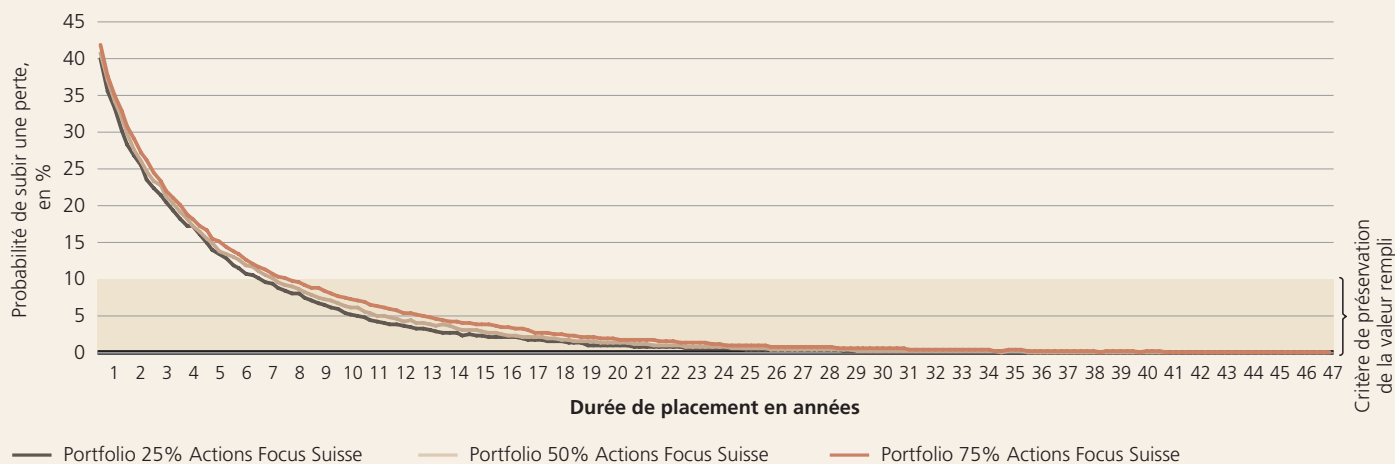
Il y a risque lorsqu'un événement est susceptible d'avoir des conséquences négatives. Dans le cas des marchés financiers, il s'agit la plupart du temps d'un risque de placement, autrement dit de la dépréciation potentielle des investissements réalisés. Pour chaque placement, ce risque se mesure généralement à l'aune de la volatilité (qui rend compte des fluctuations de cours). La volatilité elle-même est calculée à partir de données historiques ou déduite à l'aide de modèles de valorisation des options.

À l'échelle d'un portefeuille – également applicable à la prévoyance 3a ou aux plans 1e – c'est avant tout le maintien de la valeur nominale qui compte. Dans ce contexte, la probabilité de subir des pertes au terme de l'horizon de placement (en anglais, *shortfall risk*) constitue un critère de mesure du risque plus significatif que les fluctuations observées pendant la durée de placement. En général, on estime que la planification financière est suffisamment garantie si la valeur du portefeuille est maintenue à raison de 90 à 95%. L'horizon de placement revêt à ce titre une importance décisive. En utilisant les indicateurs risque-rendement établis par UBS CIO WM pour différentes catégories de placement<sup>30</sup>, il est possible de modéliser les rendements futurs d'un portefeuille – pour divers profils de risque et horizons de placement – afin de déterminer la meilleure stratégie à adopter en fonction de l'état actuel des connaissances<sup>31</sup>.

Graphique 6

## Le risque de perte diminue de façon exponentielle en cas d'augmentation de la durée de placement

Selon la part en actions, le risque de perte chute en deçà de 10% au bout de six à huit ans

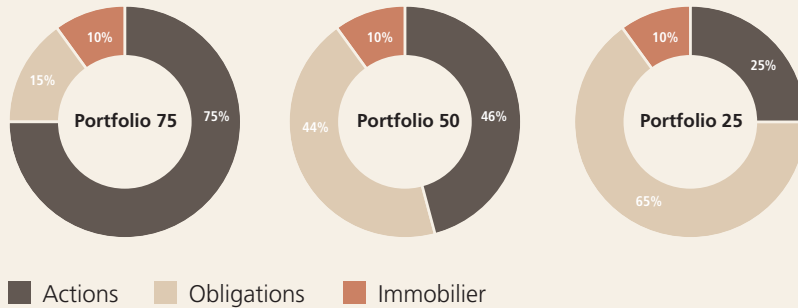


Source: UBS House View Prévoyance, mai 2017

Graphique 7

## Structure possible du portefeuille avec différentes parts d'actions

Risque choisi en fonction de l'âge atteint au commencement de l'épargne-prévoyance, moyennant une probabilité de perte constante



Source: UBS House View Prévoyance, mai 2017

### Des placements optimisés pour la prévoyance vieillesse

Supposons qu'un assuré commence à épargner pour sa prévoyance privée avant l'âge de 45 ans et qu'il alimente cette épargne par des versements réguliers jusqu'à sa retraite, moyennant un risque de perte plafonné à 10%. Dans ce cas, le capital peut être investi aux trois quarts (sous réserve du profil de risque) dans des actions, autrement dit des titres hautement productifs mais également sujets aux fluctuations. Si l'assuré commence à épargner plus tard, il devra choisir une stratégie de placement légèrement moins risquée, afin de maintenir le risque de perte sous la barre des 10%. Entre 45 et 56 ans, la quote-part d'actions pourra atteindre encore pratiquement la moitié du capital. Mais à partir de 57 ans, elle devra être ramenée à un quart du portefeuille (graphique 7). Si l'assuré prend sa retraite après 65 ans ou n'envisage d'utiliser son capital de prévoyance que plus tard, il peut différer de quelques années la réduction de la quote-part d'actions au sein de son portefeuille sans craindre de dépasser le seuil des 10% de risques de perte<sup>32</sup>.

### La discipline comme maître mot

A partir de l'horizon de placement, une stratégie de placement optimale peut être définie selon l'âge de l'assuré. Une bonne stratégie est une stratégie susceptible d'être maintenue en place quel que soit le climat boursier. C'est dire s'il faut une bonne dose de discipline en période de turbulences boursières pour conserver la stratégie choisie et continuer de la mettre résolument en œuvre.

### Biais comportementaux

Les biais comportementaux (en anglais, *behavioral bias*) sont le fruit d'inclinations et d'émotions, qui influent sur nos pensées, nos actes et nos sensations. Notre vie est façonnée par nos expériences. Celles-ci agissent comme un filtre, conscient ou inconscient, chaque fois que nous prenons une décision ou que nous nous forçons une opinion. Elles sont positives quand elles nous protègent, en faisant appel à notre instinct – ce que l'on nomme intuition. Mais elles peuvent aussi se révéler négatives en bloquant notre capacité à intégrer objectivement, dans notre processus décisionnel, toute connaissance nouvelle. C'est le cas lorsque la peur du lendemain nous empêche de planifier les choses sur le long terme. Certaines règles permettent d'identifier et de contrôler ces biais comportementaux.

Or l'humeur des investisseurs est parfois plus volatile que les marchés eux-mêmes. Notre sensibilité aux questions d'argent et de sécurité financière nous pousse souvent à des décisions émotionnelles. Aussi importe-t-il d'être conscient de ces biais comportementaux, qui peuvent sérieusement entamer notre capacité de jugement. Notre « instinct grégaire » nous incite à imiter autrui sans trop nous interroger sur le bien-fondé de l'attitude copiée, un réflexe observé aussi sur les marchés financiers, notamment en période haussière. Il suffit également d'avoir la main heureuse un certain temps pour se croire invincible et prendre des risques inconsidérés. Autre phénomène typiquement humain, la crainte viscérale du manque, qui nous fait ressentir avec bien plus d'acuité une perte insignifiante qu'une joie intense. Autant de raisons qui imposent d'allier rigueur d'analyse, choix stratégique éclairé et mise en œuvre disciplinée.

## LE POINT DE VUE DES ENTREPRISES

En ces temps où l'incertitude sur le devenir de la prévoyance vieillesse gagne du terrain, les employés scrutent avec d'autant plus d'attention les prestations de leur caisse de pension.

De même, le régime de prévoyance professionnelle proposé par l'entreprise contribue de façon significative à l'attractivité d'un poste. Parmi les options envisageables figure le plan de prévoyance 1e.

### Entretien avec Lukas Müller



**Professeur Lukas Müller**  
Université de Saint-Gall

*Lukas Müller (né en 1982) est professeur assistant en Management & Regulation à l'Université de Saint-Gall et vice-directeur de l'Institut of Accounting, Control and Auditing (ACA-HSG). Il a étudié l'économie d'entreprise à l'Université de Saint-Gall et soutenu une thèse sur la présentation comptable des engagements de prévoyance. Il a ensuite travaillé plusieurs années auprès d'un grand prestataire de services de conseil dans le domaine de la prévoyance professionnelle. Il siège notamment au Conseil de fondation de la Caisse de pension de Saint-Gall (sgpk).*

#### Quel intérêt présente une solution 1e aux yeux d'un employeur ?

Le droit de regard sur la stratégie de placement de son avoir de prévoyance, que revendique l'assuré, traduit la personnalisation croissante, qui s'observe depuis quelques années également dans le domaine de la prévoyance professionnelle. L'employeur qui lui offre cette option dispose incontestablement d'un avantage. Sans parler des retombées positives de ces plans 1e sur les bilans des entreprises, notamment au regard des normes comptables internationales, puisqu'ils déchargent les entreprises d'une partie de leurs responsabilités à l'égard des caisses de prévoyance.

#### Ces plans 1e peuvent-ils contribuer à régler, entièrement ou en partie, le problème des subventionnements croisés au sein du 2<sup>e</sup> pilier ?

Trois aspects entrent en ligne de compte : tout d'abord, les plans 1e constituent un gage de transparence. L'assuré qui a choisi sa stratégie de placement en connaissance de cause serait en effet plus à même de déterminer si les gains générés par ses placements lui étaient en partie confisqués pour être réaffectés à d'autres fins. Ensuite, ils reportent une partie des risques sur l'assuré. Celui-ci est désormais libre de choisir sa stratégie de placement et peut ainsi espérer de meilleures performances, mais est aussi exposé aux aléas des marchés boursiers. Enfin, ils empêchent toute redistribution lorsque les rendements sont insuffisants. La plupart des

plans 1e comblent les risques démographiques liés aux prestations, puisqu'ils versent, non pas des rentes de vieillesse, mais des indemnités en capital uniques. Il ne peut donc plus y avoir de redistribution à l'intérieur des plans 1e.

#### Mais les caisses de prévoyance sont des communautés solidaires. Ou n'est-ce plus le cas avec ces plans 1e ?

Si, bien sûr. Mais permettez-moi de préciser les notions de solidarité et de redistribution. On entend par solidarité le fait que tous les assurés d'une caisse de prévoyance forment une communauté et se soutiennent mutuellement lorsque survient un cas de prestation. C'est donc le hasard – ou le destin, si vous préférez – qui décide si un assuré se retrouve dans le rôle du prestataire ou, au contraire, du bénéficiaire de la prestation. La redistribution consiste, en revanche, en un transfert systématique à l'intérieur de la communauté. Les gagnants et les perdants sont connus d'avance. Dans les solutions 1e, le principe de solidarité est garanti par le principe d'assurance, qui est ancré dans la LPP, selon lequel tous les plans de prévoyance doivent inclure une assurance risques couvrant au minimum l'invalidité et le décès. La redistribution est en revanche contraire au système et n'a donc pas lieu d'être.

### **Les aspects comptables importent surtout aux entreprises qui présentent leurs états financiers selon les normes internationales d'information financière (IFRS). Qu'est-ce que la norme IAS 19 et pourquoi entre-t-elle dans le débat sur les plans 1e ?**

A l'intérieur du référentiel IFRS, l'IAS 19 est la norme qui régit la présentation des engagements de prévoyance dans les bilans des employeurs. Or ces règles internationales ne sont pas totalement adaptées aux plans de prévoyance suisses. Conjuguées à l'effondrement actuel des taux d'intérêt, elles provoquent une véritable explosion comptable des engagements à la charge des employeurs. Dans les solutions de prévoyance 1e, les risques à la charge des institutions de prévoyance sont nettement moindres. Ces plans peuvent par conséquent être qualifiés de « régimes à cotisations définies » au sens de l'IAS 19. De manière simplifiée, cela signifie que les employeurs ne sont plus tenus de comptabiliser au bilan les engagements de prévoyance au titre de ces plans et que les comptes s'en trouvent ainsi allégés.

### **Quelles sont les tendances relatives à l'application de l'IAS 19 en Suisse et quel avenir ont, selon vous, les plans 1e ?**

On entend régulièrement dire sur le terrain que les effets induits par l'IAS 19 pourraient amener les employeurs à réduire les prestations des plans de prévoyance. Ces craintes me paraissent exagérées. Il est tout à fait probable que l'IAS 19 ait des retombées, positives comme négatives. Mais la présentation des comptes n'en sera, a priori, que rarement l'élément déclencheur. Objectivement, il n'y a là rien à redire : il est somme toute légitime qu'un employeur soutienne, en matière de prévoyance, des changements qui sont susceptibles d'avoir une incidence positive sur son bilan. L'important est que les représentants des employés au conseil de fondation connaissent ces mécanismes et s'opposent à toute évolution incompatible avec leurs intérêts. Or dans le cas des plans 1e, il n'y a, à mes yeux, aucune incompatibilité. Raison pour laquelle ces plans me semblent avoir de beaux jours devant eux.

### **Les chiffres montrent que peu d'entreprises proposent des solutions de prévoyance 1e. Comment expliquez-vous cela ?**

Premièrement, ces plans de prévoyance n'ont vraiment de sens que depuis la modification de la loi sur le libre passage entrée en vigueur début octobre 2017. Ils ont

certes été mis en place antérieurement çà et là, mais les règles alors en vigueur les rendaient étrangers au système. Je pense qu'il faudra attendre quelque temps encore avant que d'autres entreprises rejoignent le mouvement. Deuxièmement, on ne saurait sous-estimer le degré de complexité d'une telle solution de prévoyance. Mettre en place sa propre fondation 1e occasionne des frais importants, et le nombre d'assurés concernés reste plutôt limité. Ces plans, qui ne peuvent, aujourd'hui encore, être proposés qu'à un cercle restreint d'assurés en raison du salaire minimum à l'entrée, nécessitent de gros moyens.

### **Quels sont les aspects que les entreprises doivent prendre en compte lors de la conception de plans 1e ?**

L'entreprise doit en premier lieu s'orienter vers les besoins de ses assurés, faute de quoi il ne lui sera pas possible de garantir l'attractivité de l'emploi. Si l'on considère la réglementation d'un point de vue comptable, il convient – d'après la doctrine – de remplir trois conditions : les risques de placement sont entièrement supportés par les assurés, les prestations de vieillesse ne sont pas versées sous forme de rente mais sous forme de capital, et les prestations de risque en cas d'invalidité et de décès sont entièrement réassurées. Si et seulement si toutes ces conditions sont réunies, alors le plan pourra être qualifié de « régime à cotisations définies » selon IAS 19 et avoir une incidence positive sur le bilan.

### **En guise de conclusion, jetons un regard sur l'avenir : qu'est-ce qui pourrait inciter les entreprises à conférer à leurs employés davantage de liberté dans le choix de leur stratégie de placement, voire de leur caisse de pension ?**

Comme je l'ai déjà dit, la personnalisation du régime de prévoyance professionnelle est devenue un besoin, que l'entreprise peut satisfaire via un plan 1e, ou ne serait-ce qu'en lui proposant des cotisations d'épargne à choix. Mais cela ne va pas sans risques. Car cette personnalisation accrue génère forcément des disparités et, bien souvent, une certaine complexité dans un domaine qui n'est déjà pas très facile à appréhender. Par ailleurs, la prévoyance professionnelle fait face à des défis de taille qui demeurent entiers, tels que le taux de conversion minimal LPP trop élevé. Aussi serions-nous bien avisés de remplir nos obligations centrales, avant de discuter plus amplement des options.



## LE POINT DE VUE DES CAISSES DE PRÉVOYANCE

Toute caisse de prévoyance qui souhaite proposer des plans 1e doit respecter les principes fondamentaux de la prévoyance professionnelle. A cet égard, une importance particulière doit être accordée aux principes de collectivité et d'égalité de traitement. Un collectif est un groupe d'assurés constitué sur la base de critères objectifs. Le principal critère de formation d'un collectif 1e consiste dans le fait que le plan de prévoyance 1e n'assure que les parts de salaires supérieures à une fois et demie le montant-limite supérieur fixé par la LPP (soit actuellement les parts supérieures à 126 900 CHF). Quant au principe d'égalité de traitement, il rend obligatoires la participation de tous les membres du collectif et la possibilité pour tous les membres de choisir une stratégie de placement dans le domaine 1e. Les caisses de prévoyance sont également tenues d'offrir un soutien approprié et

exhaustif aux assurés lors du choix de leur stratégie de placement, ce qui occasionne pour elles un surcoût considérable dans le domaine du conseil. La mise sur pied d'une fondation 1e entraîne elle aussi un surcroît de charges administratives, car il est nécessaire de créer une unité séparée et d'adapter les règlements.

L'activité d'une caisse de prévoyance classique s'accompagne d'un certain nombre de risques de base, parmi lesquels le risque de placement, le risque de longévité, les risques de décès et d'invalidité de l'assuré ainsi que des risques opérationnels propres. Les plans de prévoyance 1e ont pour effet de modifier certains d'entre eux, et en premier lieu le risque de placement. Dans une caisse de prévoyance dite enveloppante, ce risque est principalement à la charge de l'assurance. Si les placements effectués par l'assurance ne produisent pas les rendements escomptés, c'est à elle qu'il incombe de supporter les pertes. A ceci près qu'en cas de pertes trop impor-





tantes, les assurés risquent eux aussi d'être mis à contribution, par exemple en voyant la rémunération de leur avoir de vieillesse diminuer, en étant contraints de verser des cotisations d'assainissement ou, dans les cas extrêmes, en subissant des réductions de rente. En revanche, avec les plans de prévoyance 1e, le risque de placement est assumé par les assurés. Cela est justifié, car en choisissant leur stratégie de placement, les assurés choisissent également les risques qui vont de pair, raison pour laquelle ils doivent assumer la responsabilité de leurs décisions de placement.

Autre risque majeur pour une caisse de prévoyance : la longévité de ses assurés. En fixant le taux de conversion<sup>33</sup>, l'assurance tente d'évaluer l'espérance de vie de ses assurés, autrement dit le nombre moyen d'années pendant lequel la caisse de prévoyance devra verser une rente. Pour simplifier, représentons-nous l'avoir de vieillesse de chaque assuré sous la forme d'un gâteau. Le taux de conversion détermine la taille des parts (les rentes annuelles). Si l'assuré dépasse l'espérance de vie statistique, autrement dit s'il a déjà englouti tout son gâteau, il continuera malgré tout à percevoir les mêmes rentes. En temps normal, le nombre d'assurés dépassant l'espérance de vie statistique et le nombre de ceux qui ne l'atteignent pas se compensent mutuellement, de sorte que l'assurance peut redistribuer les restes du gâteau à d'autres assurés. Mais avec l'allongement de la durée de vie et la proportion croissante d'assurés atteignant un âge avancé, l'assurance peut se retrouver dans une situation financière délicate. Les plans de prévoyance 1e ne sont pas soumis à ce risque de longévité, car l'avoir de vieillesse n'est pas versé sous la forme d'une rente mais d'une indemnité en capital unique.

Certes, les plans 1e ne permettent pas d'éliminer les risques de décès et d'invalidité des assurés encore en activité à la charge des caisses de prévoyance. Ces dernières ont en effet l'obligation légale de couvrir ces risques en vertu du principe d'assurance, et ce y compris dans le régime hors obligatoire<sup>34</sup>. Elles peuvent néanmoins les écarter par le biais de la réassurance. Restent les risques opérationnels (p. ex. les pertes découlant d'erreurs de gestion interne), qui demeurent incompressibles avec ou sans plan de prévoyance 1e.

Toute caisse de prévoyance qui entend proposer des plans 1e doit assurer la partie de salaire concernée au sein d'une structure séparée et juridiquement autonome. Cette organisation nécessite deux unités de prévoyance distinctes, une pour les salaires relevant des régimes obligatoire et surobligatoire jusqu'à concurrence du seuil de salaire 1e actuellement fixé à 126 900 CHF, et une autre pour le régime hors obligatoire, autrement dit la partie de salaire supérieure au seuil de salaire 1e. Une telle séparation comporte des risques pour la stabilité financière de la caisse de prévoyance, quelle que soit la forme revêtue par les plans de prévoyance 1e.

Pour satisfaire aux dispositions réglementaires relatives au régime obligatoire dans le 2<sup>e</sup> pilier, la plupart des caisses sont contraintes d'opérer une double redistribution en interne. La première est une redistribution intergénérationnelle, également qualifiée de subventionnement croisé, et consiste en un transfert financier entre générations. Les rendements dégagés par le capital des actifs sont utilisés pour financer les rentes en cours. On parle alors de financement par répartition déguisé. La deuxième redistribution est intragénérationnelle et s'opère généralement des assurés à haut revenu vers les assurés à bas revenu. Pour satisfaire par exemple à l'exigence légale du taux d'intérêt minimal (1,0% actuellement) dans le régime obligatoire, la caisse de prévoyance est amenée à puiser dans la rémunération de l'avoir de prévoyance, voire, dans les cas extrêmes, dans l'avoir de prévoyance lui-même. En introduisant une subdivision de l'assurance en un régime (sur-)obligatoire et un régime 1e hors obligatoire, les plans de prévoyance 1e font perdre aux caisses de prévoyance une part non négligeable du capital affecté à la redistribution inter- et intragénérationnelle.

A titre d'exemple, le graphique 8 simule l'évolution de la fortune d'une caisse de prévoyance de taille moyenne avec et sans plans de prévoyance 1e. Cette simulation vise à montrer dans quelle mesure les caisses de prévoyance dépendent des avoirs de prévoyance 1e pour retarder, voire empêcher, par le biais de la redistribution, des mesures d'assainissement d'un autre ordre. En réalité, l'ampleur des besoins de redistribution varie considérablement. La simula-

tion proposée n'en reflète pas moins la trajectoire type d'une caisse de prévoyance. La caisse connaît tout d'abord une phase de développement, qui dure une bonne quarantaine d'années : la majorité des assurés sont des cotisants et la fortune de la caisse croît à un rythme soutenu. Durant cette phase, une même génération d'assurés verse des cotisations tout au long de sa vie active.

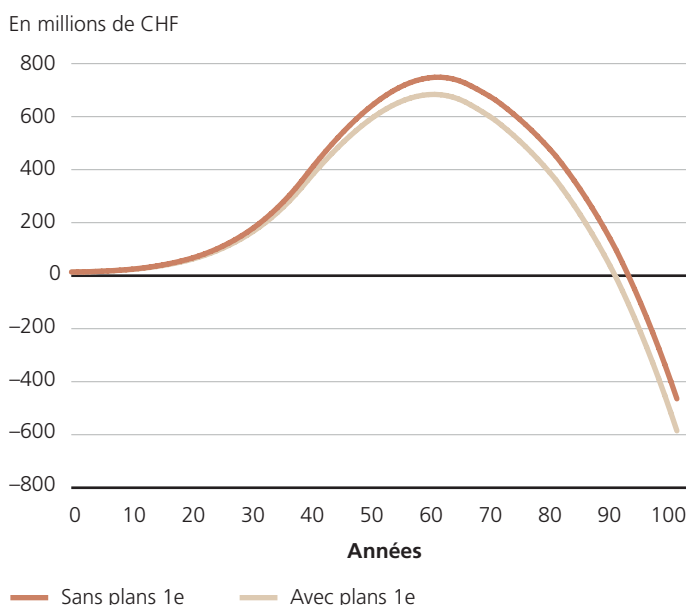
La prévoyance professionnelle suisse est en pleine phase de développement, et ce depuis l'entrée en vigueur de la loi fédérale sur la prévoyance professionnelle vieillesse, survivants et invalidité (LPP) en 1985, ainsi qu'en témoignent les statistiques des caisses de pension. En 2015, leurs recettes cumulées se sont montées à 68,2 milliards de CHF, contre seulement 53,47 milliards de CHF de dépenses, soit un résultat comptable positif<sup>35</sup>. Cet excédent engrangé durant la phase de développement ne saurait toutefois détourner l'attention du problème du subventionnement croisé et des besoins de réforme du 2<sup>e</sup> pilier.

Une fois la phase de développement de 40 ans arrivée à son terme, la simulation montre que le rapport entre les cotisants et les bénéficiaires de prestations commence à s'inverser et que la fortune de la caisse enregistre une croissance moins vigoureuse. Encore 22 années supplémentaires et une même génération aura été pour la première fois assurée toute sa vie durant (vie active + retraite) auprès de l'institution de prévoyance. La charge financière qui pèse sur la caisse de pension ne cesse de croître du fait de l'augmentation continue de l'espérance de vie, qui rallonge la période de versement des rentes. Pour finir, les dépenses de la caisse de prévoyance dépassent durablement ses recettes et sa fortune est totalement absorbée. Dans l'exemple présenté, la caisse de prévoyance ne procède à aucune adaptation de son règlement et ne prend aucune mesure d'assainissement pour lutter contre la dégradation de sa situation financière.

Le graphique 8 montre également la trajectoire de la même caisse de prévoyance en cas de séparation entre le collectif 1e, d'une part, et le régime obligatoire et surobligatoire, d'autre part. Dans ce scénario avec plans 1e, la courbe de la fortune de la caisse évolue en permanence en

Graphique 8

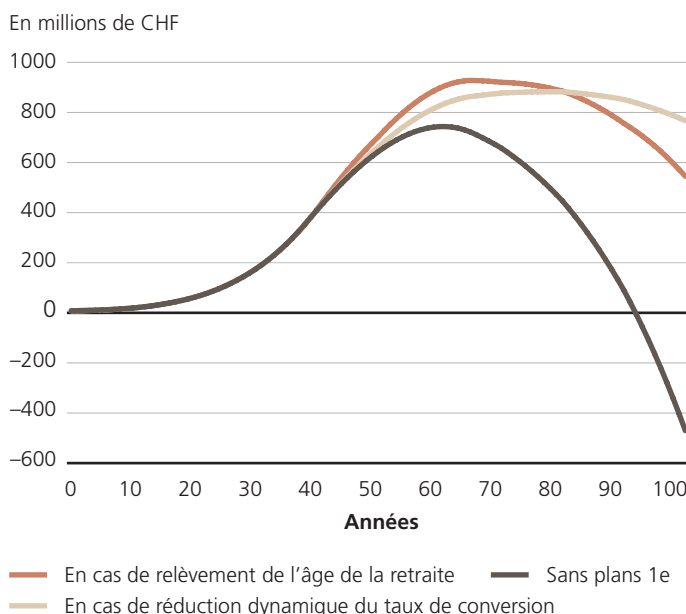
Evolution dans le temps de la fortune de la caisse de pension prise pour exemple, avec et sans plans 1e



Source : UBS, calculs internes d'après l'enquête sur la structure des salaires 2014 de l'OFS

Graphique 9

Evolution dans le temps de la fortune de la caisse de prévoyance prise pour exemple, sans plans 1e et en cas d'ajustement du taux de conversion et de l'âge de la retraite



Source : UBS, calculs internes d'après l'enquête sur la structure des salaires 2014 de l'OFS

deçà de la courbe du scénario sans plans 1e. Etant donné que les avoirs affectés au subventionnement croisé et plus particulièrement à la redistribution intragénérationnelle sont moins importants, la fortune de la caisse se tarit plus rapidement. Conclusion, séparer le capital 1e accentue le besoin d'assainissement d'une caisse de prévoyance.

Dans la pratique, toute caisse de prévoyance adapte son règlement en cas de dégradation durable des conditions de financement ; de même, le législateur réagit face à toute mise en danger du système. La stabilisation financière peut passer par un ajustement du taux de conversion, une modification des rentes ou le relèvement de l'âge de la retraite. C'est ce qui ressort de la simulation présentée au graphique 9 : la situation des institutions de prévoyance s'améliore en cas de réduction du taux de conversion ou de relèvement de l'âge de la retraite. Les deux facteurs évoluent de manière

dynamique : l'âge de la retraite est rehaussé à concurrence de la moitié de l'espérance de vie gagnée sur la même période. Quant au taux de conversion, il diminue de 0,1% tous les deux ans, passant de 6,8% à 5,1%. Les deux scénarios sont calculés indépendamment l'un de l'autre.

Nombreux sont les facteurs qui déterminent si, et dans quelle mesure, l'introduction de plans de prévoyance 1e aura des répercussions sur la fortune d'une caisse de pension. Le premier d'entre eux est la structure des revenus des assurés. L'ampleur de ces retombées dépend essentiellement de la part de la fortune appelée à sortir de la fortune initiale de la caisse de pension. Plus cette part est importante, plus les solutions de prévoyance 1e auront un impact négatif sur le financement du régime (sur-)obligatoire. Parmi les autres facteurs, citons la pyramide des âges, l'espérance de vie ou encore le rendement du capital obtenu par la caisse de prévoyance.

## Hypothèses de départ de la microsimulation dynamique (graphiques 8 et 9)

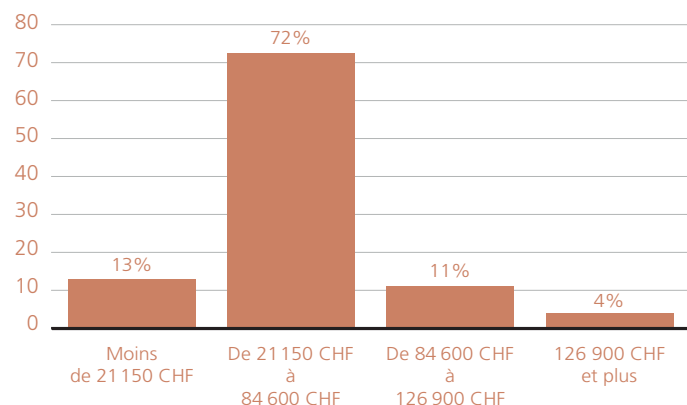
- Caisse de prévoyance enveloppante – Salariés assurés de 25 à 65 ans
- 100 nouveaux assurés par an
- Revenus déterminés pour chaque classe d'âge sur la base de la structure statistique des salaires en Suisse (graphique 10)
- Espérance de vie fixée à 85 ans pour la première classe d'âge en début de simulation, étant précisé que cette valeur est susceptible d'augmenter au début pour chaque classe d'âge suivante
- Allongement linéaire de l'espérance de vie d'un an tous les dix ans pour tous les assurés
- Avoirs de vieillesse rémunérés à hauteur du taux d'intérêt minimum légal de 1%
- Taux de conversion de 6,8% pour le calcul de la rente annuelle
- Rendement du capital de la caisse de prévoyance correspondant à 3,0%

- Frais estimés à 1000 CHF par assuré et par an<sup>36</sup>
- Progression de 1% par an des salaires des actifs et des frais par assuré.

Graphique 10

### Répartition des revenus au sein de la caisse de pension prise pour exemple

Répartition moyenne des revenus en Suisse



Source : UBS, calculs internes d'après l'enquête sur la structure des salaires 2014 de l'OFS

## Le point de vue des fondations collectives Entretien avec Isabelle Amschwand (Trianon) et Alain Grand (Gemini)



**Isabelle Amschwand**  
Trianon

*Isabelle Amschwand est depuis 2013 gérante d'affaires chez Trianon SA. Elle a auparavant dirigé Towers Watson à Lausanne pendant plus de six ans et travaillé en tant que directrice adjointe auprès de l'autorité de surveillance des caisses de pension (OFAS) ainsi qu'en tant que juriste auprès de l'administration fiscale du canton de Berne et dans la gestion fiduciaire. Elle est titulaire d'une maîtrise universitaire en droit (MLaw) de l'Université de Lausanne.*

*La fondation collective Trianon (FCT) a été fondée en 1998 à Genève. Grâce à sa flexibilité, son indépendance et une architecture ouverte FCT offre des solutions de prévoyance sur mesure aux entreprises de toute taille. Au 1.1.2018 la fondation comptait pas moins de 15 362 assurés.*

### Pourquoi proposez-vous des solutions de prévoyance 1e ?

**Gemini :** Codécision et personnalisation sont désormais les maîtres-mots de la prévoyance professionnelle. Or notre qualité de fondation collective indépendante nous offre toute la souplesse nécessaire en matière d'investissements pour proposer des solutions 1e.

**Trianon :** La FCT et la FCT 1e visent à offrir des solutions de prévoyance flexibles, qui couvrent l'éventail complet des prestations destinées aux caisses de pension (hormis l'assurance complète) et permettent de relever les défis, actuels et futurs, de la prévoyance professionnelle. Ces solutions sont aménagées de façon à octroyer aux assurés comme aux employeurs affiliés la plus grande liberté de choix possible, dans le respect du cadre réglementaire.

### Combien d'entreprises affiliées chez vous proposent des solutions 1e à leurs collaborateurs ?

**Gemini :** Le nombre de nos clients dans le domaine de la prévoyance 1e est modeste, dans la mesure où nous n'avons nous-mêmes investi ce secteur que depuis peu. La diffusion plutôt limitée des plans 1e tient probablement à l'absence, jusqu'à fin août 2017, de bases juridiques appropriées.



**Alain Grand**  
Gemini

*Alain Grand est responsable de la distribution de GEMINI Fondation collective depuis 2016. Il a travaillé, pendant huit ans, au sein de Swiss Life Cooperations et a dirigé, durant dix ans, le département assurances-vie d'AXA. Licencié en droit, il est également titulaire d'un MBA de l'Université de Lausanne.*

*La GEMINI Fondation collective a été créée en 1977. Elle est implantée à la fois à Zurich et à Lausanne. Pas moins de 316 sociétés et 26 383 assurés lui sont actuellement affiliés. Le volume des actifs sous gestion s'élève à environ 4,7 milliards de CHF. GEMINI Fondation collective 1e a été fondée en 2018.*

**Trianon :** Actuellement, notre portefeuille se compose de 27 clients, qui offrent des solutions 1e à quelque 1200 assurés.

### Constatez-vous, depuis la modification de la législation, une recrudescence de la demande de solutions 1e ?

**Gemini :** De nombreuses entreprises ont attendu que la sécurité juridique soit garantie, ce qui est le cas depuis la modification de la loi sur le libre passage. Ce qui explique le regain d'intérêt sensible de nos clients comme de nos partenaires.

**Trianon :** L'intérêt pour les plans de prévoyance 1e devrait gagner du terrain, car ils apportent plus de souplesse aux assurés et une alternative viable à la réduction des prestations aux entreprises confrontées au problème du sous-financement structurel des rentes.

### Quel bilan tirez-vous à ce jour de cette solution de placement au vu des réactions de leurs destinataires ?

**Gemini :** Les assurés voient dans le libre choix de la stratégie de placement un avantage indéniable. Mais nombre d'entre eux doivent encore s'habituer à l'idée d'assumer la gestion d'une partie de leurs fonds de

prévoyance. Nous les épaulons dans cette tâche en leur proposant un processus de placement aussi abouti qu'intelligible.

**Trianon :** Ils réagissent très bien. Nous communiquons en permanence, en toute clarté et en toute transparence, comme le veut le législateur. En même temps, les assurés sont mieux conseillés et donc mieux armés pour appréhender le domaine de la prévoyance professionnelle.

#### Quelle est la stratégie de placement préférée des assurés ?

**Gemini :** La plupart d'entre eux privilégient les stratégies comportant au moins 30% d'actions. Près d'un tiers choisit une stratégie à faibles risques, qui investit la totalité des fonds sur les marchés monétaires.

**Trianon :** Tout dépend en fait des entreprises et des profils de risque des assurés.

#### Comment informez-vous les assurés des risques inhérents aux plans de prévoyance 1e ?

**Gemini :** Avant d'opter pour une stratégie de placement, nos assurés remplissent un questionnaire en ligne sur leur propension et leur aptitude au risque. Il en résulte un profil de risque assorti d'un éventail de stratégies de placement adaptées.

**Trianon :** Suivi, clarté des explications et simulations en ligne sont autant de composantes essentielles du processus d'information. Nous organisons également des réunions afin de délivrer à nos assurés des informations correctes.

#### Comment évaluez-vous le taux de pénétration des solutions 1e sur le marché de la prévoyance ?

**Gemini :** Parce qu'elle est une thématique encore relativement nouvelle, la prévoyance 1e suscite de gros besoins d'informations, tant à l'égard des entreprises que des assurés. A ce titre, nous appliquons le principe suivant : plus le collectif 1e est important, plus les besoins d'information sont importants.

**Trianon :** Nous proposons des solutions 1e depuis 2008 et nous avons tiré des enseignements des expériences et des bonnes pratiques engrangées dans le monde anglo-saxon suite à la crise de 2008, notamment en matière de transparence et de satisfaction des assurés. Nous ne pouvons que nous féliciter qu'un nombre croissant de preneurs d'assurance assument le choix de leur stratégie de placement.

#### Quels sont, du point de vue de la fondation collective et des assurés, les avantages et inconvénients d'une solution de prévoyance 1e ?

**Gemini :** Les solutions 1e nous donnent plus de latitude pour offrir des prestations de prévoyance alliant souplesse et innovation. Nos assurés peuvent dès lors choisir une stratégie adaptée à leur situation personnelle et qui leur procure de meilleurs rendements, tout en supportant néanmoins les risques liés au marché des capitaux.

**Trianon :** Le législateur a accompli un grand pas en avant en définissant clairement le champ des possibles. Même si la nécessité d'accorder encore plus de souplesse se fait déjà sentir. Les plans 1e permettent aux assurés d'opter pour une stratégie compatible avec leur profil de risque et de participer aux plans de prévoyance de leur entreprise. Ils procurent aux employeurs des alternatives intéressantes pour réduire les risques économiques et structurels encourus, sans pour autant mettre en péril les avantages de la prévoyance professionnelle.

#### Quelles modifications légales attendez-vous tant pour les plans 1e qu'en termes de responsabilisation des assurés ?

**Gemini :** Il reste encore à déterminer la part de la prestation de libre passage transférable dans un plan 1e. Autre impératif : informer de manière exhaustive les destinataires sur les opportunités comme sur les risques. C'est pourquoi nous réclamons plus de clarté sur l'étendue du devoir d'information incombant aux fondations collectives à l'égard des assurés concernant les risques de placement.

**Trianon :** Le législateur pourrait accorder plus de souplesse lors du versement des prestations de plans 1e, de façon que les assurés puissent déterminer l'horizon de leurs placements et, notamment, les conserver en cas de repli des marchés. L'avenir de la prévoyance professionnelle doit, en règle générale, être placé sous le signe du changement et de la flexibilité, afin de répondre aux besoins que créeront inmanquablement les nouveaux modèles d'organisation du travail.

# Notes de bas de page

- <sup>1</sup> Il convient toutefois de vérifier, avant tout rachat, la santé financière et la capacité de paiement de la caisse de pension concernée sur le long terme.
- <sup>2</sup> Art. 1, al. 1, LPP « But »
- <sup>3</sup> compenswiss Fonds de compensation AVS/AI/APG, communiqué de presse du 08.02.2018
- <sup>4</sup> Le taux d'intérêt applicable au capital de vieillesse épargné est appelé taux d'intérêt technique, le taux d'intérêt servi sur l'avoir de vieillesse cumulatif est le taux d'intérêt minimal tel que régi à l'art. 12 OPP 2. Si le taux d'intérêt technique est supérieur au taux d'intérêt minimal, les retraités perçoivent un rendement garanti plus élevé sur leur capital de prévoyance que les actifs sur l'avoir de vieillesse épargné.
- <sup>5</sup> OCDE : « Pension Markets in Focus », 2017
- <sup>6</sup> Il peut s'agir d'un compte de titres ou d'un compte à intérêts. Certains prestataires le proposent également en combinaison avec une assurance.
- <sup>7</sup> Les preneurs de prévoyance affiliés à une caisse de pension peuvent verser actuellement jusqu'à 6768 CHF par an dans le pilier 3a. Les preneurs de prévoyance non affiliés à une caisse de pension peuvent verser chaque année jusqu'à 20% de leur salaire net, le plafond étant fixé actuellement à 33 840 CHF.
- <sup>8</sup> L'Association prévoyance suisse (VVS) défend les intérêts des fondations de libre passage ainsi que des institutions du pilier 3a et de leurs clients. L'un des auteurs, Emmanuel Ullmann, est secrétaire général de l'association.
- <sup>9</sup> Hypothèses : versement obligatoire dans le 2<sup>e</sup> pilier et versement maximum dans le 3<sup>e</sup> pilier entre 25 et 64 ans, de 1978 à 2017 (de 1978 à 1985 : mêmes conditions qu'en 1985), salaire annuel moyen de 84 600 CHF ; taux de conversion LPP de 6,8%, taux d'intérêt minimal LPP sur les 2<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup> piliers, versement dans le 3<sup>e</sup> pilier effectué en début d'année, 3<sup>e</sup> pilier perçu sous forme de capital, dégageant un rendement de 3% pendant la durée de la rente, espérance de vie estimée à 84 ans, montants avant impôts.
- <sup>10</sup> Art. 81 LPP « Déduction des cotisations »
- <sup>11</sup> Tout comme le capital de prévoyance obligatoire, le capital 1e bénéficie lui aussi d'une taxation allégée lors du retrait comparé au versement sous forme de rentes. Le taux d'imposition varie en fonction du canton et du montant perçu.
- <sup>12</sup> Selon l'art. 1e OPP 2, l'assuré peut avoir le libre choix de la stratégie de placement pour la partie de son salaire supérieure à une fois et demie le montant-limite supérieur. Conformément à l'art. 8, al. 1, LPP, le montant-limite supérieur s'élève actuellement à 84 600 CHF ; l'art. 1e s'applique donc à tout salaire supérieur ou égal à 126 900 CHF.
- <sup>13</sup> L'art. 15 LFLP « Droits de l'assuré dans le système de la primauté des cotisations » et l'art. 17 LFLP « Montant minimum versé lors de la sortie d'une institution de prévoyance » exigeaient des institutions de prévoyance qu'elles garantissent à la sortie l'ensemble des versements effectués ; en d'autres termes, le risque de placement était entièrement assumé par la caisse de pension.
- <sup>14</sup> L'entreprise qui a fondé la caisse de pension ou s'y est affiliée remplit le rôle de sponsor.
- <sup>15</sup> L'art. 19a LFLP « Droits en cas de choix de la stratégie de placement par l'assuré » est entré en vigueur le 1<sup>er</sup> octobre 2017 ; il libère les institutions de prévoyance des obligations visées aux art. 15 et 17 LFLP en ce qui concerne les plans de prévoyance 1e.
- <sup>16</sup> C'est au conseil de fondation de décider, à la demande de l'employeur, si le capital de prévoyance déjà existant est transféré rétroactivement au sein de la fondation 1e.
- <sup>17</sup> Art. 2, al. 1, LPP « Assurance obligatoire des salariés et des chômeurs »
- <sup>18</sup> Art. 8, al. 1, LPP « Salaire coordonné »
- <sup>19</sup> Conformément à l'art. 79b, al. 1, LPP, l'institution de prévoyance fixe le salaire assuré dans son règlement. Aux termes de l'art. 79c LPP, celui-ci est limité au décuple du montant limite supérieur.
- <sup>20</sup> Art. 71, al. 1, LPP « Administration de la fortune »
- <sup>21</sup> Swisscanto : étude sur les caisses de pension en Suisse en 2017
- <sup>22</sup> Art. 1e OPP 2 « Choix des stratégies de placement »
- <sup>23</sup> Art. 19a, al. 1, LFLP « Droits en cas de choix de la stratégie de placement par l'assuré »
- <sup>24</sup> Art. 53a OPP 2 « Placements à faible risque »
- <sup>25</sup> Art. 1e, al. 3, OPP 2 « Choix des stratégies de placement »
- <sup>26</sup> Art. 19a LFLP « Droits en cas de choix de la stratégie de placement par l'assuré »
- <sup>27</sup> Art. 4, al. 2, LFLP « Maintien de la prévoyance sous une autre forme »
- <sup>28</sup> Sont applicables la section 5a LFLP « Divorce et dissolution judiciaire du partenariat enregistré », le chapitre III CC « Des effets du divorce » ainsi que les art. 280 à 281 CPC.
- <sup>29</sup> L'art. 1h de la section 5 OPP 2 « Principe d'assurance » dispose que le montant total des cotisations doit être affecté à hauteur de 6% au financement des prestations relevant de la couverture des risques de décès et d'invalidité.
- <sup>30</sup> CIO Capital Market Assumptions (CMAs)
- <sup>31</sup> Le concept est expliqué en détail dans la brochure *UBS House View Prévoyance*.
- <sup>32</sup> A noter cependant qu'il importe d'adapter la stratégie en cas de réduction de l'horizon de placement ; voir la brochure *UBS House View Prévoyance* pour plus de précisions sur la stratégie de placement et la méthodologie à appliquer.
- <sup>33</sup> Dans le cas d'une caisse de pension enveloppante, le taux de conversion se compose du taux de conversion LPP obligatoire et du taux de conversion surobligatoire fixé par la caisse de prévoyance.
- <sup>34</sup> Art. 1h OPP 2 « Principe d'assurance »
- <sup>35</sup> Statistique des assurances sociales suisses 2017, page 62
- <sup>36</sup> Swisscanto : étude sur les caisses de pensions en Suisse en 2017



# Glossaire

**1e** : fait référence à l'article 1e de l'ordonnance OPP 2, qui définit les modalités relatives au libre choix de la stratégie de placement dans la prévoyance professionnelle.

**3a** : partie du 3<sup>e</sup> pilier au sein du système de prévoyance suisse. Un compte 3a permet aux personnes actives d'alimenter volontairement, tout en bénéficiant d'exonérations fiscales, leur avoir de prévoyance à concurrence d'un plafond annuel (actuellement de 6768 CHF pour les assurés affiliés à une caisse de pension et de 33 840 CHF pour les assurés non affiliés, sachant que ce plafond ne peut dépasser 20% du revenu net).

**Avoir de vieillesse** : capital épargné, dans la prévoyance professionnelle, au moyen des cotisations salariales et des rendements.

**Assurance-vieillesse et survivants (AVS)** : principal pilier de la prévoyance vieillesse et survivants en Suisse (1<sup>er</sup> pilier). L'AVS est obligatoire et a pour but de couvrir les besoins vitaux d'une personne assurée en cas de retraite ou de décès.

**Ratio de personnes âgées** : rapport entre l'effectif des plus de 65 ans et celui des 20 à 65 ans, exprimé pour 100 personnes actives.

**Part hors obligatoire** : partie de salaire assurée excédant une fois et demie le montant-limite supérieur du salaire obligatoirement assuré, soit actuellement 126 900 CHF et plus.

**Primauté des cotisations** : plan de prévoyance dans le cadre duquel les employeurs et/ou les employés versent régulièrement des cotisations (retenues sur le salaire brut) auprès d'une caisse de pension agréée. Des rentes régulières ou des versements en capital sont prélevés sur le capital de prévoyance constitué et sur les revenus qu'il produit. Dans la mesure où ces versements dépendent de la rentabilité du capital versé, le système de la primauté des cotisations offre à l'employé une sécurité de revenus moindre qu'un plan de prévoyance en primauté des prestations. L'employé supporte donc le risque de placement et le risque de longévité.

**Loi fédérale sur la prévoyance professionnelle vieillesse, survivants et invalidité (LPP)** : cette loi constitue le 2<sup>e</sup> pilier du système de prévoyance suisse. Elle a été adoptée le 25 juin 1982 en complément au 1<sup>er</sup> pilier.

**Degré de couverture** : rapport entre les engagements de la caisse de pension et sa fortune de prévoyance. Indicateur du degré de sécurité offert par la caisse.

**Espérance de vie** : valeur statistique indiquant la durée de vie moyenne des différentes classes d'âge constituant une population donnée. Elle est généralement calculée à la naissance.

**Primauté des prestations** : plan de prévoyance dans le cadre duquel l'employeur ou un autre prestataire garantit, à compter du départ à la retraite, une rente et/ou un versement unique. Les prestations servies sont en règle générale prédéfinies au moyen d'une formule qui tient compte de l'évolution du salaire, de la durée d'emploi et de l'âge de l'employé. Elles ne sont pas directement liées aux cotisations individuelles et aux rendements du capital. Le risque financier est essentiellement supporté par l'employeur ou le prestataire du plan de prévoyance.

**Part obligatoire** : partie du salaire définie par la loi et assurée dans le cadre du 2<sup>e</sup> pilier ; elle est actuellement comprise entre 24 675 CHF et 84 600 CHF.

**Rente** : flux financier périodique, soit temporaire soit courant jusqu'au décès du bénéficiaire.

**Intérêt technique** : variable comptable qui permet d'actualiser le capital de prévoyance en fonction des revenus escomptés dans le futur et de le provisionner en vue du financement des prestations de rente.

**Part surobligatoire** : partie de salaire assurée excédant jusqu'à une fois et demie le montant-limite supérieur du salaire obligatoirement assuré et comprise actuellement entre 84 600 CHF et 126 900 CHF.

**Taux de conversion** : pourcentage selon lequel le capital épargné est converti en une rente de vieillesse annuelle. Il est fixé par l'art. 14, al. 2, LPP.

**Biais comportementaux (en anglais, *behavioral biases*)** : inclinations et émotions qui influent sur nos pensées, nos actes et nos sensations.

**Risque de perte (en anglais, *shortfall risk*)** : risque de ne pas atteindre l'objectif de préservation du patrimoine recherché lors d'un investissement unique.

Cette brochure est une publication marketing qui n'est pas soumise aux dispositions légales relatives à l'indépendance de l'analyse financière. Elle a été établie à titre purement informatif et ne constitue en aucun cas une recommandation, une proposition, une offre ou une incitation à produire une offre. Avant de prendre une décision, faites appel à un conseiller professionnel.

Les informations contenues dans la présente publication ont fait l'objet de recherches approfondies. Toutefois, leur exactitude ne saurait être garantie. Les appréciations et opinions présentées peuvent s'écarter de la position officielle d'UBS SA.

Veillez noter qu'UBS se réserve le droit de modifier ses prestations, ses produits et ses prix à tout moment et sans préavis.

Certains produits et services font l'objet de restrictions juridiques et ne peuvent donc être offerts sans limitation au niveau international.

La reproduction totale ou partielle sans autorisation d'UBS est interdite.

© UBS 2018. Le symbole des clés et UBS font partie des marques protégées et non protégées d'UBS. Tous droits réservés.