

Le Mensuel d'AGEFI Luxembourg

Monthly report of AGEFI Luxembourg

Mensuel : Edition de novembre 2005

Rubrique : Plan et Fonds de Pension

Titre : Deuxième pilier, plus proche du premier ou du troisième ?

Article : Les droits d'un employé aux avantages découlant du régime de pension complémentaire de l'entreprise où il travaille engagent la responsabilité de celle-ci au même niveau que les obligations légales en matière de salaire et de prélèvements sociaux et fiscaux : selon ce point de vue nous sommes donc plus proche du premier pilier. Par contre, les cotisations sont versées à des organismes de gestion du secteur privé alors que les cotisations du premier pilier sont versées à des institutions publiques. La gestion se rapproche donc de la gestion des assurances pension comprenant essentiellement des composantes individuelles et donc des techniques du troisième pilier.

Depuis des années, nous scandons le même refrain: "Ne confondons pas la gestion d'un plan de pension et la gestion du véhicule de financement."

Le plan de pension est régi par le "Règlement du Plan" qui décrit les droits à pension complémentaire des employés ainsi que les conditions à remplir pour en bénéficier. Ce règlement fait partie intégrante du contrat d'emploi. De ce règlement découle l'obligation pour l'entreprise de verser les cotisations adéquates à l'organisme de son choix qui sera chargé d'en assurer la gestion, organisme que nous appelons véhicule de financement, tel que, par exemple, une compagnie d'assurances offrant des contrats de groupe ou un fonds de pension autonome. La charnière entre le plan de pension et le véhicule de financement est donc le paiement de la cotisation. En amont de celui-ci, comme pour le paiement des charges sociales, la responsabilité incombe à l'entreprise. En aval de celui-ci, c'est l'organisme chargé de la gestion jusque et y compris le paiement des prestations qui en assure la responsabilité. Quoi de plus normal dès lors, de placer les régimes complémentaires de pension sous tutelle de l'Inspection Générale de la Sécurité Sociale, le seul organe de tutelle auquel sont soumises toutes les entreprises établies au Luxembourg ?

D'un point de vue politique, quoi de plus normal que d'intégrer le deuxième pilier sous la même tutelle que le premier pilier si l'on considère qu'à terme, le second pilier a pour vocation de compenser la diminution du niveau des prestations du premier pilier à laquelle on peut s'attendre dans le futur compte-tenu de l'allongement de la durée de vie moyenne des gens. A l'inverse, on aurait bien peine à trouver une tutelle unique pour surveiller l'ensemble des régimes existant, vu le large éventail de véhicules de financement possible au Luxembourg, et compte-tenu du fait qu'une entreprise peut toujours poursuivre un financement interne sans faire appel à un contrat d'assurance ou un fonds de pension.

Selon certains acteurs de la profession, notamment les intervenants dans la gestion des véhicules de financement (dont nous faisons partie), l'entreprise peut déléguer et externaliser l'intégralité de la gestion de son plan de pension à un tiers. C'est une vue "pratique" du problème mais elle ne résout pas la question juridique de la responsabilité car même si l'entreprise dispose de moyens de recours contractuels contre le gestionnaire, elle ne peut légalement échapper à la responsabilité de ses engagements contractuels à l'égard de ses employés. A ce niveau, il est très important de prendre en compte les dispositions légales du pays où est établi le véhicule de financement.

Par exemple en Suisse, le Conseil d'Administration d'une Fondation doit être constitué par autant de représentants de l'employeur que des employés. C'est cet

organe qui reprend l'intégralité des responsabilités de pensions et qui choisit le véhicule de financement. Au Luxembourg, l'employeur peut prendre seul cette décision, et reste donc seul responsable du résultat de cette délégation. Les régimes de pension complémentaires ne sont pas nouveaux. et l'on pourrait donc se demander pourquoi la question de la responsabilité se pose de manière aussi pointue aujourd'hui. Pour répondre à cette question, il faut parcourir un peu l'histoire. Historique du système luxembourgeois

Au Grand-Duché de Luxembourg, seuls les régimes à prestations définies étaient autorisés jusqu'en 1994. Il s'agissait d'une promesse de pension pour laquelle l'entreprise constituait une provision comptable interne. Si l'entreprise le souhaitait, elle pouvait souscrire une assurance de groupe pour couvrir ses engagements, c'est-à-dire sa promesse de pension; mais il s'agissait d'une assurance souscrite à son propre profit et non au bénéfice direct de ses employés.

Et pour preuve, l'épargne accumulée dans le contrat d'assurance de couverture (appelée réserve mathématique) constituait un actif de l'entreprise qu'elle s'obligeait à comptabiliser comme tel. Imaginons un instant qu'il y ait eu un défaut d'assurance suite à une erreur de traitement des données relatives au personnel dans l'entreprise; c'est sans conséquence sur la prestation payable à l'employé, car celle-ci était constituée d'un engagement direct de l'entreprise, indépendamment du fait qu'il soit assuré ou non, bien assuré ou mal assuré. Bref, le financement d'une promesse de pension était une question strictement du domaine de l'entreprise et celle-ci avait donc toute latitude dans le choix de ses prestataires de services, quitte à déléguer toute la gestion, tant celle du plan que celle des provisions comptables et de l'éventuelle assurance.

La gestion du plan comporte le calcul des prestations sur base des données individuelles de chaque affilié, de son salaire et de l'évolution de celui-ci. Bien souvent liées au salaire de fin de carrière et au nombre d'années de services, ces prestations étaient faciles à vérifier pour tout un chacun. La délégation de la gestion des plans de pension ne comportait donc que peu de risque pour les entreprises. L'introduction des plans à contributions définies en 1995 n'a pas modifié cette situation; seul, le mode de calcul de la prestation change par rapport aux plans à prestations définies et au lieu de prendre en compte une prestation liée au salaire de fin de carrière, la prestation finale est la somme arithmétique des crédits annuels accumulés. Il a fallu la loi du 8 juin 1999 pour mettre à mal ces schémas de fonctionnement bien acquis : la quasi généralisation du financement externe et l'introduction de l'épargne variable dans les plans de pension en sont les deux causes principales.

Les changements à partir de la loi du 8 juin 1999 sur les régimes de pension complémentaire

Opter pour un financement externe consiste, pour l'entreprise, à traduire son engagement par le paiement régulier d'une cotisation. C'est le paiement de cette cotisation à un véhicule externe qui libère l'entreprise de ses engagements. En conséquence, l'entreprise n'a plus à comptabiliser ni le passif (anciennement provision pour pension), ni l'actif (réserve mathématique du contrat d'assurance), le transfert de la cotisation étant le transfert d'actif correspondant. C'est en ce sens qu'il faut comprendre que le paiement de la cotisation est la charnière entre la gestion du plan de pension qui doit déterminer le montant de la prestation et le véhicule de financement au sein duquel cette cotisation est gérée en vue de constituer celle-ci. Les deux volets de la gestion sont très clairement séparés.

Dans les plans à contribution définie, on voit fleurir un peu partout les systèmes qui proposent des profils de gestion diversifiés permettant, au choix de l'affilié, de gérer ses "avoirs" retraite selon son appétit de rendement ou son aversion au risque. Dans une telle optique, il est impératif que les affiliés disposent en temps réel des informations nécessaires à leurs décisions. et le véhicule de financement doit faire

l'objet d'une gestion efficace et d'une communication performante. Autant dans des formules classiques, il était courant de modifier des données avec effet rétroactif lorsque l'on constatait une erreur, autant les plans à épargne variable, fonctionnant en unités de compte, ne peuvent souffrir de tels correctifs en raison du manque à gagner important qui peut en résulter.

Par exemple, dans une formule classique comprenant un taux d'intérêt garanti (actuellement le taux technique annuel en assurance est de 2,25%), un correctif d'erreur dans les données de l'entreprise sur une cotisation avec un mois d'intérêt de manque à gagner coûterait un douzième de ce taux. Dans une formule en unités de compte, la même cotisation qui aurait dû être investie dans un fonds réalisant une performance de 5% durant ce même mois, subirait un manque à gagner de 5%.

Qui est responsable : l'entreprise ou le gestionnaire du fonds de pension ?

Qui devrait indemniser l'affilié ? Dans cet exemple, il est clair que c'est au gestionnaire du plan qu'incombe la responsabilité. Dans l'hypothèse où l'entreprise aurait délégué l'intégralité de la gestion au gestionnaire du fonds de pension, comment celui-ci pourrait-il être tenu responsable d'une erreur dans les données relatives au personnel que lui transmet l'entreprise ? Cette question n'est pas théorique et nous avons été confrontés à ce manque d'évidence au niveau des responsabilités dans un fonds de pension à Luxembourg. Selon la loi du 8 juin 1999 régissant les ASSEP et les SEPCAV, le règlement du plan de pension fait partie des statuts du fonds de pension : l'entreprise considère donc à juste titre que le gestionnaire est responsable de la gestion tant du plan que du fonds, les deux étant indissociables. Le gestionnaire, quant à lui, constate que, n'ayant pas accès en temps réel au fichier du personnel de l'entreprise, il ne peut exercer cette responsabilité dans son intégralité.

La nouvelle loi du 13 juillet 2005 a enfin fait sauter cette imbrication du plan et du fonds. Elle précise notamment que le règlement peut avoir une vie autonome par rapport à celle du fonds de pension. La conséquence essentielle est de pouvoir enfin dissocier la gestion du plan de pension (par application du règlement) de la gestion du fonds de pension et d'en confier les responsabilités à des personnes différentes même si les intervenants dans la gestion du fonds de pension gardent une obligation de contrôle.

Le choix d'une solution robuste

Tant sur le plan des responsabilités que sur le plan de la rigueur de gestion, on peut donc aujourd'hui proposer la mise en place de solutions robustes. Cette robustesse se mesure par rapport au degré d'indépendance des intervenants : l'entreprise doit greffer la gestion de son plan de pension sur la gestion des salaires de son personnel afin de générer automatiquement et simultanément les données à destination du fonds de pension, pour une prise en compte immédiate des paramètres ayant une incidence comme par exemple des variations de salaire, des congés, des temps partiels etc.

Cette approche présente deux avantages. Elle permet d'une part à l'entreprise d'assumer au jour le jour sa responsabilité en matière de deuxième pilier comme en matière de premier pilier, et d'autre part, par cet automatisme, de ne pas requérir de compétences supplémentaires au sein de son personnel administratif qui gère les ressources humaines, se donnant ainsi une forte indépendance à l'égard des personnes tant en interne qu'au niveau des gestionnaires du véhicule de financement. Au niveau du véhicule de financement, c'est la pertinence et la transparence des informations mises à dispositions de tous les intervenants, notamment des bénéficiaires, qui permettront de satisfaire au mieux aux exigences européennes en la matière. Le maître mot aujourd'hui est "la portabilité" des droits. Cela signifie simplement que l'épargne accumulée dans un régime, ou la valeur actuelle des montants de pension future doivent pouvoir être transférés dans un autre régime en toute transparence et sans perte pour le bénéficiaire. Pour pouvoir

le transférer à tout moment, il faut pouvoir déterminer le montant des droits.

Pour les plans à contribution définie, on s'appuiera sur les techniques de gestion des produits individuels en unités de compte, techniques bien maîtrisées par certains systèmes de gestion utilisés pour le troisième pilier. Que l'on soit dans des régimes à épargne variable ou dans des formules classiques avec garantie des prestations, les mécanismes sont très proches : mise à disposition des informations individuelles détaillées permettant à chacun de reconstituer sa carrière, et mise à disposition des informations financières nécessaires dans les régimes où l'affilié peut intervenir en temps réel sur le choix des investissements des cotisations qui lui sont allouées.

La fiabilité et la robustesse des systèmes qui le permettent assurent la transparence du régime. C'est en ce sens que la qualité de gestion du second pilier est dans le sillage de celle du troisième pilier. En ce qui concerne les plans à prestation définie, les mêmes mécanismes avec un niveau de fiabilité des informations identique sont utilisables, et les mêmes logiciels sont aisément adaptables. L'affilié aura cependant accès à des informations portant sur des montants de prestations acquises et il lui faudra juste faire confiance dans le calcul de l'équivalent actuariel pour avoir un élément de comparaison avec le montant d'épargne auquel elles correspondent.

Conclusion

Les dispositions légales et réglementaires actuelles permettent donc d'adopter, pour la gestion du deuxième pilier, des concepts "métier" indépendants du choix du véhicule de financement. De surcroît, les technologies internet permettent aujourd'hui de rendre accessible aux entreprises et aux gestionnaires, les solutions informatiques réservées jusqu'ici aux intervenants de grande taille capables de produire des informations pertinentes et détaillées à tous les intervenants, en ce compris l'autorité de surveillance. C'est une évolution positive qui permet de gérer le second pilier avec le même niveau de responsabilité que le premier pilier et la même efficacité que le troisième pilier.

HEPTA CONSULT
Jean-Léon Meunier
Actuaire, Administrateur délégué