



Caisse de pension: faire le meilleur choix pour sa PME

Faut-il adhérer à un consortium, choisir un grand groupe d'assurances ou constituer sa propre institution de prévoyance? A partir d'une certaine taille, le choix peut avoir une incidence très importante sur les coûts. Panorama et conseils de professionnels.

WILLIAM TÜRLE

Pour la majorité des PME, la prévoyance est avant tout une obligation légale. Elles préfèrent donc souvent faire le minimum et déléguer

l'ensemble des tâches à une compagnie d'assurances, qui s'occupe déjà des autres questions d'assurance concernant l'entreprise.» Graziano Lusenti, fondateur de la société de conseils en investissement

Lusenti Partners, résume la situation de bon nombre de petites sociétés en Suisse, dont le temps et l'énergie ne sont pas des ressources illimitées. Cependant, lorsque leur effectif augmente et atteint

une centaine d'employés, la question du choix de la structure de prévoyance la plus adaptée, c'est-à-dire offrant le meilleur rapport qualité/prix, mérite d'être sérieusement posée.

Une fondation collective indépendante (non gérée par une assurance) offre ainsi l'avantage d'être moins coûteuse et propose des partenariats spécialisés dans chaque branche d'activité (gestion administrative de qualité, couverture à moindre coût des risques de longévité, de décès et d'invalidité, gestion plus performante des placements, etc.).

TAILLE. «Outre la taille de l'effectif de l'entreprise, il s'agit également d'évaluer le volume total de la masse salariale, ainsi que le nombre et la complexité des plans de prévoyance, souligne Graziano Lusenti. Il y a aussi des critères plus subjectifs, tels que la disponibilité et l'envie pour les employés et les cadres de consacrer du temps et des connaissances à cette gestion par le biais de représentants au sein des instances de direction. Car il faut bien garder à l'esprit que la prévoyance d'une entreprise, multinationale ou PME, n'est efficace et performante sur le plan des couvertures offertes, des coûts engagés et des résultats de placements réalisés que si les partenaires professionnels s'y engagent et y consacrent le temps requis.» Un investissement qui peut vite devenir important.

«Pour des entreprises de moins de 250 employés, il est souvent préférable de se tourner vers un consortium qui regroupe



«La majorité des PME préfère déléguer la prévoyance à une compagnie d'assurances.»

GRAZIANO LUSENTI
Lusenti Partners

les fondations professionnelles ou les fondations collectives d'assurance», explique pour sa part Denis Mazouer de Mercer Suisse, société spécialisée dans le conseil en ressources humaines. Il relève que l'approche «classique» de

l'affiliation à une fondation collective réassurée auprès d'une compagnie d'assurances comporte l'avantage d'une certaine sécurité du fait du contrôle de ladite compagnie par la Finma.

«Cependant, en ce qui concerne les coûts administratifs et de gestion, ils risquent d'être plus élevés que ceux des fondations collectives indépendantes, poursuit Denis Mazouer. De plus, l'intérêt crédité sur les avoirs de vieillesse, ainsi que les taux de conversion à la retraite ne sont pas toujours compétitifs. Dès lors, à partir d'environ 150 employés, la question du choix d'une fondation collective indépendante se fait plus pertinente.»

A titre d'illustration, la Fédération de l'industrie horlogère suisse (FH) dispose de sa propre fondation avec réassurance complète à une compagnie d'assurances pour un total d'une quarantaine d'assurés. «Le fonds de prévoyance de la FH a été créé dans les années 1950, une fondation au sein de laquelle le personnel épargnait pour sa vieillesse. Le but a été étendu au risque en fonction de l'évolution des obligations légales en matière de prévoyance professionnelle», souligne son président Jean-Daniel Pasche.

Existe aussi bien sûr la possibilité de créer sa propre caisse de pension. Selon Denis Mazouer, cette solution offre l'avantage de la flexibilité, la liberté de choix du plan, ainsi que la possibilité de générer une meilleure performance sur les investissements. «Pour les entreprises de moins de 100 collaborateurs, les coûts de mise en place et de gestion dans le temps représentent cependant un puissant frein pour ce type de solution, précise-t-il. A partir d'un effectif de plus d'une centaine de personnes, l'existence d'un service du personnel étoffé est plus probable et la constitution de sa propre caisse s'en trouve d'autant facilitée.»

REGROUPEMENTS. C'est l'option qu'a notamment choisie le CSEM (Centre suisse d'électronique et de microtechnique) de Neuchâtel, qui compte près de 400 employés et dispose de sa propre caisse de pension totalisant 650 assurés. «Les prestations de notre caisse sont un argument lors des recrutements et permettent de fidéliser nos collaborateurs, témoigne Gabrielle Desaulles, présidente de la caisse du CSEM. Nous pouvons fixer les cotisations en fonction de l'âge de retraite réglementaire. Chez nous, il est de 62 ans pour les hommes et les femmes.»

Créé en 1979, la caisse de pension ne regroupait à ses débuts que ses propres collaborateurs. Dans l'intervalle, 16 sociétés – toutes des start-up ou spin-off issues du CSEM – s'y sont affiliées, avec un seul plan de prévoyance. «A l'époque de sa création, la question du consortium ne se posait pas, commente Gabrielle Desaulles. Au contraire des compagnies d'assurances, qui distribuent des dividendes aux

Une fortune de 550 milliards de francs pour les caisses de pension

Chaque année, les assurés versent en Suisse quelque 44,6 milliards de francs à leur caisse de pension. Près de 910 000 personnes touchent une rente, pour un total de 3,5 millions de personnes cotisant actuellement. Selon l'Association suisse des institutions de prévoyance (ASIP), le pays compte 2500 institutions de prévoyance, gérant à elles

seules une fortune globale d'environ 550 milliards de francs. Tous les ans, elles versent 27 milliards de francs de rentes: 16 milliards vont aux rentes vieillesse, 3 aux survivants, 2,4 aux invalidités et 5,7 sont versées sous forme de prestation en capital. Les frais de gestion des caisses de pension helvétiques (qui résultent de la gestion des assurés et de celle de

la fortune) se sont élevés en 2008 en moyenne à 300 francs par personne. Les charges résultant de la gestion de la fortune représentaient quelque 0,2% de la fortune gérée. L'ASIP souligne que ces coûts varient selon la structure de la caisse: celle de pension autonome ou collective étant en général meilleur marché.

► actionnaires, tout le bénéfice profite directement aux assurés au sein d'une caisse autonome. De plus, celles-ci sont plus flexibles dans la gestion de leur fortune, ce qui fait que leurs rendements sont, à moyen et long terme, supérieurs à ceux des compagnies d'assurances. C'est du moins ce que nous observons depuis la création du 2e pilier.»

Par ailleurs, les compagnies d'assurances appliquent des taux de conversion selon des bases techniques «généralement plus défavorables aux assurés», soit un facteur de plus pour des rentes plus faibles.

«Le choix d'une solution d'application de la prévoyance professionnelle doit répondre en premier lieu à l'identification qu'une entreprise souhaite avoir vis-à-vis de ses collabo-

rateurs et du marché, estime pour sa part Olivier Ferrari, président de Coninco, qui se spécialise dans la finance et la valorisation d'actifs. Pour les entreprises souhaitant défendre une corporation professionnelle, il est préférable d'adhérer à la fondation commune de cette dernière. Cela sous réserve que le plan de prévoyance applicable corresponde aux objectifs de couverture sociale souhaités par l'entreprise et ses collaborateurs.»

TRANSFERTS. Olivier Ferrari souligne qu'en règle générale les fondations communes d'associations professionnelles développent des plans de prévoyance devant permettre de garantir à tous les membres d'un même métier une égalité de traitement «tant pour les

cotisations que pour les prestations promises», de même que faciliter des transferts de libre passage entre deux entreprises membres et offrir des solutions administratives pour le traitement des assurances AVS, chômage, allocations familiales ou la prévoyance professionnelle.

Concernant le choix de constituer sa propre caisse de pension, il dépend selon lui davantage d'un choix entrepreneurial que de considérations relevant de la couverture des charges, de la taille des effectifs ou de la réduction de la charge administrative.

Cette option permet ainsi de disposer d'un outil devenant à la fois un centre de profit pour l'entreprise et un moyen de communication: «Une coordination judicieuse des couvertures des différen-

tes assurances de l'entreprise (assurance accident, complémentaire accident, maladie pour les prestations de décès et d'invalidité de la prévoyance professionnelle et perte de gain) permet de réduire les frais à la charge de l'entreprise, de même que d'améliorer les prestations qui peuvent être servies.

AVANTAGE. Ce choix permet en outre de disposer périodiquement d'un journal lié aux assurances sociales et à la politique sociale de l'entreprise, qui offre un support de dialogue et d'échange à l'ensemble du personnel.»

Cette proximité de dialogue resserre les liens entre l'entreprise et ses collaborateurs et peut donc représenter un avantage compétitif de fidélisation des différents acteurs

de la société, «qu'il s'agisse d'ouvriers, d'employés ou de cadres».

De son côté, Swisscanto recommande aussi bien aux micro-sociétés (moins de 10 employés) qu'aux entreprises jusqu'à 100 collaborateurs d'opter pour une assurance collective au sein d'une compagnie d'assurances ou pour une fondation collective autonome. «Dans le premier cas, l'entreprise paie les cotisations et n'a pas d'autres obligations, souligne Michèle Mottu Stella, experte en assurances de pension chez Swisscanto. En revanche, elle ne participe pas aux bonnes années boursières et les taux de conversion restent bas.»

Dans le second cas, la fondation couvre plusieurs entreprises avec souvent plus de choix au niveau de la stratégie



«Créer sa propre caisse permet d'être plus flexible. Mais il faut avoir une certaine taille.»

DENIS MAZOUER
Mercer Suisse

d'investissement et des plans de prévoyance et donc un taux de conversion plus inté-

ressant. «La société a toutefois l'obligation supplémentaire de financer une réserve de fluctuation de valeur (RFV) en rapport avec la stratégie d'investisseur choisie, poursuit l'experte. Si elle profite des bonnes années boursières, elle doit aussi encaisser des pertes lors des mauvaises années, ce qui peut entraîner des coûts d'assainissement.» Pour les entreprises dont l'effectif se situe entre 100 à 350 employés, Michèle Mottu Stella recommande le choix de la fondation réassurée ou semi-autonome.

SUR-MESURE. Dans ce second cas, les risques non réassurés doivent être couverts par des provisions actuarielles. «Avec une fortune d'au moins 10 à 15 millions de francs, la fondation propre correspond

à du sur-mesure, la gestion paritaire entre employés et employeur prend alors tout son sens, relève la spécialiste. Elle peut toutefois rebuter les entreprises qui ne veulent pas s'investir dans la gestion de leur institution de prévoyance.» Enfin, pour les entreprises de plus de 350 employés, la voie privilégiée est celle de la fondation semi-autonome ou autonome, lorsque celles-ci disposent de la taille et de la fortune suffisantes pour s'autoassurer.

«L'actuaire-conseil éclaire le Conseil de fondation sur la meilleure solution de couverture des risques décès, invalidité et longévité, relève encore l'experte. En principe, plus l'effectif des assurés est grand, plus on privilégie la solution autonome, option qui devient la plus économique.» ■