

Prévoyance professionnelle et gestion de fortune individualisée

Conçue sur une base collective et solidaire, la prévoyance professionnelle suisse a ouvert discrètement en 2006 les portes de l'individualisation en matière de gestion de fortune.

Par Stéphane Bise, Partenaire, Trianon SA, stephane.bise@trianon.ch

La conception actuelle de la prévoyance professionnelle suisse est le résultat d'une lente évolution qui se poursuit depuis plus de cent cinquante ans. Celle-ci s'est cependant accélérée durant les vingt-cinq dernières années. La régulation a pris son envol, dès 1985, avec la loi fédérale sur la prévoyance professionnelle (LPP), complétée dans les années 90 avec les lois fédérales sur le libre passage (LFLP) et sur l'encouragement à la propriété (LEPL), ainsi que dans les années 2000 avec la 1^{ère} révision de la LPP.

En 2006, l'introduction « discrète » de l'art. 1e OPP2 n'a suscité aucun commentaire particulier dans le microcosme de la prévoyance professionnelle suisse. Et pourtant, le message de l'OFAS qui accompagnait cet article préfigure une mini-révolution digne d'intérêt : « L'institution de prévoyance peut proposer à l'assuré différentes stratégies d'investissement comportant plus ou moins de risques. (...). Comme la responsabilité individuelle suppose une responsabilisation, un éventuel risque élevé, s'il se réalise, ne doit pas être supporté par la collectivité. ... ».

Cette brèche dans le principe de collectivité a été introduite pour légaliser une pratique tolérée par certaines autorités de surveillance cantonales bienveillantes outre-Sarine. Même si elle ne s'applique qu'à la partie du salaire AVS excédant 125'280 francs (limite de couverture du Fonds de garantie LPP), son développement futur est inéluctable tant les avantages liés à ce nouveau type de prévoyance sont alléchants.

Les plans de prévoyance à choix multiple de stratégies d'investissement sont considérés en effet comme des plans à primauté de contribution « pure », semblables aux 401K américains. A ce titre, ils sortent du champ d'application des normes comptables internationales (IAS, US GAAP, etc.). Dès lors, les engagements indirects de l'employeur liés à cette partie de la prévoyance professionnelle disparaissent !

Selon la loi, ces plans doivent être gérés dans une institution de prévoyance différente de celle de la prévoyance professionnelle de base. Cette séparation de fait allège la pression liée au respect d'un degré de couverture de 100% et le risque de déclenchement de mesures d'assainissement.

Les assurés concernés auront une opportunité unique de profiter de cette flexibilisation de la gestion de leur patrimoine. Sur la base d'une planification financière et fiscale appropriée, ils pourront ainsi adapter leur stratégie d'investissement à leurs besoins (âge, plan de carrière, tolérance au risque, etc.) et obtenir une transparence totale de la performance de leurs avoirs.

La nouveauté du sujet et ses conséquences techniques, financières et comptables vont nécessiter une activité de conseils coordonnée entre tous les acteurs de la prévoyance professionnelle (réviseurs, experts internationaux et locaux, administrateurs, banques dépositaires, gérants de fortune, etc.). De leur côté, les employeurs (départements RH/Finances) et les membres des conseils de fondation devront être ouverts à ce nouveau concept et parfaire leur formation dans ce sens.

Compte tenu du risque d'investissement transféré sur l'assuré (la performance positive ou négative de sa prévoyance sur-obligatoire lui étant attribuée à 100%), les défis en termes d'administration et de communication sont importants. En effet, les systèmes de gestion technique « classiques » ne suffisent pas et des outils modernes accessibles via internet sont indispensables.

Une voie passionnante s'ouvre ainsi dans l'univers de la prévoyance professionnelle suisse, une voie porteuse d'innovations qui, bien utilisées, pourraient aider au renforcement et à la pérennité de l'ensemble du système.