

La gouvernance dans les plans de pension Defined Contribution

A la mise en place d'un plan de pension, l'employeur a globalement le choix entre deux types d'engagement : soit il promet une prestation définie à la retraite, soit il garantit le versement d'une certaine contribution dans l'optique toujours de la retraite de ses salariés. Ces régimes, Defined Benefit ou Defined Contribution, sont de nature foncièrement différente.

Dans le cadre d'un plan Defined Benefit (ou «à Prestations définies»), l'employeur prend l'engagement d'octroyer à la retraite de ses affiliés, une prestation prédéterminée sur base de critères repris dans un règlement de pension. Si la loi trace le cadre légal du financement dans lequel doit s'inscrire cette promesse de pension collective, le risque financier pèse ici uniquement sur l'employeur. Si les investissements ne produisent pas les effets escomptés, il restera tenu d'honorer son engagement de pension, le cas échéant, après avoir dû combler lui-même un déficit éventuel.

En revanche, dans l'autre type de plan de pension, le régime Defined Contribution (ou «à Contributions définies»), les affiliés ne connaissent pas nécessairement, au cours de leur carrière, la prestation de pension complémentaire qui leur reviendra à leur retraite. Le risque financier s'est clairement déplacé ici vers les affiliés: dans un tel régime, l'employeur se limite, en principe, à verser les contributions telles que fixées dans le règlement de pension, sans aucune autre garantie.

Cette différence en termes d'engagements explique aussi, en partie, la tendance qui s'est développée ces dernières années, privilégiant ces plans à Contributions définies. Même si le financement d'un plan Defined Benefit peut être programmé pour éviter de mauvaises surprises, les plans Defined Contribution séduisent par la maîtrise du budget qui est censée en découler.

Garantie de rendement ?

Au Grand-Duché, dans tel plan Defined Contribution, si les allocations patronales n'ont pas été affectées à un produit à taux garanti, l'affilié ne connaît pas, a priori, l'importance de la prestation qui pourrait lui revenir à la fin de sa carrière. En revanche, si cet affilié participe aussi au financement de ce plan de pension via des cotisations personnelles, prélevées sur son salaire, celles-ci devront nécessairement bénéficier du taux maximum garanti pouvant être alloué en assurance vie par les assureurs de la Place. Ce qui revient aujourd'hui à y appliquer un taux brut de 0,75%.

En Belgique, c'est précisément en raison de cette incertitude pesant sur les affiliés que le législateur était intervenu dès 2003: ainsi, si l'engagement de l'employeur consiste bien à allouer les contributions définies par son règlement de pension, il s'est néanmoins vu imposer une obligation de rendement minimum, à assumer au moment de la retraite de ses affiliés (ou lors de leur départ de son entreprise). Le niveau de cette garantie avait été fixé à l'époque, sans aucune

souplesse, comme si les taux sur les marchés financiers resteraient, eux aussi, figés.

Aux termes de la loi, les contributions affectées à ce type de régimes, devaient ainsi générer un rendement minimum de 3,75% (pour ce qui était des cotisations personnelles) ou de 3,25% (au niveau des allocations patronales). Et si ce rendement minimum n'était pas atteint, l'employeur était alors contraint de combler lui-même ce déficit. Si, au début des années 2000, il n'était pas encore trop problématique d'obtenir de tels rendements à long terme, la chute des taux d'intérêt enregistrée ces dernières années ne permet plus à un employeur de se couvrir en ce domaine.

Aujourd'hui, les taux garantis belges en assurance de groupe tournent autour de 1% maximum. Dès lors, le gouvernement incite les partenaires sociaux à dégager une solution en ce domaine. C'est ainsi que fin 2015, s'il fut décidé de maintenir le principe d'un tel rendement minimum, celui-ci fut aussi assorti d'un mécanisme de calcul plus souple afin de mieux coller à la réalité des marchés. Il s'agit désormais d'un taux unique, applicable tant sur les allocations patronales que sur les cotisations personnelles, mais sans pouvoir, en tout état de cause, être inférieur à 1,75%, ni supérieur à 3,75%. Et aujourd'hui, c'est évidemment ce taux minimum qui est en vigueur chez nos voisins.

Un risque à assumer par l'affilié

Si une telle règle de rendement minimum n'existe pas au Grand-Duché, cela ne signifie pas pour autant que l'employeur dispose de toute liberté dans la mise en place d'un plan de pension de type Defined Contribution. Le simple fait de s'être acquitté des contributions prévues par le règlement de pension, ne l'exonérera pas automatiquement de toute responsabilité.

Comment cet employeur peut-il procéder pour profiler son plan de pension ? A priori, la loi lui laisse une marge de manœuvre appréciable pour en déterminer le design. Il ne doit évidemment pas perdre de vue son objectif premier qui est tout de même d'assurer à ses salariés, un complément de revenu en vue de leur retraite.

Pour ce qui est du volet patronal du plan de pension, les possibilités sont particulièrement étendues à partir du moment où aucun rendement minimum n'est imposé :

- L'employeur pourrait tout d'abord se limiter à un seul produit : ses allocations patronales seraient ainsi exclusivement investies dans un produit générant un taux d'intérêt garanti. C'est évidemment la démarche la plus simple, mais probablement pas la plus attractive pour les salariés quand on sait qu'un plan de pension fait partie intégrante du package salarial et que ce taux ne dépasse pas aujourd'hui 0,75% brut au Grand-Duché.

- S'il souhaite offrir une palette de produits plus variée, cet employeur pourrait permettre le choix entre plusieurs types d'investissement, corres-

pondant à différents profils, allant du plus «dynamique» au plus «défensif».

Dans ce cadre, les affiliés doivent toutefois toujours avoir la possibilité d'opter pour un produit à taux garanti. En effet, dans la mesure où ces allocations patronales doivent permettre à un affilié de se constituer une épargne en vue de sa retraite, il ne peut dès lors pas être contraint de prendre des risques contre son gré. Mais à côté de ce produit à taux garanti, l'employeur est alors libre de proposer d'autres produits d'investissement comme, par exemple, des fonds d'actions, d'obligations, des fonds mixtes... Mais à partir du moment où les affiliés s'engagent dans cette voie, le risque est aussi clairement mis à leur charge.

Ceux-ci n'ont en effet aucune garantie quant à la prestation finale qui leur sera allouée à la retraite. En cas de turbulences boursières, cette prestation pourrait très bien s'avérer inférieure au total des allocations investies. Cela dépendra essentiellement de l'évolution des actifs sous-jacents des fonds choisis. C'est pourquoi il est absolument primordial que les affiliés en soient parfaitement conscients. A défaut, l'employeur risquerait de devoir faire face à des contestations en cas de déboires financiers de ses affiliés : même si tous les investissements se sont opérés dans les règles, un affilié pourrait arguer d'une mauvaise compréhension de ces principes.

Déterminer le profil de risque

Ce type de plan à Contributions définies étant généralement géré par une compagnie d'assurances, il s'agira en premier lieu de sélectionner l'assureur qui pourra proposer ces différents produits. Cette phase n'est certainement pas à négliger. D'autant plus que la conclusion d'un tel contrat d'assurance de groupe ne libérera pas totalement cet employeur de son engagement de pension. Vu la relation contractuelle sous-jacente existant toujours entre l'affilié et son employeur, ce dernier demeure de ce fait, d'une certaine manière, responsable de la bonne exécution de son engagement de pension et ce, même si le financement en a été confié à un assureur.

Afin que ce dernier puisse honorer ses engagements, même par temps de crise, le législateur a bien mis en place un certain nombre de «pare-chocs» et une protection particulière pour les assurés. Mais le risque zéro n'existe pas. On a pu précisément le constater ces dernières années. Si un assureur devait ainsi connaître de graves difficultés financières, il n'est pas exclu que les affiliés puissent aussi y perdre des plumes en dépit de cette protection légale. Ce qui pourrait aussi, par la même occasion, placer leur employeur dans une position délicate. D'où l'intérêt pour ce dernier d'apporter un soin tout particulier dans le choix de son assureur et de suivre sa situation financière au fil du temps. En cas de litige, il devra pouvoir démontrer un degré certain de professionnalisme dans sa démarche.

Une fois la compagnie d'assurances retenue, il s'agira, dans un second temps, de baliser le choix des différentes possibilités d'investissement proposées aux affiliés. Un tel choix offert à ses affiliés peut s'avérer séduisant dans la mesure où cela permet de rencontrer leurs différents profils de risque et leurs besoins en la matière. Mais cette liberté se doit d'être encadrée ; n'oublions pas que les allocations patronales sont assimilées à de la rémunération. Il est dès lors conseillé de dresser le profil financier de chacun des affiliés.

L'assureur devrait pouvoir assister l'employeur dans cette démarche. Mais ce n'est pas suffisant. Si, au moment de prendre sa retraite, un affilié fait

une très mauvaise opération financière (il part, par exemple, peu après un krach boursier), il risque évidemment d'essayer d'impliquer son ancien employeur. Pour limiter le risque de tels litiges, cet employeur a tout intérêt à veiller à la qualité de l'information fournie à ses affiliés. Non seulement au moment de leur affiliation au plan de pension, mais aussi tout au long de leur carrière.

Leur profil de risque, il faut pouvoir le suivre au fil du temps, avec la mise à la retraite comme horizon de placement. Petite parenthèse à ce niveau : lorsqu'un affilié est ainsi investi dans des fonds au moment d'arriver à sa retraite, il pourrait s'avérer opportun de ne pas lui imposer la liquidation automatique de l'épargne ainsi constituée comme c'est actuellement le cas, mais de lui permettre de conserver ses positions et ainsi de pouvoir traverser, le cas échéant, un peu plus sereinement des turbulences boursières sans devoir nécessairement acter une perte.

Une information pointue de tous les instants

Le devoir d'information de l'employeur ne s'arrête toutefois pas à établir le profil de risque de ses affiliés. Le plan de pension mis en place s'inscrit en effet dans une perspective à long terme. Les marchés financiers évoluent, et parfois de façon imprévisible. Ce qui est vrai aujourd'hui, ne l'est plus nécessairement demain. Il est dès lors opportun pour cet employeur d'assurer un suivi des performances des différents produits proposés et de relayer cette information auprès de ses affiliés afin que les risques éventuels soient assumés par ceux-ci en pleine connaissance de cause.

A cet égard, la fiche de pension annuelle pourrait servir de support à une telle information. L'employeur doit en effet pouvoir s'assurer que le choix opéré par ses affiliés a bien été compris et qu'il reste cohérent par rapport aux profils affichés. Le cas échéant, possibilité devrait leur être donnée, de revoir leurs options d'investissement. La mise en place d'un tel régime à contributions définies et son suivi sont donc loin d'être un long fleuve tranquille.

Pour faciliter ce suivi, l'employeur pourrait aussi adopter, le cas échéant, un encadrement plus strict de ses affiliés quant au choix permis entre les différents produits. Par exemple, plus ceux-ci avanceraient en âge, plus les contributions futures, voire l'épargne déjà constituée, seraient progressivement et automatiquement dirigées vers des fonds au profil de plus en plus «défensif». Cette façon de procéder, appelée aussi «life cycle», est sans doute moins souple dans le chef des affiliés puisqu'elle vient limiter d'une certaine manière leur liberté de choix, mais au moins, elle présente l'avantage de réduire quelque peu, de façon mécanique, les risques et donc aussi, par la même occasion, de protéger l'épargne accumulée en vue de la retraite.

Toutes ces démarches sont indispensables afin que l'employeur puisse démontrer, si besoin en était, qu'une diligence raisonnable a gouverné, non seulement la mise en place de son régime, mais aussi son suivi tout au long de la carrière de ses affiliés. Il serait donc pour le moins simpliste de soutenir que dans les plans de pension Defined Contribution, la seule obligation pesant sur l'employeur se résume au seul versement des contributions prévues.

Pierre DOYEN
Conseiller juridique
ESOFAC Luxembourg SA
www.esofac.lu

Economiser pour la retraite est l'un des principaux buts visés par les investisseurs, mais comptent-ils trop sur les retraites publiques ?

Selon l'enquête Schroders Global Investor Study 2016, réalisée auprès de 20.000 investisseurs basés dans 28 pays, les personnes interrogées estiment investir principalement pour compléter leur retraite et pensent qu'elles vivront plus de vingt ans (21,2 ans en moyenne) après leur retraite, mais elles sont relativement peu nombreuses à comprendre l'engagement financier que cela représente.

Les résultats mettent en évidence une trop grande dépendance des investisseurs envers les retraites publiques, ainsi que des anticipations de revenus

irréalistes pour les projets d'investissement destinés à accroître leur épargne-retraite.

Des anticipations de revenus irréalistes

La priorité des investisseurs internationaux est d'épargner pour leur retraite ; 45% ont affirmé qu'ils investissent principalement pour compléter leur retraite.

Les résultats indiquent que les investisseurs espèrent accroître leur épargne-retraite via trois sources principales ; le système de retraite public (contribution moyenne de 19%), leur régime de retraite professionnel (en moyenne 18%), ainsi que leur épargne personnelle et leurs investissements (en moyenne 21%). Mais l'enquête

montre aussi que les investisseurs sont trop optimistes à l'égard des revenus ; ils souhaitent au minimum 9,1% par an et projettent leurs placements sur des horizons courts (3,2 ans), alors qu'un minimum de 5 ans est généralement recommandé. Ces anticipations irréalistes pourraient entraîner une insuffisance des retraites, l'investissement jouant un rôle important dans l'accroissement des épargnes-retraite.

Une dépendance excessive vis-à-vis des retraites publiques

Autre facteur préoccupant mis en évidence par l'enquête, il se pourrait que les investisseurs comptent trop sur la rente que leur versera le système de retraites publiques. Selon l'enquête, les investisseurs estiment que celui-ci

contribuera à hauteur de 19% de leurs revenus de retraite. Or si les investisseurs pensent que le système public va largement compléter leur retraite tout en ayant des anticipations de revenus irréalistes, il est probable que leur épargne-retraite ne soit pas à la hauteur de leurs attentes.

Lesley-Ann Morgan, Responsable Monde des investissements des régimes à cotisations définies chez Schroders, a déclaré : « Si les personnes passent plus de temps à la retraite, que des écarts de financement personnel de la retraite apparaissent, que les États peinent à équilibrer leurs budgets et que l'économie mondiale se remet lentement de la crise du crédit, il se peut que les investisseurs aient à se prendre davantage en charge et à moins compter sur le système public. »

« En outre, les performances attendues par les investisseurs sont extrêmement élevées compte tenu des taux d'intérêt actuellement bas. Afin d'anticiper la retraite et de limiter les insuffisances de financement personnel et une dépendance excessive envers le régime des retraites publiques, l'heure est venue pour les investisseurs de reconsidérer les placements entrant dans le cadre de leurs projets de retraite. L'avis de leur conseiller financier leur permettra d'aligner leur profil de performance ajusté des risques avec les conditions de marché actuelles pour atteindre leurs objectifs d'investissement, comme constituer une épargne pour leur retraite. »

Pour des informations complémentaires sur les résultats de l'enquête, veuillez consulter www.schroders.com/gis.