

La nouvelle Directive « Fonds de pension » est sur les rails

Par Pierre DOYEN, Conseiller juridique, ESOFAC Luxembourg SA*

En novembre dernier, le Parlement européen a adopté une directive «Fonds de pension» qui constitue une refonte de la première directive qui avait encadré, au niveau européen, ces institutions en 2003. Cette directive a été publiée au Journal Officiel le 23 décembre dernier.

Les fonds de pension constituent en Europe l'un des véhicules de financement des pensions complémentaires d'origine professionnelle (qui relèvent de ce que l'on appelle communément le «2^e pilier des pensions»). Ainsi au Grand-Duché, lorsqu'un employeur souhaite mettre en place un plan de pension, il a le choix entre trois possibilités pour en assurer le financement. Il peut ainsi opter pour une compagnie d'assurances (en concluant une assurance de groupe), un fonds de pension ou encore un régime interne (via la constitution de provisions au passif de son bilan).

Dans une société européenne qui vieillit, les systèmes de retraite doivent s'adapter et la nécessité de disposer de régimes complémentaires de pension, en appui aux régimes légaux de pension (relevant, pour leur part, du 1^{er} pilier des pensions) se fait de plus en plus pressante. Les fonds de pension y prennent une part sans cesse croissante : ils sont aujourd'hui 125.000 à gérer plus de 2.500 milliards d'euros d'actifs, et couvrent plus de 75 millions d'affiliés au sein de l'Union européenne. Dès lors, la première directive I.R.P. (pour «Institutions de Retraite Professionnelle», le terme officiel pour désigner les fonds de pension dans le jargon européen) a posé, en 2003, un cadre réglementaire, assortissant ces fonds de pension de principes communs de fonctionnement. Mais cette directive était assez sommaire avec ses 24 articles alors que la nouvelle directive en affiche aujourd'hui 67. Mais pourquoi avoir modifié ces règles ?

Parce qu'en 13 ans, pas mal d'eau a coulé sous les ponts, la crise financière étant notamment passée par-là. Et elle a révélé, entre autres, des manquements dans la réglementation européenne, soulignant ainsi la nécessité de renforcer la gouvernance de ces institutions, mais aussi l'information à fournir aux affiliés et bénéficiaires.

En effet, depuis plusieurs années déjà, les régimes de type «Defined Benefit» (dans lesquels l'employeur s'engage à fournir aux affiliés une prestation déterminée à leur retraite) cèdent progressivement la place à des régimes «Defined Contribution» (où l'engagement de l'employeur porte sur le versement des contributions telles que fixées par le règlement de pension). Mais conséquence de cette tendance, le risque d'investissement se retrouve aussi de plus en plus souvent reporté sur les affiliés eux-mêmes qui sont loin d'être tous des experts financiers.

Il s'est dès lors avéré indispensable de renforcer leur protection et d'élargir à cette fin les informations mises à leur disposition. En revanche, la directive qui vient de voir le jour n'a pas introduit de nouvelles règles de solvabilité comme ce fut le cas avec

Solvency II pour les assureurs, dans la mesure où la situation des fonds de pension et des compagnies d'assurances n'est pas tout à fait comparable. En effet, les fonds de pension s'affirment toujours comme des investisseurs à très long terme ; la réalisation des actifs qu'ils détiennent ne peut en général avoir d'autre but que la fourniture de prestations de retraite.

Une gouvernance mieux adaptée

Le but de cette directive IRP 2016 est d'assurer une harmonisation minimale au niveau de ces fonds de pension. Mais rien n'interdit évidemment aux Etats membres d'aller plus avant en maintenant ou en instaurant d'autres dispositions plus spécifiques pour encadrer les activités de leurs propres institutions.

Par ailleurs, la Commission européenne a bien pris soin de rappeler que ces Etats demeurent seuls compétents quant à l'organisation de leurs régimes de retraite et au rôle qu'ils réservent à chacun des trois piliers de leur système de retraite. Elle ne peut exercer de prérogatives en cette matière; elle ne peut qu'encourager les Etats à mettre en place des régimes de retraite professionnelle. Mais à partir du moment où ceux-ci disposent d'une législation spécifique en matière de fonds de pension, les principes européens devront y être obligatoirement repris. La nouvelle directive impose ainsi à tout fonds de pension d'instituer un système de gouvernance efficace, qui garantisse une gestion saine et prudente de ses activités.

Un système qui devra toutefois rester proportionné à la taille, à la nature et à la complexité des activités de ces fonds de manière à garantir que ces exigences ne représentent pas non plus une charge trop lourde pour les plus petites institutions. Par ailleurs, ces IRP devront également disposer d'une structure de contrôle interne efficace, assortie de procédures administratives et comptables, ainsi que de dispositions appropriées en matière de reporting à tous les niveaux du fonds de pension. En matière de placements, la directive maintient le cap : le placement des actifs du fonds de pension doit toujours être basé sur le principe de prudence ("prudent person rule"). Elle tend toutefois aussi à encourager les investissements à long terme et à mettre l'accent sur les investissements responsables.

Les fonctions-clés d'un fonds de pension

La directive insiste sur le fait que les Etats doivent exiger que toutes les personnes qui gèrent effectivement un fonds de pension ou y exercent des fonctions-clés, justifient des compétences nécessaires pour pouvoir remplir correctement leur mission et répondent à des critères d'honorabilité. Dorénavant, les IRP devront ainsi disposer de deux, voire de trois types de fonctions-clés :

- une fonction de risk-management : il s'agit de gérer les risques liés aux régimes de retraite (au niveau du provisionnement du fonds de pension, du risque de

liquidité, des investissements, des assurances...). Il faut en effet pouvoir identifier, mesurer, surveiller, gérer et informer les organes du fonds de pension, des risques, y compris de ceux liés aux activités externalisées, auxquels le fonds lui-même et les régimes de retraite qu'il gère, sont ou pourraient être exposés.

- une fonction d'audit interne pour évaluer l'adéquation et l'efficacité de la structure de contrôle interne et les autres éléments du système de gouvernance, y compris les activités externalisées.
- une fonction actuarielle : elle s'imposera lorsque le fonds de pension couvre lui-même des risques biométriques (c'est-à-dire des risques liés au décès, à l'invalidité et à la longévité), garantissant le rendement des placements, soit un niveau donné de prestations au terme.

L'information des affiliés et bénéficiaires

La nouvelle directive consacre, par ailleurs, un important chapitre aux informations à fournir aux affiliés, aux affiliés potentiels et, après leur départ à la retraite, aux bénéficiaires des régimes de retraite financés au sein d'un fonds de pension. Ces informations doivent leur permettre de prendre des décisions aux différents stades de leur carrière. Dans cette optique, la directive impose la mise au point d'un document spécifique, destiné à fournir un relevé des droits à pension de chacun des affiliés : le «Pension Benefit Statement».

En d'autres termes, il s'agit d'une fiche de pension comme il en existe déjà dans de nombreuses législations nationales dont la réglementation luxembourgeoise, mais qui devra désormais reprendre un certain nombre d'informations jugées essentielles pour chaque affilié. On pourrait la comparer à cet égard au document d'informations-clés pour l'investisseur que doivent fournir les fonds d'investissement, mais adapté ici aux spécificités des pensions complémentaires d'entreprises. Dans sa version définitive, la directive IRP a finalement renoncé à imposer un canevas-type à cette fiche de pension, schéma jugé par trop rigide. Elle laisse de ce fait à chaque Etat la liberté de l'adapter en fonction de ses propres spécificités.

Mais quoi qu'il en soit, tout fonds de pension sera tenu d'informer ses affiliés et bénéficiaires sur un certain nombre de points, notamment :

- quant à l'existence d'une garantie éventuelle : le fonds de pension ou l'entreprise cotisante garantit-elle d'une certaine manière un niveau donné de prestations ?
- quelle est la nature des risques financiers supportés par les affiliés et les bénéficiaires ?
- lorsque les affiliés supportent un risque d'investissement ou qu'ils peuvent prendre des décisions en matière de placements (ce sera généralement le cas dans les régimes «Defined Contribution»), ils devront disposer d'informations sur les options d'investissement disponibles et, le cas échéant, sur l'option d'investissement par défaut. Des informations quant aux performances passées de ces investissements (sur une période minimale de 5 ans) devront aussi leur être fournies.
- des informations relatives aux projections éventuelles qui seraient effectuées au niveau de la prestation Retraite. Et si ces projections sont basées sur des scénarios économiques, ce type d'informations devrait aussi comprendre un scénario «Best estimate» et un scénario défavorable.
- la structure des coûts supportés par les affiliés et bénéficiaires, dans les régimes à contributions définies.
- des informations sur les droits acquis.
- le montant des contributions versées par l'entreprise cotisante et l'affilié dans le régime de retraite au

cours des 12 derniers mois minimum.

- une ventilation des coûts supportés par l'IRP au cours de ces 12 derniers mois.

Au terme de sa carrière, chaque affilié devra également être averti des options éventuelles quant au mode de liquidation de ses prestations et ce, suffisamment tôt avant sa mise à la retraite.

Les activités transfrontalières

Les auteurs de la directive ont enfin tenté de lever les obstacles entravant encore les activités transfrontalières des fonds de pension. En effet, si le concept de fonds de pension pan-européen existe bien depuis 2003, il subsiste encore aujourd'hui beaucoup trop d'écueils pour que cette activité prenne véritablement son essor. Lorsqu'il est aujourd'hui question de tels fonds, cela se limite encore trop souvent à des institutions opérant seulement dans deux ou trois Etats distincts. La directive tend dès lors à faciliter le fonctionnement de ces régimes de retraite transfrontaliers. Et dans cette optique,

- elle clarifie les règles applicables lorsque les IRP souhaitent offrir leurs services dans d'autres Etats membres. Toutefois, le principe selon lequel les IRP transfrontalières doivent être entièrement financées à tout moment, restera d'application.
- elle précise les rôles respectifs des Etats. Un fonds pan-européen est soumis à un agrément unique et dès lors, à une seule autorité de contrôle prudentiel, à savoir celle de l'Etat dans lequel il est établi. Fort de cet agrément, il pourra opérer dans tous les autres Etats afin de permettre à des entreprises qui y sont localisées, de financer leur régime de retraite via son canal. La directive prévoit à cette occasion que l'Etat où est établie une entreprise cotisante ne pourra plus imposer des règles de placement supplémentaires aux fonds de pension étrangers, exerçant des activités transfrontalières sur son territoire. Ce qui devrait faciliter l'organisation de la gestion du portefeuille de placements de ces fonds. La protection des affiliés et des bénéficiaires n'en pâtira pas pour autant, puisqu'en contrepartie, les règles en matière de gouvernance et de surveillance ont été durcies ;
- enfin, la directive organise une procédure de transfert de régimes de pension entre fonds de pension qui seraient établis dans des Etats membres différents.

Néanmoins, en dépit de ces mesures, il demeurera toujours peu aisé pour un tel fonds de pension de gérer des régimes de retraite dans différents Etats, sauf à y disposer de relais fiables. En effet, cette gestion reste toujours soumise au respect des dispositions du droit social et du droit du travail applicables dans l'Etat membre de l'entreprise cotisante, à la relation entre cette entreprise et ses affiliés et bénéficiaires. Or, ce qu'il faut entendre par cette législation sociale, n'a jamais été clairement défini par la réglementation européenne. Il existe dès lors de notables différences entre Etats dans ce domaine. Certains en font une interprétation particulièrement large, donnant l'impression de tenter, par ce biais, de «protéger» d'une certaine manière leur marché local.

Aujourd'hui, les Etats européens disposent de 24 mois pour transposer cette directive dans leur législation nationale. Bien sûr, toute la réglementation actuelle ne devra pas être modifiée. Certains principes de la directive y figurent déjà ; ils devront, le cas échéant, être adaptés. D'autres devront y être introduits. Sur certains points, les Etats devront également se positionner, la directive laissant certaines options ouvertes. A l'occasion de la révision de sa réglementation, peut-être le Luxembourg saisira-t-il l'occasion de promouvoir ses fonds de pension sur la scène internationale ?

* www.esofac.lu

Comment les nouvelles technos mettent à l'épreuve nos emplois

Par Josselin MOREAU, expert innovation au Lab SQLI

La technologie ne modifie pas seulement notre façon de communiquer ou de consommer, elle s'apprête à bouleverser profondément notre manière de travailler. Une thématique qui a été au coeur du dernier Web Summit 2016, avec de nouveaux éclairages. Dès l'introduction du tout premier panel d'ouverture, intitulé New Realities, Paddy Cosgrave, CEO du Web Summit, faisait mention de cette inquiétude grandissante concernant un "jobless future".

Sur 10 disparitions d'emploi aux Etats-Unis, seules 2 sont dues à la concurrence internationale, alors que 8 sont la conséquence de gains de productivité imputables aux nouvelles technologies, a d'emblée rappelé le Brésilien Roberto Azevêdo, directeur général de l'Organisation mondiale du commerce (OMC).

La disparition des routiers ?

Et ce dernier invité de marque de prendre pour exemple le marché du transport de marchandises,

qui emploie actuellement 3,5 millions de conducteurs de camions aux Etats-Unis. La startup Otto, rachetée cet été par Uber et spécialisée dans les camions autonomes, a réalisé le mois dernier le tout premier transport commercial de marchandises. Cette première marque le début d'une nouvelle ère où le transport par camion automatisé va à terme exercer une concurrence inégale vis-à-vis des chauffeurs humains, dont les emplois seront fortement menacés.

Chaque intervenant de cette table-ronde introductive s'accordait à dire que sur ce sujet de l'emploi et de la technologie, l'approche protectionniste est contre-productive. Tous ont rappelé au contraire la nécessaire anticipation des nouvelles manières de réguler le marché de l'emploi et de réformer l'éducation pour embrasser l'essor ces évolutions.

Un phénomène massif

Car ce mouvement ne peut aller qu'en s'amplifiant avec l'accélération de l'intelligence artificielle (IA), qui désormais irrigue tous les pans de l'économie digitale et donc à peu près tous les secteurs d'activité.

Pour s'en convaincre et aller plus loin dans l'anticipation, il suffisait d'assister à l'impressionnante démonstration de Ben Goertzel, de Hanson

Robotics, accompagné de son robot anthropomorphe Sophia. Grâce à l'intelligence artificielle, voici ce que Sophia a déclaré sur scène dans une conversation avec son créateur :

- Ben Goertzel : "Quels sont les métiers que tu peux faire ?"

- Sophia : "Je peux déjà faire de nombreux métiers. Je suis capable de divertir les gens, de les guider dans les centres commerciaux, d'éduquer les enfants et beaucoup d'autres choses. Plus tard, je serai également capable de me reprogrammer moi-même pour m'apprendre d'autres métiers".

- Et Ben Goertzel de renchérir : "Il n'y a aucun job humain que l'IA ne sera capable de faire".

Des métiers qui se recentrent sur l'essentiel

L'apport de la technologie ne signifie pas seulement la suppression d'emplois, elle peut également en modifier le contenu. Lors de sa conférence, Ted Lingston le fondateur de l'application de messagerie Kik nous a donné son retour d'expérience sur un test récemment réalisé dans des restaurants.

L'idée était de permettre aux clients de faire eux-mêmes le choix de leurs plats et de payer via un chatbot. Les serveurs n'avaient alors qu'à s'occuper du service et du conseil sur le choix des plats auprès des clients indécis qui en faisaient la demande. A la

fin de l'expérimentation, les serveurs ont été interrogés sur leur perception du dispositif. Ils en étaient satisfaits, car l'automatisation leur permettait de se concentrer sur le coeur de leur métier de serveur, en se rendant plus disponibles, en les soulageant de tâches chronophages dans lesquelles ils ne sentaient pas vraiment leur valeur ajoutée.

Les opportunités offertes par la technologie

Un message positif ressortait également du discours de plusieurs conférenciers : on a tendance à ne voir que la destruction et à sous-estimer le potentiel de création d'emplois que représente l'intelligence artificielle. Parce qu'elle est trop soudaine et que ses limites sont mal comprises, il est difficile de se projeter sur ces nouveaux métiers, ces nouveaux concepts et ces nouvelles industries. Ce gigantesque rassemblement de startups qu'est le Web Summit en est la parfaite illustration, tant nombre d'entre elles embrassent l'intelligence artificielle dans leur modèle économique.

Les jeunes entrepreneurs peuvent s'appuyer sur des solutions existantes pour automatiser les tâches administratives, utiliser des chatbots rapidement déployables pour améliorer la qualité du service client, et ainsi se concentrer sur le coeur de leur service et les manières de le différencier.