
Placements chez l'employeur

Réunion d'information de l'ASIP concernant le premier paquet
d'ordonnances de l'OPP 2 dans le cadre de la première révision de la
LPP

Dr. Andreas Reichlin, Associé

PPCmetrics AG, Zurich
Financial Consulting, Controlling & Research
www.ppcmetrics.ch

8 juillet 2004

	Page(s)
• Introduction	3 - 5
• Bases juridiques	6 - 13
• Evaluation des possibilités d'extension	14 - 22
• Etablissement des comptes	23
• Recommandations	24 - 26

- Principes fondateurs de la prévoyance en Suisse :
 - Séparation de la fortune d'une institution de prévoyance et de celle de l'entreprise employeuse.
 - Séparation juridique le plus souvent par la création d'une fondation.
 - Séparation claire entre les risques « poste de travail ou revenu » et « prévoyance ou fortune ».
- Tout placement chez l'employeur va à l'encontre de ces principes !
- Limite des placements chez l'employeur aux art. 57 et 58 OPP 2.

Formes traditionnelles de placements chez l'employeur

Placements chez l'employeur	Garantie		Total	En % de la fortune totale
	oui	non		
Compte courant de l'entreprise employeuse		2'500'000	2'500'000	0.25%
Prêt à l'entreprise employeuse	17'500'000	2'500'000	20'000'000	2.00%
Hypothèque sur le site de production	10'000'000		10'000'000	1.00%
Participation dans l'entreprise employeuse sous forme d'actions		5'000'000	5'000'000	0.50%
Total Placements chez l'employeur	27'500'000	10'000'000	37'500'000	3.75%

Une distinction :

- les placements sans garantie
- les placements dotés d'une garantie (par ex. gage immobilier)

Volume des placements chez l'employeur

- Swissca 2003 : placements chez l'employeur (en % de la fortune)
 - Créances contre l'employeur : 1.9%
 - Actions et autres participations : 0.5%
- Lusenti / CS 2003 : placements chez l'employeur (emprunts / actions)
 - Moyenne pondérée par la fortune : 7.7%
 - Moyenne non pondérée : 2.8%

- **Art. 57 OPP 2** : limitation des placements chez l'employeur
- **Art. 58 OPP 2** : garantie

➤ **1e révision LPP :**

- Nouvelle limite supérieure des placements de fonds disponibles non garantis chez l'employeur.
- Restriction des possibilités de garantie.

Art. 57 al. 1 OPP 2 : Placements chez l'employeur (1)

- 1 « Dans la mesure où elle est liée à la couverture des prestations de libre passage et à celle des rentes en cours, la fortune, diminuée des engagements et des passifs de régularisation, ne peut être placée sans garantie chez l'employeur. »
- Les placements chez l'employeur non garantis sont possibles au maximum jusqu'à concurrence des fonds librement disponibles.
 - Par rapport à l'OPP 2 « ancienne version », définition plus claire de la fortune.
 - Mais : marge d'interprétation quant à la définition des fonds librement disponibles.

Art. 57 al. 1 OPP 2 :

Placements chez l'employeur (2)

Une définition des fonds disponibles ?

- Les fonds disponibles au sens le plus large :
 - la fortune, diminuée des engagements et des passifs de régularisation et des capitaux nécessaires à couvrir les prestations de libre passage et les rentes en cours.
- Les fonds disponibles au sens le plus étroit :
 - les fonds disponibles au sens le plus large, moins
 - toutes les provisions actuarielles nécessaires
 - et le montant visé des provisions pour fluctuations de valeur.

Pratique de l'autorité de contrôle du canton de Zurich :

➤ Fonds disponibles au sens le plus étroit.

Art. 57 al. 2 et 3 OPP 2 : Placements chez l'employeur

2 « Des placements sans garantie et des participations financières chez l'employeur ne peuvent pas, ensemble, représenter plus de 5 % de la fortune. »

Anciennement :

- Placements chez l'employeur non garantis : max. 20%
- Participations chez l'employeur : max. 10%

➤ La nouvelle réglementation est conforme aux directives de l'OCDE et à la directive sur les fonds de pension 2003/41 du Parlement et du Conseil européens.

3 « Les créances de l'institution de prévoyance envers l'employeur doivent être rémunérées à un taux d'intérêt conforme à celui du marché. »

Art. 58, al. 2 OPP 2 : Garanties

« ² Sont réputées garantie :

- a) la garantie de la Confédération, d'un canton, d'une commune ou d'une banque soumise à la loi fédérale du 8 novembre 1934 sur les banques. La garantie ne peut être établie qu'en faveur de la seule institution de prévoyance et elle doit être irrévocable et intransmissible;
- b) les gages immobiliers jusqu'à concurrence des deux tiers de la valeur vénale de l'immeuble; les gages constitués sur des immeubles de l'employeur que ce dernier affecte pour plus de 50 % de leur valeur à des fins industrielles, commerciales ou artisanales ne peuvent pas valoir comme garantie. »

Anciennement :

- Les immeubles de l'employeur sont autorisés comme garantie jusqu'à 50% au maximum de la valeur vénale.

Entrée en vigueur / dispositions transitoires

- Les modifications sont entrées en vigueur le 1er avril 2004.
- Pour les placements et les participations opérés après cette date, les nouvelles dispositions s'appliquent.
- Pour les placements et les participations opérés avant, les dispositions antérieures restent applicables jusqu'au 31 décembre 2005.
- Les règlements et l'organisation doivent avoir été adaptés d'ici au 31 décembre 2004.

- Les placements chez l'employeur non garantis
 - ne sont autorisés qu'à hauteur des fonds librement disponibles et
 - sont limités à max. 5% de la fortune.
- Les immeubles de l'employeur affectés par exemple à des fins commerciales ne pourront plus être mis en gage à titre de garantie.
- Une majorité des garanties actuelles ne sont plus conformes à l'OPP 2.

Art. 59 OPP 2 :

Extension des possibilités de placement

¹ « Les possibilités de placement selon les art. 53 à 56, 56a, al. 1 et 5, ainsi que 57, al. 2, peuvent être étendues sur la base d'un règlement de placement fondé sur l'art. 49a, pour autant que l'application de l'art. 50 soit établie de façon concluante dans un rapport annuel. »

- Les extensions sont donc possibles pour autant qu'elles soient justifiées techniquement.

- Evaluation en regard des art. 50-52 OPP 2 (légalité) :
 - Art. 50 OPP 2 : Sécurité et répartition du risque
 - Art. 51 OPP 2 : Rendement conforme à celui du marché
 - Art. 52 OPP 2 : Liquidité
- Evaluation par rapport au lien entre employeur et employé (opportunité).

Art. 50 OPP 2 : Sécurité et répartition du risque (1)

- Pour évaluer les risques, il faut tenir compte
 - non seulement du pourcentage des placements chez l'employeur par rapport à la fortune totale
 - mais aussi des rapports au sein de chaque catégorie de placement.
- Exemple : placements dans des actions de l'employeur (actions Parexemple SA)
 - Pourcentage de la fortune totale : 2%
 - Pourcentage de la fortune en actions suisses : 15%
 - Poids des actions Parexemple SA dans le SPI : 0.15%
- Action 100 fois surpondérée par rapport à la capitalisation du marché : forte accumulation des risques (concentration).
- Difficilement justifiable dans une gestion de portefeuille avec sur- et sous-pondération traditionnelles.
- Indique que la position n'est pas détenue pour des motifs d'investissement mais pour d'autres raisons.

Art. 50 OPP 2 : Sécurité et répartition du risque (2)

- Prêt à l'employeur (solvabilité A) :
 - Pourcentage de la fortune globale : 5.0%
 - Pourcentage de la catégorie de placement : 8.5%
 - Pourcentage des débiteurs avec une solvabilité A : 90%

- Diversification du risque de solvabilité insuffisante.

- Liquidité ?

Art. 51 OPP 2 : Rendement conforme à celui du marché

- Problématique : fixation d'une prime de risque conforme au marché.

- Prêt / hypothèque
 - Evaluation correcte du risque de contrepartie.
 - Surveillance constante du risque de contrepartie.

- Participations
 - Evaluation par rapport à d'autres titres de la même branche ou par rapport à l'indice du marché.

Art. 52 OPP 2 : Liquidité

- Une institution de prévoyance doit être en mesure de s'acquitter de ses obligations de paiement en tout temps.
- D'où la nécessité d'avoir une majorité de placements faciles à négocier.
- Vaut en particulier pour des placements précis qui ont une forte pondération dans une catégorie de placement donnée.
- Exemple : Actions Parexemple SA, 5'000 titres – à comparer au nombre d'actions de Parexemple SA négociés chaque jour en Bourse:

Nombre d'actions Parexemple SA négociées

<u>Lu</u>	<u>Ma</u>	<u>Me</u>	<u>Je</u>	<u>Ve</u>	<u>Total</u>
200	150	250	9	50	659

- Liquidité limitée ; une vente rapide sans influence sur le cours n'est guère envisageable.

Opportunité des placements chez l'employeur (1)

- Implique un conflit d'intérêt potentiel.
- Les employeurs cherchent à se refinancer en passant par la caisse de pension surtout lorsque les sources habituelles sont taries.
- En cas de faillite, une couverture complète est rare en dépit des privilèges applicables.
- Situation difficile pour toutes les parties :
 - les représentants des employés sont souvent sous pression.
 - les représentants des employeurs peuvent également parfois ne pas être libres de s'exprimer franchement.

Opportunité des placements chez l'employeur (2)

- Conflits au sein du Conseil de fondation rares mais intenses :
 - Auparavant conflits liés plutôt à une rémunération conforme au marché.
 - Aujourd'hui il est plutôt question de l'attribution de prêt ou de garanties.
- Important : les conseils de fondation sont d'abord des conseils de fondation et ensuite seulement des représentants d'intérêts.
- Souvent, les externes (experts actuariels, organes de contrôle, experts en placement) empêchent des prêts illégaux ou des rémunérations trop basses.
- Problématique particulière : les participations.
- Conflits de loyauté / problème de délit d'initié pour toutes les décisions liées au actions.

Opportunité des placements chez l'employeur (3)

- Souvent, les actions de l'employeur sont des participations stratégiques. Mais sont-elles aussi judicieuses dans une optique de diversification ?
- La liquidité insuffisante de la plupart des actions « maison » les rend non négociables le cas échéant (sous-couverture).
- Certainement d'une rareté extrême : utilisation abusive d'une CP comme d'une réserve de guerre.
- Exceptions :
 - Participations dans le cadre de mandats de gestion de fortune externe.
 - Question spéciale pour les entreprises SMI : mandats en actions indexés en cas de sous-couverture.

- Les placements chez l'employeur sont très souvent en contradiction avec le principe d'une répartition adéquate des risques.
- Les placements chez l'employeur sont en général difficiles à négocier.
- En raison du potentiel de conflits d'intérêts, les placements chez l'employeur ne sont finalement pas adéquats.

- But
 - Présentation exhaustive des liens financiers avec l'employeur (type de créances, engagements et contrats ainsi que les revenus et charges qui y sont liés).
- Placements chez l'employeur
 - A présenter toujours séparément avec tous les éléments (bilan, annexe).

- Principe : renoncer aux placements chez l'employeur.
- Si le Conseil de fondation entend s'écarter de ce principe : réglementation claire dans le règlement de placement.
- Possibilités d'extension : aucune ! Une justification technique au sens de l' art. 50 OPP 2 n'est guère possible.
- Implications de la révision de la LPP : établissement d'un calendrier de transition permettant le respect des nouvelles consignes de l'OPP 2 le 1er janvier 2006 au plus tard :
 - plan d'amortissement (par exemple mensualités)
 - changement des garanties

Réglementation possible dans le règlement de placement

- Variante 1
 - Les placements chez l'employeur ne sont pas autorisés.
 - Exception : compte courant, mandats de gestion de fortune externes.
- Variante 2
 - Renoncer aux placements chez l'employeur.
 - Si le CF entend s'écarter de ce principe, les conditions suivantes doivent impérativement être réunies :
 - Une majorité du CF doit approuver la décision.
 - Les motifs doivent être inscrits au procès-verbal.
 - Les placements ne sont possibles que si suffisamment de fonds disponibles « au sens étroit » permettent une couverture.
 - Le CF doit avoir la possibilité de réduire les placements chez l'employeur à tout moment.
 - Rapports trimestriels au CF.
 - Exception : compte courant, mandats de gestion de fortune externes.

Check liste

- Faut-il autoriser les placements chez l'employeur ?
- Sont-ils clairement réglementés dans le règlement de placement ?
- Quel est leur montant actuel ?
- Le Conseil de fondation reçoit-il une fois par trimestre au moins un rapport sur les placements chez l'employeur ?
- Les garanties actuelles sont-elles encore conformes à l'OPP 2 ?
- L'institution de prévoyance a-t-elle suffisamment de fonds disponibles (au sens étroit) ?
- Un calendrier de transition clair est-il prévu pour que les nouvelles dispositions de l'OPP 2 soient respectées au 1er janvier 2006 au plus tard ?