

C'est à Madame Michèle Mertenat Marti que revient l'honneur de présenter le conférencier de la soirée. M. André Reuse, directeur de LPP Gestion SA, a comme activité la structuration et la gestion des caisses de retraite au point de vue technique et administratif et comptable, donc pas du tout de la gestion des actifs de celles-ci. Il précise ainsi être dans le terrain auprès des entreprises pour répondre à leurs préoccupations, par rapport à leurs besoin en prévoyance professionnelle, ceci dans un cadre de budget et de coordination avec les autres assurances sociales des entreprises. Et, parallèlement à cette activité de Société de service, se greffe aussi la gestion d'une quinzaine de caisses de retraite de grande importance. En 1994, M. Reuse a aussi fondé l'institut iFiPP qui est un institut de formation dans le domaine de la cause professionnelle et qui a pour objectif de donner une formation spécialement aux Romands qui préparent le brevet fédéral de gérant de caisse de retraite. À ce jour, 34 personnes ont obtenus leur brevet dont, relève M. Reuse, deux ou trois sont présents dans la salle. Et à cela s'ajoute, la formation au niveau des Conseils de fondation des caisses de retraite, la première révision faisant état justement de l'obligation de celles-ci de donner la possibilité à leurs représentants de se former dans ce contexte de responsabilité.

1. Disposition de transparence

La 1^{ère} révision LPP s'articule sur trois volets, trois paquets.

Un premier paquet est déjà entré en vigueur, c'est le paquet qui est beaucoup en relation avec les fondations collectives au niveau : *a)* de la transparence, *b)* de la séparation de la fortune sociale, *c)* des frais d'administration (coûts administratifs et de gestion – frais annexes). Il faut savoir que les fondations collectives sont actives en Suisse depuis 50 ans, 60 ans voire même plus et depuis 1985, depuis la fondation de la LPP, elles ont structuré leur produit par rapport à cette LPP. Et puis la forte chute des marchés financiers de ces trois dernières années à provoquer des turbulences et puis il y a aussi eu des pressions de ces assureurs vis-à-vis du Conseil fédéral spécialement. Une chose très bonne, qui a été faite, enfin, le Conseil fédéral a commencé à appliquer une des premières dispositions de la LPP qui stipulait que le Conseil fédéral fixe chaque année le taux d'intérêt minimal. Ce Conseil fédéral dans les grandes années parce qu'il faut se rappeler qu'on a eu des années où on a eu des + 14 + 20 + 24 pour cent. Donc on a eu de grandes années, des années où les caisses de retraite ont donné des vacances de cotisation, ont indexé les rentes, ont donné du 7, 8, 9 pour cent d'intérêt supplémentaire aux assurés. Eh bien, le Conseil fédéral n'a jamais pris de décision pour augmenter ce taux d'intérêt minimal par rapport au marché. Et passé les trois années qu'on a connues dans lesquelles il y avait un décalage entre le marché qui était à moins 10, moins 5 et ce taux minimal qui était de 4 pour cent. Et il a été baissé jusqu'à 2,25%, aujourd'hui à 2004, il est à 2,5%. On peut donc dire que grâce à la pression de ces assureurs, il y a eu la flexibilisation du taux d'intérêt. On aura depuis une année un taux d'intérêt qui sera plus en phase avec le marché des capitaux et une obligation de servir un intérêt minimal sur les comptes des assureurs. Mais dans ce contexte-là, les conventions collectives ont modifié de manière drastique leur structure d'assurance professionnelle et également le comportement vis-à-vis des clients. Les assureurs sont devenus plus durs dans le choix des clients, ils choisissent les bons clients, les bons risques, ceux qui n'ont pas de sinistre, ils encaissent beaucoup et déboursent peu. J'ai été confronté, dit l'orateur, ici au Jura, avec des Chambres du commerce, également dans d'autres cantons où il y a beaucoup de PME, à la problématique de trouver une fondation collective pour assurer leur LPP puisque, exemple, la Zurich assurance a résilié pratiquement 4000 contrats en 2002, à la Winterthour également on a vu en 2003 ce qui s'est passé, et on avait pratiquement 80% de l'économie suisse qui était devant la problématique : que faire avec notre contrat de prévoyance. Alors il n'y avait pas

beaucoup de possibilités si ce n'était que de signer les nouvelles conditions où les prix ont augmenté de 30 pour cent et les prestations diminués de l'ordre de 10 pour cent. Voilà la problématique que l'on rencontre aujourd'hui pour les PME, c'est où et quel choix doit-on faire dans le cadre de cette problématique de prévoyance professionnelle. Bien entendu, les grandes entreprises ou les entreprises de droit public elles ont déjà des fondations semi-autonomes ou autonomes qui n'ont pas du tout la même configuration et également les mêmes considérations à subir le marché des fondations collectives et des compagnies d'assurances. Voilà l'objectif qui fait que, cette première révision LPP, ce premier paquet, touche spécialement les fondations collectives puisqu'on les oblige maintenant à être beaucoup plus transparente, à séparer les actifs, les frais et également la partie des prestations de risque. Mais bien entendu ce qui était extraordinaire dans ce nouveau concept des fondations collectives, c'est le *legal quote* que leur a donné le Conseil fédéral., c'est-à-dire que ces fondations collectives ont le droit dans les trois segments d'activité assurances des risques frais d'administration et gestion des actifs des capitaux de la fortune des caisses de retraite, de prélever une marge de 10 % pour garantir les prestations. Cela signifie que légalement, dans le nouveau contexte des fondations collectives, il y a une marge de 10% qui est une marge légale officielle. Maintenant au niveau de la transparence des frais d'administration et au niveau du bilan de la fondation collective, cela signifie que la fondation quelle qu'elle soit devra faire figurer dans son bilan, dans son compte d'exploitation, les frais administratifs liés à la gestion des clients. Toutefois, cette transparence n'est pas descendue jusqu'au niveau de l'assuré.

2. Résiliation des contrats d'affiliation

Au niveau des pénalités : Le droit lié à un contrat historiquement stipulait que les contrats de prévoyance étaient des contrats sur 10 ans et reportés de 10 ans en 10 ans. Maintenant on parle de contrats d'une durée de 5 ans et, particularité, à l'époque quand on résiliait un contrat de prévoyance auprès d'une convention collective, on avait systématiquement des pénalités de sortie qui pouvaient aller jusqu'à hauteur de 8 pour cent des capitaux retraités accumulés. Généralement, les pénalités se négociaient entre 2 à 8 pour cent. Donc attention aux nouvelles échéances lors de renouvellement ou d'adaptation de contrat. Très important, si vous restez auprès d'une fondation et si vous modifiez le contrat, à ce moment-là, exiger de ladite fondation le maintien des durées contractuelles ou en tout cas la première durée de prise de contrat. De manière à ce que si ultérieurement vous quittez cette fondation, on ne puisse pas vous dire : écoutez vous n'avez fait chez nous que 3 ou 4 ans alors que cela fait 25 ans que vous êtes auprès de la convention collective. Surveiller les dates d'échéance des contrats surtout lors d'adaptation du contrat.

Au niveau des rentiers : Il était de coutume jusqu'au 1^{er} avril 2004, lorsque l'on quittait une fondation collective que celle-ci vous oblige à partir avec les rentiers, c'est-à-dire aussi bien les retraités que les rentiers d'invalidité. Et la problématique était que cette fondation qu'on quittait calculait les réserves mathématiques de ces rentiers qui nous obligeait à accompagner les assurés actifs d'après des tables qui leur étaient propres. Et la fondation collective qui réceptionnait le nouveau client calculait avec d'autres tables. Il y avait toujours des écarts très importants. Et la jurisprudence disait ceci : en cas de changement de fondation collective, dans la mesure où il y a pénalité et dans la mesure où il y a un état identique de réserve mathématique, il incombe à l'employeur de couvrir ces pertes. Ce qui fait que finalement quand l'assuré était dans la situation d'un contrat où il y a beaucoup de sinistres, il était mécontent de sa compagnie d'assurance, mais, en revanche, elle, elle était contente parce qu'il payait ses primes. Eh bien, le libre choix n'existait plus. La jurisprudence faisait que de par ses pénalités et de par ses différentes réserves mathéma

tiques à couvrir, l'entreprise n'avait pas d'autre choix que de payer des primes plus chères auprès de la fondation à laquelle elle était affiliée. Voilà ce qui a fondamentalement changé avec la mise en application du premier paquet de la 1^{ère} révision de la LPP. Donc, maintenant c'est simple, si on ne tombe pas d'accord avec la nouvelle fondation et le nouveau réassureur, eh bien automatiquement les rentiers on les laisse auprès de la fondation collective existante ou bien auprès de la compagnie d'assurance ou de réassurance pour parler des fondations qui sont uniquement réassurées au niveau des risques et invalidité, eh bien, dans ce cas, on peut laisser les rentiers auprès de la fondation auprès de la compagnie d'assurance ce qui évite cette problématique de différence de réserves mathématiques.

3. Autres points de la révision

Objectif de la 1^{ère} révision : il était *a)* de rafraîchir les dispositions légales de 1985, *b)* suite à des pressions politiques d'améliorer les prestations, c'est-à-dire d'augmenter le champ d'application de la prévoyance au niveau des bas revenus ce qui fait qu'une des décisions la plus importante, c'était de diminuer le seuil d'accès .

Le seuil d'accès : Actuellement le seuil d'accès de la rente avo simple maximum annuelle est de 25 320.-. En 2005, la rente avo simple maximum mensuelle passera de 2'110 à 2'150.-- . Le seuil d'accès a été amené maintenant à 19'350.-- et le montant de coordination, qui est différent du seuil d'accès, de Fr. 22'575.--.

Voilà les nouveaux chiffres, ce qui fait qu'on estime qu'en Suisse l'abaissement de la limite d'accès à la prévoyance va augmenter le nombre d'assurés de l'ordre d'à peu près trois cents mille assurés, c'est-à-dire concernant toutes les personnes qui gagnent Fr. 19'350.-- et les actuels Fr. 25'320.-- connus dans le cadre de l'avo.

Le salaire assuré : Il fait partie du troisième paquet qui entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2006, et aboutira à ce qu'on va cacher les fameuses limites fédérales de rachat qui seront remplacées par un plafond au niveau du salaire assuré qui est de 10 fois le salaire limite avo actuellement 75 960.-- , ce qui fait que le futur salaire maximal sera de Fr. 759'600.--.

Échelles de bonification : Jusqu'à aujourd'hui, existaient deux échelles différentes selon hommes ou femmes du fait que les femmes prenaient la retraite à 62 ans et les hommes à 65 ans. Maintenant que les femmes prennent la retraite à 64 ans, l'échelle de bonification de l'âge des femmes a été adaptée à celle des hommes. C'est ce qu'on appelle l'égalité de traitement.

4. Augmentation de l'espérance de vie

Bien entendu comme on vit plus longtemps (mais l'important, c'est de bien vivre) fait, qui relève d'une disposition objective, effectivement les hommes vivent six mois de plus (la belle affaire) que ce qu'on observait comme espérance de vie entre 1980 – 2000, les femmes vivent 2 mois de moins, mais elle vivaient déjà très longtemps avant. En conséquence pour compenser l'augmentation de l'espérance de vie, en raison du changement de capital, la rente sera progressivement diminuée pour passer de 7,2% à 6,8%. Il s'agit là d'une diminution du taux de conversion. Par contre ce qui est important pour les PME pour lesquelles on a déjà eu des conséquences en 2002/2003, c'est que pour la prévoyance surobligatoire le taux de conversion est libre. C'est-à-dire que les fondations collectives font ce qu'elles veulent. Et l'on parle du fameux modèle Winterthour qui applique déjà pour la prévoyance surobligatoire des taux de con-

version de 5,4 et de 5,8. À noter que le taux minimal LPP ne s'applique qu'à la LPP. Il y a des fondations collectives qui,

d'une part, applique un taux de conversion de 5,4, 5,8 pour l'obligatoire et, d'autre part, 0% sur la capitalisation surobligatoire. Il est donc très important de comparer les conditions appliquées par les fondations collectives au niveau du taux d'intérêt sur la partie surobligatoire et au niveau des taux de conversion sur la partie surobligatoire. Bien entendu que dans la mesure où le taux de conversion et le taux d'intérêt sont plus bas, il faut savoir qu'à la LPP toutes les prestations prises sont calculées en pour cent de la conversion du capital retraite future. Si la conversion du capital n'est plus de 7,2 mais de 6,8 et que ce capital extrapolé ne l'est plus à 4%, mais à 2,25%, il est évident qu'implicitement, immédiatement, les prestations risquées sont également fortement diminuées. Mais les primes de risques ont augmenté de 30 pour cent tout de même.

5.Égalité homme et femme

Dans le cadre de la LPP, il y a l'introduction de la rente de veuf. L'âge de la retraite des femmes, c'est officiel : âge LPP = âge avs. Une nouveauté : l'option capital. Généralement, dans les fondations collectives ou fondations autonomes, l'option capital existe. Par contre dans les caisses de droit public à primauté des prestations, l'option capital n'existe pratiquement pas. Contrairement à ce qu'on entend ou lit dans la presse, on ne va pas vers une suppression de l'option capital, mais vers l'ouverture vers le capital. Alors automatiquement il y aura obligation d'accepter qu'un assuré fasse une option de l'équivalent de sa rente en capital à hauteur de 25% avec un préavis d'un mois.

6.Niveau des rentes AI

Anciennement on connaissait 3 niveaux de rente, $\frac{1}{4}$, $\frac{1}{2}$, la rente entière. Or, maintenant dans le cadre de l'AI, on connaît quatre niveaux de rentes : 40 à 50 % = $\frac{1}{4}$, 50 à 60 = $\frac{1}{2}$, 60 à 70 = $\frac{3}{4}$, 70 à 100 = rente entière. C'est une adaptation qu'il faudra faire. Si du point de vue de la gestion de l'invalidité, ce n'est pas très compliqué, du point de vue de la gestion de la libéralisation des cotisations au pro rata du degré d'invalidité, il y aura des conséquences administratives assez importantes à gérer. Une particularité plus juridique, ce sont les cas d'invalidité dont les cas d'assurances ont pris naissance auprès d'une précédente caisse de retraite et l'aggravation du degré d'invalidité dans une nouvelle caisse de retraite chez un nouvel employeur, il y a dans le cadre de la première révision des dispositions qui définissent d'une manière claire quelle caisse de retraite doit assumer l'aggravation du degré d'invalidité.

Après un échange de questions dans ce domaine fouillé, l'assemblée à remercier par de chaleureux applaudissements la prestation de M. André Reuse. La traditionnelle verrée de l'amitié a apporté une joyeuse et communicative détente.

Le rédacteur :
Jacques Maurice Chenaux

Neuchâtel, le 17 novembre 2004