

2<sup>e</sup> pilier dans la construction

# CONJUGUER LES INTÉRÊTS DE CHACUN

Les entreprises ont besoin de solutions de prévoyance solides et financièrement viables pour trouver des employés qualifiés et les fidéliser à long terme. La loi, ainsi que les conventions collectives de travail (CCT) fixent les prescriptions minimales à respecter. En additionnant les deux rentes (1<sup>er</sup> et 2<sup>e</sup> piliers), l'objectif est de permettre aux personnes ayant cotisé sans interruption toute leur vie professionnelle d'atteindre environ 60 % du dernier revenu (plafonné à CHF 86 040 en 2021). Chaque employeur est toutefois libre de prévoir un niveau de couverture supérieur (sur-obligatoire) en fonction de sa politique d'entreprise et de son budget.

**P**atrick Martinez, Responsable Prévoyance professionnelle Suisse romande chez Kessler, nous permet d'y voir plus clair sur les formes d'organisation existantes, les alternatives aux CCT et sur l'importance de sensibiliser les employeurs et les collaborateurs des entreprises du domaine de la construction et du bâtiment au thème de la prévoyance.

**Chantiers magazine (CM):** Qu'impliquent les conventions collectives de travail (CCT) pour le 2<sup>e</sup> pilier dans les métiers de la construction ?

**Patrick Martinez (PM):** Les CCT fixent les couvertures minimales et/ou le montant de la contribution à la charge de l'employé et de l'employeur. Il existe une multitude de conventions collectives en fonction du corps de métier et du canton. Selon les dispositions en vigueur, ce sont souvent les fondations communes créées à cet effet par les associations professionnelles respectives qui sont en mesure d'affilier le personnel soumis à convention. Ces fondations communes possèdent entre autres l'avantage de pouvoir gérer conjointement le personnel pour le 1<sup>er</sup> pilier (AVS-AI) et le 2<sup>e</sup> pilier (LPP) auprès de l'association faitière. Les CCT ne s'appliquent toutefois qu'à une certaine catégorie de personnes, à savoir un cercle d'assurés défini



Patrick Martinez, Responsable Prévoyance professionnelle Suisse romande chez Kessler.

qui doit répondre à des critères objectifs légaux (art. 1c OPP2). Pour les personnes non soumises à une CCT, il existe des caisses de pension proposant diverses solutions de prévoyance que l'on appelle aussi « formes d'organisation », avec des profils risques/chances différents. Cela permet d'aménager des conditions de prévoyance sur mesure en faveur des assurés ou d'une partie de ceux-ci, en respectant toujours le minimum fixé par la loi sur la prévoyance professionnelle (LPP).

## À propos de Kessler

Kessler est la principale entreprise dans le domaine du conseil global en risques, assurances et prévoyance en Suisse. Son équipe de spécialistes en prévoyance professionnelle conseille et accompagne les entreprises en matière d'analyse, de plans de prévoyance, de mise en place d'appels d'offres et d'évaluation des offres, de séances d'information au personnel, etc. Kessler Prévoyance SA fournit en outre un support spécialisé lors de l'externalisation de la gestion de fondations propres.

[www.kessler.ch](http://www.kessler.ch)

## Les formes d'organisation

## Principales forces et faiblesses

Liste non-exhaustive car dépendant du prestataire

FONDATION COMMUNE	FONDATION COLLECTIVE		FONDATION PROPRE
Associations d'associations	Assurance complète	Placements groupés Placements individuels	Organisation interne Gestion externalisée
<b>Forces principales</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>→ Placements groupés, donc limitation des frais de gestion de fortune</li> <li>→ Potentiel de rendement attractif à long terme</li> <li>→ Conditions souvent attractives dans le calcul des rentes de vieillesse</li> <li>→ Les fondations communes œuvrent avant tout en faveur de leurs membres</li> <li>→ Dans de nombreux cas, synergies avec le 1<sup>er</sup> pilier</li> </ul>	<b>Forces principales</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>→ Transfert de tous les risques</li> <li>→ Degré de couverture de 100 % en tout temps</li> <li>→ Aucune mesure d'assainissement</li> </ul>	<b>Forces principales</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>→ Placements groupés/poolés, donc limitation des frais de gestion de fortune</li> <li>→ Potentiel de rendement attractif à long terme</li> <li>→ Plans de prévoyance sur mesure</li> <li>→ Tarification d'après le secteur d'activité et la sinistralité d'expérience</li> </ul>	<b>Forces principales</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>→ Définition de la stratégie d'investissement</li> <li>→ Large choix des partenaires (expert, gestionnaire, banque de dépôt, réassureur, organe de révision)</li> <li>→ Individualisation, flexibilité et transparence</li> <li>→ Autonomie et pouvoir de décision</li> </ul>
<b>Faiblesses principales</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>→ Risque de placement à la charge des employés et de l'employeur</li> <li>→ Sous-couverture et mesures d'assainissement possibles</li> <li>→ Stratégie d'investissement imposée</li> <li>→ Marge de manœuvre limitée dans la conception des plans de prévoyance</li> </ul>	<b>Faiblesses principales</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>→ Potentiel de rendement et d'intérêt limité à long terme (faible part d'actions)</li> <li>→ Conditions peu attractives dans le calcul des rentes de vieillesse</li> <li>→ Prime de risque et frais élevés</li> <li>→ Marché de l'assurance complète en perte de vitesse</li> </ul>	<b>Faiblesses principales</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>→ Risque de placement à la charge des employés et de l'employeur</li> <li>→ Sous-couverture et mesures d'assainissement possibles</li> <li>→ Réserves et provisions à constituer (pour « Placements individuels »)</li> <li>→ Stratégie d'investissement imposée (pour « placements groupés »)</li> </ul>	<b>Faiblesses principales</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>→ Risque de placement à la charge des employés et de l'employeur</li> <li>→ Sous-couverture et mesures d'assainissement possibles</li> <li>→ Réserves et provisions à constituer</li> <li>→ Investissement en temps, besoins de professionnalisation/formation continue</li> </ul>

Quelles sont justement les alternatives pour affilier son personnel non soumis CCT ?

Si vous souhaitez affilier le personnel non soumis auprès d'une autre fondation de prévoyance, il y a lieu de choisir en premier lieu parmi les différentes formes d'organisation illustrées dans le tableau ci-dessus, et de définir celle qui, stratégiquement, convient le mieux à votre entreprise. En règle générale, les sociétés s'orientent vers une fondation collective en assurance complète, si le critère principal est de sécuriser au maximum les

avoirs de prévoyance des personnes assurées et ce, tout en étant prêtes à renoncer à un rendement attractif. A contrario, si l'entreprise souhaite privilégier le rendement des avoirs de prévoyance de ses employés, tout en ayant conscience que le risque de placement sera à charge de l'employeur et du personnel, elle s'orientera plutôt vers une fondation collective avec placements collectifs ou individuels, ou la fondation commune de son secteur, dans la mesure où cette dernière offre des plans améliorés. La société définit ensuite le niveau

de prestations (vieillesse, invalidité, décès) en fonction de sa politique sociale.

En tant qu'employeur, comment peut-on fidéliser les personnes-clés au sein de son entreprise ?

Grâce à la diversité des solutions disponibles sur le marché de la prévoyance professionnelle et via un benchmark, il est possible de mettre en place des solutions améliorées ou complémentaires (par rapport au minimum légal [LPP] et aux CCT) pour un cercle d'assurés selon des critères objectifs définis par la

loi sur la prévoyance professionnelle (LPP). Le but est d'offrir un niveau de prestations (vieillesse, décès, invalidité) supérieur et d'utiliser ainsi la prévoyance professionnelle comme un « complément salarial » fonctionnant à la fois comme moyen de fidélisation des employés déjà présents et outil de recrutement des cadres d'entreprise. L'employeur a également la possibilité d'agir au niveau des cotisations, en prenant p.ex. à sa charge une part plus élevée des cotisations de prévoyance que le minimum de 50 % fixé par la loi (art. 66 LPP).

Comment et pourquoi sensibiliser son personnel au thème de la prévoyance ?

La loi sur la prévoyance professionnelle oblige les institutions de prévoyance à renseigner chaque année les assurés de manière



adéquate sur l'organisation, le financement et leurs prestations assurées (art. 86b LPP). Le certificat personnel de prévoyance permet à chaque assuré de connaître le montant des prestations prévues à la retraite, mais aussi en cas d'invalidité ou de décès.

Il est possible d'organiser des séances d'information pour les collaborateurs, soit par le biais de l'association/l'institution de prévoyance, soit d'un partenaire externe. Ces interventions, souvent très appréciées du personnel, permettent à chacun de mieux

comprendre ce sujet parfois complexe et de pouvoir planifier de manière optimale sa prochaine source de revenu pour la retraite.

Le domaine de la prévoyance professionnelle est en perpétuel développement, puisqu'il est tributaire de l'évolution des marchés financiers, de la démographie et du cadre légal. Actuellement, les réformes des 1<sup>er</sup> et 2<sup>e</sup> piliers sont en pleine discussion au Parlement, ce qui accroît encore davantage le besoin d'information des entreprises et de leur personnel à cet égard. ☺