



**PRINCIPES DIRECTEURS POUR LA PROTECTION DES DROITS DES MEMBRES ET  
BENEFICIAIRES DES PLANS DE PENSION PROFESSIONNELS**

## PRINCIPES DIRECTEURS POUR LA PROTECTION DES DROITS DES MEMBRES ET BÉNÉFICIAIRES DES PLANS DE PENSION PROFESSIONNELS

### Introduction

1. L'élaboration de principes de réglementation et de contrôle ainsi que de principes directeurs du fonctionnement et à la supervision des plans et des fonds de pension privée a été au cœur du programme de travail du Groupe de travail de l'OCDE sur les pensions privées. Ce travail a été mené en coopération avec le Réseau International des Autorités de Contrôle et de Réglementation des Pensions (RIAP). Les principes directeurs énoncés ci-dessous concernent en particulier les droits des membres et bénéficiaires de plans de pension, ce qui est un aspect tout à fait vital de tout régime de pension. En 2000, le Groupe de travail a déjà élaboré et publié des grands principes applicables aux pensions professionnelles privées sous le titre "Basic Principles for the Regulation of Private Occupational Pension Schemes"<sup>1</sup>, qui ont été approuvés par le RIAP. En 2002 le Groupe de travail a publié les "Guidelines for Pension Fund Governance"<sup>2</sup>. Le document intitulé "Fifteen Principles for the Regulation of Private Occupational Pensions Schemes" comporte comme troisième et quatrième principes, "les droits des bénéficiaires" et "l'adéquation des plans privés". Ces "principes directeurs pour la protection des membres et des bénéficiaires des plans de pension professionnels" comportent six principes directeurs fondés sur ces principes, qui se trouvent ainsi élargis et complétés.

2. Les principes directeurs sont destinés à guider les autorités de réglementation, de contrôle et autres autorités impliquées dans la conception, l'administration et la gestion de plans de pension, plus qu'à imposer des contraintes aux pays Membres. Le but est de présenter des pratiques appropriées, sur lesquelles se sont mis d'accord les 30 pays Membres de l'OCDE participant au Groupe de travail ainsi que les membres du RIAP qui ont participé à l'élaboration du document. Comme cela est signalé dans divers commentaires portant sur les principes directeurs, leurs modes précis d'application peut varier d'un pays à l'autre, le but visé étant que les grands objectifs de chacun des principes directeurs soient respectés.

3. De même que les lignes directrices et les principes élaborés précédemment, ces principes directeurs sont destinés à s'appliquer aux plans de pension professionnels privés, c'est-à-dire à ceux dont l'accès dépend d'une relation professionnelle, que ces plans soient volontaires ou obligatoires (pour l'employeur ou le travailleur salarié) et qu'ils s'inscrivent dans le cadre d'un régime de retraite principale ou complémentaire. Dans la plupart des pays, les plans de pension professionnels sont mis en place par les employeurs, sur une base volontaire ; dans certains cas, les travailleurs salariés peuvent être contraints d'y participer. Dans un petit nombre de pays, les employeurs ont obligation de créer des plans de pension pour leur personnel. Les plans de pension professionnels peuvent être ouverts ou fermés. Ils sont dits "ouverts" si l'adhésion est possible non seulement pour le personnel de l'entreprise, mais aussi pour toute personne souhaitant y participer ; ils sont dits "fermés" si seul le personnel de l'entreprise peut y adhérer. Ces principes directeurs sont prévus pour les plans de pension fermés, mais un grand nombre des normes énoncées sont également applicables aux plans de pension ouverts. De plus, même si ces principes

---

<sup>1</sup> DAF/AS/PEN/WD(99)18/REV3. Ces principes ont été adoptés par le Groupe de travail de l'OCDE sur les pensions privées en 2000, et ont été approuvés par le Réseau International des Autorités de Contrôle et de Réglementation des Pensions en 2001.

<sup>2</sup> En outre, le Groupe de travail élabore à l'heure actuelle une "méthodologie pour l'évaluation du respect des principes de base", DAF/AS/PEN/WD(2001)12/REV3, qui indique des critères pour l'évaluation des Quinze principes. Ce document reprend aussi les Guidelines for Pension Fund Governance. De même, une fois approuvés, ces principes directeurs, tout comme le texte sur la gouvernance, seront intégrés au document sur la méthodologie. Ce document est aussi destiné à être utilisé de façon autonome.

directeurs concernent plutôt les plans de pension professionnels que personnels, un grand nombre des normes énoncées sont également applicables aux plans de pension personnels.<sup>3</sup>

4. Les principes directeurs énoncent des droits fondamentaux et des protections pour les membres et les bénéficiaires de plans, destinés à être principalement appliqués et supervisés par les autorités de réglementation des pensions. Il est cependant admis que, selon la nature d'un régime de pension particulier, il peut être plus efficace d'assurer ces droits et protections par le biais d'autres mécanismes. Par exemple, dans certaines juridictions, des instances de réglementation et de contrôle, autres que celles qui sont directement responsables des pensions, peuvent être mieux placées pour appliquer ou superviser certains des droits et protections énoncés dans ces principes directeurs. Ce peut être le cas lorsqu'un produit d'investissement particulier utilisé pour financer des plans de pension (par exemple, un contrat d'assurance ou un support d'investissement collectif) relève de la responsabilité d'une autorité de réglementation différente. De même, il se peut que le droit du travail ait une couverture suffisante pour régler certaines questions, auquel cas il n'est pas nécessaire que des instances responsables des pensions édictent des règles redondantes. En outre, beaucoup de régimes de pension professionnels font l'objet de négociations collectives et relèvent d'une convention collective pour la détermination des droits et des protections des membres et des bénéficiaires des plans.

5. Il y a lieu aussi de souligner que les autorités de réglementation et de contrôle, les employeurs et les syndicats ne sont pas les seules entités impliquées dans la gestion et l'administration des plans de pension. Les mandataires, les dépositaires, les administrateurs des plans et des institutions financières peuvent aussi intervenir régulièrement auprès des membres et bénéficiaires de plans, et ces principes directeurs concernent aussi ces entités. Bref, ces principes directeurs ne sont pas destinés à déterminer les mécanismes ou entités spécifiques pour faire appliquer les droits et protections qu'ils décrivent, car les modalités varient d'un pays à l'autre. Replacé dans ce contexte, le terme "l'autorité de réglementation" figurant à plusieurs reprises dans les principes directeurs est utilisé en partie par facilité, mais il faut comprendre que diverses instances autres que celle qui est responsable des pensions peuvent être mieux à même de formuler ou de contrôler des droits profitant aux membres de plans. Néanmoins, il ne faut pas oublier que les pouvoirs publics doivent également se tenir prêts à intervenir pour édicter des normes de base de nature à assurer aux membres et bénéficiaires des plans des droits et protections appropriés en cas de défaillance d'autres mécanismes et instances.

6. Les principes directeurs établissent une distinction entre "membres" et "bénéficiaires". Le terme "membres" vaut aussi bien pour les travailleurs salariés de l'entreprise qui continuent activement à acquérir des droits dans le plan que pour d'anciens salariés de l'entreprise qui ont antérieurement acquis des droits. Le terme "bénéficiaires" désigne des membres qui perçoivent ou ont droit à percevoir des prestations ainsi que des tiers, conjoints ou anciens conjoints qui peuvent bénéficier de certains droits au titre du plan de pension, généralement au décès du membre du plan.

7. Comme ces principes directeurs sont destinés à être autonomes, ils reprennent en les adaptant des critères d'autres principes déjà approuvés par le Groupe de travail de l'OCDE sur les pensions privées<sup>4</sup>.

---

<sup>3</sup> Ces principes directeurs s'appliquent premièrement, aux régulations des plans de pension établis au sein d'un même pays ou juridiction, aux bénéficiaires des employés résidents dans ce même pays ou juridiction. Bien que la plupart des principes directeurs puissent également s'appliquer aux plans de pension établis aux bénéficiaires des employés, alors qu'ils soient dans un pays ou juridiction différent que celui dans lequel le plan de pension est basé. Il est alors reconnu que des considérations particulières puissent survenir dans ce contexte et que, dans ce cas, la stricte application des lignes directrices ne soit pas appropriée.

<sup>4</sup> Il s'agit tout particulièrement du principe directeur relatif à la communication d'informations (Principe IV) du projet de méthodologie (Cf. note 2). Il est apparu que les questions traitées par ce principe directeur se retrouvaient tellement au coeur de plusieurs aspects des droits des membres que le fait de ne pas les traiter dans le présent document ou de se limiter à y faire référence était très insuffisant. Nous avons toutefois

Malgré l'effort fourni pour être le plus complet possible, puisque ces principes directeurs portent sur les droits personnels des individus membres des plans de pension, il reste néanmoins de nombreux points qui ne sont pas traités et qui pourtant peuvent avoir une forte incidence sur les membres et les bénéficiaires. Le sujet de la gouvernance en est un exemple. Le Groupe de travail de l'OCDE sur les pensions privées a déjà élaboré des principes directeurs relatifs à la gouvernance des fonds de pension et y a traité des points qui vont au coeur de la gestion des fonds de pension. Cela relève sans doute de l'évidence de souligner que les membres et bénéficiaires de plans de pension professionnels s'attendent légitimement à ce que leurs fonds de pension soient gérés conformément à ces principes directeurs et selon un régime de réglementation et de contrôle de nature à leur garantir que les fonds sont gérés de manière à servir leurs intérêts. De même, il est clair que les membres et bénéficiaires de plans de pension s'attendent raisonnablement à ce que leurs plans de pension bénéficient de réserves financières suffisantes afin de leur distribuer les prestations promises, mais ces attentes ne relèvent pas de la catégorie des "droits" traités dans ces principes directeurs.

8. Tout en reconnaissant la diversité des circonstances dans lesquelles des employeurs proposent un plan de pension à leurs salariés, l'idée ici est d'élaborer des principes directeurs qui soient applicables à tous les plans de pension professionnels. Néanmoins, la portée de certains droits varie en fonction du contexte dans lequel un plan de pension particulier est créé. Les grandes différences entre les régimes de pension qui peuvent avoir une incidence sur la nature et la portée des droits et protections sont les suivantes : premièrement, selon que le régime de pension est obligatoire ou volontaire ; deuxièmement, selon que le régime de pension est la principale source ou une source complémentaire de revenus à la retraite ; troisièmement, selon que le régime est subventionné par l'Etat et dans quelle mesure ; et quatrièmement, selon que le plan est à prestations définies ou à cotisations définies et, dans ce dernier cas, selon que les membres du plan ciblent eux-mêmes leurs propres investissements. Dans le cas de plans de pension créés volontairement par des entreprises pour leurs salariés, il faut également tenir compte des contraintes compensatoires du marché de l'emploi, y compris du rôle des conventions collectives et de la mesure dans laquelle certains droits peuvent faire peser des coûts ou des charges supplémentaires sur les entreprises. Autrement dit, il y a un risque que des droits et protections excessivement contraignants n'aboutissent à une diminution des adhésions au plan de pension ou ne portent atteinte à l'équilibre des négociations collectives sur ces questions. Il faut tenir compte de ces risques et voir quel poids ils représentent face à la nécessité d'assurer ces droits et protections. Les principes directeurs sont sensibles à ces points et les signalent en marge des principes directeurs, chaque fois que cela est pertinent.

9. Outre ces distinctions, on peut aussi faire la différence entre droits substantifs et droits procéduraux, même si la nuance n'est pas toujours claire. Les droits substantifs sont notamment certains droits fondamentaux tels que l'accès, la participation et la couverture non discriminatoire dans le plan de pension d'une entreprise, ainsi que les règles d'acquisition des droits. Dans la mesure où un droit est caractérisé comme étant substantif, la nature du plan de pension (volontaire/obligatoire, principale/complémentaire, prestations définies/cotisations définies, etc.) se trouve reflétée dans le caractère étendu ou limité du droit accordé. En revanche, les droits procéduraux sont de nature plus universelle, moins subordonnés aux caractéristiques du plan de pension, et sont donc moins susceptibles de varier tant en intensité qu'en qualité. Ces droits procéduraux sont par exemple certains droits juridiques tels que le droit à une procédure équitable et transparente permettant à un membre ou un bénéficiaire de faire valoir ses revendications, de pouvoir faire appel et d'obtenir réparation.

10. Comme cela a été indiqué précédemment, le point de départ de l'élaboration de ces principes directeurs dans ce domaine est le document "Fifteen Principles for the Regulation of Private Occupational Pensions Schemes" qui a été approuvé à la fois par le Groupe de travail de l'OCDE sur les pensions privées

---

veillé à assurer une cohérence avec les principes et les critères déjà approuvés, en les réorientant pour qu'ils portent directement sur la protection des droits des membres.

et par le Réseau international des autorités de contrôle et de réglementation des pensions. Plus particulièrement, le troisième principe "les droits des bénéficiaires" stipule :

‘L'accès aux plans de retraite privés devrait être non discriminatoire. La réglementation doit viser à éviter toute exclusion liée à l'âge, au salaire, au sexe, à la période de travail, au contrat de travail, au travail à temps partiel, et à l'état civil. Elle doit également assurer la protection des droits acquis et une procédure correcte d'acquisition des droits, quant aux cotisations des employeurs et des travailleurs salariés. Une politique d'indexation doit être encouragée. La portabilité des droits à pension est fondamentale dans tous les cas où la mobilité professionnelle est encouragée. Il faut également promouvoir la mise en place de mécanismes pour la protection des bénéficiaires en cas de départ anticipé, surtout lorsque l'adhésion n'est pas volontaire.’

11. En outre, nous avons tenu compte du quatrième principe, "adéquation des régimes privés". Ce principe stipule :

Des méthodes appropriées de l'évaluation de l'adéquation des plans privés (risques, prestations, couverture) devraient être développées, en particulier quand ces plans jouent le rôle d'un service public, en se substituant aux régimes publics ou en constituant un important complément, et quand ils sont obligatoires. Il faut évaluer l'adéquation de ces plans en tenant compte des différentes sources de revenus à la retraite (systèmes de redistribution fiscale, rentes, épargne privée et rémunérations).

12. Sur la base de ces principes, les droits des membres et des bénéficiaires se situent dans les domaines suivants :

- accès à la participation au plan, traitement équitable et acquisition de droits au titre du plan de pension ;
- acquisition de droits et attribution des droits acquis ;
- portabilité de la pension et droits en cas de départ anticipé ;
- communication et disponibilité de l'information ;
- droits supplémentaires dans le cas de plans professionnels gérés par les membres ; et
- procédure pour faire valoir des réclamations et droits à réparation.

### ***I. Accès à la participation au plan, traitement équitable et acquisition de droits au titre du plan de pension***

*1.1 Les travailleurs salariés doivent jouir d'un accès non discriminatoire au plan de pension privé créé par leur employeur. Plus particulièrement, la réglementation doit veiller à éviter des exclusions de la participation au plan sur la base de critères non économiques tels que l'âge, le sexe, l'état civil ou la nationalité. Pour les plans de pension obligatoires -- ceux qui constituent la source principale de revenus à la retraite et ceux qui sont fortement subventionnés par l'Etat -- la réglementation doit aussi veiller à éviter d'autres exclusions déraisonnables fondées notamment sur le salaire, les périodes de travail et les conditions du contrat de travail (par exemple, en faisant une distinction entre travail à temps partiel et travail à plein temps ou entre contrats à durée déterminée et à durée indéterminée). La réglementation des plans de pension volontaires et complémentaires doit aussi permettre un*

*accès aussi large, même si l'ouverture de l'accès peut tenir compte de facteurs tels que la nature volontaire du plan, les besoins spécifiques de l'employeur qui crée le plan de pension et le montant d'autres prestations de pension.*

*1.2 Les travailleurs salariés doivent être traités de façon égale conformément aux règles qui régissent le plan, en ce qui concerne la portabilité, la communication d'informations, la gouvernance et les mécanismes de réparation, et tous les autres droits liés au plan.*

*1.3 Si elles sont amenées à fixer des règles relatives au niveau des prestations, à l'acquisition des droits ou au taux de cotisation, les instances de réglementation peuvent tenir compte du degré d'intégration des plans professionnels à d'autres sources publiques ou parapubliques de revenus à la retraite et du montant de la totalité des prestations servies.*

*1.4 Les travailleurs salariés doivent être protégés contre toute représaille et menace de représaille de la part de leur employeur ou des gestionnaires du plan de pension en ce qui concerne les prestations de pension et l'exercice de leurs droits au titre d'un plan de pension. Par exemple, ils doivent être protégés contre toute résiliation du contrat de travail dans le but de les empêcher d'acquérir des droits au titre du plan de pension. De même, les individus qui exercent leurs droits au titre d'un plan de pension, qu'il s'agisse d'un dépôt de plainte ou d'une procédure d'appel ou du lancement d'une action administrative ou judiciaire, ou de toute autre action, doivent être protégés contre toute représaille, telle que résiliation du contrat de travail, suspension, mesure disciplinaire, amende ou tout autre type de discrimination.*

13. Discussion. L'ouverture du droit d'accès d'un travailleur salarié à un plan de pension professionnel dépend de la nature du plan de pension et des caractéristiques du régime des pensions de chaque pays (ou de la juridiction concernée). Néanmoins, au minimum, la réglementation doit veiller à ce que la participation à un plan de pension ne soit pas interdite à certains travailleurs salariés de façon déraisonnable. Dans le cas où la participation d'un travailleur salarié à un plan de pension dépend de la volonté de celui-ci, ce droit d'accès doit se traduire par l'offre de la part de l'employeur de la possibilité de choisir de participer au plan en question.

14. D'une manière générale, et c'est là une disposition de politique publique, il est clairement souhaitable d'éviter certaines formes de restrictions d'accès à un plan de pension telles que celles qui sont fondées sur l'âge, le sexe, l'état civil ou la nationalité<sup>5</sup>. Des considérations compensatoires, par exemple en ce qui concerne l'âge<sup>6</sup> et l'état civil<sup>7</sup>, pourraient effectivement être prises en compte dans certaines

---

<sup>5</sup> Dans certains cas, les plans de pension créés par une entreprise sont "ouverts" et non "fermés", c'est-à-dire qu'ils doivent permettre à des personnes non salariées dans l'entreprise de participer au plan. Dans ces conditions, les instances de réglementation doivent imposer au minimum des interdictions comparables de restriction d'accès sur des critères d'âge, de sexe, d'état civil et de nationalité. Les restrictions et les principes directeurs liés à la relation d'emploi peuvent alors être moins pertinents.

<sup>6</sup> Comme cela est expliqué ci-dessous, l'âge peut être un critère pertinent s'il sert de référence précise à la place de la règle fondée sur la période d'emploi. L'âge peut aussi être une donnée pertinente -- compte tenu des avantages fiscaux importants qui sont parfois en jeu -- lorsque les instances de réglementation et les pouvoirs publics décident si des individus au-delà d'un certain âge sont autorisés à continuer à accumuler des points de retraite ou à reculer la date de perception des prestations de retraite. Cependant, compte tenu de la volonté ferme d'éviter toute discrimination fondée sur l'âge pour l'accès à un plan, explicitement exprimée au principe directeur 1.1, les règles faisant intervenir un critère d'âge ne doivent être appliquées qu'avec une grande prudence et sous la stricte surveillance des instances de réglementation et des pouvoirs publics.

circonstances. D'autres restrictions, fondées sur des critères économiques plus rationnels peuvent être autorisées, mais avec un encadrement bien précis de la part des instances de réglementation. Par exemple, il faut fortement décourager les restrictions fondées sur le salaire qui limitent la participation au plan de pension aux seuls travailleurs salariés dont la rémunération est supérieure à un certain niveau. De même, il faut décourager l'adoption de règles limitant l'accès au plan en fonction des conditions d'emploi : temps partiel ou temps complet, contrats à durée déterminée ou contrats à durée indéterminée. En revanche, d'autres catégories d'exclusion peuvent être moins problématiques si elles sont appliquées avec modération et si elles se justifient compte tenu de la nature du plan de pension et de l'équilibre réalisé entre le besoin d'accéder à des plans de pension professionnels et des considérations liées au marché de l'emploi. Lorsque la création d'un plan de pension est volontaire de la part des employeurs, ces derniers doivent avoir la possibilité d'exercer un certain contrôle sur les catégories de travailleurs salariés qui ont accès à leur plan de pension. Par exemple, des règles relatives à la période de travail -- par exemple, celles qui exigent d'un travailleur salarié qu'il ait accompli une certaine période de travail ou un certain nombre d'heures avant de pouvoir adhérer au plan de pension ou de travailler un certain nombre d'heures par an pour pouvoir continuer à y participer -- peuvent être imposées par l'employeur (par autorisation individuelle ou suite à une négociation collective) dans certains cas qui s'y prêtent, si cela ne donne pas lieu à une exclusion injustifiée<sup>8</sup>. De même, dans certaines circonstances, les employeurs peuvent être autorisés à établir une distinction entre différents groupes de travailleurs salariés, en particulier sur la base de leur contrat de travail. Il incombe aux pouvoirs publics et aux instances de réglementation, de déterminer si ces restrictions ou exclusions permettent un bon équilibre entre accès à un plan de pension et autres considérations politiques et de fixer des limites à la souplesse dont jouissent les employeurs pour limiter l'accès à leur plan de pension. Toutes les restrictions ou exclusions au niveau de l'accès à un plan de pension doivent être clairement définies par écrit dans les documents relatifs au plan en question.

15. Pour prendre ce type de décision, il faut aussi tenir compte de la question du montant des revenus à la retraite : la réglementation doit prévoir la portée de tous droits d'accès en fonction du régime public des pensions existant et de ce qui est attendu des plans professionnels privés pour constituer un niveau adéquat de revenus à la retraite. Ainsi, par exemple, dans les pays dans lesquels les plans professionnels sont destinés à intervenir seulement en complément des régimes publics (ou d'autres sources de revenus à la retraite), il peut être moins nécessaire d'ouvrir un accès universel à tous les travailleurs salariés, parce que le plan de pension est destiné à n'apporter qu'une petite partie des revenus des individus à la retraite. Toutefois, même dans ce cas, les instances de réglementation doivent tenir compte de la subvention publique (souvent non négligeable), telle qu'avantages fiscaux, etc., bénéficiant aux plans de pension

---

<sup>7</sup> L'accès d'un travailleur salarié à un plan de pension professionnel ne doit pas être subordonné au fait qu'il soit ou non marié. Il est toutefois évident que l'état civil peut légitimement entrer en compte dans la détermination de certaines prestations ou droits à prestations. Par exemple, certaines juridictions ont adopté le principe de protection et de droits spéciaux supplémentaires pour les veufs et veuves de membres d'un plan. De même, certaines juridictions prévoient spécifiquement les droits des anciennes épouses en cas de divorce. De plus, certaines juridictions ont décidé récemment -- soit par réglementation, soit par adhésion volontaire de la part des employeurs -- d'établir ou de protéger les droits des concubins.

<sup>8</sup> Certains plans de pension comportent des règles fondées sur l'âge qui limitent l'accès au plan et sont destinées à jouer le même rôle que les exigences relatives à la période de travail. Par exemple, un employeur peut exiger de ses travailleurs qu'ils aient au moins 21 ans pour pouvoir adhérer au plan de pension. Les règles relatives aux périodes de travail et les règles fondées sur l'âge susceptibles de les remplacer, peuvent jouer un rôle important pour les employeurs qui créent les plans de pension de façon volontaire, parce qu'elles répondent au problème de la forte rotation du personnel, qui est très fréquente chez les jeunes. Or, une forte rotation du personnel peut peser sur les coûts de gestion d'un plan de pension et ne permettre de servir que des prestations très faibles à cette catégorie de personnel. Il incombe donc aux instances de réglementation de déterminer quand les règles fondées sur l'âge pour limiter l'accès à un plan de pension peuvent légitimement remplacer les règles fondées sur la période de travail et quand elles ne constituent qu'une forme de discrimination excessive fondée sur l'âge.

professionnels et, compte tenu de cette subvention, veiller à assurer le plus large accès possible au plan de pension.

16. Une fois que leur participation à un plan de participation est acceptée, les individus doivent être traités de façon égale dans le cadre de ce plan même si, là encore comme cela a déjà été dit, cette règle doit s'appliquer en fonction du contexte dans lequel se situe le plan. Toutefois, de nombreuses instances de réglementation établissent des règles régissant le niveau de prestations ainsi que le rythme d'acquisition des droits ou les taux de cotisation dans les plans professionnels visant à assurer une distribution équitable (sinon égale) des prestations entre les membres du plan de pension. Le principe directeur 1.3 reconnaît que les instances de réglementation qui fixent ce type de règle peuvent tenir compte d'autres sources de revenus à la retraite dont peuvent disposer les membres du plan de pension et "intégrer" les régimes de pension publics et privés -- même si cela a pour effet de faire en sorte que les membres d'un plan perçoivent des niveaux ou des taux différents de prestations au titre du plan de pension considéré.

17. Enfin, une fois qu'ils ont acquis des droits à participation et à prestations, les individus doivent être protégés contre toute mesure répressive qui aurait pour objet de les empêcher d'exercer ces droits. Cette protection peut revêtir la forme de réglementations ou des dispositions contractuelles interdisant spécifiquement toute action répressive en ce qui concerne les pensions, ou peut faire partie d'un plus large cadre juridique assurant aux travailleurs salariés une plus large protection contre un licenciement abusif ou diverses mesures répressives de la part de leur employeur.

## **II. Acquisition de droits et attribution de droits acquis**

- 2.1 Les réglementations doivent assurer la protection des droits qu'un travailleur salarié acquiert en participant à un plan de pension professionnel, empêcher la réduction rétroactive de la valeur des droits préalablement acquis dans le plan et veiller à ce que les membres du plan soient avisés en temps voulu de toute réduction du taux d'acquisition des droits futurs dans le cadre du plan de pension.*
- 2.2 Les droits acquis doivent être attribués immédiatement ou à l'issue d'une période de travail dans l'entreprise créatrice du plan d'une durée raisonnable compte tenu de la durée moyenne du contrat de travail d'un travailleur salarié. Les droits découlant des cotisations des membres au plan de pension doivent être immédiatement attribués.*
- 2.3 Les pratiques ayant pour effet de miner ou de dénaturer fortement l'acquisition de droits et les droits acquis ne doivent pas être autorisées.*
- 2.4 Les droits acquis par les personnes ayant rompu leur contrat de travail avec une entreprise doivent être protégés et ne pas faire l'objet d'une confiscation, quelles que soient les raisons de la rupture du contrat de travail, sauf dans les cas limités de licenciement justifié par des fautes professionnelles graves qui sont strictement définies.*
- 2.5 Les intérêts acquis doivent être protégés contre les créanciers de l'entreprise créatrice du plan et des gestionnaires du plan (y compris toutes institutions financières ou autres établissements gérant le plan de pension ou les fonds du plan de pension, ou intervenant comme dépositaire d'un fonds de pension associé au plan), au minimum par la séparation juridique du fonds de pension. Les intérêts acquis doivent aussi être protégés lorsque l'entreprise créatrice du plan ou une société gestionnaire du plan change de propriétaire suite à une fusion, une acquisition, une vente ou toute autre transaction, ou bien se trouve en faillite. De même, la mesure dans laquelle les droits acquis doivent être protégés contre les créanciers des membres et bénéficiaires individuels du plan doit être précisée.*



18. Discussion. Un membre commence à acquérir des droits dès son adhésion à un plan de pension. Dans certains plans de pension et aux termes des réglementations de certains pays, les droits acquis sont immédiatement attribués aux membres. Toutefois, dans d'autres cas, ils ne sont attribués qu'à l'issue d'un délai déterminé, généralement lié aux années de travail dans l'entreprise qui offre le plan. Que les droits acquis soient attribués ou non, les travailleurs salariés participant à un plan de pension professionnel doivent être protégés contre la réduction rétroactive de la valeur des droits qu'ils ont déjà acquis.<sup>9</sup> Ainsi, les modifications apportées au mode d'acquisition de versement des droits ou des cotisations à un plan de pension ne doivent généralement avoir d'incidence que sur l'acquisition future de droits. Les membres d'un plan de pension doivent être avisés en temps voulu du fait que le rythme d'acquisition de droits à l'avenir sera réduit suite à des modifications apportées au mode de calcul de l'acquisition des droits ou des cotisations au plan de pension en question (Cf. aussi principe directeur 4.8). Cependant, la manière précise dont ces protections sont assurées varie d'un pays à l'autre. Ces formes de protection doivent s'appliquer dans le cas aussi bien de plans à prestations définies que de plans à cotisations définies, même si certaines pratiques sur lesquelles les instances de réglementation doivent se pencher (par exemple, le 'back-loading' excessif comme l'explique le § 20) sont plus fréquentes dans le cas de plans à prestations définies.

19. Un droit acquis est considéré comme étant "attribué" si le membre a acquis un droit fixe et immédiat à la jouissance présente ou future de son droit acquis. La portée et la nature de l'attribution des droits doivent être clairement définies. Dans les plans à cotisations définies, par exemple, la valeur comptable du droit acquis peut fluctuer en fonction de la performance du marché ; dans les plans à prestations définies, la valeur d'un droit acquis peut dépendre des taux d'intérêt supposés. Dans la plupart des pays, les travailleurs salariés participant à un plan de pension de leur entreprise acquièrent des droits correspondant à un engagement irrévocable de l'entreprise, de sorte que les membres du plan percevront des prestations qui seront fonction de leurs années de travail passées (en supposant un financement suffisant du plan). Les règles d'attribution doivent être conçues de façon à assurer l'attribution des droits acquis à l'issue d'une période de travail raisonnable. Le caractère raisonnable de la période en question doit être jugé par rapport à la durée de travail moyenne des travailleurs salariés, de sorte que la condition imposée puisse être normalement remplie par les membres du plan. Dans les cas qui s'y prêtent, surtout lorsqu'il y a négociation collective, les durées de travail nécessaires peuvent différer selon la catégorie de travailleurs salariés. En pratique, les conditions d'attribution des droits, tout comme les règles relatives à la protection des droits acquis, varient sensiblement d'un pays à l'autre. D'une manière générale, les durées de travail nécessaires vont de l'attribution immédiate à une durée de cinq ans, et parfois même plus. La durée (nombre d'années) et les conditions d'attribution (période préalable incompressible ou échelonnement par paliers) peuvent varier en fonction des conditions du marché de l'emploi d'un pays et de la nécessité d'établir un équilibre entre le coût pour les entreprises de périodes de travail plus courtes à partir desquelles l'attribution des droits peut se faire et le fait qu'il est souhaitable d'assouplir le caractère "captif" de l'emploi dans le cas de périodes de travail plus longues avant que se fasse l'attribution des droits<sup>10</sup>. Lorsque l'employeur finance ou contribue au plan de pension, un raccourcissement de la période à l'issue de laquelle les droits acquis sont attribués lui coûte cher parce que cela augmente la demande de financement

---

<sup>9</sup> Des exceptions limitées à cette interdiction peuvent se justifier, mais seulement en cas de consentement du membre, obtenu clairement sans contrainte, à une réduction rétroactive des droits acquis, par exemple dans le cadre d'une négociation collective.

<sup>10</sup> Il faut souligner que l'attribution des droits à l'issue d'une période incompressible peut être perçue comme une mesure injuste par les travailleurs salariés et aboutir à les rendre "captifs" de leur emploi. Prenons le cas d'un salarié membre d'un plan de pension avec une période incompressible de cinq ans, qui risque de renoncer à une autre proposition d'emploi après avoir travaillé quatre ans seulement dans l'entreprise pour pouvoir acquérir ses droits au plan de pension. Un échelonnement par paliers aurait permis à ce salarié de se voir attribuer au moins en partie ces droits, aurait eu une application moins sévère et aurait nettement influé sur la décision du salarié en question de renoncer à un meilleur poste pour préserver ses droits acquis dans le plan de pension.

(à moins que l'employeur ne réduise le montant des prestations). Un raccourcissement de la période à l'issue de laquelle les droits acquis sont attribués réduit aussi l'utilité d'un plan de pension en tant que moyen de fidéliser le personnel. Un allongement de la période à l'issue de laquelle les droits sont attribués peut refléter le désir légitime des employeurs de garder leurs travailleurs salariés pendant une certaine période, compte tenu de l'investissement que représente leur formation. Si l'on se place uniquement du point de vue du montant des revenus à la retraite, il est souhaitable d'encourager l'attribution immédiate des droits acquis, mais en principe c'est un objectif difficile à atteindre, en raison du coût que cela entraîne, surtout lorsque les plans de pension sont créés de façon volontaire par les entreprises. D'une manière générale, les cotisations des membres individuels au plan de pension doivent leur être immédiatement affectées conformément au principe directeur 2.2. Il y aura toutefois des cas exceptionnels dans lesquels le taux auquel les cotisations des membres (et les prestations qui en découlent) leur confèrent des droits peut faire l'objet d'une négociation collective.

20. Dans certaines juridictions, la détermination précise des formules de calcul des prestations ou des cotisations dans les plans de pension professionnels -- surtout dans les plans créés de façon volontaire -- incombent à l'employeur et/ou à la négociation collective, mais il faut éviter certaines pratiques parce que, comme le souligne le principe directeur 2.3, elles risquent de saper ou de dénaturer gravement le mode d'acquisition des droits et d'attribution des droits acquis. Il peut s'agir, par exemple, d'un back-loading excessif des droits acquis<sup>11</sup> ou de l'application d'une période extrêmement longue à l'issue de laquelle les droits acquis sont effectivement attribués (surtout dans le cadre de l'application d'une période incompressible plutôt que dans un échelonnement par paliers). Cependant, le back-loading des droits acquis, tout comme le report de leur attribution, peut résulter de la volonté légitime de l'employeur de fidéliser son personnel et de récompenser ses salariés qui ont consacré une longue période de leur vie à l'entreprise. Il incombe aux pouvoirs publics et aux instances de réglementation d'établir un bon équilibre entre la protection des droits acquis et la souplesse dont bénéficie l'employeur sur ces questions et de veiller à ce que, conformément au principe directeur 2.3, les caractéristiques du plan et les pratiques autorisées ne nuisent pas gravement à l'acquisition de droits et à l'attribution des droits acquis.

21. Les salariés ayant quitté leur emploi, que ce soit de leur plein gré, par consentement mutuel ou sur décision de l'employeur, doivent être assurés qu'au moins la valeur nominale de leurs droits acquis dans un plan de pension se trouve protégée<sup>12</sup>. Dans les plans à cotisations définies, la valeur nominale du compte d'un membre du plan peut dépendre de la performance de l'investissement des capitaux portés au crédit du compte, même après le départ du salarié de l'entreprise. La possibilité pour un salarié quittant l'entreprise d'"emporter" les fonds au crédit de son compte ou la valeur actuelle de ses droits acquis (dans le cas d'un plan à prestations définies) peut être un ajout important à la protection des droits acquis exigés par ce principe directeur (Cf. principe directeur III concernant la portabilité des pensions et les droits en cas de départ anticipé).

22. Certaines exceptions limitées à la protection des droits acquis peuvent se justifier : par exemple, dans le cas d'un licenciement à l'initiative de l'employeur pour faute professionnelle grave, en particulier si celle-ci concerne le plan de pension ou le fonds de pension, la perte des droits acquis peut être effectuée. Toutefois, ces exceptions ne doivent intervenir que rarement et doivent généralement exclure les montants

---

<sup>11</sup> Le "back-loading" est la pratique qui consiste à reporter l'acquisition de droits dans le calcul des prestations, en particulier dans un plan à prestations définies.

<sup>12</sup> Dans le cas de plans à prestations définies, certains pays peuvent exiger que les plans de pension assurent une protection supplémentaire des droits acquis en demandant l'indexation de ces montants sur les salaires ou sur l'inflation. Cependant, une indexation totale peut faire peser des droits supplémentaires sur les entreprises et se révéler contre-productive si celles-ci se trouvent ainsi dissuadées de proposer des plans de pension de façon volontaire. Il incombe aux pouvoirs publics et aux instances de réglementation de décider si les avantages d'une telle indexation sont supérieurs à ces coûts.

liés aux cotisations personnelles de l'intéressé au plan de pension. (Les fonds correspondants aux droits perdus doivent généralement être maintenus au profit du plan et ne pas revenir à l'employeur.)

23. Les instances de réglementation doivent chercher à faire en sorte que les droits acquis soient protégés contre les créanciers des entreprises supports du plan et des sociétés gestionnaires du plan. Les intérêts acquis doivent aussi être protégés en cas de changement de propriétaire de l'entreprise support d'un plan de pension (ou de la société qui le gère) à la suite d'une fusion, d'une acquisition ou d'une vente. Dans ces cas là, il doit y avoir une séparation nette entre le responsable du plan de pension, de son fonds et de son administration. De même, si l'entreprise ou d'autres établissements gestionnaires ou dépositaires des actifs du plan de pension sont en faillite, les droits acquis doivent être protégés par la réglementation. Dans de nombreux cas, ces points peuvent aussi être abordés dans le droit des sociétés, la législation sur la faillite et d'autres textes législatifs ; les instances de réglementation doivent alors veiller à la cohérence du droit et des réglementations en ce qui concerne les plans de pension et les obligations de l'entreprise support du plan à cet égard. Le fait d'exiger que les fonds de pension soient légalement séparés contribue fortement à les protéger en cas de situation de faillite et de changement de propriétaire, mais cela ne règle pas totalement ces situations<sup>13</sup>. Les réglementations doivent aussi garantir qu'en cas de changement de situation de l'entreprise, il apparaisse clairement qui est responsable de la tenue des dossiers concernant le plan de pension, y compris l'historique des contrats de travail, des rémunérations et des cotisations qui déterminent la valeur des droits acquis et la mesure dans laquelle les membres du plan jouissent de ces droits dans le cadre du plan de pension. En outre, dans le cas de plans à prestations définies, il peut y avoir une carence du financement résultant de la nature des règles de financement qui mettent le plan dans l'impossibilité de servir toutes les prestations auxquelles les membres ont droit. Certains pays ont recours à des contrats d'assurance complémentaires pour résoudre ce problème<sup>14</sup>.

### ***III. Portabilité de la pension et droits en cas de départ anticipé***

*3.1 Les personnes qui changent d'emploi doivent pouvoir, à leur demande, reporter la valeur du solde de leur compte de droits acquis dans un plan à cotisations définies du plan de pension de leur précédent employeur, soit au plan de pension de leur nouvel employeur (si cela est autorisé) ou dans un programme comparable avec mêmes avantages fiscaux proposé par un autre établissement ou un autre instrument financier. Lorsque cela est faisable, ce droit de portabilité doit aussi être offert aux personnes membres d'un plan à prestations définies. La nécessité de prévoir la portabilité des droits acquis peut être moindre lorsqu'il existe des plans de pension à l'échelle d'un secteur d'activité ou d'autres types de plans de pension supportés par plusieurs employeurs.*

*3.2 Les individus doivent avoir le droit de voir exécuter en temps voulu leur demande de transfert de la valeur de leurs droits acquis.*

*3.3 Dans le cas de plans de pension à prestations définies, les hypothèses de taux actuariel et de taux d'intérêt utilisées pour évaluer les droits acquis d'un individu à transférer doivent être*

---

<sup>13</sup> Cf. le cinquième des Quinze principes "Système de réglementation et séparation fermée" qui stipule, dans une partie pertinente, "le fonds de pension doit être légalement séparé de l'entreprise-support (sinon cette séparation doit être garantie de façon irrévocable par des mécanismes appropriés)".

<sup>14</sup> Cf. le sixième des Quinze principes, "Financement", qui est repris par le Secrétariat de l'OCDE dans le cadre de son projet-cadre ("Methodology for the Regulation of Private Occupational Schemes"). Cf. aussi la Directive du Conseil du 20 octobre 1980 concernant le rapprochement des législations des Etats membres relatives à la protection des travailleurs salariés en cas d'insolvabilité de l'employeur (80/987/CEE), qui oblige les Etats membres de l'Union européenne à faire en sorte que les droits à pension professionnelle soient garantis dans le cas où un employeur deviendrait insolvable.

*honnêtes et raisonnables. Ces hypothèses de calcul doivent être communiquées immédiatement à l'individu qui demande le transfert de ses droits acquis.*

*3.4 Le droit à la portabilité doit être acquis aux membres d'un plan de pension lorsqu'ils rompent leur contrat de travail, que leur départ soit volontaire, involontaire ou par consentement mutuel.*

*3.5 Le droit à portabilité ne doit pas être entravé par l'imposition de charges ou de commissions déraisonnables, telles que frais excessifs de transaction ou commissions excessives à l'arrivée. Au minimum, les membres et bénéficiaires doivent être informés de l'existence de charges ou de commissions de ce type.*

*3.6 Les individus ne doivent pas être contraints d'exercer leur droit à portabilité et, d'une manière générale, doivent avoir la possibilité de laisser leurs droits acquis dans le plan de pension de leur ancien employeur.*

24. Discussion. Tout comme l'attribution des droits acquis, la portabilité des droits est souvent associée à la mobilité de la main-d'oeuvre. L'impossibilité de transférer ses droits acquis d'un employeur à un autre peut être un obstacle pour les salariés qui envisagent de changer d'emploi. Les pouvoirs publics cherchent souvent à éviter ce type de contrainte, sans pour autant faire peser un coût inutile sur les employeurs.

25. La portabilité des droits peut permettre aux salariés de gérer leur propre fonds de retraite tout en changeant d'employeur tout au long de leur vie active en assurant leur consolidation. La consolidation des fonds de retraite permet de réaliser un cumul (et d'assurer un montant suffisant) et cela de façon beaucoup plus transparente. Cela vaut en particulier pour les plans à prestations définies qui sont convertis en un capital de sortie en vue d'un transfert<sup>15</sup>. De plus, beaucoup de plans à prestations définies n'indexent pas sur l'inflation le montant des droits acquis des salariés en cas de départ anticipé. Dans ce cas là, il peut être intéressant d'autoriser les membres de l'ancien plan à transférer ailleurs leurs droits acquis cumulés.

26. Les principes directeurs n'abordent pas la question de la portabilité des droits, sauf en cas de changement d'employeur<sup>16</sup>. Cependant, il peut aussi être souhaitable d'assurer la portabilité des droits aux travailleurs salariés participant à des plans de pension gérés par les membres de sorte qu'ils puissent choisir de participer à un plan de pension personnel plutôt qu'à un plan de pension proposé par leur employeur. Ce peut être souhaitable, par exemple, si les membres du plan n'ont qu'un choix limité d'options d'investissement dans le cadre du plan de pension de leur employeur. Le bien-fondé d'un élargissement de la portabilité des droits dans ce cas dépend de nombreux facteurs, notamment : la mesure dans laquelle la concurrence entre prestataires de services financiers se trouverait intensifiée, la compétence en matière de finance des membres en question, le coût de l'investissement fait individuellement par rapport au coût de l'investissement dans le cadre d'un plan de pension qui peut bénéficier de certaines économies d'échelle, et les coûts de transactions associés au transfert des comptes. De plus, l'élargissement de la portabilité des droits aux salariés en poste dans l'entreprise risque de faire peser une charge administrative excessive sur l'employeur ou saper les économies d'échelle dont peuvent bénéficier les employeurs dans la gestion de

---

<sup>15</sup> Il faut bien distinguer le fait de convertir une prestation définie en un capital en vue de transférer la valeur des droits acquis du fait de permettre à des membres et bénéficiaires d'un plan d'obtenir leurs prestations sous forme d'un capital de sortie. La question de la possibilité ou non pour les individus de percevoir la prestation à laquelle ils ont droit sous forme d'un capital de sortie n'est pas abordée dans ces principes directeurs.

<sup>16</sup> Les principes directeurs ne disent rien sur le maintien ou non de la portabilité des droits une fois qu'un individu a commencé à percevoir des prestations au titre d'un plan de pension.

leurs plans de pension. Il faut bien peser ces facteurs avant d'étendre la portabilité des droits aux salariés en poste dans l'entreprise.

27. Il est important que les individus comprennent bien ce qu'est la portabilité de leurs droits et son impact potentiel sur leurs droits à pension. En particulier, il faut qu'ils soient suffisamment informés pour pouvoir (les membres eux-mêmes et leurs conseillers financiers) comprendre la nature de leurs droits à pension ainsi que les coûts et avantages du transfert de leurs droits acquis (Cf. aussi principe directeur 4.5). Au moment de décider du transfert de leurs droits acquis, il faut que les individus aient la possibilité de transférer leurs droits dûment évalués, une connaissance des hypothèses économiques sur lesquelles est fondée cette évaluation (dans le cas d'un plan à prestations définies) et l'assurance d'une exécution en temps voulu de leur demande de transfert.

28. L'élargissement de la portabilité des droits doit tenir compte non seulement des besoins des membres des plans de pension mais aussi de la charge administrative potentielle que l'obligation de portabilité peut faire peser sur les employeurs. Dans certaines situations, le coût entraîné par certains mécanismes de portabilité peut être jugé élevé à un point inacceptable. Par exemple, les coûts et les charges administratives qu'implique un transfert entre plans à prestations définies sont souvent jugés trop élevés. En outre, des distributions importantes résultant de l'exécution d'un transfert de ce type pourraient, à l'extrême, exercer un impact sur la situation financière d'un plan. Pour toutes ces raisons, le principe directeur 3.1 reconnaît que la portabilité des droits pourrait être établie plus facilement dans un contexte de plans à cotisations définies. La crainte souvent exprimée est aussi que des coûts excessifs soient imposés à des employeurs à qui il est demandé d'accepter des actifs provenant d'autres plans de pension. Dans ce cas, il n'est pas rare d'autoriser, sans pour autant exiger, que le nouvel employeur de l'intéressé accepte un transfert d'actifs de fonds de pension provenant de l'employeur précédent. De même, le droit à portabilité peut se limiter à un droit à transférer la valeur des droits acquis au profit d'un plan de pension personnel ou d'un compte personnel ouvert auprès d'un établissement financier. De plus, comme l'indique le principe directeur 3.1, il est peut-être moins indispensable de mettre en place de vastes mécanismes de portabilité dans les systèmes de pension qui couvrent tout un secteur d'activité ou plusieurs employeurs, parce que les salariés sont plus susceptibles de rester à l'intérieur du même plan de pension, même s'ils changent d'emploi. Enfin, la rétention des droits acquis dans le cas où les anciens salariés choisissent de ne pas exercer leur droit à portabilité peut entraîner des coûts (principe directeur 3.6). Cela vaut en particulier pour les salariés qui n'ont travaillé que peu de temps dans une entreprise et qui, de ce fait, n'ont acquis que peu de droits ou bien n'ont qu'un petit compte. Il incombe aux instances de réglementation de voir si, compte tenu des coûts qu'implique le maintien de comptes ne comportant que de très faibles montants, une exception spécifique à la règle générale édictée au principe directeur 3.6 se justifie.

29. Enfin, il faudrait inviter les instances de réglementation à s'intéresser à d'autres aspects de la portabilité qui ne sont pas précisément pris en compte dans les principes directeurs eux-mêmes, notamment ceux qui se posent lorsque des salariés changent de poste à l'intérieur de la même entreprise. Ces changements de poste peuvent conduire le salarié à sortir d'un plan de pension pour entrer dans un autre proposé par l'entreprise. Il faudrait que les pouvoirs publics et les instances de réglementation soient sensibles aux difficultés administratives que cela entraîne pour les employeurs et à la confusion inutile que cela crée pour les salariés, et qu'ils fassent en sorte que les règles et réglementations allègent les problèmes de portabilité dans ce type de cas. De même, le principe directeur III n'envisage la portabilité que dans un contexte national ; or, il faudrait que les instances de réglementation s'intéressent aussi aux problèmes de portabilité qui se posent dans un contexte international, lorsque les salariés passent d'un employeur à un autre, ou bien changent de poste dans une même entreprise mais d'un pays à l'autre. On sait bien que les problèmes qui se posent dans ce contexte sont nombreux et complexes.

#### **IV. Communication et disponibilité de l'information**

- 4.1 Les membres et bénéficiaires de plans de pension, ainsi que les membres potentiels d'un plan, doivent avoir légalement le droit d'accéder directement aux informations de base relatives aux plans de pension, y compris une information suffisante quant à leurs droits d'accès, les cotisations anticipées relatives aux politiques d'investissement et/ou les taux d'acquisition de droits, les délais d'attribution des droits, les autres droits et obligations, les noms des responsables de l'administration et de la gouvernance du plan ainsi que leurs coordonnées, et les procédures de réclamation.*
- 4.2 Les documents relatifs au plan, les comptes annuels ainsi que les rapports financiers et actuariels annuels, si leur diffusion n'est pas prévue de façon automatique, doivent être mis à la disposition des membres du plan (et des bénéficiaires, s'il y a lieu) et cela à un prix qui ne dépasse pas un niveau raisonnable.*
- 4.3 Les membres et bénéficiaires doivent être avisés en temps voulu si les cotisations de l'employeur et du membre n'ont pas été versées au plan de pension.*
- 4.4 Chaque membre d'un plan (ainsi que les bénéficiaires, s'il y a lieu) devra recevoir, en temps voulu, un état individualisé de ses droits. La fréquence et le type d'information figurant sur cet état dépendent du type de plan de pension. L'information fournie doit permettre au membre du plan d'identifier ses droits acquis en cours ou le solde de son compte ainsi que la mesure dans laquelle les droits acquis ou les soldes du compte lui sont affectés. Pour les plans de pension comportant des comptes individuels, l'information devra comprendre la date et la valeur des cotisations portées sur le compte, la performance de l'investissement, les gains et/ou les pertes, et, pour les comptes gérés par les membres, un relevé de toutes les opérations (achats et ventes) effectuées sur le compte de l'intéressé au cours de la période concernée. Cette information, ainsi que d'autres données personnelles doit être établie et fournie d'une manière qui tienne pleinement compte de son caractère confidentiel.*
- 4.5 Les membres doivent recevoir une information suffisante sur les règles relatives à la portabilité de leurs droits acquis, en particulier lorsque le transfert de ces actifs risque d'entraîner une perte de certains avantages ou droits au titre du plan de pension.*
- 4.6 Les documents communiqués doivent être rédigés d'une manière telle qu'ils puissent être directement compris par les membres et bénéficiaires auxquels il sont adressés.*
- 4.7 Il faut veiller à ce que les documents communiqués soient transmis de façon adéquate, y compris envoi par la poste, distribution sur le lieu de travail, envoi par courrier électronique ou mise à disposition sur site Internet, lorsque c'est possible.*
- 4.8 Les modifications ou amendements apportés au plan de pension, qui sont susceptibles d'avoir une incidence non négligeable sur les membres et les bénéficiaires, leurs droits et avantages acquis, doivent leur être communiqués, en temps voulu et d'une manière qui leur permette de les comprendre immédiatement.*

30. Discussion. Des droits ne veulent rien dire tant qu'ils ne sont pas correctement communiqués et compris. En conséquence, il est important qu'une information suffisante et facile à comprendre concernant le plan de pension soit fournie aux membres et bénéficiaires du plan, de façon régulière. En outre, il faut que leur soient communiqués de la même manière tous les changements significatifs apportés aux droits, aux règles et aux obligations.

31. Il faut que certains documents soient communiqués à chaque personne avant son adhésion à la participation à un plan de pension, puis à sa demande ultérieurement. Les informations qui doivent être communiquées sont notamment les suivantes : (1) information relative à l'équipe qui gère le plan, (2) explication de la nature des prestations promises (y compris, indication des risques et du fait que les prestations sont ou non indexées sur l'inflation), (3) information sur les conséquences d'une résiliation anticipée du plan, et (4) information sur la politique d'investissement poursuivie par le plan. En outre, certaines informations doivent être communiquées régulièrement, par exemple : (1) information sur la performance des investissements et (2) la valeur des droits acquis ou du solde du compte de l'intéressé. Compte tenu de la nature du plan de pension concerné, les instances de réglementation doivent voir s'il y a lieu d'appliquer des règles différentes à d'anciens salariés qui n'acquièrent plus activement des droits au titre d'un plan ainsi qu'aux bénéficiaires ; toutefois, dans de nombreux cas, ce type de distinction ne se justifie guère.

32. La communication d'informations suffisantes non seulement participe des droit substantiels et procéduraux des membres et bénéficiaires mais aussi peut contribuer à une gouvernance plus efficace du plan de pension en permettant aux membres de contrôler certains aspects de l'administration du plan.

33. Il peut être nécessaire de prévoir des formes et des fréquences supplémentaires de communication d'informations dans le cas de plans à cotisations définies gérés par les membres, qui exigent des membres qu'ils sélectionnent et gèrent leurs propres investissements, ce qui fait peser sur eux des responsabilités et des risques supplémentaires. Quand les membres sont autorisés à gérer les investissements de leur propre compte, les informations communiquées doivent être suffisantes pour que chaque membre du plan puisse prendre des décisions d'investissement en toute connaissance de cause. En particulier, les membres d'un plan ont besoin d'être informés sur la nature précise des instruments financiers disponibles, et de connaître la performance et le risque de chaque investissement.

34. A cet égard, il peut aussi être important que les membres d'un plan comprennent bien les types de plans de pension existants, les risques d'investissement qu'ils supportent et l'ampleur de leurs responsabilités quant à la gestion des investissements ou le choix d'un gestionnaire dans le cadre du plan. Les instances de réglementation, de même que les entreprises, sont encouragées à envisager les moyens d'améliorer la connaissance et la compréhension de ces questions par les membres et de leur apporter une aide appropriée pour prendre des décisions d'investissement dans le cadre du plan. Les acteurs responsables de la fourniture des documents à communiquer, de l'information explicative et de l'assistance aux membres doivent être clairement identifiés. Les instances susceptibles de jouer un rôle dans l'information des membres d'un plan quant à leurs droits et leurs responsabilités, en particulier pour les plans gérés par les membres, pourraient être notamment des administrations, des écoles et des syndicats ainsi que des employeurs et d'autres entreprises supports du plan, des mandataires, des établissements financiers et d'autres prestataires de services concernant le plan. Les détails dépendent en grande partie de la nature du système de pension (Cf. aussi principe directeur V ci-dessous).

## ***V. Droits supplémentaires dans le cas de plans professionnels gérés par les membres***

*5.1 Lorsque les membres gèrent leurs propres investissements, dans le cadre d'un plan de pension professionnel, ils ont le droit de choisir parmi un nombre et une diversité d'investissements suffisants pour leur permettre de se constituer un portefeuille d'investissements qui leur convienne compte tenu de leur propre situation et dans le contexte du plan de pension concerné.*

*5.2 Les membres doivent recevoir une information complète concernant les possibilités d'investissement, qui soient normalisées et qui se prêtent aisément à une comparaison. Au minimum, cette information devra comporter des données sur toutes les charges,*

*commissions et dépenses liées à chaque possibilité d'investissement, ainsi que la composition de portefeuille et des données sur la performance historique de l'investissement.*

*5.3 Les membres qui gèrent leur propre compte ont droit à ce que leurs décisions d'investissement soient exécutées de façon honnête et en temps voulu et à recevoir une confirmation écrite de ces opérations. Le droit (ou la responsabilité) de prendre et d'exécuter des décisions d'investissement ne doit pas être entravé par un montant déraisonnable de charges ou de commissions.*

*5.4 Les membres et bénéficiaires qui doivent gérer leur propre compte doivent avoir la possibilité d'acquérir les compétences ou les connaissances financières et de bénéficier de toute assistance dont ils ont besoin pour prendre des décisions d'investissement appropriées dans le cadre de leur plan de pension.*

35. Discussion. Les personnes participant à des plans de pension gérés par les membres, c'est-à-dire des plans de pension dans lesquels les membres gèrent leurs propres investissements ou désignent un gestionnaire d'investissement, doivent bénéficier des droits et des protections suffisants à la mesure des responsabilités qui leur sont déléguées. Tout d'abord, les personnes participant à des plans gérés par les membres doivent disposer d'une gamme appropriée d'options d'investissement parmi lesquelles choisir. Cette gamme d'options d'investissement devra comprendre des options à haut risque et des options à faible risque (éventuellement une option garantissant les montants des cotisations versées par le salarié lui-même), ainsi qu'une option adaptée au membre du plan concerné. Toutefois, l'étendue de la gamme d'investissement varie en fonction de la nature du plan de pension, de la situation des marchés boursiers concernés, de la place du plan de pension dans le plus large cadre du régime de sécurité des revenus à la retraite du pays donné, et d'autres facteurs du même ordre. Pour assurer aux membres une diversité et un nombre suffisant d'options d'investissement, il peut aussi être judicieux d'envisager de limiter le nombre de choix d'investissement dans les cas où les membres risquent d'être embarrassés par un excès d'options d'investissement. Il peut y avoir plusieurs méthodes pour limiter la gamme, par exemple imposer une limite spécifique au nombre et/ou au type d'investissements disponibles, ou imposer une obligation légale aux entreprises supports ou gestionnaires du plan d'étudier cette question en fonction des caractéristiques de leur plan de pension et de la population de membres. La décision de limiter la gamme ne peut être prise qu'en tenant compte de la nécessité d'offrir un choix suffisant et d'assurer un marché concurrentiel.

36. Dans les plans de pension gérés par les membres, ces derniers peuvent être responsables de l'évaluation et du choix d'une stratégie d'affectation des actifs, de la prise de décisions spécifiques d'investissement, du suivi de leur performance et de l'achat et de la vente de valeurs (ou de l'arbitrage entre des supports d'investissement ou entre des sociétés de gestion). Il leur faut donc disposer d'une information suffisante, y compris de données complètes et comparables sur les risques, le montant des commissions et la performance des investissements pour pouvoir mener à bien ces tâches. A cet égard, le droit à avoir communication des informations énoncé et discuté dans le principe directeur 5.2 (et le principe directeur IV) est particulièrement important dans le cas de plans gérés par les membres.

37. Tout aussi important, et c'est indiqué au principe directeur 5.4, les membres et bénéficiaires de plans de pension gérés par les membres doivent avoir la possibilité d'acquérir les compétences financières et de bénéficier de l'assistance dont ils ont besoin pour prendre les décisions d'investissement qui leur incombent. Les pouvoirs publics et les instances de réglementation doivent donc évaluer les besoins relevant de leur système de pension particulier et envisager la meilleure manière de répondre à ces besoins. Dans ce domaine, l'action peut revêtir des formes très diverses : étude du rôle des programmes publics destinés à accroître les connaissances en matière financière, des employeurs et autres entreprises supports de plans, des syndicats et autres partenaires sociaux, ainsi que des prestataires de services financiers et d'autres entités impliquées dans l'administration, la gestion et l'investissement dans les plans de pension.



38. Les participants à des plans gérés par les membres doivent aussi être en mesure de faire exécuter leurs décisions en temps voulu, en fonction de leurs propres besoins pour la planification de leur retraite, de leur degré d'acceptation du risque et des échéances, de la volatilité du marché et de leur évaluation personnelle de la performance des investissements spécifiques et des tendances de l'économie et des marchés boursiers. Les instances de réglementation doivent prendre des mesures pour faire en sorte que l'administration des plans de pension soit suffisamment robuste pour permettre l'exécution précise et en temps voulu de ces opérations.

39. Enfin, il faut que les instances de réglementation veillent à ce que les commissions payées dans le cadre des plans gérés par les membres ne nuisent pas véritablement à leur efficacité, soit qu'elles rendent les investissements eux-mêmes trop coûteux (par exemple, comparées aux commissions et dépenses liées à des produits d'investissement comparables au détail sur les marchés financiers), soit qu'elles imposent des coûts de transaction qui empêchent en fait les membres du plan d'appliquer des stratégies d'investissement appropriées. Les coûts de transaction que les instances de réglementation doivent surveiller sont, par exemple, les forfaits de gestion administrative et les commissions sur le versement initial imposées lors de l'achat ou la vente d'un produit d'investissement donné.

## **VI. Procédure pour faire valoir des réclamations et droits à réparation**

*6.1 Les membres et bénéficiaires (et les personnes revendiquant le droit d'être reconnues comme membres ou bénéficiaires au titre d'un plan de pension) auront droit à une procédure leur permettant de faire valoir leurs revendications, leurs droits et leurs droits acquis au titre du plan de pension.*

*6.2 La procédure de réclamation doit être rapide et transparente. Elle doit être facile à comprendre et être gratuite ou d'un coût raisonnable pour le plaignant.*

*6.3. La procédure doit comprendre un recours judiciaire ou administratif indépendant si les revendications initiales des droits ou avantages sont refusées par l'administrateur, le gestionnaire ou l'entreprise support du plan de pension. Cette procédure doit comporter des mesures correctrices adéquates pour apporter réparation en cas de perte de droits ou d'avantages subie par le membre ou le bénéficiaire dont la plainte a été jugée fondée.*

40. Discussion. Le droit à une procédure équitable et transparente permettant de faire valoir une plainte à l'encontre du plan de pension est un droit fondamental des membres et des bénéficiaires. Ces derniers doivent pouvoir, à un coût raisonnable, faire valoir leurs droits à participer à un plan, à acquérir des droits et à se les voir attribuer, ainsi qu'à percevoir des prestations de la manière énoncée dans les réglementations ou dans les documents ou le contrat relatif au plan de pension. Ce droit doit être communiqué conformément au principe directeur 4.1. Il existe de nombreuses manières de prévoir le règlement des plaintes et réclamations ; cela peut se faire par la mise en place d'une procédure de résolution interne des conflits. Une bonne pratique doit également être en mesure d'assurer que la procédure fait appel à un arbitre indépendant ou à un jury ou à un tribunal, qui peut comporter des représentants des membres. Les personnes individuelles doivent aussi avoir accès à un mécanisme indépendant d'appel qui peut être constitué spécialement si les plaintes sont d'abord prises en considération par des agents ou des organismes internes au plan de pension ou à l'entreprise support. Il faut également prévoir des procédures de conciliation pour résoudre les conflits et des procédures informelles auxquelles les membres et bénéficiaires puissent recourir de façon plus facile et qui puissent être maintenues à moindre coût. Le recours à un médiateur doit aussi être envisagé.

41. En outre, une procédure permettant de faire valoir des droits ne vaudrait rien si elle n'avait aucune chance de déboucher sur une réparation ; en conséquence, la procédure doit comporter un moyen

efficace d'évaluer et de faire appliquer des mesures de réparation appropriées<sup>17</sup>. Enfin, conformément au principe directeur 1.4, les employeurs et les représentants des plans de pension ne doivent pas avoir la possibilité d'empêcher ou d'entraver l'exercice de ces droits par un membre, et cela par une action répressive (ou des menaces de représailles).

---

<sup>17</sup> Cf. aussi (OCDE) Guidelines For Pension Fund Governance, en particulier le principe directeur 12, "Réparation".