

ACQUISITIONS DE SOCIÉTÉS ET PRÉVOYANCE PROFESSIONNELLE

La prévoyance professionnelle partie intégrante de la due diligence

Les taux d'intérêt historiquement bas mettent à mal la prévoyance professionnelle. Dans ce contexte tendu, la solution de prévoyance retenue par une entreprise peut jouer un rôle déterminant et influencer sur le prix de vente de celle-ci. Plus encore qu'en période de taux «normaux», la prévoyance professionnelle doit être intégrée dans l'examen de due diligence lors de la cession ou de l'acquisition d'une société.

1. SITUATION ACTUELLE TRÈS DIFFICILE POUR LE DEUXIÈME PILIER

Les taux d'intérêt historiquement bas affectent durement le deuxième pilier, et ce sur plusieurs plans. La recherche de sources de rendement est semée d'embûches et les investisseurs ne savent plus vers quel placement se tourner. De fait, les placements à faibles risques ne permettent plus d'obtenir le niveau de rémunération qui est intégré dans le calcul des capitaux de couverture des rentes (c'est-à-dire le taux d'intérêt technique, qui peut atteindre jusqu'à 3% selon la caisse de pension). Lorsqu'une caisse de pension se retrouve en situation de découvert, seuls les assurés actifs et l'employeur doivent participer à l'assainissement, car les rentes en cours ne peuvent pas être réduites, sauf dans des cas très spécifiques.

Par ailleurs, des redistributions sont fréquemment opérées des assurés actifs en faveur des bénéficiaires de rentes, en particulier lors des départs à la retraite. Le montant du taux de conversion dépend essentiellement de l'espérance de vie et de la rémunération (taux d'intérêt technique) qui sont intégrées dans le calcul des rentes. Or, si le taux de conversion se base sur un taux d'intérêt technique supérieur à celui effectivement appliqué à la réserve mathématique par la caisse de pension (p. ex. un taux de conversion de 5,60% pour la catégorie «hommes 65 ans» nécessite déjà un taux d'intérêt annuel de 3%), il en résulte des pertes sur les retraites, pour lesquelles des provisions complémentaires de-

ront être constituées au moment de la retraite, avec pour conséquence une détérioration du degré de couverture.

En outre, dans les entreprises qui comptabilisent leurs engagements de prévoyance selon des normes internationales (*International Financial Reporting Standards, IFRS*), telles que l'IFRS 19, les obligations au titre des prestations définies (*defined benefit obligations, DBO*) sont en général nettement plus élevées que la fortune de prévoyance de la caisse de pension, en raison du bas niveau des taux d'intérêt. Le découvert qui en résulte réduit directement les capitaux propres de l'entreprise.

2. RÉACTIONS DES CAISSES DE PENSION

Les taux d'intérêt historiquement bas et l'augmentation de l'espérance de vie incitent les caisses de pension à réduire leurs taux de conversion, parfois même en dessous de la barre des 5%. D'une part, cela permet de diminuer les pertes sur les retraites ou les redistributions. D'autre part, il en résulte également une diminution de l'objectif des prestations. Si la caisse de pension souhaite éviter ou du moins amortir une telle diminution de l'objectif des prestations, elle devrait augmenter les cotisations d'épargne et les bonifications supplémentaires. Or, les fonds requis font souvent défaut.

Autre mesure prise par un nombre croissant d'institutions de prévoyance: l'intégration d'une clause dans leurs contrats d'affiliation stipulant qu'en cas de sortie d'un collectif, les bénéficiaires de rentes devront également suivre le collectif. L'art. 53 e, al. 4^{bis} de la *loi fédérale sur la prévoyance professionnelle vieillesse, survivants et invalidité (LPP)* stipule, pour une telle situation, qu'un contrat d'affiliation peut uniquement être résilié si la nouvelle institution de prévoyance a confirmé par écrit qu'elle prend en charge ces personnes aux mêmes conditions.

3. PRÉVOYANCE PROFESSIONNELLE ET ACQUISITIONS DE SOCIÉTÉS PAR LE PASSÉ

Au moment de l'entrée en vigueur de la LPP le 1^{er} janvier 1985, et pendant les années fastes pour les caisses de pension qui



PATRICK SPUHLER,
DIPL. PHIL. II, PARTNER,
EXPERT AGRÉÉ EN MATIÈRE
DE PRÉVOYANCE
PROFESSIONNELLE,
MEMBRE DE LA
COMMISSION FÉDÉRALE
LPP, PREVANTO SA, BÂLE

ont suivi, lors de cessions ou d'acquisitions de sociétés, la prévoyance professionnelle n'était pas considérée comme un facteur déterminant pour l'évaluation du prix de vente. Si la société reprenante et la société reprise disposaient chacune de leur propre caisse de pension, une fusion des caisses de pension était généralement opérée.

Comme deux caisses de pension n'ont par nature jamais le même degré de couverture, il arrivait même que la caisse de

«Gérer séparément des effectifs d'assurés et des plans de prévoyance différents est délicat tant sur le plan de la politique du personnel que sur le plan juridique.»

pension affichant le meilleur degré de couverture procède à des distributions de fonds par le versement de bonifications aux comptes de prévoyance, afin d'aligner son degré de couverture sur celui, inférieur, de l'autre caisse et ainsi éviter une dilution du degré de couverture.

En général, les taux de conversion étaient proches d'une caisse de pension à l'autre, de sorte que les conditions étaient rarement très hétérogènes au moment de la retraite. S'agissant du plan de prévoyance, la question primordiale portait sur le montant des cotisations d'épargne de l'employeur et des prestations de risque et donc, implicitement, sur le montant des cotisations de risque de l'employeur.

Si seule une partie de la société était reprise, dans la plupart des cas, les bénéficiaires de rentes ne quittaient pas leur caisse de pension. En effet, dans les années 1990, les taux de renchérissement et les taux d'intérêt élevés permettaient de faire fructifier les capitaux de prévoyance «sans risques».

4. PRÉVOYANCE PROFESSIONNELLE ET ACQUISITIONS DE SOCIÉTÉS AUJOURD'HUI

Actuellement, la situation est toute autre pour les raisons décrites plus haut. Dans toute acquisition ou cession de société, la situation en matière de prévoyance professionnelle doit être analysée concrètement selon des critères économiques et sous l'angle du droit de la prévoyance. Les questions suivantes revêtent ici une importance primordiale:

→ conséquences en cas d'application de normes comptables internationales; → financement après coup en cas de degrés de couverture différents; → maintien des bénéficiaires de rentes dans la caisse de pension initiale; → plan de prévoyance: montant des cotisations et du taux de conversion.

Dans les paragraphes qui suivent, nous partons du principe que l'acquisition d'entreprise doit s'accompagner d'une harmonisation de la solution de prévoyance. En effet, gérer séparément des effectifs d'assurés et des plans de prévoyance différents est délicat tant sur le plan de la politique du personnel que sur le plan juridique. D'où la nécessité d'opter à long terme pour un rapprochement des solutions de prévoyance.

4.1 Conséquences en cas d'application de normes comptables internationales. Si une société établit ses comptes selon des normes comptables internationales telles que l'IAS 19, les acquisitions et les cessions de sociétés ont une incidence directe sur le compte de résultat et sur le montant des capitaux propres. En général, l'analyse des engagements de prévoyance met en lumière un taux d'escompte nettement inférieur à celui effectivement appliqué par la caisse de pension (taux d'intérêt technique). Dans de nombreux cas, il en résulte un découvert qui réduit les capitaux propres.

Si la société reprise applique elle aussi ces normes comptables, cet effet devrait être connu. Toutefois, la valeur peut rarement être reprise à l'identique, car le montant des engagements dépend du plan de prévoyance et des hypothèses d'évaluation (taux d'escompte, hypothèses d'augmentation de salaire, probabilités de départs, comportements lors des départs à la retraite, etc.). Or ces hypothèses varient d'une entreprise à l'autre.

L'incidence sera bien plus marquée si la société reprise n'appliquait précédemment aucune norme comptable internationale. Dans ce cas, les comptes de la société n'incluent en général pas de prétentions de prévoyance. Si les comptes sont établis selon les Swiss GAAP RPC, une réserve de cotisations d'employeur pourra le cas échéant être inscrite à l'actif ou le montant d'une promesse d'assainissement inscrit au passif, mais leur évaluation reposera uniquement sur la situation de la caisse de pension et non pas sur une évaluation conforme aux IFRS. La plupart du temps, ces montants sont cependant nettement inférieurs à ceux comptabilisés selon les IFRS, ce qui peut donner lieu à de mauvaises surprises si des calculs ne sont pas effectués au préalable. Mais même après une reprise, des effets peuvent se faire sentir, car les changements liés au rachat de l'effectif d'assurés et à l'harmonisation des plans ont une incidence directe sur le compte de résultat.

Les effets décrits ici affectent de la même manière la société transférante. Si seule la société transférante comptabilise ses engagements de prévoyance selon des normes internationales, les capitaux propres de la société transférante changeront après la cession.

Généralement, une clause du contrat de vente précise quelle norme comptable est utilisée pour déterminer le prix de vente. Suivant leur ampleur, ces effets ont une influence plus ou moins grande sur la valeur d'une société et donc sur son prix de vente. Par conséquent, la prévoyance professionnelle devrait absolument être incluse dans une analyse de due diligence.

4.2 Financement après coup en cas de degrés de couverture différents. Le conseil de fondation de l'institution de prévoyance reprenante, mais aussi l'autorité de surveillance, n'accepteront pas de dilution du degré de couverture, sauf dans une mesure très limitée. Dans un contexte de taux extrêmement faibles et donc de perspectives difficiles, les positions ont changé et l'alignement des degrés de couverture sur le niveau le plus élevé doit désormais être privilégié. En général, seul l'employeur pourra être envisagé comme source de financement. De plus, les frais liés à l'opération de vente devront être pris en compte dès le début des négociations.

4.3 Maintien des bénéficiaires de rentes dans la caisse de pension initiale. En règle générale, une institution de prévoyance ne sera pas intéressée à reprendre les rentes en cours, sauf si leur évaluation est très basse et qu'elle reçoit également les fonds nécessaires. Si la capacité de risque struc-

«Il est déconseillé de mettre en œuvre des plans de cotisation différents, tant pour des raisons de politique du personnel que juridiques.»

turelle (rapport entre les capitaux de prévoyance des assurés actifs et l'ensemble des capitaux de prévoyance) se détériore, une institution de prévoyance se montrera d'autant moins intéressée par une telle reprise. Cependant, la reprise des bénéficiaires de rentes ne pourra être évitée si la société acquise dispose de sa propre institution de prévoyance et que l'ensemble de l'entreprise est cédé. C'est aussi le cas, en particulier, lorsque l'autorité de surveillance compétente n'autorise pas que les bénéficiaires de rentes demeurent seuls dans la caisse de pension initiale – ce qui va dans le sens de la LPP et de l'idée fondatrice de prévoyance professionnelle, car celle-ci a pour acteurs communs les assurés actifs, les bénéficiaires de rentes et l'employeur, qui constituent ensemble une communauté de destin.

Selon les dispositions prévues dans le contrat d'affiliation, la reprise des rentes peut se transformer en écueil, voire faire obstacle au processus de vente, par exemple si l'institution de prévoyance à laquelle l'acquéreur est affilié refuse de reprendre les bénéficiaires de rentes, ou réclame un montant trop élevé que la cédante ne veut ou ne peut régler.

4.4 Plan de prévoyance: montant des cotisations et du taux de conversion. Du fait de la diversité des plans de prévoyance en Suisse, les cotisations de prévoyance professionnelle varient fortement d'un employeur à l'autre. Lors du rachat d'une entreprise ou d'une partie de celle-ci, la question de l'harmonisation se pose notamment dans le cadre du processus d'intégration. Pour un employé, ce qui compte, c'est la rémunération totale, c'est-à-dire combien l'employeur lui verse sous la forme de revenu et de cotisations à sa caisse de pension. Les différences de plan peuvent donc être compensées soit directement par une harmonisation, soit indirectement par des corrections de revenus. Il est déconseillé de mettre en œuvre des plans de cotisation différents, tant pour des raisons de politique du personnel que juridiques.

Le processus est plus complexe lorsque l'ancienne et la nouvelle caisse de pension appliquent des taux de conversion très différents, ce qui peut conduire à ce qu'une personne partant à la retraite (anticipée) touche une rente nettement moins élevée dans la nouvelle caisse de pension que dans l'ancienne. Mais le cas inverse peut aussi survenir, c'est-à-dire que le fait d'attendre le changement de caisse de pension pour

bénéficier de sa retraite permette de toucher une rente plus élevée.

Dans le cadre d'une acquisition de société, il faut donc être très attentif aux départs à la retraite. Si des accords ont été conclus avec des personnes à la veille de leur retraite et que ceux-ci ne peuvent plus être respectés du fait du changement de caisse, la question d'une indemnisation éventuelle par l'employeur se pose.

5. AUTRES QUESTIONS IMPORTANTES

Le changement de prévoyance suite à une acquisition de société influe aussi sur les rapports contractuels. En effet, des contrats peuvent devenir caducs ou devoir être conclus à nouveau. Par exemple, certaines caisses de pension transfèrent leurs rentes de vieillesse à un réassureur dans le cadre d'un contrat de rentes: au moment de la retraite, la caisse de pension verse le capital de prévoyance au réassureur, lequel se charge ensuite du paiement des rentes de vieillesse. Or, il est apparu que, dans certains cas, de tels contrats sont automatiquement résiliés si le contrat d'assurance est dénoncé ou si l'institution de prévoyance est dissoute (p. ex. à la suite d'une fusion). Les bénéficiaires de rentes et leurs capitaux de prévoyance sont alors restitués à l'institution de prévoyance ou à l'entité qui lui succède au plan juridique.

D'autres questions doivent également être examinées d'un point de vue critique, comme la détermination de l'institution de prévoyance ou de la réassurance devant prendre en charge les cas d'invalidité en suspens ou latents.

6. CONCLUSION

La prévoyance professionnelle obligatoire mérite à de nombreux égards le qualificatif de success story. Cependant, les taux d'intérêt historiquement bas, la situation difficile sur le marché des placements ainsi que l'évolution démographique, qui sont fortement ressentis par les caisses de pension, rendent la situation plus difficile que jamais depuis l'entrée en vigueur de la LPP le 1^{er} janvier 1985. En cas d'acquisition ou de cession d'entreprise, l'acquéreur et le vendeur ont tout intérêt à analyser en amont la situation de prévoyance.

S'il n'est pas nécessaire de procéder à une analyse trop détaillée au début de la transaction, il importe toutefois de se pencher sur les questions suivantes en temps voulu:

Quelles pourraient être conséquences d'une application de normes comptables internationales?

Existe-t-il un besoin de financement après coup en raison de différences de degrés de couverture?

Quelle institution de prévoyance versera à l'avenir les rentes en cours?

Quelles sont les divergences existant entre les cotisations et les taux de conversion?

Quelles seront les conséquences pour les contrats existants?

Des adaptations sont-elles à prévoir?

L'appui de spécialistes de la profession permet d'apporter des réponses à ces questions et d'éviter que la prévoyance professionnelle ne réserve de mauvaises surprises lors du processus de vente, au risque même de faire échouer la transaction. ■