Guide

pour une collaboration responsable entre les institutions de prévoyance et les courtiers

État : mars 2026

1. Introduction

La collaboration entre les institutions de prévoyance et les intermédiaires d'assurance non liés (ci-après dénommés « courtiers ») est un élément central de la prévoyance professionnelle en Suisse. Les courtiers garantissent aux entreprises un conseil indépendant et fondé sur des connaissances spécialisées et constituent donc un élément essentiel du paysage suisse de la prévoyance. Néanmoins, la collaboration entre les courtiers et les institutions de prévoyance nécessite des lignes directrices claires. Le présent guide définit donc des normes claires pour les institutions de prévoyance et les courtiers afin de garantir l'équité, l'efficacité et la transparence. L'objectif est de promouvoir un partenariat durable et professionnel entre les courtiers et les institutions de prévoyance dans l'intérêt des entreprises affiliées. Par entreprises affiliées, on entend toujours la commission de prévoyance du personnel paritaire, les personnes assurées et l'employeur.

2. Principes de la collaboration

- **Confiance :** une collaboration à long terme entre l'entreprise affiliée, le courtier et l'institution de prévoyance repose sur la confiance mutuelle et la fiabilité.
- **Orientation vers les besoins :** l'utilité pour les entreprises affiliées est au cœur de la collaboration entre le courtier et l'institution de prévoyance.
- **Respect des règles :** la base est le respect des exigences légales et réglementaires ainsi que des normes sectorielles définies ici et des dispositions applicables en matière de protection des données.
- **Transparence :** conformément à l'art. 48k LPP, le courtier est tenu de divulguer de manière claire et compréhensible les modèles et montants de rémunération ainsi que les éventuels conflits d'intérêts aux entreprises affiliées.

Les institutions de prévoyance doivent fixer les conditions-cadres de la collaboration avec les courtiers dans une convention qui tient compte des principes susmentionnés (obligatoires pour les membres de la SIBA et de l'ACA conformément à leur «Code of Conduct»). En ce qui concerne la collaboration avec les courtiers, respectivement la sélection des courtiers avec lesquels ils collaborent et les conditions de cette collaboration, chaque membre d'inter-pension doit se baser sur des principes systématiques et compréhensibles, qui s'appliquent de manière égale à tous les courtiers du marché (égalité de traitement). La SIBA et l'ACA recommandent à leurs membres de collaborer avec des institutions de prévoyance qui se sont engagées à respecter le code de conduite pour les institutions de prévoyance collectives et communes.

3. Tâches et obligations

Dans le cadre de la collaboration entre le courtier et l'institution de prévoyance, les deux parties ont des tâches et des obligations afin de fournir un service optimal aux entreprises affiliées. Ces droits et obligations réciproques du courtier et de l'institution de prévoyance sont régis par un accord de collaboration écrit. Cet accord doit en principe être conçu comme un contrat-cadre contenant des dispositions administratives uniformes pour toutes les entreprises affiliées gérées par le courtier pour le compte de l'institution de prévoyance et régissant la rémunération du courtier pour ses activités.

Les points suivants doivent être pris en compte :

3.1. Tâches et obligations des courtiers

Les courtiers jouent un rôle décisif dans le conseil et l'accompagnement des entreprises et des assurés. Leurs tâches et obligations comprennent notamment :

- **Conseil indépendant :** le conseil est axé sur les besoins des entreprises affiliées ; la solution de prévoyance est régulièrement réexaminée et, si nécessaire, adaptée.
- **Suivi régulier :** les entreprises et les assurés bénéficient d'un soutien technique et procédural adapté à leurs besoins pour la gestion de leur prévoyance.
- **Information** : information en temps utile des entreprises affiliées sur les changements des conditions-cadres de l'institution de prévoyance, sur les évolutions du marché ainsi que sur les nouvelles dispositions légales et fiscales.
- **Compétence professionnelle :** formation continue et vérifiable et connaissances approfondies en matière de prévoyance professionnelle et du marché des assurances.
- **Transparence :** divulgation de toutes les rémunérations perçues et de tous les conflits d'intérêts à l'entreprise affiliée.
- **Remboursements de courtages :** les éventuels remboursements de courtages à l'entreprise affiliée (Pour rappel : par entreprises affiliées, on entend toujours la commission de prévoyance du personnel paritaire, les personnes assurées et l'employeur) ne sont autorisés que s'il est garanti que les personnes assurées en bénéficient financièrement au moins dans la mesure où elles ont contribué au financement de la prime de risque et de la prime de frais.

Les entretiens de conseil entre le courtier et les représentants de l'entreprise affiliée sont consignés. Ces procès-verbaux doivent être présentés à la demande de l'autorité de surveillance directe compétente ou, en cas de conflit, à un service de médiation indépendant.

3.2. Tâches et obligations de l'institution de prévoyance

La tâche des institutions de prévoyance est de permettre aux courtiers d'exercer leur mandat défini dans la convention de collaboration dans l'intérêt de l'entreprise affiliée. En déléguant au courtier des tâches de suivi et de conseil de l'entreprise affiliée et en rémunérant le courtier pour ce service, les institutions de prévoyance sont également tenues d'intervenir si les courtiers ne remplissent pas les tâches déléguées dans la mesure attendue.

- **Mise à disposition d'informations :** dans le respect de la LPP et de la LPD, les courtiers reçoivent toutes les informations et tous les documents nécessaires pour pouvoir remplir leurs tâches et leurs obligations envers les entreprises affiliées.
- **Définition de l'étendue des prestations et des attentes en matière de prestations :** détermination des services à fournir par les courtiers, de leur qualité et des éventuelles rémunérations versées.
- **Contrôle de l'activité** du courtier **:** en raison de la relation de mandat, l'employeur est la principale instance de contrôle des services fournis par le courtier. Toutefois, s'il existe des indices concrets laissant supposer qu'un courtier ne remplit pas ou ne remplit que partiellement ses tâches et obligations dans le cadre de la convention de collaboration avec l'institution de prévoyance, il appartient à cette dernière d'enquêter et d'agir en conséquence. L'inverse est également vrai.

- **Garantie de transparence :** à la demande de l'entreprise affiliée, l'institution de prévoyance fournit à tout moment des informations sur la rémunération du courtier mandaté. Pour des raisons de transparence et d'équité, ledit courtier doit également être informé de cette demande. En outre, les institutions de prévoyance divulguent généralement leurs relations avec les courtiers. Cela comprend également leur politique de sélection et le modèle de rémunération appliqué. Les avantages non monétaires sont également indiqués. Elles publient le montant total versé au cours de l'exercice (rémunérations uniques et récurrentes, courtages, etc.). Ces informations sont publiées dans l'annexe aux comptes annuels conformément à la norme Swiss GAAP RPC 26, sous la rubrique VII « Explications relatives à d'autres postes du bilan et du compte d'exploitation ».

3.3. Procédure en cas de manquement aux obligations

Si un courtier ne remplit pas ou remplit insuffisamment les tâches et obligations définies dans son contrat, l'institution de prévoyance est tenue de rechercher le dialogue avec les courtiers et, le cas échéant, de prendre d'autres mesures telles que :

- Réduction de la commission (proportionnelle ou totale)
- Demande de remboursement des paiements déjà effectués.
- Mettre fin à la collaboration en cas de manquements répétés.

4. Rémunération des courtiers

Une rémunération individuelle et basée sur les dépenses des courtiers pour chaque opération par les institutions de prévoyance n'est, dans la plupart des cas, pas réalisable d'un point de vue administratif et entraîne des coûts pour les institutions de prévoyance et les entreprises affiliées. Dans ce contexte, le versement d'une rémunération forfaitaire appropriée constitue une solution efficace.

Afin d'éviter les conflits d'intérêts et de promouvoir la transparence, les normes suivantes doivent toutefois être prises en compte en matière de rémunération :

4.1 Normes générales

- **Adéquate et affectée à un usage précis :**
    - Conformément à la convention de collaboration, la rémunération doit exclusivement couvrir les frais engagés par le courtier mandaté pour conseiller et accompagner l'entreprise affiliée.
    - Les prestations supplémentaires ne doivent pas être rémunérées par l'institution de prévoyance. Elles doivent être réglées entre l'employeur et le courtier. On entend par prestations supplémentaires les prestations que le courtier fournit à l'entreprise affiliée, mais que l'institution de prévoyance ne fournirait pas à l'entreprise affiliée en vertu du contrat d'affiliation (p. ex. planification individuelle de la retraite pour les personnes assurées), de sorte que ces prestations ne font pas partie des tâches déléguées.
- **Indépendant du volume :** le montant de la rémunération d'un courtier doit être indépendant de la taille de son portefeuille de contrats ou du volume de ses nouvelles affaires.
- **Publicité :** les courtiers doivent (conformément à l'art. 48k LPP) divulguer les courtages perçus aux entreprises. En cas de demande des entreprises affiliées, les institutions de prévoyance s'engagent également à divulguer les courtages versés (voir Transparence aux chiffres 2 et 3.2).

4.2 Courtages récurrents

- Les membres sont tenus d'appliquer un modèle de rémunération valable pour tous les courtiers et utilisant des critères clairs et compréhensibles pour le calcul de la rémunération.
- Taux fixes standard pour tous les courtiers ou catégorisation basée sur des critères objectifs (tels que la qualité des prestations ou l'étendue des services) avec des taux de courtage différents.
- Les paramètres suivants constituent la norme actuelle pour déterminer la rémunération :
    - Pourcentage de la prime de risque et/ou
    - Montant fixe en francs par personne assurée
- Il ne doit y avoir aucune rémunération en fonction de l'avoir de vieillesse ou des cotisations d'épargne.
- Il est en outre recommandé de fixer un plafond pour l'indemnisation annuelle par contrat.

4.3 Rémunérations uniques ou liées à un événement

- Les membres ne doivent verser aucune indemnité susceptible d'inciter un courtier à adopter un certain comportement. Par conséquent, les règles suivantes s'appliquent :

    - Pas d'indemnités de conclusion ou de prolongation.
    - Les intérêts des entreprises affiliées doivent toujours être au centre des préoccupations.
    - Pas d'indemnités liées à des événements particuliers tels que des invitations, des cadeaux, etc.

4.4 Rémunération directe par l'employeur

- Au lieu de l'institution de prévoyance, l'employeur peut également rémunérer les prestations du courtier mandaté. Cela suppose toutefois que :
    - L'entreprise affiliée et le courtier doivent préalablement donner leur accord à cette procédure.
    - Toute économie réalisée par l'institution de prévoyance doit être prise en compte de manière appropriée par celle-ci lors du prélèvement des cotisations auprès de l'entreprise affiliée, pour autant que le courtier continue à fournir ses services sans restriction.

En outre, le « Code of Conduct » de la SIBA ou de l'ACA s'applique aux membres de la SIBA et de l'ACA pour les questions d'indemnisation.

5. Conclusion

Ce guide constitue un outil d'autorégulation visant à garantir l'équité, la transparence et l'assurance qualité. inter-pension, l'ACA et la SIBA recommandent à leurs membres d'intégrer ces normes dans leur collaboration. Cela permet non seulement de renforcer la crédibilité de la prévoyance professionnelle, mais aussi de promouvoir un modèle commercial durable et basé sur la confiance dans l'intérêt de l'entreprise affiliée.

Les institutions de prévoyance et les courtiers qui se soumettent à ce guide s'engagent à respecter les points qui y sont énoncés dès maintenant ou d'ici le 1er janvier 2028. Le respect du guide est confirmé par une déclaration écrite adressée à une association (inter-pension, ACA, SIBA). Les membres qui se soumettent au guide sont répertoriés dans un registre public.