



Recommandation du Conseil sur les
Principes fondamentaux de
réglementation des pensions
professionnelles

**Instruments
juridiques de l'OCDE**

Ce document est publié sous la responsabilité du Secrétaire général de l'OCDE. Il reproduit un instrument juridique de l'OCDE et peut contenir des informations complémentaires. Les opinions ou arguments exprimés dans ces informations complémentaires ne reflètent pas nécessairement les vues officielles des pays Membres de l'OCDE.

Ce document, ainsi que les données et cartes qu'il peut comprendre, sont sans préjudice du statut de tout territoire, de la souveraineté s'exerçant sur ce dernier, du tracé des frontières et limites internationales, et du nom de tout territoire, ville ou région.

Pour accéder aux textes officiels à jour des instruments juridiques de l'OCDE, ainsi qu'aux informations s'y rapportant, veuillez consulter le Recueil des instruments juridiques de l'OCDE <http://legalinstruments.oecd.org>.

Merci de citer cet ouvrage comme suit :

OCDE, *Recommandation du Conseil sur les Principes fondamentaux de réglementation des pensions professionnelles*, OECD/LEGAL/0323

Collection : Instruments juridiques de l'OCDE

© OECD 2025

Ce document est mis à disposition à titre gratuit. Il peut être reproduit et distribué gratuitement sans autorisation préalable à condition qu'il ne soit modifié d'aucune façon. Il ne peut être vendu.

Ce document est disponible dans les deux langues officielles de l'OCDE (anglais et français). Il peut être traduit dans d'autres langues à condition que la traduction comporte la mention "traduction non officielle" et qu'elle inclut l'avertissement suivant : "*Cette traduction a été préparée par [NOM DE L'AUTEUR DE LA TRADUCTION] à des fins d'information seulement et son exactitude ne peut être garantie par l'OCDE. Les seules versions officielles sont les textes anglais et français disponibles sur le site Internet de l'OCDE <http://legalinstruments.oecd.org>*"

Informations Générales

La Recommandation sur les principes fondamentaux de réglementation des pensions professionnelles a été adoptée par le Conseil de l'OCDE le 30 mars 2004, sur proposition du Comité des assurances (rebaptisé depuis Comité des assurances et des pensions privées). Il était recommandé aux Adhérents de tenir dûment compte des Principes fondamentaux de réglementation des pensions professionnelles qui étaient énoncés dans son annexe, et faisaient partie intégrante de l'instrument, lorsqu'ils entreprenaient d'établir, de modifier ou de revoir leur réglementation des pensions professionnelles en fonction de leur propre contexte politique, administratif et juridique. Les Principes fondamentaux et les lignes directrices les accompagnant s'adressaient aux Adhérents ainsi qu'aux autorités de réglementation et de contrôle des fonds de pension du monde entier. Ils avaient été définis sous l'égide du Comité des assurances de l'OCDE, en collaboration avec d'autres organisations internationales, notamment l'Organisation internationale des autorités de contrôle des pensions (OICP). La Recommandation a été abrogée le 5 juin 2009 et remplacée par une Recommandation révisée à l'intitulé identique [[OECD/LEGAL/0373](#)].

LE CONSEIL,

VU l'article 5 b) de la Convention relative à l'Organisation de Coopération et de Développement Economiques en date du 14 décembre 1960,

RECONNAISSANT l'importance du rôle joué par les systèmes de pension privés dans les systèmes de retraite des pays Membres,

RECONNAISSANT la spécificité des systèmes de pension professionnels et le rôle des employeurs en tant que promoteurs des plans,

RECONNAISSANT la nécessité d'une réglementation et d'un contrôle appropriés des systèmes de pension professionnels,

RECONNAISSANT l'utilité de définir et de faire appliquer un ensemble de principes fondamentaux et de lignes directrices visant la réglementation des pensions professionnelles,

RECOMMANDE que les pays Membres, lorsqu'ils entreprennent d'établir, de modifier ou de revoir leur réglementation des pensions professionnelles en fonction de leur propre contexte politique, administratif et juridique, tiennent dûment compte des principes fondamentaux de réglementation des pensions professionnelles qui sont énoncés dans l'annexe à la présente Recommandation dont ils font partie intégrante.

INVITE les pays Membres, dans le cadre de leur participation aux travaux du Groupe de travail sur les pensions privées, à identifier d'autres bonnes pratiques pour la réglementation des pensions professionnelles.

INVITE les pays Membres à diffuser ces principes et autres pratiques optimales auprès des institutions du secteur public et du secteur privé concernées par la gestion des systèmes de pension privés et auprès des organisations qui représentent les intérêts des membres et bénéficiaires des plans.

INVITE les économies non-membres à tenir dûment compte de cette Recommandation et, le cas échéant, à y adhérer dans des conditions à déterminer par le Comité des assurances.

CHARGE le Groupe de travail sur les pensions privées d'échanger des informations sur les progrès et les expériences concernant la mise en œuvre de cette Recommandation, d'analyser ces informations et d'en rendre compte au Conseil dans un délai de trois ans à compter de l'adoption de la Recommandation, ou plus tôt, et en tant que de besoin par la suite.

Annexe

PRINCIPES FONDAMENTAUX DE RÉGLEMENTATION DES PENSIONS PROFESSIONNELLES

Principe fondamental 1 : conditions pour une réglementation et un contrôle efficaces

Un dispositif réglementaire approprié pour les retraites privées devrait être mis en place de manière globale, dynamique et flexible (compte tenu de la complexité des régimes de retraite) afin d'assurer la protection des participants et des bénéficiaires de plans de retraite, la sécurité financière des fonds de pension et des plans de retraite et la stabilité de l'économie dans son ensemble. Ce dispositif ne devrait toutefois pas représenter une charge excessive pour le marché des retraites, les institutions ou les employeurs.

La possibilité de placer l'épargne retraite de manière rentable et diversifiée en répartissant les risques est conditionnée par le bon fonctionnement des marchés financiers et des institutions financières. Le

développement des régimes de retraite par capitalisation devrait aller de pair avec le renforcement des infrastructures des marchés financiers et de leur cadre réglementaire (et notamment le développement de nouveaux instruments financiers et de nouveaux marchés, comme les marchés de produits indexés sur l'inflation, ainsi que l'amélioration du fonctionnement des marchés de rentes pour la retraite).

Le dispositif réglementaire devrait favoriser l'égalité des chances entre les différents intervenants et tenir compte de l'intérêt d'une approche fonctionnelle. L'instauration d'une concurrence loyale devrait profiter aux consommateurs et permettre le développement de marchés adéquats en matière de retraites privées.

- 1.1 Les plans de retraite professionnels font l'objet d'une série de dispositions légales¹ qui réglementent les principaux aspects de la gestion de ces plans.
- 1.2 Les dispositions légales favorisent la protection des participants et des bénéficiaires des plans de retraite, ainsi que la solidité des fonds de pension.
- 1.3 Les dispositions légales offrent la flexibilité nécessaire à une gestion efficace des plans de retraite professionnels.
- 1.4 Le système juridique permet l'exécution des contrats financiers relatifs aux régimes professionnels. Il existe notamment un organe constitué de juges et d'avocats respectueux de l'éthique, professionnels et compétents, ainsi qu'un système de tribunaux dont les décisions sont exécutoires. Des normes comparables s'appliquent lorsqu'il existe des mécanismes alternatifs de règlement de différends.
- 1.5 Les normes comptables applicables aux promoteurs de plans de retraite professionnels sont détaillées, documentées, transparentes et conformes aux normes internationales.
- 1.6 Les dispositions légales tiennent compte du niveau de développement des marchés financiers.
- 1.7 Les dispositions légales encouragent l'efficacité dans le cadre de la prestation de services de retraite.

Principe fondamental 2 : constitution des plans de retraite, des fonds de pension et des sociétés de gestion de fonds de pension.

Un système institutionnel et fonctionnel de critères juridiques, comptables, techniques, financiers et de gestion adéquats devrait s'appliquer aux fonds de pension et aux plans de retraite, conjointement ou séparément, mais sans coût administratif excessif. Le fonds de pension doit être juridiquement distinct du promoteur (ou du moins cette séparation doit être irrévocablement garantie par des mécanismes appropriés).

¹ Dans ce document, les dispositions légales sont définies dans un sens large. Elles peuvent inclure le corpus législatif relatif aux retraites, les lois connexes (loi réglementant les fiducies, par exemple), les réglementations fiscales, les normes définies par les autorités de tutelle du secteur des retraites et du secteur financier, les codes de conduite élaborés par des associations professionnelles (une association de fonds de pension, par exemple), les accords issus de négociations collectives ou les documents relatifs au plan de retraite (actes de fiducie, par exemple).

- 2.1 Des dispositions légales sont en place et s'appliquent à la constitution des plans de retraite et des fonds de pension, ainsi qu'à la forme juridique des fonds de pension constitués sous forme d'entités juridiques indépendantes et à leur régime de gouvernance.
- 2.2 Les plans de retraite professionnels sont dotés d'un acte constitutif ou d'un document formel, écrit, décrivant les objectifs et les caractéristiques du plan, les missions et les responsabilités de l'organe de gouvernance, ainsi que les droits des participants et des bénéficiaires du plan. Dans certains cas, les documents peuvent préciser dans quelle mesure différents aspects du plan sont fonction des négociations collectives. Les dispositions légales stipulent également que des règlements intérieurs, des statuts ou des actes de fiducie, décrivant leurs objectifs et leur régime de gouvernance (structure des responsabilités et responsabilité fiduciaire inclus) doivent être préparés pour les plans de retraite et les fonds de pension, conjointement ou séparément.
- 2.3 Les dispositions légales requièrent la séparation juridique des actifs du plan de retraite et des actifs du promoteur du plan².
- 2.4 Lorsque les dispositions légales imposent que des prestataires spécialisés (sociétés de gestion de fonds de pension) gèrent les fonds de pension autonomes constitués sous forme de fonds commun ou de comptes gérés séparément, il existe un processus d'agrément pour ces institutions financières spécialisées.
- 2.5 Les dispositions légales désignent l'autorité responsable de l'agrément des sociétés de gestion de fonds de pension, définissent ses pouvoirs et ses missions et détaillent les conditions d'agrément/enregistrement.
- 2.6 Un capital minimum est requis pour toutes les sociétés de gestion de fonds de pension.

Principe fondamental 3 : Engagements au titre des plans de retraite, règles relatives à la capitalisation, liquidation et assurance

Les plans professionnels privés devraient être capitalisés. Si la capitalisation est, en principe, complète pour les plans à cotisations définies, d'autres types de plans devraient être soumis à des règles minimales de capitalisation ou à d'autres mécanismes garantissant un provisionnement adéquat des engagements de retraite. Des règles fondées sur une approche liquidative peuvent être présentées comme un niveau minimum venant compléter l'approche de continuité. Une certaine flexibilité peut être autorisée en cas de sous-financement limité et provisoire, dans des circonstances bien précises. Il serait utile d'envisager l'élaboration de règles adéquates, mais flexibles en termes de capital ou de garantie minimale pour les fonds de pension, en tenant compte du fait que leurs engagements s'inscrivent par nature dans le long terme. Des réglementations fiscales et prudentielles devraient encourager un niveau prudent de provisionnement. De manière générale, les régimes de répartition privés, au niveau d'une entreprise individuelle devraient être interdits.

Des méthodes de calcul adaptées à l'évaluation des actifs et au provisionnement des engagements, notamment des techniques actuarielles et des règles d'amortissement, doivent être établies sur la base de principes transparents et comparables.

Des mécanismes de liquidation adéquats devraient être mis en place. Des dispositions (y compris, le cas échéant, les droits des créanciers prioritaires pour les fonds de pension) devraient être prises pour garantir que les cotisations dues au fonds par l'employeur seront versées si celui-ci est insolvable,

² Les fonds de pension non autonomes, notamment les régimes de provisions inscrites au passif du bilan, n'entrent pas dans le champ d'application des principes fondamentaux.

conformément aux législations nationales.

La nécessité de recourir à une assurance insolvabilité et/ou à d'autres mécanismes de garantie doit être correctement évaluée. Ces mécanismes peuvent être recommandés dans certains cas, mais dans un cadre approprié. Le recours à des mécanismes d'assurance (groupe et réassurance) peut être favorisé.

Évaluation des engagements de retraite dans les plans à prestations définies

- 3.1 Des dispositions légales imposent le provisionnement des engagements au titre des plans de retraite professionnels à prestations définies.
- 3.2 Des dispositions légales exigent la détermination des engagements évalués au titre des plans de retraite à prestations définies, correspondant aux obligations ou engagements financiers résultant de l'accord, définis comme les droits à prestations accumulés par les participants et bénéficiaires dans les plans de retraite en cours.
- 3.3. Ces dispositions légales imposent l'utilisation de méthodes de calcul appropriées, notamment de techniques actuarielles et de règles d'amortissement qui soient cohérentes avec les normes et méthodes actuarielles généralement reconnues.

Règles relatives à la capitalisation pour les plans à prestations définies

- 3.4 Les dispositions légales imposent la détermination et le maintien d'un niveau d'actifs suffisant pour couvrir les engagements en cours au titre du plan. Des dispositions légales déterminent les règles de contribution concernant les engagements en cours.
- 3.5 Ces dispositions légales définissent des méthodes souples permettant de corriger une situation de sous-financement – c'est-à-dire lorsque la valeur des actifs de retraite est inférieure à celle des engagements de retraite en procédant à des distinctions adéquates concernant l'origine du sous-financement. Des dispositions légales supplémentaires peuvent être nécessaires pour s'assurer de la disponibilité d'un provisionnement complémentaire en cas de liquidation d'un plan de retraite.

Liquidation

- 3.6 Des dispositions légales concernent la répartition des actifs du plan et la responsabilité de sous-financement en cas de fermeture de plans.
- 3.7 Les dispositions légales reconnaissent les droits de créateur des membres et bénéficiaires du plan dans le cas de faillite du promoteur du plan.

Principe fondamental 4 : Gestion des actifs

Les investissements des fonds de pension devraient être réglementés de façon adéquate. Il faudrait notamment adopter une approche actifs/engagements intégrée, que ce soit sur le plan institutionnel ou fonctionnel, et prendre en compte des principes touchant à la diversification, à la dispersion, à la congruence des échéances et des devises. Les réglementations quantitatives et les règles de prudence doivent être soigneusement évaluées, en fonction des objectifs tant de sécurité que de rentabilité des fonds de pension. L'auto-investissement devrait être limité, à moins que des mécanismes de protection adaptés soient en place. L'investissement à l'étranger des fonds de pension devrait être autorisé, sous réserve de l'application de principes de gestion prudents.

Il faudrait encourager davantage de recours à une gestion du risque efficace et moderne et à des normes de gestion du risque à l'échelle du secteur pour les fonds de pension et d'autres institutions également présentes dans le domaine de la prestation de revenus de retraite. La mise au point de techniques de gestion actifs/engagements devrait se voir accorder une attention digne de ce nom.

Valorisation des actifs de retraite

- 4.1 Les dispositions légales définissent des modalités convenables et transparentes de valorisation des actifs de retraite.

Norme de prudence

- 4.2 L'organe de gouvernance du plan de retraite/fonds de pension et les autres parties concernées sont soumis à une norme de comportement prudent faisant en sorte que l'investissement des actifs de retraite soit entreprise avec soin, compétence, prudence et diligence.

Restrictions applicables au portefeuille

- 4.3 Les dispositions légales peuvent prévoir des plafonds d'investissement par catégorie, dans la mesure où ils sont compatibles avec les principes de diversification, dispersion et de gestion des échéances et des risques, suivant lesquels les actifs doivent être investis. Les dispositions légales ne doivent pas prescrire un plancher d'investissement applicable à une quelconque catégorie d'investissement, hormis de façon exceptionnelle et temporaire et pour des raisons prudentielles impérieuses.
- 4.4 L'auto-investissement par les personnes qui exercent la gestion des investissements des fonds de pension devrait être interdit ou restreint, à moins que des mesures convenables de sauvegarde aient été prévues. Les investissements dans les actifs du promoteur du plan, de parties liées ou affiliées avec un régime de retraite ou une société de gestion de fonds de pension sont interdits ou strictement limités.
- 4.5 Les investissements dans des actifs émis par le même émetteur ou par des émetteurs appartenant au même groupe ne doivent pas exposer le fonds de pension à une concentration excessive des risques.
- 4.6 Les investissements à l'étranger des fonds de pension ne devraient pas être interdits.

Politique d'investissement

- 4.7 L'organe de gouvernance ou la partie responsable de la gestion des investissements des actifs de retraite est tenu d'énoncer et d'observer activement une politique globale d'investissement.

Principe fondamental 5 : Droits des participants et des bénéficiaires et adéquation des prestations

Il faudrait accorder un accès non discriminatoire aux régimes privés de retraite. La réglementation devrait chercher à éviter les phénomènes d'exclusion liés à l'âge, au salaire, au sexe, à la durée de l'emploi, aux conditions d'emploi, à l'emploi à temps partiel et à l'état civil. Elle devrait en outre favoriser la protection des droits acquis et des modalités convenables pour les faire valoir, en ce qui concerne les cotisations tant salariales que patronales. Les politiques d'indexation devraient être encouragées. La portabilité des droits à la retraite est indispensable si l'on veut promouvoir la mobilité professionnelle. Les

mécanismes de protection des bénéficiaires en cas de départ anticipé, surtout lorsque l'adhésion n'est pas volontaire, devraient être favorisés.

Il convient d'encourager une évaluation convenable de l'adéquation des régimes de retraite privés (risques, prestations, couverture), surtout lorsque ces régimes jouent un rôle public, en se substituant ou en représentant un complément important aux régimes publics et lorsqu'ils ont un caractère obligatoire. L'adéquation devrait être évaluée en prenant en compte les différentes sources de revenus de retraite (systèmes par répartition, systèmes par capitalisation, épargne et revenus privés).

Il faut encourager une information et une éducation appropriées sur les critères de coûts et de prestations des différents plans de retraite, surtout lorsqu'un choix individuel est proposé. Les bénéficiaires devraient être éduqués sur le mauvais usage de prestations de retraite (en particulier dans le cas d'un versement unique) et sur le maintien adéquat de leurs droits. Des informations relatives au barème des commissions, aux performances des plans et aux modalités de prestations doivent être tout particulièrement encouragées dans le cas de plans de retraite individuels.

Accès au plan, égalité de traitement et d'exercice des droits dans le cadre du plan de retraite

- 5.1 Les employés bénéficient d'un accès non discriminatoire au plan de retraite privé mis en place par leur employeur. Plus particulièrement, la réglementation cherche à éviter les phénomènes d'exclusion relative à l'accès au plan en fonction de critères non économiques, comme l'âge, le sexe, l'état civil ou la nationalité. Dans le cas de plans de retraite obligatoires, des plans qui constituent une source principale de revenus de retraite et de ceux qui sont fortement subventionnés par l'Etat, la réglementation vise également à éviter d'autres phénomènes d'exclusion relative à l'accès au plan non justifiée, notamment les exclusions liées au salaire, à la durée de l'emploi et aux conditions d'emploi (par exemple qui établiraient une distinction entre les employés à temps partiel et les employés à temps plein ou ceux employés à durée déterminée ou indéterminée). La réglementation des plans de retraite facultatifs et complémentaires cherche aussi à garantir un large accès, même si cet accès peut être restreint dans la mesure où interviennent des facteurs comme le caractère facultatif de l'accord, les besoins spécifiques de l'employeur qui met en place le plan de retraite et l'adéquation d'autres prestations de retraite.
- 5.2 Les employés font l'objet d'une égalité de traitement aux termes des règles du plan de retraite en ce qui concerne la portabilité des droits, les conditions de communication des informations, la gouvernance et les mécanismes de réparation, ainsi que d'autres droits associés au plan.
- 5.3 Lorsqu'elles établissent des règles sur le montant des prestations et les taux d'accumulation ou de cotisations, les autorités réglementaires peuvent prendre en compte le degré d'intégration des plans de retraite professionnels avec d'autres sources publiques ou obligatoires de revenus de retraite et l'adéquation de la totalité des prestations fournies.
- 5.4 Les employés sont protégés des mesures ou des menaces de représailles de la part de leurs employeurs ou de représentants du plan de retraite en ce qui concerne les prestations de retraite et l'exercice de leurs droits aux termes du plan de retraite. Par exemple, ils devraient être protégés d'une résiliation de leur contrat de travail effectuée dans le but d'empêcher l'acquisition d'un droit à la retraite dans le cadre du plan de retraite. De même, les personnes exerçant leurs droits au titre d'un plan de retraite, notamment, sans pour autant s'y limiter, la possibilité de porter plainte ou de faire appel ou d'entamer un recours administratif ou judiciaire, devraient être protégées des mesures de représailles comme la résiliation d'un contrat de travail, la mise à pied, la sanction disciplinaire, une amende ou tout autre type de discrimination.

Droits accumulés et acquisition de droits

- 5.5 Les réglementations favorisent la protection des droits que l'employé a accumulés en participant à un plan de retraite professionnel, empêchent la réduction rétroactive de la valeur des droits accumulés auparavant dans le cadre du plan et prévoient que les participants au plan soient informés rapidement de toute réduction du taux d'accumulation future des prestations dans le plan de retraite.
- 5.6 Les droits accumulés sont acquis immédiatement ou après une période d'emploi auprès de l'employeur assurant la promotion du plan, qui est raisonnable au regard de la durée moyenne d'emploi des employés. Les droits découlant des cotisations des participants au plan de retraite doivent être immédiatement acquis.
- 5.7 Les pratiques qui remettent en cause sensiblement ou vident de leur substance les droits accumulés et l'acquisition de droits sont interdites.
- 5.8 Les droits acquis des personnes qui ont mis un terme à leur emploi auprès d'un employeur sont protégés et ne peuvent être confisqués, quelles que soient les raisons de la rupture du contrat, sauf dans le cas limité de licenciements pour fautes graves qui sont clairement définis.
- 5.9 Les droits acquis sont protégés des créanciers du promoteur du plan et des prestataires de services du plan (y compris toute institution financière ou autre organisme gérant le plan de retraite ou les actifs du plan ou intervenant en tant que dépositaire des actifs du fonds de pension associé à ce plan) – au minimum par une séparation juridique des actifs du plan. Les droits acquis sont aussi protégés lorsque le promoteur ou un prestataire de services du plan connaît un changement de son actionariat, en raison d'une fusion, d'une acquisition, d'une vente ou de toute autre transaction au niveau du groupe, ou bien lorsqu'il dépose le bilan. De même, l'étendue de la protection des droits acquis vis-à-vis des créanciers des différents participants au plan et des bénéficiaires est également prise en compte.

Portabilité des retraites et droits des personnes optant pour un départ anticipé

- 5.10 Les personnes qui changent d'emploi peuvent, sur demande, transférer la valeur du solde de leurs droits acquis dans un plan à cotisations définies du régime de retraite de leur précédent employeur soit vers le plan de leur employeur actuel (si elles y sont autorisées), soit vers une formule du même type fiscalement intéressante proposée par un instrument ou un établissement financier de substitution. Lorsque c'est réalisable, les personnes participant à des plans à prestations définies peuvent bénéficier d'une portabilité des droits comparable. Le besoin de portabilité des droits individuels peut ne pas être aussi grand lorsqu'il existe des plans de retraite à l'échelle d'un secteur et d'autres types de plans à employeurs multiples.
- 5.11 Les personnes ont le droit de voir rapidement exécuter leur demande de transfert de la valeur de leurs prestations accumulées.
- 5.12 Pour ce qui est des prestations d'un plan de retraite à prestations définies, les hypothèses de taux actuariel et de taux d'intérêt utilisées pour évaluer les droits acquis d'une personne qui doivent être transférés sont équitables et raisonnables. Ces hypothèses peuvent être consultées par la personne transférant la valeur de ses droits acquis.
- 5.13 Les participants à un plan de retraite bénéficient également d'une portabilité de leurs droits lorsqu'ils quittent leur emploi auprès d'un employeur, que ce départ soit volontaire, involontaire ou repose sur un accord mutuel.
- 5.14 La possibilité de bénéficier d'une portabilité de ses droits n'est pas entravée par l'imposition de frais ou de commissions injustifiés, comme des frais de transaction ou de rachat excessifs. Les

participants et les bénéficiaires sont au minimum informés de l'existence de tels frais ou commissions.

- 5.15 Les personnes ne sont pas tenues d'exercer leur droit à portabilité et, généralement, elles sont autorisées à laisser leurs droits acquis dans le plan de retraite de leur précédent employeur.

Communication et disponibilité des informations

- 5.16 Les participants et les bénéficiaires des plans de retraite, ainsi que les participants potentiels des plans de retraite, ont légalement le droit de consulter ou de se voir communiquer des informations fondamentales sur le plan de retraite, notamment les informations adéquates concernant leurs droit d'accès, les taux de cotisation anticipée et/ou des droits accumulés, les calendriers d'acquisition, d'autres droits et obligations, la politique d'investissement, les noms et les coordonnées des parties responsables de l'administration et de la gouvernance du plan et les modalités ou les procédures de réclamation.
- 5.17 Les documents, les comptes annuels et les rapports financiers et actuariels annuels du plan, s'ils ne font pas l'objet d'une communication automatique, sont mis aussitôt à la disposition des participants au plan et des bénéficiaires si nécessaire pour qu'ils puissent les reproduire moyennant des frais ou commissions ne dépassant pas un montant raisonnable.
- 5.18 Les participants et les bénéficiaires reçoivent une notification en temps opportun si les cotisations de l'employeur et du membre n'ont pas été versées au plan de retraite.
- 5.19 En temps opportun, des relevés des droits individualisés sont fournis à chaque participant au plan (et aux bénéficiaires si nécessaire). Les informations incluses dans les relevés des droits et leur fréquence dépendront de la catégorie de plan de retraite. Les informations figurant sur ces relevés permettent au participant au plan de déterminer les droits accumulés en cours ou le solde des comptes et dans quelle mesure les droits accumulés et le solde des comptes sont acquis. Dans le cas de plans de retraite comportant des comptes individuels, les informations incluent la date et la valeur des cotisations effectuées sur le compte, la performance des investissements, les gains et/ou les pertes. Pour les comptes dirigés par les participants, une liste est fournie de toutes les transactions (achats et ventes) intervenues sur le compte du participant durant la période correspondante du relevé. Ces informations et d'autres données elles aussi personnelles sont enregistrées et diffusées de façon à respecter totalement leur caractère confidentiel.
- 5.20 Les personnes reçoivent les informations adéquates sur les règles relatives à la portabilité de leurs droits accumulés acquis, surtout lorsque le transfert de ces actifs peut entraîner la perte de certaines prestations ou de certains droits qui étaient associés au plan de retraite à l'origine de la prestation.
- 5.21 Les documents à communiquer sont rédigés de sorte que les participants et les bénéficiaires qui en sont les destinataires puissent les comprendre facilement.
- 5.22 Une attention est accordée au mode d'acheminement qui convient pour les documents à communiquer, notamment une transmission par courrier, sur le lieu de travail et par courrier électronique ou sur des sites web, si possible.
- 5.23 Les amendements et les changements apportés au plan de retraite qui auront un impact important sur les participants et les bénéficiaires, sur leurs droits et leurs prestations, leur sont communiqués rapidement et de sorte qu'ils les comprennent facilement.

Droits supplémentaires dans le cas de plans professionnels dirigés par les participants

- 5.24 Lorsque les participants se chargent de leurs propres placements dans un plan de retraite professionnels, ils ont droit à un nombre et un choix de placements suffisant pour leur permettre de constituer un portefeuille d'investissement approprié au regard de leurs circonstances personnelles et dans le cadre de ce programme de retraite particulier.
- 5.25 Les participants reçoivent des informations complètes concernant les différentes possibilités d'investissement, ces informations normalisées et immédiatement comparables. Ces informations doivent au moins comprendre la communication de toutes les charges, commissions et autres frais concernant chaque choix de placement, ainsi que la composition du portefeuille et les performances d'investissement rétrospectives.
- 5.26 Les participants gérant leurs propres comptes individuels ont le droit de voir leurs décisions de placement s'effectuer rapidement et équitablement et de recevoir une confirmation écrite de ces transactions. Le droit (ou la responsabilité) de prendre et d'exécuter des décisions de placement ne devrait pas être entravé par l'imposition de quelconques charges ou commissions déraisonnables.
- 5.27 Les participants et les bénéficiaires à qui l'on demande de gérer leurs propres comptes individuels ont suffisamment d'occasions d'acquérir les compétences ou l'éducation financières et toute autre aide dont ils ont besoin pour prendre les décisions d'investissement nécessaires dans leurs plans de retraite.

Processus d'accès aux prestations et droits de réparation

- 5.28 Les participants et les bénéficiaires (ainsi que les personnes réclamant le droit d'être considérées comme participants ou bénéficiaires d'un plan de retraite) sont habilités à un processus ou une procédure équitable dans le cadre duquel ou de laquelle ils pourront réclamer ou faire valoir leurs droits et leurs prestations dans le cadre du plan de retraite.
- 5.29 Le processus ou la procédure de réclamation est rapide et transparent(e), facile à comprendre et ne génère que des coûts raisonnables, voire n'en génère aucun pour le demandeur individuel.
- 5.30 Le processus comporte un recours administratif ou judiciaire si les demandes initiales de droits ou de prestations sont refusées par l'administrateur du plan de retraite, l'entité fiduciaire ou l'employeur. Ce processus prévoit des mesures de réparation satisfaisantes pour remédier à la perte de droit ou de prestations subie par le participant ou le bénéficiaire dont la demande aura été jugée recevable.

Principe fondamental 6 : Contrôle

Il faut instituer un contrôle effectif des fonds de pension et des plans de retraite et mettre l'accent sur la conformité juridique, le contrôle financier, l'examen actuariel et le contrôle des gestionnaires. Il faut établir des organes de surveillance adéquats, dotés du personnel compétent et des ressources nécessaires, afin d'effectuer, au besoin, des contrôles sur place ou hors site, au moins pour certaines catégories de fonds et en particulier lorsque des problèmes sont signalés. Les organes de contrôle devraient disposer de pouvoirs de réglementation et de surveillance adéquats sur les différents plans, afin d'empêcher les cas de vente abusive résultant d'irrégularités dans les méthodes de répartition et de dépenses.

Organisation

- 6.1 Des dispositions légales exposent clairement et objectivement les responsabilités de l'autorité de contrôle des pensions.
- 6.2 Ces dispositions légales confèrent à l'autorité de contrôle des pensions, dans l'exercice de ses fonctions et de ses prérogatives, une indépendance opérationnelle vis-à-vis de toute ingérence politique ou commerciale
- 6.3 Les dispositions légales confèrent à l'autorité de contrôle des pensions les pouvoirs et la protection juridiques nécessaires, ainsi que les ressources et le personnel requis pour exercer ses fonctions et ses pouvoirs.
- 6.4 Les dispositions légales imposent à l'autorité de contrôle des pensions d'adopter des procédures de contrôle et de réglementation claires, transparentes et cohérentes. Si nécessaire, les règles et procédures de l'autorité de contrôle sont publiées et mises à jour régulièrement. Les dispositions légales habilite l'autorité de contrôle à consulter, si nécessaire, le secteur des régimes de retraites lorsqu'elle définit son approche en matière de contrôle et de réglementation.
- 6.5 Les dispositions légales requièrent que le personnel de l'autorité de contrôle observe les normes professionnelles les plus strictes, notamment en matière de confidentialité.
- 6.6 Si l'autorité de contrôle ne dispose pas des capacités suffisantes, les dispositions légales l'autorisent à externaliser à des tiers (comme des auditeurs ou des actuaires) des missions de contrôle comme les inspections sur place et les contrôles à distance.
- 6.7 Les tiers sont soumis aux mêmes exigences de confidentialité que l'autorité de contrôle et ont une responsabilité juridique au titre des services fournis. Le cas échéant, l'autorité de contrôle doit avoir la capacité de prendre des mesures à l'encontre de ces tiers, directement ou par l'intermédiaire de l'organisme professionnel compétent.
- 6.8 L'autorité de contrôle est habilitée à échanger des informations avec d'autres organismes pertinents, sous réserve du respect des normes de protection des données.

Autorisation

- 6.9 L'autorité de contrôle des pensions est habilitée à inspecter et, le cas échéant, à exiger la révision des documents constitutifs des plans de retraite, des organismes de retraite et des sociétés de gestion des fonds de pension.
- 6.10 L'autorité de contrôle est habilitée à soumettre les membres de l'organe de gouvernance des fonds de pension à un test de compétence et d'honorabilité pour évaluer si les personnes sont qualifiées pour ce travail. L'autorité de contrôle a la capacité de disqualifier des membres de l'organe de gouvernance sur la base de ce test.
- 6.11 L'autorité de contrôle est habilitée à rejeter un membre proposé pour l'organe de gouvernance sur la base d'un test de compétence et d'honorabilité.

Communication d'informations/contrôle hors site

- 6.12 L'autorité de contrôle des pensions est habilitée à réexaminer et, si nécessaire, à exiger la révision de l'évaluation de la capitalisation des plans à prestations définies ainsi que des états financiers audités des fonds de pension, qui doivent être préparés périodiquement. Afin de satisfaire cette exigence, il faut prendre en compte les renseignements déjà demandés par d'autres autorités de tutelle du secteur financier.

- 6.13 L'autorité de contrôle est habilitée à réexaminer la politique d'investissement et, si elle n'est pas conforme aux dispositions légales en vigueur, à exiger la révision de cette politique, telle qu'elle est définie par l'organe de gouvernance du fonds de pension.
- 6.14 L'autorité de contrôle est habilitée à réexaminer ponctuellement les stratégies d'investissement réelles des fonds de pension et à apprécier dans quelle mesure ils ont mis en œuvre leurs politiques d'investissement.

Inspection sur place

- 6.15 L'autorité de contrôle des pensions est habilitée à effectuer des inspections sur place relatives à un plan de retraite ou un fonds de pension, qui comportent au minimum les tâches énumérées ci-après :
 - évaluation du système de gouvernance et de contrôle interne, y compris l'audit, la communication des informations et le contrôle internes ;
 - contrôle de la conformité aux règles de cotisation et de prestation stipulées dans les dispositions légales et les actes constitutifs des plans de retraite ;
 - contrôle de la conformité aux règles relatives à la capitalisation et aux investissements, y compris la politique d'investissement du plan et toute règle pertinente du plan ;
 - analyse des opérations et des relations du fonds de pension avec des prestataires de services externes et d'autres parties (notamment, les consultants dans le domaine des retraites, les gestionnaires d'actifs et les dépositaires).
- 6.16 Si l'autorité de contrôle ne dispose pas des capacités suffisantes, elle est habilitée à déléguer les inspections sur place à des auditeurs externes ou autres parties qualifiées. Elle doit être dotée des pouvoirs nécessaires pour inspecter et réunir les informations jugées utiles pour mener à bien sa fonction de contrôle.
- 6.17 L'autorité de contrôle est habilitée à effectuer des inspections spécifiques, en n'enquêtant que dans les domaines posant un problème précis.

Sanctions, interventions et autres mesures correctives

- 6.18 L'autorité de contrôle des pensions devrait être dotée de pouvoirs d'inspection et d'exécution étendus, notamment :
 - les pouvoirs de réglementation et d'inspection permettant d'obtenir des données, des informations, des documents, des déclarations et des pièces justificatives de la part de personnes concernées par l'inspection ou susceptibles de disposer des informations y afférentes ;
 - le pouvoir de solliciter des arrêts et/ou de prendre d'autres initiatives pour assurer le respect de ses prérogatives sur le plan de la réglementation, de l'administration et de l'inspection ;
 - le pouvoir d'imposer des sanctions administratives et/ou de solliciter des arrêts des Courts et Tribunaux ;
 - le pouvoir d'engager des poursuites pénales ou d'en référer aux instances compétentes en la matière.

- 6.19 Des procédures existent pour que l'organe de gouvernance des plans de retraite et des fonds de pension fasse appel auprès de l'autorité de contrôle des pensions des décisions rendues par cette dernière qui les concernent et qu'elle considère contraire aux dispositions légales.
- 6.20 L'autorité de contrôle des pensions est habilitée à :
 - exiger une modification de la structure organisationnelle ou de la gouvernance d'un organisme de retraite si elle est réputée nécessaire à leur bon fonctionnement.
 - exiger le remplacement de membres de l'organe de gouvernance qui ne respectent pas leurs obligations aux termes des dispositions légales.
 - dans le cas de prestataires de service extérieurs, demander, le cas échéant, leur remplacement ou les signaler à l'organisme professionnel desdits prestataires.
- 6.21 L'autorité de contrôle des pensions est habilitée à intervenir dans la gestion d'un plan de retraite si, après une analyse liée au contrôle, il s'avère que le plan est probablement insolvable.

À propos de l'OCDE

L'OCDE est un forum unique en son genre où les gouvernements œuvrent ensemble pour relever les défis économiques, sociaux et environnementaux que pose la mondialisation. L'OCDE est aussi à l'avant-garde des efforts entrepris pour comprendre les évolutions du monde actuel et les préoccupations qu'elles font naître. Elle aide les gouvernements à faire face à des situations nouvelles en examinant des thèmes tels que le gouvernement d'entreprise, l'économie de l'information et les défis posés par le vieillissement de la population. L'Organisation offre aux gouvernements un cadre leur permettant de comparer leurs expériences en matière de politiques, de chercher des réponses à des problèmes communs, d'identifier les bonnes pratiques et de travailler à la coordination des politiques nationales et internationales.

Les pays Membres de l'OCDE sont : l'Allemagne, l'Australie, l'Autriche, la Belgique, le Canada, le Chili, la Colombie, la Corée, le Costa Rica, le Danemark, l'Espagne, l'Estonie, les États Unis, la Finlande, la France, la Grèce, la Hongrie, l'Irlande, l'Islande, Israël, l'Italie, le Japon, la Lettonie, la Lituanie, le Luxembourg, le Mexique, la Norvège, la Nouvelle Zélande, les Pays Bas, la Pologne, le Portugal, la République slovaque, la République tchèque, le Royaume-Uni, la Slovénie, la Suède, la Suisse et la Türkiye. L'Union européenne participe aux travaux de l'OCDE.

Instruments juridiques de l'OCDE

Environ 460 instruments juridiques de substance ont été développés dans le cadre de l'OCDE depuis sa création en 1961. Ces instruments comprennent les Actes de l'OCDE (les Décisions et Recommandations adoptées par le Conseil de l'OCDE conformément à la Convention relative à l'OCDE) et d'autres instruments juridiques développés dans le cadre de l'OCDE (notamment les Déclarations et les accords internationaux).

L'ensemble des instruments juridiques de substance de l'OCDE, qu'ils soient en vigueur ou abrogés, est répertorié dans le Recueil des instruments juridiques de l'OCDE. Ils sont présentés selon cinq catégories :

- Les **Décisions** sont adoptées par le Conseil et sont juridiquement contraignantes pour tous les Membres, à l'exception de ceux qui se sont abstenus au moment de leur adoption. Elles définissent des droits et des obligations spécifiques et peuvent prévoir des mécanismes de suivi de la mise en œuvre.
- Les **Recommandations** sont adoptées par le Conseil et n'ont pas une portée juridique obligatoire. Elles représentent un engagement politique vis-à-vis des principes qu'elles contiennent, il est attendu que les Adhérents feront tout leur possible pour les mettre en œuvre.
- Les **Documents finaux de substance** sont adoptés individuellement par les Adhérents indiqués plutôt que par un organe de l'OCDE et sont le résultat d'une réunion ministérielle, à haut niveau ou autre, tenue dans le cadre de l'Organisation. Ils énoncent habituellement des principes généraux ou des objectifs à long terme et ont un caractère solennel.
- Les **accords internationaux** sont négociés et conclus dans le cadre de l'Organisation. Ils sont juridiquement contraignants pour les parties.
- **Arrangement, accord/arrangement et autres** : plusieurs autres types d'instruments juridiques de substance ont été développés dans le cadre de l'OCDE au fil du temps, comme l'Arrangement sur les crédits à l'exportation bénéficiant d'un soutien public, l'Arrangement international sur les Principes à suivre dans les transports maritimes et les Recommandations du Comité d'aide au développement (CAD).