

Automne 2018

NEWSLETTER

SOMMAIRE

Automne 2018

NEWSLETTER

Introduction

- 04 -

FRÔTÉ & PARTNER SA

La contribution de prise en charge : premiers développements et premières expériences

- 06 -

FRÔTÉ & PARTNER SA

Règlement européen sur la protection des données

- 10 -

F&P SERVICES SA

Ecoute et pragmatisme

- 14 -

SCHOEB FRÔTÉ SA

Gestion des caisses de pensions

- 17 -

INTERVIEW

Stéphanie Mérillat

Vice-présidente du Conseil d'administration du EHC Biel-Bienne

- 20 -

Introduction

Mesdames, Messieurs,

Lors de notre newsletter précédente, nous nous étions permis de vous présenter le lancement de notre concept « F&P Group », regroupant les activités de nos différentes sociétés, Frôté & Partner SA, F&P Services SA et Schoeb Frôté SA. Nous avions également présenté l'extension de nos activités dans le domaine du conseil destiné aux entreprises, notamment en matière financière.

Cette heureuse évolution ne doit pas occulter le fait que l'ensemble de cet édifice a vu le jour sur les fondations de notre Etude d'avocats et de notaires, constituée il y a plus de 80 ans à Bienne.

La présente Newsletter réserve dès lors une place prépondérante à notre activité historique qui est celle de l'exercice du métier d'avocat. Outre un bref aperçu des répercussions pour les PME suisses de la nouvelle règlementation européenne sur la protection des données, le thème des contributions d'entretien sera ainsi notamment abordé ci-après.

Ces quelques lignes sont également l'occasion de vous informer de l'arrivée, en qualité de partenaire au sein de notre bureau d'avocats, de Me Andreas Bättig. Me Bättig, détenteur du brevet d'avocat





bernois et d'un post grade (LL.M.) obtenu au King's College de Londres, est au bénéfice d'une importante expérience dans le domaine du droit commercial et du droit bancaire et financier. Il conseille des entreprises et des personnes physiques tant au niveau local, régional et suisse qu'au niveau international. Il rejoint notre Etude d'avocats après une expérience de près de 15 ans, dans le domaine du conseil, des procédures judiciaires diverses, de même que dans l'arbitrage. Nous nous réjouissons particulièrement d'accueillir Me Bättig au sein des partenaires de Frôté & Partner.

Afin d'être complet, nous avons également l'avantage de vous informer du renforcement de notre présence à Neuchâtel, avec l'arrivée de Me Marlène Collette et de Me Liridona Bezeraj. Me Collette exerce en parallèle de son métier d'avocate suisse, une activité d'avocate au barreau de Paris. Son arrivée au sein de notre bureau consolide les compétences que nous mettons à disposition de nos clients dans le domaine du droit international et notamment européen. Me Bezeraj vient, elle, renforcer notre équipe d'avocates et d'avocats actifs dans le domaine procédural. Nous nous réjouissons de ces arrivées et de l'évolution qu'elles représentent pour Frôté & Partner.

Cette édition de notre newsletter se terminera par un clin d'œil à l'un des emblèmes de la région biennoise. Au travers de l'interview de Mme Stéphanie Mérillat, vice-présidente du Conseil d'administration du EHC Biel-Bienne (HCB), vous découvrirez les coulisses de ce club qui fait la fierté de sa ville. En tant que partenaire du HCB, F&P Group, par le biais de la société F&P Services SA collabore depuis plusieurs saisons avec ce club de hockey indissociable de l'identité biennoise. En tant qu'Etude d'avocats fondée en 1936 à Bienne, nous ne pouvons que nous réjouir des succès de l'une des plus anciennes équipes de hockey suisse.

Bonne lecture !

La contribution de prise en charge :
premiers développements et premières expériences

FRÔTÉ & PARTNER SA

Les nouvelles dispositions concernant l'entretien de l'enfant sont entrées en vigueur le 1er janvier 2017. Le but de cette révision législative était d'assurer une égalité de traitement aux enfants indépendamment de l'état civil de leurs parents, ce par le biais de l'introduction d'une contribution de prise en charge. Cette nouveauté dans le droit de l'entretien a initialement constitué un terrain inconnu tant pour les avocats que pour les autorités d'application du droit, c'est-à-dire en particulier pour les tribunaux et les autorités de protection de l'enfant et de l'adulte (APEA). Il a effectivement été délicat dans un premier temps pour l'avocat de conseiller ses clients, la pratique variant parfois considérablement non seulement d'un canton à l'autre, mais également d'un tribunal à l'autre, voire même d'un juge à l'autre, ce également en raison du fait que le législateur n'a pas imposé de méthode de calcul précise, ce qui a conduit à diverses incertitudes et à un pluralisme de méthodes. Dans l'intervalle, les tribunaux de deuxième instance de certains cantons ainsi que le Tribunal fédéral ont eu l'opportunité de se pencher sur la problématique, ce qui a permis de répondre à un certain nombre de questions et d'éclaircir certaines incertitudes.



Distinction entre les coûts directs et les coûts de prise en charge

Depuis l'entrée en vigueur de la nouvelle législation, l'entretien de l'enfant est subdivisé en deux composantes : d'une part la contribution d'entretien relative aux coûts directs, qui, comme son nom l'indique, est censée couvrir les coûts directs de l'enfant (notamment nourriture, habillement, frais de logement, primes d'assurance-maladie ainsi que d'autres dépenses telles que les hobbys, etc.) et, d'autre part, la contribution de prise en charge, laquelle est censée couvrir les frais de subsistance du parent gardien qui ne peuvent être assumés en raison des restrictions à la capacité de gain découlant de la garde de l'enfant. En l'absence de moyens financiers suffisants, la contribution d'entretien relative aux coûts directs à la priorité sur la contribution de prise en charge. Il convient également de relever que les coûts de prise en charge par des tiers (crèche, école à journée continue, etc.) ne font pas partie des coûts de prise en charge, mais des coûts directs.

Méthodes de calcul

Jusqu'à fin 2016, bon nombre de cantons – dont notamment Berne, Soleure et Neuchâtel – appliquaient la méthode dite des pourcentages pour calculer l'entretien de l'enfant, qui voulait que la contribution d'entretien corresponde à un certain pourcentage du revenu du parent débirentier. Cette méthode avait d'ores et déjà été écartée dans le Message du Conseil fédéral relatif au nouveau droit de l'entretien. Certaines instances judiciaires du canton de Berne avaient pourtant décidé de conserver cette méthode, laquelle a désormais été expressément écartée par la Cour suprême (décision ZK 17 271).

La Cour suprême du canton de Berne a bien plus expressément indiqué que la méthode dite du coût de la vie devait trouver application. Selon cette méthode, les besoins de base, calculés selon le principe du minimum vital élargi (minimum vital du droit des poursuites auquel viennent s'ajouter les suppléments du droit de la famille) sont calculés séparément pour chaque personne et les revenus de l'ensemble de la famille sont répartis en conséquence. S'il subsiste un excédent, celui-ci est généralement réparti entre les différentes têtes, les adultes étant compris à double. Il convient de relever que le parent gardien – même lorsqu'il réalise un revenu – n'a pas de prétention à participer à l'excédent dans le cadre de la contribution de prise en charge : en effet, le but de cette contribution n'est pas de permettre une égalité de traitement entre parents mariés et non mariés, dans le sens d'une participation du parent gardien au niveau de vie du parent débirentier[1], mais vise au contraire à assurer une égalité de traitement entre enfants indépendamment de l'état civil des parents, à savoir garantir économiquement parlant que le parent gardien puisse subvenir à ses propres besoins tout en s'occupant de l'enfant, qu'il soit marié ou non (arrêt du Tribunal fédéral 5A_454/2017). La contribution de prise en charge exprime la différence entre d'éventuels revenus et les frais de subsistance du parent gardien. Lorsque les revenus sont insuffisants, le minimum vital du parent débirentier est en premier lieu protégé, ensuite de quoi les coûts directs de l'enfant doivent être couverts, puis enfin les coûts de prise en charge.

[1] Une telle participation est encore et toujours réservée aux parents mariés respectivement divorcés et n'est pas assurée par le biais de l'entretien de l'enfant, mais par le biais de l'entretien après séparation, respectivement après divorce.

La méthode dite du coût de la vie est d'ores et déjà appliquée dans de nombreux cantons, dont ceux de Berne et de Soleure. Dans son arrêt destiné à la publication 5A_454/2017 du 17 mai 2018, le Tribunal fédéral a désormais expressément indiqué que cette méthode devait être privilégiée et qu'elle exprimait au mieux la volonté du législateur. Ce faisant le Tribunal fédéral a en particulier écarté la méthode dite du taux de prise en charge[2], laquelle était jusqu'à présent appliquée dans plusieurs cantons.

Cette règle doit d'une manière générale être appliquée pour l'ensemble des constellations possibles, indépendamment du fait que les parents soient mariés ou non.

Exigences quant à l'exercice d'une activité lucrative par le parent gardien

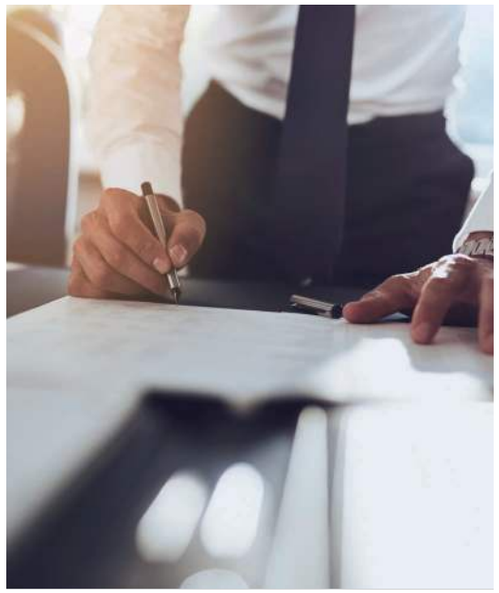
Déjà sous l'ancien droit se posait de manière récurrente la question de savoir si, respectivement à partir de quand et dans quelles proportions il pouvait être exigé du parent gardien l'exercice d'une activité lucrative. Le Tribunal fédéral appliquait à cet égard et depuis longtemps la règle des 10/16 ans, selon laquelle l'exercice d'une activité lucrative n'est pas exigible jusqu'à l'âge de 10 ans révolus du plus jeune des enfants, ensuite de quoi une activité à un taux d'occupation de 50% est exigible jusqu'à l'âge de 16 ans, puis à plein temps dès les 16 ans révolus du benjamin. Cette jurisprudence est critiquée depuis un certain temps déjà, puisqu'elle n'est plus en phase avec la réalité contemporaine et qu'elle conduit à de fausses incitations, dans le sens où elle incite le parent gardien – souvent la mère – à demeurer durant une longue période à l'écart du marché du travail, ce qui péjore ainsi ses chances de réinsertion ultérieures.

Même si les nouvelles dispositions sur le droit de l'entretien ne sont pas en lien direct avec cette problématique, le Conseil fédéral, dans son Message y relatif, a profité de l'occasion pour indiquer que ce changement législatif pouvait être l'occasion de revoir cette règle et de la moderniser, comme cela est d'ores et déjà le cas dans plusieurs cantons. La Cour suprême du canton de Berne est en particulier allée dans cette direction, en définissant les exigences imposables au parent gardien en termes d'exercice d'une activité lucrative en fonction des degrés scolaires (décision ZK 17 593).

Dans l'intervalle, le Tribunal fédéral a également saisi l'occasion de définir de nouveaux standards en la matière et d'abroger la règle des 10/16 ans. Dans son arrêt destiné à la publication

[2] Selon la méthode du taux de prise en charge, les frais de subsistance du parent gardien sont pris en considération et les taux d'occupation et de prise en charge sont différenciés. En présence d'un taux d'occupation de 40%, le taux de prise en charge est de 60%. Le parent débirentier serait alors tenu, selon cette méthode, de couvrir 60% des frais de subsistance du parent gardien par le biais de la contribution de prise en charge, et ce même si ce dernier est en mesure de couvrir un pourcentage plus élevé par le biais de ses propres revenus. Cela peut en particulier conduire à favoriser de manière importante un parent gardien réalisant un revenu confortable par le biais d'une activité lucrative exercée à temps partiel, ce au détriment du parent débirentier, raison pour laquelle le Tribunal fédéral a rejeté cette méthode.



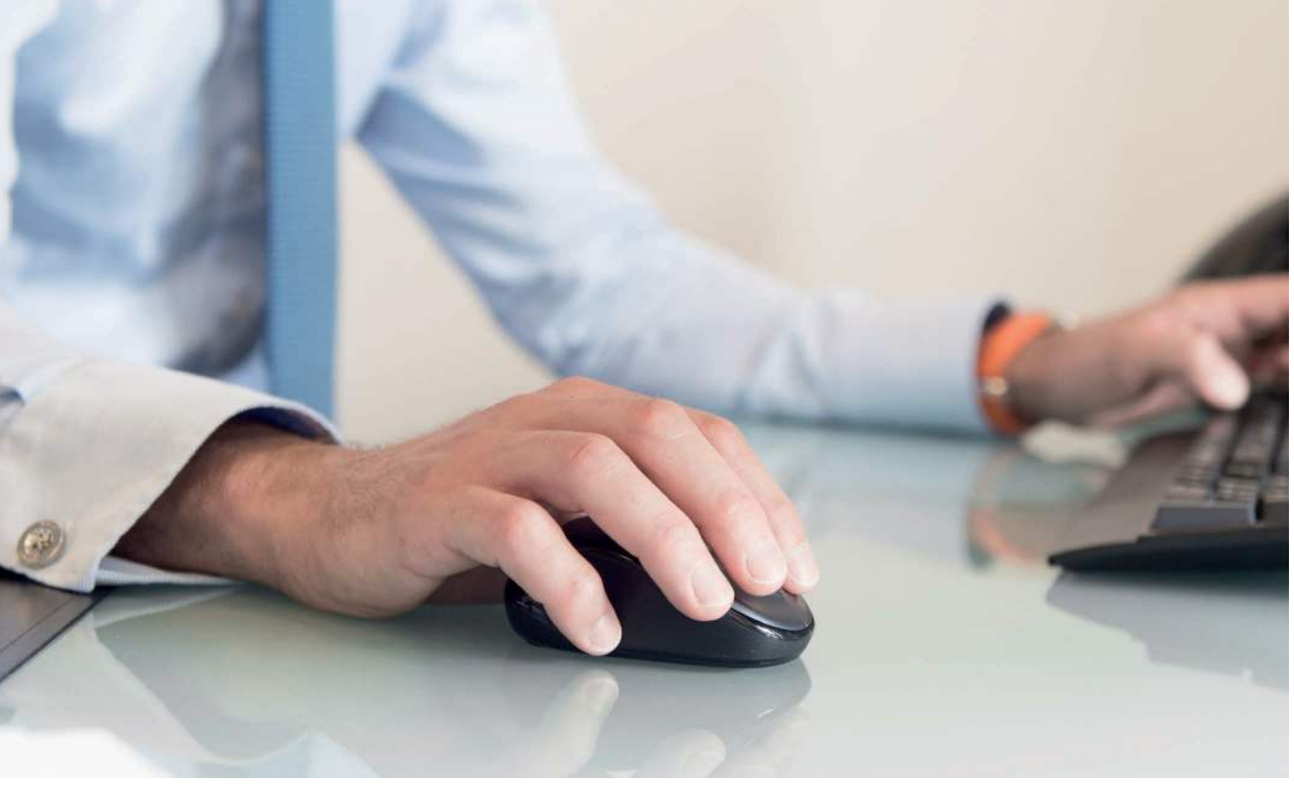


5A_384/2018 du 21 septembre 2018, il s'est clairement prononcé en faveur du modèle des degrés scolaires. Selon ce modèle, l'exercice d'une activité lucrative à un taux d'occupation de 50% est exigible dès l'entrée du plus jeune des enfants à l'école obligatoire, à 80% dès l'entrée au niveau secondaire I et à plein temps dès les 16 ans révolus du benjamin. Le Tribunal fédéral a également clairement précisé que dans les cantons où l'école obligatoire débute par l'école enfantine, c'est cette école qui est déterminante quant à l'exigibilité de la reprise d'une activité lucrative, et non l'entrée à l'école primaire. Cette règle doit d'une manière générale être appliquée pour l'ensemble des constellations possibles, indépendamment du fait que les parents soient mariés ou non.

Le Tribunal fédéral était encore allé plus loin dans sa décision 5A_98/2016 du 25 juin 2018, dans laquelle il avait jugé exigible, dans certaines circonstances, la reprise d'une activité lucrative déjà après l'âge d'un an révolu de l'enfant. Cette exigence est applicable dans les cas où il n'est pas possible de se fonder sur une position de confiance découlant de l'union conjugale, respectivement d'un concept choisi dans le cadre d'une relation stable, laquelle justifierait la continuité de la prise en charge personnelle. Cette ligne directrice a été confirmée par le Tribunal fédéral dans sa décision la plus récente, dans laquelle il a toutefois expressément rappelé son caractère exceptionnel.

Conclusion

À l'heure actuelle, tout n'est pas encore clair dans le domaine du nouveau droit de l'entretien et de nombreuses pratiques différentes, notamment en lien avec des questions de détail, persistent à ce jour. Dans l'intervalle, le Tribunal fédéral a toutefois pu clarifier la situation quant à divers thèmes centraux, ce qui facilitera l'activité de conseil des avocats et contribuera à une meilleure prévisibilité des décisions relatives à l'entretien.



Règlement européen sur la protection des données

Le règlement général européen sur la protection des données (RGPD) a été adopté en avril 2016 et est entré en application le 25 mai 2018. Ce règlement, qui est d'application directe, a pour effet d'impacter la législation intérieure sur la protection des données des pays membres de l'Union européenne, les obligeant ainsi à adapter leurs lois nationales aux exigences du RGPD et, par ce biais, à améliorer la sécurité juridique et à renforcer la confiance des citoyens.

En effet, la digitalisation des services et la numérisation des données ont créé et créent encore de nouveaux enjeux pour la protection des données à caractère personnel. L'entrée en vigueur du RGPD prend en compte la préoccupation des personnes concernées mais implique des adaptations qui peuvent être conséquentes pour les entreprises. La présente contribution ne se veut pas exhaustive mais permet d'apprécier de manière globale l'impact du RGPD sur les entreprises suisses en faisant un tour d'horizon des principes qu'il implique.

Principes clés

Le RGPD s'applique à toute entreprise qui collecte et traite des données à caractère personnel relatives à des personnes qui se trouvent domiciliées dans l'Union européenne. Lorsqu'une entreprise collecte des données personnelles, il doit être clairement mentionné pourquoi et par qui ces données

sont traitées et ce qu'il en sera fait. L'entreprise doit également informer la personne concernée de ses droits en lien avec le traitement de ses données personnelles.

Les données personnelles ne peuvent être collectées et traitées qu'en lien avec le but pour lequel elles l'ont été et ne peuvent contenir que les informations nécessaires à ce but. En cas de mise à jour des données personnelles, un responsable de traitement doit garantir que les données personnelles demeurent justes, valides. Il doit également s'assurer que le consentement au traitement des données est toujours valide car, dans le cas contraire, il devra solliciter un nouveau consentement de la part des personnes dont les données personnelles ont été collectées.

L'entreprise est responsable de ces données et notamment du stockage de ces dernières. Ce stockage ne peut avoir lieu que pour la durée nécessaire à atteindre le but visé par l'entreprise. L'entreprise en question doit garantir la sécurité et la confidentialité des données contre des accès non-autorisés à sa base de données. Elle doit en tout temps démontrer que la collecte des données personnelles est traitée conformément au principe du RGPD.

La digitalisation des services et la numérisation des données ont créé et créent encore de nouveaux enjeux pour la protection des données à caractère personnel.

Exigences

Les entreprises qui collectent des données personnelles doivent préalablement obtenir un accord clair de la personne concernée. Dans ce sens, la collecte de données personnelles dans le cadre de l'enregistrement pour obtenir un service ne constitue pas un accord en tant que tel. Dans le cadre d'une relation contractuelle, le consentement exprès de la personne concernée n'est pas forcément requis car le contrat en lui-même vaut consentement exprès au traitement des données.

Toute entreprise qui traite des données personnelles doit nommer un responsable des données qui aura pour but de contrôler le respect du RGPD. En cas de traitement de données à grande échelle, il convient de nommer un délégué à la protection des données appelé Data Protection Officer.

Les entreprises peuvent faire l'objet d'une plainte des personnes faisant l'objet d'un traitement de leurs données personnelles si elles estiment que l'entreprise n'agit pas en conformité avec le RGPD.

Le RGPD prévoit que les autorités compétentes peuvent amender les entreprises qui ne respecteraient pas leurs obligations à hauteur d'amendes pouvant aller jusqu'à CHF 20 millions ou correspondant à 4% du chiffre d'affaires annuel de l'entreprise.

Droits individuels

Les personnes dont les données ont été collectées par une entreprise ont le droit d'être informées sur le traitement qui en sera fait et la protection qui est garantie. Elles ont également le droit d'accéder à leurs données en tout temps, de contrôler le contenu des informations personnelles et le respect des principes du RGPD. Elles peuvent en outre demander à l'entreprise de modifier ces données si elles sont imprécises ou incomplètes ou de requérir de l'entreprise de les effacer dans leur intégralité.

Les personnes concernées ont le droit d'obtenir les données les concernant, dans un format structuré, couramment utilisé et lisible par machine, afin de les conserver pour un usage personnel ou de les transférer à un autre responsable de traitement.

Approche pratique

Afin de s'assurer d'être en conformité avec les principes RGPD, la marche à suivre ci-après est proposée :

1

Identification

Il convient préalablement de déterminer d'où proviennent les sources des données personnelles. Une entreprise doit être en mesure de déterminer si elle collecte des données de personnes physiques dans le cadre de ses relations d'affaires avec des personnes morales sises dans l'Union européenne, cadre dans lequel elle sera assujettie au RGPD. Il lui revient de procéder aux recherches nécessaires pour traiter ces données personnelles.

Lorsque la provenance des données personnelles a été déterminée, il convient encore d'en identifier le contenu afin de pouvoir traiter les données personnelles, comme par exemple les noms, les adresses e-mail, ainsi que toute autre donnée personnelle.

2

Traitement

Il convient ensuite à l'interne de s'assurer que les données personnelles ne peuvent être accessibles que par les personnes autorisées. La mise en place d'une réglementation interne à l'entreprise peut s'avérer nécessaire afin de garantir l'utilisation de données personnelles par les personnes autorisées.

La mise en place d'une réglementation interne à l'entreprise peut s'avérer nécessaire.



3

Protection

Lorsque les données personnelles ont été inventoriées et qu'une règlementation interne a été mise en place, il convient encore de protéger les données personnelles. À titre d'exemple, l'anonymisation des données personnelles ou leur cryptage permet d'assurer un niveau de protection suffisant et ainsi de respecter les principes du RGPD. Les entreprises doivent également s'assurer de l'utilisation des données personnelles qu'elles confient à ses sous-traitants.

4

Audit

Afin de s'assurer d'être en conformité avec les principes RGPD, la marche à suivre suivante est proposée :

- Où sont collectées les données personnelles en sa possession ;

- Quelles données personnelles ont été collectées moyennant le consentement des personnes concernées ;

- Documenter comment les données personnelles sont utilisées, qui les utilise et ceci dans quel but ;

- Le processus de modification et d'effacement des données personnelles à la demande de la personne concernée est mis en place.

Ecoute et pragmatisme

F&P SERVICES SA



Être à l'écoute, comprendre les besoins, rechercher des solutions adaptées et simples, se montrer pragmatique, savoir faire preuve d'humilité, s'appuyer sur les expériences d'autrui, délivrer dans les délais sont quelques-unes des valeurs qui caractérisent les relations que F&P Services SA entretient avec ses clients.

Au début des années 2000, c'est dans cet état d'esprit que les associés de l'Etude Frôté & Partner ont souhaité s'entourer de spécialistes financiers, pour offrir des services plus complets à leurs clients, souvent désireux de n'avoir qu'un nombre restreint d'interlocuteurs pour couvrir l'ensemble de leurs besoins.

De cette volonté est née, en collaboration avec Monsieur Raphaël Queloz, l'entreprise F&P Services SA, spécialisée dans les services administratifs et les conseils en matière financière. Quelque vingt ans plus tard, ces mêmes valeurs sont devenues pérennes et restent la base de l'offre de services que F&P Services SA propose à ses clients.

Etre à l'écoute

Pour être à même d'offrir un service, il est primordial d'être à l'écoute de son interlocuteur. La volonté de rendre service anime le travail quotidien de l'ensemble des collaborateurs de F&P Services SA.

Comprendre les besoins et rechercher des solutions adaptées et simples

Le contexte de sa création et l'approche généraliste de F&P Services SA lui permettent de comprendre de manière globale les besoins de ses clients et de définir la solution la mieux adaptée et la plus simple, dans le respect des besoins du client ainsi que des lois, règlements et normes en vigueur.

Se montrer pragmatique

L'expérience démontre que le pragmatisme est souvent la clé pour que les solutions élaborées par les spécialistes puissent se réaliser.

Le mandant ne mettra en œuvre les solutions préconisées par le mandataire qu'à la condition que la mise en place de celles-ci s'avère pragmatique et lui permette de constater rapidement une plus-value.

Savoir faire preuve d'humilité et s'appuyer sur les expériences d'autrui

Le domaine des finances et des services est très vaste et requiert des connaissances et expériences étendues et spécifiques dans de nombreux domaines.

Outre leurs compétences propres, les collaborateurs et collaboratrices de F&P Services SA s'appuient sur le soutien de M. Raphaël Queloz co-fondateur et directeur de F&P Services SA, au bénéfice d'une très grande expérience ainsi que de M. Blaise Girardin, administrateur de F&P Services SA, qui a rejoint la société après 37 ans d'expérience auprès de Pricewaterhouse-Coopers SA.

En sus, afin de pouvoir répondre aux demandes spécifiques de leurs clients, parfois hors de leurs domaines de compétences, les collaborateurs de F&P Services SA peuvent compter en première ligne sur les collaborateurs du groupe F&P, composé de juristes, d'avocats, de notaires, d'experts fiscaux et de gérants de fortune pour trouver l'interlocuteur spécialisé et se tourneront, en cas de besoin, vers d'autres spécialistes externes au groupe F&P, ceci en parfait accord avec leurs clients.

Délivrer dans les délais

Il s'agit d'une des valeurs fondamentales de F&P Services SA : délivrer dans les délais convenus avec le client.

Un délai de livraison du service est toujours convenu avec le client dès le début du mandat et ce délai est respecté.



Aujourd'hui F&P Services SA offre notamment les services suivants :

Comptabilité, services administratifs, fiscalité

Responsable Raphaël Queloz

- Tenue de comptabilités
- Etablissement des bouclements de comptes annuels
- Etablissement de reportings mensuels
- Gestion des salaires
- Etablissement des décomptes de charges sociales
- Gestion des paiements
- Gestion de la trésorerie
- Gestion des encaissements
- Etablissements des déclarations fiscales
- Etablissements des déclarations TVA

Conseils

Responsable Blaise Girardin

- Analyses financières de reportings
- Analyses financières de bouclements mensuels et annuels
- Due Diligence
- Evaluation d'entreprises
- Revues de processus internes
- Analyse de systèmes de contrôles internes
- Conseils en matière fiscale
- Dialogues avec les organes de révision

Pour être à même d'offrir un service, il est important d'être à l'écoute de son interlocuteur.

Gestion des caisses de pensions

SCHOEB FRÔTÉ SA

Notre caisse de pensions ou 2e pilier, à savoir la fortune de vieillesse la plus importante est un vaste thème souvent évoqué dans la presse. De nombreux débats sont organisés pour définir s'il est nécessaire d'adapter notre système de prévoyance à la réalité sociale actuelle. La hausse de la longévité, le contexte des taux d'intérêts bas, l'augmentation croissante de la réglementation ou encore l'arrivée en force à la retraite de la génération des « baby boomers » sont des éléments qui représentent des défis importants dans la gestion des caisses de pensions.

Les portefeuilles des caisses de prévoyance ont bien progressé au cours des neufs dernières années, pour se retrouver sur les mêmes niveaux que 2007, à savoir avant la crise financière.

Cette évolution positive des actifs a été alimentée par l'entier des classes d'actifs et en particulier par les actions et l'immobilier. La part des placements en immobilier n'a cessé de croître, pour se retrouver, dans certains cas, en tête des investissements de certaines caisses, en termes d'exposition globale.

Il n'est pas surprenant, au regard de la bonne évolution des marchés financiers et de l'immobilier suisse depuis la crise financière, de voir émerger des discours de prudence sur l'évolution des marchés dans les prochaines années. Les caisses de pensions possèdent actuellement des taux de couverture solides





et n'ont pas hésité à procéder à un abaissement des taux techniques au fil du temps, mais les défis restent nombreux et complexes. La question que l'on peut légitimement se poser face aux nombreux challenges à relever concerne la structure des caisses. Ces dernières sont-elles bien organisées et possèdent-elles les compétences et les connaissances pour faire face à ces nombreux défis ?

Pour y répondre, il est intéressant de se pencher sur l'organisation des caisses de pensions et plus particulièrement sur les personnes qui seront amenées à prendre les décisions importantes pour l'avenir d'une caisse et en particulier sur les stratégies liées aux placements des avoirs. Le monde des caisses de pensions est très surveillé et contrôlé. Néanmoins, les décisions sont prises au sein des Conseils de fondation, par des personnes travaillant dans l'entreprise, et souvent sans lien direct avec l'économie et la finance.

Ces représentants possèdent des compétences professionnelles propres, afin d'effectuer leurs métiers au sein de l'entreprise, mais c'est une toute autre tâche qui leur est demandée lors d'une prise de fonction au sein d'un Conseil de fondation ou d'un comité de placement d'une caisse de pensions.

Actuellement, la dépendance aux marchés financiers pour obtenir un minimum de rendement est maximale et une mauvaise décision de stratégie d'investissement par exemple, pourrait avoir des conséquences importantes sur la solidité d'une caisse et la capacité de cette dernière à délivrer un rendement positif et ainsi assurer la pérennité des rentes sur le long terme.

Les membres vont être amenés à décider des bornes d'allocation ou du choix du gérant des actifs, sans avoir forcément le bagage nécessaire pour décider en connaissance de cause. Lorsque l'on sait qu'un membre d'un Conseil de fondation peut être tenu personnellement responsable d'une mauvaise gestion d'une caisse, cela laisse songeur.

Les caisses de pensions possèdent actuellement des taux de couverture solides et n'ont pas hésité à procéder à un abaissement des taux techniques au fil du temps.

Dans une grande majorité des cas, la gestion des avoirs de la caisse sera déléguée à des établissements financiers qui utiliseront de multiples produits, toujours plus complexes et opaques. Les membres vont devoir évoluer dans cet environnement peu familier et tenter d'en comprendre les spécificités.

Schoeb Frôté SA, de par son expérience des marchés financiers et son activité effective au sein de divers Conseils de fondation et comités de placement, est à même d'offrir un soutien indépendant et professionnel. Nous prônons au sein de ces comités de placement la combinaison entre des membres issus de l'entreprise et un conseiller professionnel indépendant permettant ainsi à une caisse d'optimiser toutes les forces en présence pour assurer sa pérennité et son développement à long terme, en mélangeant des approches variées et complémentaires.

Nous intervenons principalement sur les aspects suivants :

- **Conseil de fondation et comité de placement**
  - Membre indépendant d'un Conseil ou d'un comité
  - Lien permanent entre les acteurs financiers et les membres
  - Participation aux séances et réunions
- **Placement et stratégie**
  - Elaboration de la stratégie d'investissement
  - Analyse et suivi des portefeuilles
  - Explication simplifiée et didactique des investissements utilisés
- **Sélection des gérants de fortune**
  - Accompagnement dans le choix du gestionnaire de fortune et participation aux entretiens
  - Mise à disposition d'un réseau qualitatif de professionnels
- **Analyse des risques**
  - Analyse des risques en comparaison avec l'évolution des marchés
  - Explication et analyse des écarts de performances et des mouvements des portefeuilles.



Stéphanie Mérillat

INTERVIEW

En tant que partenaire du EHC Biel-Bienne (HCB), F&P Group, par le biais de la société F&P Services SA bénéficie depuis plusieurs saisons des succès de l'équipe de hockey sur glace biennoise. Ce partenariat nous permet de soutenir une des plus anciennes équipes de hockey suisse et d'accroître notre visibilité dans la région du Seeland. A l'occasion de cette newsletter, nous partons à la rencontre de Madame Stéphanie Mérillat, Vice-présidente du Conseil d'administration du HCB.

F&P - Vous êtes actuellement Vice-présidente du HCB, depuis combien de temps œuvrez-vous pour ce club ?

Stéphanie Mérillat - J'ai commencé l'année où nous avons retrouvé la ligue A, soit en automne 2008.

F&P - Vous êtes la seule femme du Conseil d'administration du HCB, respectivement l'une des seules femmes active au sein d'un Conseil d'administration dans le monde du hockey en Suisse, quelles sont les particularités d'évoluer dans ce que l'on pourrait qualifier « un monde d'hommes » ?

Stéphanie Mérillat - C'est une question qui revient souvent comme si ce clivage homme/femme était fascinant pour tout le monde et je me demande souvent pourquoi. Oui, en tant que femme je suis probablement une dirigeante un peu différente des hommes mais en même temps avoir une présence féminine au milieu des hommes est bénéfique parfois. Je n'aime pas les conflits et je n'hésite pas à essayer d'apaiser la situation quand les hommes eux restent plus facilement sur leurs positions. Mais avant tout, je suis un membre du Conseil d'administration présente pour sa passion et ses compétences comme chacun d'entre nous au Conseil d'administration.

F&P - Comment vous êtes-vous passionnée pour le hockey sur glace et plus particulièrement pour l'équipe biennoise ?

Stéphanie Mérillat - Enfant, c'est mon grand-père qui m'emmenait aux matchs de hockey et j'aimais ça. Adolescente, j'étais amoureuse de manière très platonique de Beat Cattaruzza (ancien joueur de 1985 à 1995). Adulte, la passion est restée et quand mon père – mécène de toujours du HCB – nous a quitté, nous avons eu envie, mon frère et moi, de continuer l'aventure avec le HCB mais tout en s'impliquant plus dans la gestion du club. Je m'y suis impliquée avec toute ma passion.
Le hockey c'est de l'émotion brute et je ne serais pas complètement heureuse si on m'enlevait cette partie de ma vie.

F&P - Votre club a participé la saison dernière à la demi-finale des play-off de National League, alors que le club n'avait plus participé à une demi-finale depuis le début des années 80. Quel souvenir vous reste-t-il de cette magnifique saison ?

Stéphanie Mérillat - De l'émotion brute, c'était incroyable… D'abord un sentiment mitigé en début de saison quand tout ne tournait pas de manière optimale sous la houlette de Mike Mc Namara, l'entraî-

neur de l'équipe. Une vraie surprise ensuite avec l'arrivée du directeur sportif Martin Steinegger à la bande et les succès qui ont suivi. Nous sentions la confiance revenir et c'était très agréable. Un sentiment assez incroyable ensuite avec l'arrivée de Antti Törmänen et sa longue série de victoires – nous avions l'impression que l'équipe était sur un nuage et que rien ne pouvait les arrêter. L'apothéose fut la victoire de la série des quarts de finales à Davos… Là, je vous avoue que j'ai versé une larme de joie et de fierté pour toute l'équipe si valeureuse et si combattante. Et la frustration ensuite à la fin de la série des demis finales à Lugano, ce goût amer d'inachevé et d'être passés à côté d'un exploit historique.
Maintenant, quelques mois plus tard, c'est surtout la fierté d'une saison exceptionnelle qui reste et la certitude que l'on travaille dans le bon sens. Ces bons résultats ne sont pas un aboutissement, mais au contraire un encouragement à aller plus loin.

F&P - Quels éléments ont permis au club de retrouver les sommets du hockey suisse ?
Stéphanie Mérillat - Du travail, du travail de fourmis, pas à pas, pour professionnaliser l'équipe, trouver des sponsors et des donateurs, miser sur les bons joueurs et avoir aussi un peu de chance.
Mais c'est surtout le grand dévouement de toute une famille qui gravite autour du club. Les dirigeants, les sponsors, les donateurs, le staff et les bénévoles effectuent tous un travail immense pour

Du travail, du travail de fourmis, pas à pas, pour professionnaliser l'équipe, trouver des sponsors et des donateurs, miser sur les bons joueurs et avoir aussi un peu de chance.

que ce club atteigne des sommets avec un effectif et un budget des plus modestes. A tous, je leur dis merci et je leur tire mon chapeau car ils le font avec enthousiasme et beaucoup d'humilité.

F&P - Que vous a apporté la construction de la nouvelle patinoire, la Tissot Arena, et à l'inverse y avez-vous vu des effets négatifs ?
Stéphanie Mérillat - Nous avons trouvé un confort d'accueil pour les joueurs et les spectateurs, confort qui dans l'ancien stade de glace était devenu indigne d'un club de National League. Cette Tissot Arena est un vrai petit stade de NHL et c'est un outil fantastique.
Les détracteurs diront que l'on a perdu l'ambiance… J'ai envie de leur dire « avez-vous vécu les matchs de play-off de la saison dernière » ?

F&P - Quelles ont été, selon vous, les plus importantes évolutions du hockey suisse ces 10 dernières années ?

Stéphanie Mérillat - Probablement la vitesse de jeu, avec un matériel performant et des joueurs toujours plus affûtés ; les matchs sont passionnants. Cela implique également une professionnalisation de l'ensemble du hockey en National League. Rares sont les joueurs en National League à avoir un travail à côté de leur activité de hockeyeur.
Malheureusement pour les petits clubs comme nous, la pression sur les salaires est aussi devenue très forte et les bons joueurs deviennent des personnes très onéreuses… Il ne faudrait pas que cette spirale vers le haut continue car je ne suis pas sûre que tous les clubs réussiraient à régater !

F&P - Quelles sont selon vous les caractéristiques managériales nécessaires pour gérer un club de ce niveau-là ?
Stéphanie Mérillat - De la passion, c'est certain, de l'investissement émotionnel et beaucoup de temps. Il faut également savoir gérer des situations pouvant changer très rapidement voire même des situations de crise. Ce n'est pas un milieu où l'on peut planifier de manière certaine à moyen ou long terme !

F&P - Comment voyez-vous l'avenir du club ces prochaines années ?
Stéphanie Mérillat - Bien ! L'objectif est clairement de se stabiliser en milieu de classement tout en visant vers le haut. Financièrement, il serait bien de pouvoir augmenter un peu le budget. Ce sont nos objectifs pour les prochaines années.

F&P - Bienne est une ville bilingue à majorité suisse alémanique. Sans vouloir froisser les uns comme les autres, diriez-vous que le club et ces supporters sont plutôt romands, alémaniques ou les deux ?
Stéphanie Mérillat - A Bienne on est suisse-romand ou suisse-allemand ou autre… mais on est surtout BIENNOIS et ça c'est unique !

F&P - Nous vous remercions d'avoir répondu à nos questions et nous vous souhaitons une bonne saison 2018/2019 !



Biel-Bienne
Place Centrale 51
Case postale 480
CH-2501 Biel-Bienne
T +41 32 322 25 21
F +41 32 323 18 79

Neuchâtel
Faubourg du Lac 11
Case postale 2333
CH-2001 Neuchâtel
T +41 32 722 17 00
F +41 32 722 17 07

Soleure
Westbahnhofstrasse 1
Postfach 333
CH-4502 Solothurn
T +41 32 628 26 26
F +41 32 628 26 20

www.fp-group.ch