



ÉDITO

Engagés à servir nos clients avec force et détermination

Le 3 mars dernier, la votation sur la 13^e rente AVS vient de donner la majorité au oui tandis qu'elle a rejeté l'initiative sur le relèvement de l'âge de la retraite à 66 ans. Encore une fois, la réforme de notre système de retraite afin d'assurer la pérennité de son financement était au cœur du débat politique.

En marge de ces réflexions sociétales majeures, nous avons souhaité consacrer ce nouveau numéro d'*Insurance Inside* à la prévoyance professionnelle. Nous vous proposons notre analyse d'expert sur le sujet et mettons en lumière des solutions souvent méconnues pour bénéficier de plans de prévoyance performants. D'une caisse de pension à l'autre, les règlements peuvent varier fortement. Nous sommes aux côtés de nos clients pour mener ces investigations et offrir des options attractives à leurs employés tout en restant financièrement soutenables pour les employeurs.

Cinq mois après notre rapprochement opérationnel, le groupe Qualibroker-Swiss Risk & Care est aujourd'hui présidé et dirigé par Jean-Maurice Cailler. Notre organisation

se structure en 3 pôles: le pôle romand que j'ai l'honneur de diriger, le pôle alémanique dirigé par Urs Thalmann, et le pôle Corporate Services dont la direction est assurée, selon les fonctions, par Jean-Maurice Cailler et moi-même. Pour l'essentiel, vos interlocuteurs, conseillers et gestionnaires, sont inchangés. Ils ont à cœur de vous apporter la même qualité de service et le même niveau d'accompagnement qui ont fait la réputation de nos maisons.

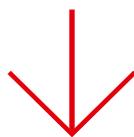
Cette nouvelle configuration renforce notre place de leader parmi les courtiers suisses. Au-delà de notre positionnement sur le marché, nous sommes plus que jamais un interlocuteur de confiance pour les assureurs, défendant les intérêts de nos clients avec détermination et expertise.

Bonne lecture à tous!

David Cochet

CEO du pôle romand

CEO adjoint du Groupe Qualibroker-Swiss Risk & Care



Quand la prévoyance innove

La Suisse, réputée pour son système de retraite robuste, est confrontée à des défis majeurs liés au vieillissement de sa population et aux pressions économiques croissantes. Dans ce contexte, les entreprises suisses font face à un autre défi de taille : maintenir leur attractivité sur un marché de l'emploi de plus en plus compétitif. Pour répondre à ces enjeux multiples, l'innovation joue un rôle crucial.

Chez Qualibroker-Swiss Risk & Care, nous sommes fermement convaincus que la prévoyance professionnelle constitue l'un des leviers pour stimuler l'innovation. La preuve par l'exemple.

Financer la retraite de ses employés : le choix de la 3^e voie

Premier moyen pour innover en matière de LPP : agir sur le financement de la retraite. Classiquement, on distingue 2 types de plan de prévoyance :

■ **Le système de primauté des prestations** : les prestations sont fixées en fonction du dernier salaire assuré ou de la moyenne des derniers salaires, et tiennent compte du nombre d'années de cotisation. Le montant de la rente ou de la prestation de sortie est en ce sens défini à l'avance.

■ **Le système de primauté des cotisations** : les cotisations sont ici déterminées à l'avance tandis que les prestations dépendront des rendements générés par ces cotisations. Contrairement au système précédent, aucun montant de rente n'est garanti car il résulte de la performance de la caisse de pension.

Une 3^e voie, appelée « plan mixte » ou « bi-primauté » tente de concilier le meilleur des 2 plans précédents en combinant leurs caractéristiques. Il offre à la fois une garantie de presta-

tions minimales et définit la cotisation. Ce plan mixte est construit avec la caisse de pension, votre courtier en assurance et l'entreprise, en fonction des besoins des employés, en tenant compte de plusieurs facteurs tels que la stabilité financière, le risque, et les attentes en matière de prestations de retraite (cf. encadré).

Un guide pour la décision : les benchmarks Qualibroker-Swiss Risk & Care

Mettre en place une véritable politique LPP qui contribue à la performance suppose une connaissance

Les nombreux avantages des plans mixtes

Les plans mixtes sont peu connus et leur élaboration nécessite d'être accompagné par un courtier. Ils offrent une approche équilibrée de la prévoyance professionnelle avec de nombreux avantages :

■ **La flexibilité** : le plan mixte donne une plus grande flexibilité dans la conception des régimes de retraite. Il permet aux employeurs de fournir une garantie de prestations minimales tout en offrant la possibilité de bénéficier des rendements supplémentaires générés par les cotisations investies.

■ **la répartition des risques** : en intégrant à la fois des prestations garanties et des cotisations définies, le plan mixte permet de répartir les risques entre les employeurs et les employés. Les prestations garanties offrent une certaine sécurité aux employés, tandis que les cotisations définies offrent une opportunité de bénéficier des rendements du marché financier.

■ **l'incitation à l'épargne** : Les régimes de bi-primauté encouragent l'épargne à long terme en offrant des incitations pour que les employés contribuent à leur propre retraite. Les cotisations supplémentaires versées par les employés peuvent

être assorties d'avantages fiscaux ou d'autres incitations, ce qui encourage la participation et la constitution d'une épargne-retraite adéquate.

■ **la transparence** : Les régimes mixtes offrent généralement une plus grande transparence en ce qui concerne les prestations de retraite et les contributions des employés. Les employés peuvent mieux comprendre la manière dont leurs cotisations contribuent à leur future sécurité financière et peuvent prendre des décisions éclairées en matière de planification financière.

■ **l'adaptabilité** : Les plans mixtes peuvent être adaptés aux besoins spécifiques de l'entreprise et des employés. Ils peuvent être ajustés en fonction des changements démographiques, des conditions économiques ou des objectifs de l'entreprise, offrant ainsi une solution de prévoyance plus personnalisée et adaptable dans le temps.



Une 3^e voie, appelée « plan mixte » ou « bi-primauté » tente de concilier le meilleur des 2 plans précédents en combinant leurs caractéristiques.

de la situation de l'entreprise dans le paysage des avantages sociaux. Qualibroker-Swiss Risk & Care a développé des benchmarks sectoriels exhaustifs, notamment dans le domaine de la prévoyance professionnelle. Ces benchmarks se fondent sur une analyse méticuleuse des données de ses nombreux clients. Ils fournissent une photographie fidèle du marché. Ils permettent ainsi aux entreprises de s'aligner sur les standards de leur secteur voire de les dépasser dans le cadre d'une politique RH plus agressive. En tant que courtier, nous nous appuyons sur ces benchmarks pour apporter un conseil éclairé et documenté, tout en tenant compte de la stratégie RH et de l'effort financier souhaité par l'entreprise.

La retraite partielle anticipée : une solution gagnante pour employeur et employé

Avec l'entrée en vigueur de la réforme de l'AVS le 1^{er} janvier 2024, la retraite

partielle dans le premier pilier est désormais possible et encadrée par des conditions précises. L'âge de la retraite devient flexible, s'étendant de 63 à 70 ans, tandis que l'âge de référence est fixé à 65 ans pour les hommes et les femmes. Dans la plupart des institutions de prévoyance, les prestations de vieillesse peuvent être perçues entre 58 et 70 ans. Elles doivent proposer l'option d'un passage progressif à la retraite en trois étapes au moins. La première étape doit correspondre en principe à une réduction du taux d'activité et du salaire de 20 % au moins. Si l'institution de prévoyance permet le versement d'un capital en lieu et place de la rente de vieillesse, elle peut également le proposer par étapes, mais au maximum en trois fois. Cet échelonnement des prestations dans le temps permet dans certaines situations de diminuer et de répartir la charge fiscale prélevée sur les prestations du deuxième pilier.

Dans le cas d'une retraite anticipée, l'employeur peut financer une rente-pont AVS jusqu'à l'âge de référence de l'AVS. Son financement est traité comme une charge admissible sur le plan fiscal. Les conditions d'octroi, le choix de l'institution de prévoyance qui garantira cette prestation, etc. nécessite une

attention particulière, notamment du fait des dispositions légales spécifiques à ce type de prestation.

Outre les avantages indéniables pour les salariés qui vivent ainsi une transition en douceur vers la retraite, ce dispositif présente également des atouts significatifs pour les employeurs. Face au départ massif des « baby-boomers », cette mesure permet d'en atténuer l'impact sur l'entreprise et d'anticiper les besoins en recrutement futurs. Elle constitue un véritable avantage social, notamment pour la reconnaissance des collaborateurs les plus engagés et fidèles, ou pour des catégories spécifiques telles que les membres de la direction. Elle a un impact fiscal potentiellement favorable tant au niveau de l'entreprise que du salarié concerné. Elle permet d'introduire de l'égalité et de l'attractivité dans certains secteurs. C'est le cas par exemple dans le secteur secondaire, lorsqu'une convention collective fixe pour les entreprises concurrentes sur le marché de l'emploi un âge de retraite avancé.

Nos conseillers en prévoyance professionnelle sont à votre écoute pour étudier avec vous les solutions qui contribueront à l'attractivité de votre entreprise sans pour autant peser sur ses charges.

L'INTERVIEW

1. Les entreprises suisses considèrent-elles la prévoyance comme un levier de performance ?

Jean-François André (JFA): La motivation principale qui incite les entreprises à améliorer leur plan de prévoyance repose sur leur volonté d'être équitables à l'égard de leurs collaborateurs.

Leur choix en termes de caisse de pension et de niveau de prestations doit correspondre à leurs valeurs. Face au coût financier important que représente la prévoyance, il y a une attente forte pour que le retour sur investissement soit optimal. En cela, la prévoyance est un levier de la compensation totale.

Carl de Montigny (CM): J'ajouterai que, grâce à ses avantages fiscaux, la prévoyance est également un levier de gestion de la rémunération globale.

2. Quelle valeur ajoutée apportez-vous aux entreprises qui font appel à nos services ?

JFA: Il est essentiel que les employés comprennent le plan de prévoyance mis en place dans leur entreprise. Nous organisons régulièrement des séances chez nos clients pour expliquer, vulgariser. Les salariés sont généralement curieux de comprendre. C'est le moyen de valoriser la politique sociale de l'employeur, d'établir une relation de confiance avec le personnel et, ainsi, d'améliorer le sentiment de fierté et d'appartenance à l'entreprise.

CM: Nous avons un devoir de transparence au sein des commissions paritaires qui réunissent employeurs et employés. C'est grâce à cet effort de pédagogie que les employés pourront s'impliquer pleinement dans la décision. En tant que courtier, notre rôle est également de nous assurer que nos clients paient des frais administratifs au juste prix. Notre connaissance du marché et le poids du groupe Qualibroker-Swiss Risk & Care nous permettent d'avoir ce pouvoir de négociation.

JFA: Je préciserai enfin que lorsqu'une entreprise fusionne, change de direction, grandit, etc., nous l'aidons à choisir sa stratégie de transition. Prenons l'exemple de la start-up; celle-ci va changer de statut lorsque les affaires décollent, et recruter des salariés avec d'autres profils; la prévoyance de l'entreprise concernée doit pouvoir suivre, voir anticiper ces adaptations.

3. Quels sont les défis à venir pour la prévoyance en Suisse ?

CM: Réformer un système qui a fait ses preuves et continue à répondre à l'ambition de préserver un niveau de vie décent à la retraite est un défi à lui seul. Notre système repose sur le principe de solidarité équitable. Des demi-mesures de réforme qui se noient dans la complexité administrative ne sont pas la bonne voie.

JFA: Nous assistons à une politisation du 2^e pilier avec une complexification de sa législation. Face à un 1^{er} pilier étatique, le 2^e pilier a vocation à rester plus libre et souple. Les caisses de pension ont démontré leur capacité à s'adapter au contexte social et économique sans mettre en danger leurs prestations et en continuant à protéger les intérêts de leurs assurés. La preuve en est que, contrairement à ce que l'on entend souvent, leurs prestations nominales ne diminuent pas, ceci malgré l'augmentation de l'espérance de vie des retraités et les conditions de placement des actifs complexes.



Jean-François André, Directeur LPP et Carl de Montigny, Responsable LPP – Groupe Qualibroker-Swiss Risk & Care.



Save the date!

Nous organisons plusieurs événements en 2024 avec nos partenaires, la Chambre de Commerce France Suisse et la Chambre de Commerce et d'Industrie de Genève. Suivez-nous sur LinkedIn pour en savoir plus.

Le Booster de la CCI France Suisse dans les locaux de la CCIFS à Thônex: le mardi 30 avril à 8h à 10h: « Mieux gérer sa politique d'avantages sociaux pour mieux répondre aux nouveaux défis RH »

Les webinaires de la CCIG:

- **Le mardi 18 juin de 8h30 à 10h** autour de la thématique de la santé au travail
- **Le mardi 15 octobre de 8h30 à 10h** sur l'optimisation du portefeuille d'assurance



Managers, CEO, connaissez-vous les formations d'Ismat Group?

Management des absences et du bien-être au travail par Ismat Consulting: une formation de deux jours pour gérer l'absentéisme

- **Les jeudi 30 et vendredi 31 mai 2024**
www.ismat.com

Impressum

Éditeur: Swiss Risk & Care - communication@swissriskcare.ch - T +41 58 178 85 85 • Directeur de Publication: David Cochet • Responsable Éditoriale: Valérie Cruchet
Impression: Imprimerie Baudat, L'Orient • Crédit photo: Swiss Risk & Care, iStock by Getty, Céline Michel, studioregard.ch.