



## ÉDITO

### Notre priorité absolue : nos clients

Dans le marché du courtage et du conseil en assurances des grands risques, l'heure est à la consolidation. C'est dans cette optique que notre maison mère, SIACI SAINT HONORE, vient de s'unir à DIOT-LSN, courtier de 1<sup>er</sup> plan qui appartient au Groupe Franco-Suisse Burrus. Le nouvel ensemble DIOT-SIACI devient ainsi un des 10 premiers courtiers mondiaux avec plus de 5'000 collaborateurs présents dans 42 pays et un chiffre d'affaires de près de 700 M€.

En Suisse, Swiss Risk & Care et Qualibroker, respectivement filiales de SIACI SAINT HONORE et du Groupe Burrus, vont progressivement amorcer leur rapprochement pour créer un seul groupe cohérent et ambitieux. Swiss Risk & Care est déjà leader en Suisse romande. Ce rapprochement nous permet d'étendre notre périmètre vers la Suisse alémanique, Qualibroker étant bien implanté à Zurich et au Lichtenstein. Dans ces territoires, Qualibroker est assez proche de notre modèle d'affaires.

Cette union va doubler nos positions et nous permettre de devenir un vrai acteur national. C'est sur la base de notre modèle d'affaire que nous poursuivrons notre développement car il a fait ses preuves et est parfaitement aligné avec la stratégie du nouveau Groupe : devenir ici, en Suisse, une alternative aux grands courtiers locaux et

internationaux pour les clients des PME, Organisations Internationales, Grandes Entreprises et Multinationales.

Nous prendrons le temps nécessaire pour faire de ce rapprochement une réussite tant en interne qu'en externe. Un mariage, c'est avant tout une aventure humaine. Il faut apprendre à se connaître, à se respecter, à évaluer nos pratiques et définir le meilleur chemin à emprunter pour trouver la voie du consensus. C'est un vrai défi qui trouvera ses réponses localement. Et qui doit être guidé par un seul objectif : apporter le meilleur service à nos clients qui, eux, ne doivent y voir que des avantages !

D'avantages, nous allons justement en parler dans l'article qui suit. Les avantages sociaux constituent un levier essentiel pour les RH pour fidéliser et attirer des collaborateurs. L'assurance et la prévoyance peuvent y contribuer efficacement. Votre courtier est à vos côtés pour explorer ces pistes souvent méconnues.

Je profite de cette période de fêtes pour vous remercier de votre confiance et vous souhaiter, ainsi qu'à tous ceux qui vous sont chers, une très belle année 2022.

Pierrick Leprince  
CEO et Administrateur



# L'assurance et la prévoyance, l'autre voie d'une politique d'avantages sociaux efficace

**Fidéliser les talents, attirer de hauts potentiels, valoriser sa marque employeur, réduire le turnover et l'absentéisme... autant d'enjeux pour les entreprises et leur direction des ressources humaines. Un programme d'avantages sociaux bien pensé constitue un levier essentiel pour les relever. Et parmi ces avantages, l'assurance et la prévoyance sont des pistes très efficaces si elles sont exploitées à bon escient. Explications.**

Rémunération variable, participation à la mobilité douce, actions en faveur du bien-être des salariés, l'éventail des avantages sociaux (« *employee benefits* ») est large. En matière d'assurance et de prévoyance, 4 solutions sont à la portée des entreprises qui souhaitent améliorer les conditions de leurs employés.

## **1. L'allègement partiel des charges sociales**

Une première action simple et significative de la part de l'employeur consiste à prendre en charge, tout ou partie des charges sociales, au-delà du minimum légal, en finançant la perte de gain maladie (PGM), l'assurance-accident (LAA)

et la complémentaire (CLAA) ainsi que la prévoyance professionnelle (LPP). Sans toucher au salaire brut et en ménageant les finances de l'entreprise, l'employé voit son salaire net, et donc son pouvoir d'achat, augmentés.

## **2. La participation au contrat collectif d'assurance-maladie**

En optant pour un contrat collectif d'assurance-maladie, l'entreprise se positionne comme un promoteur de la santé. Elle peut ainsi faire profiter à ses collaborateurs et aux membres de famille, d'une souscription facilitée de « packages » de couvertures à des tarifs attractifs. À ces avantages, s'ajoute la possibilité pour l'employeur de prendre en charge une partie de la prime.

En outre, il existe le système de remboursement de prestations par l'employeur (SRPE) qui permet d'autofinancer et d'auto-assurer une partie des prestations non remboursées par la LAMal.

## Mettre en place un programme d'avantages sociaux : ce qu'il faut savoir

Christian Oberson, Président de HR Genève et conseil en ressources humaines nous rappelle les principaux points de vigilance à connaître.

- 1. Bien définir son besoin :** c'est en croisant l'analyse réalisée auprès des collaborateurs et les enjeux RH de l'entreprise (fidéliser, attirer la jeune génération, être en ligne avec l'engagement RSE, etc.) que le département RH pourra établir un programme en phase avec les attentes des salariés et facteur de motivation. « *Les avantages sociaux ne doivent pas être la cerise sur le gâteau de la politique RH mais s'intégrer à elle* », rappelle Christian Oberson. Et d'ajouter : « *ils ne sont pas non plus les médicaments c'est-à-dire destinés à pallier des dysfonctionnements internes.* »
- 2. Savoir communiquer sur le bénéfice apporté :** il est important de bien expliquer les raisons de la mise en place du bénéfice et la contrepartie qui sera demandée par l'employeur. Par exemple, en échange de la mise en place du télétravail, il sera demandé aux employés d'être plus flexibles, facilement joignables, etc.
- 3. Garantir l'équité entre les employés :** en plus d'être utile, un programme d'avantages doit concerner tous les collaborateurs. Même si certains bénéfices peuvent plus spécifiquement concerner certaines catégories, il est important que chacun se sente considéré.

*Très techniques, toutes ces solutions demandent d'être adaptées à la situation de l'entreprise et à sa politique RH.*



### 3. L'extension des couvertures accidents (CLAA)

Parmi les extensions possibles, deux peuvent apporter une protection supplémentaire aux employés :

- **La garantie pour les frais médicaux en division privée :** d'un coût raisonnable, elle permet à l'employé de choisir sa clinique privée donc d'obtenir un rendez-vous et de bénéficier d'un traitement (souvent !) plus rapidement... C'est aussi un retour au travail dans un délai plus court.
- **La couverture de la différence LAA :** il s'agit ici de compenser les réductions de prestations pouvant être effectuées par la LAA lors d'une faute grave (par exemple, l'oubli de la ceinture de sécurité en voiture) ou d'une entreprise téméraire (par exemple, le ski hors-piste). La LAA indemniserait l'ensemble des prestations en nature telles que les frais de traitement mais pourrait réduire les prestations financières telles que les indemnités journalières ou les rentes. En y intégrant cette différence de couverture, la CLAA viendra compenser la baisse financière.

### 4. La rémunération complémentaire et la défiscalisation par la LPP

La prévoyance professionnelle propose un vaste choix de possibilités afin d'offrir aux employés une meilleure protection en cas d'événements tels que l'invalidité ou le décès, et une meilleure rente au moment de leur départ à la retraite. Elle leur permet, en outre, de constituer une partie des fonds propres destinés à l'acquisition d'un logement principal.

Il est ainsi possible de mettre en place **un plan de prévoyance sur-obligatoire** ciblant certaines catégories d'employés (cadres, salariés à temps partiel, etc.) pour améliorer leur épargne et leur couverture invalidité/décès.

**Le choix de l'institution de prévoyance** est également un élément crucial. Les services RH doivent vérifier la performance d'un certain nombre de critères tels que la gestion, le rendement ou le taux de conversion.

L'employeur peut également participer au financement de la retraite anticipée.

Si l'employeur participe plus largement que le minimum légal au financement de la prime, il peut opter pour **la création de plans de prévoyance à choix** en proposant aux employés d'augmenter leurs cotisations individuelles. Il donne ainsi l'opportunité aux salariés de compenser des lacunes de prévoyance et d'augmenter la capacité de rachats d'années. Ces rachats viendront augmenter leur épargne et seront défiscalisés.

Enfin, les collaborateurs touchant des salaires élevés (>129 KCHF) peuvent profiter d'**une individualisation de la gestion de leur fortune** avec l'ouverture d'un plan 1e.

Très techniques, toutes ces solutions demandent d'être adaptées à la situation de l'entreprise et à sa politique RH. Le conseil et l'expertise d'un courtier sont donc tout particulièrement recommandés.



Nous avons mis en place un Caredesk dédié à un nouvel avantage pour une société multinationale spécialisée dans les technologies médicales. Il s'agit d'un congé spécial pour soins familiaux. Sa Vice-présidente Global Benefits & Total Reward Operations nous le présente.

**Pouvez-vous nous expliquer le « congé pour soins médicaux » et les difficultés rencontrées pour son déploiement ?**

*Le congé pour soins familiaux offre une tranquillité d'esprit aux employés qui doivent faire face à un large éventail de besoins, qu'il s'agisse d'accueillir un nouvel enfant ou de s'occuper d'un membre de la famille en phase terminale. Il permet de s'absenter du travail jusqu'à six semaines en étant rémunéré à 100 %. Il va bien au-delà de ce qui est proposé généralement par les entreprises.*

*Le congé pour soins familiaux est désormais accessible à tous nos employés dans plus de 70 pays. Sa mise en place à l'échelle mondiale était un projet extrêmement complexe impliquant de nombreux pays et cultures, nécessitant une analyse de la législation nationale, des prestations statutaires et des pratiques locales ainsi que le développement d'une prestation de services avec un nouveau prestataire.*

**Quelle solution a été trouvée pour son déploiement dans le monde ?**

*Nous avons choisi la solution sur quelques éléments essentiels, notamment une plate-forme technologique unique, la compétence linguistique et l'expérience globale des employés\*.*

**Quel bilan en tirez-vous ?**

**Quels retours avez-vous des employés ?**

*Le congé pour soins familiaux est une approche innovante qui reflète l'esprit de notre entreprise et démontre que nous sommes une organisation qui accorde la priorité aux familles. Les employés du monde entier nous ont fait part de leur sentiment de dévouement, de fierté et de gratitude envers l'entreprise qui est là pour eux quand ils en ont le plus besoin.*

\*NDLA : le Caredesk Swiss Risk & Care



**Amina Belkhiria**, Responsable Clients, a supervisé la mise en place du Caredesk et assuré la relation avec le client. Elle précise : *« la mise en place de ce Caredesk a mobilisé les équipes métiers et informatiques de Swiss Risk & Care. Ce fut un beau challenge qui a démontré notre agilité et notre capacité à innover. Aujourd'hui, le service est totalement opérationnel et tout à fait adaptable à d'autres entreprises. 10 gestionnaires parlant 12 langues sont quotidiennement au service de 60 000 collaborateurs dans le monde. »*



## Nouvelles lois en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022

### • Réforme de l'AI

#### - Mise en place de rentes linéaires

Les rentes seront attribuées de manière linéaire pour les bénéficiaires présentant un taux d'invalidité entre 40 et 69 % en remplacement des 4 échelons du système actuel. L'entièreté de la rente restera versée à partir d'une invalidité de 70 %.

#### - Remboursement des frais pour maladies rares

La liste des infirmités congénitales sera mise à jour ainsi que celle des médicaments pris en charge par l'AI.

#### - Plus de transparence dans les expertises

L'assurance et l'assuré devront se mettre d'accord sur un mandataire et les entretiens seront enregistrés.

#### - Mieux accompagner

L'AI entend accompagner plus étroitement les enfants atteints d'infirmités congénitales et leur famille. Les jeunes ainsi que les personnes atteintes dans leur santé psychique seront mieux aidés pour favoriser leur (ré)insertion professionnelle.

#### - Renforcer la collaboration de l'AI avec les médecins et les employeurs

Il s'agit notamment de soutenir les personnes concernées dans leur réadaptation professionnelle.

### • Loi révisée sur le contrat d'assurance (LCA)

#### - Un droit de révocation de 14 jours pour les preneurs d'assurance

Ne s'applique pas pour les assurances collectives de personnes, les couvertures provisoires et les conventions d'une durée inférieure à un mois.

#### - Droit de résiliation après trois ans pour les contrats longs

Attention : l'assurance vie n'est pas concernée par cette disposition.

#### - Renonciation de l'assureur-maladie au droit de résiliation

#### - Prolongation du délai de prescription de deux à cinq ans

#### - Introduction d'un droit d'action directe général à l'encontre de toutes les assurances de responsabilité civile

Retrouvez les articles dans leur intégralité sur notre site :

[www.swissriskcare.ch/actualites](http://www.swissriskcare.ch/actualites)

### Impressum

Éditeur: Swiss Risk & Care - [insurance-inside@swissriskcare.ch](mailto:insurance-inside@swissriskcare.ch) - T +41 58 178 85 85 • Directeur de Publication: Pierrick Leprince • Responsable Éditoriale: Valérie Cruchet  
Impression: Imprimerie Baudat, L'Orient • Crédit photo: Swiss Risk & Care, iStock by Getty, Céline Michel, studio regard.ch.