

# Social & Finance

## SOMMAIRE

*Le chiffre du mois* Page 2

**Engagements Sociaux :**

*La réforme de la norme comptable*

*IAS 19 est lancée* Page 2

**Retraite :**

*La Loi Fillon 5 ans après* Page 2

**Epargne Salariale :**

*Les réformes passées et à venir* Page 3

**Epargne Salariale :**

*Le nouveau CET* Page 4

**Retraite :**

*La fin prochaine des Institutions  
de Retraite Supplémentaire* Page 4

**Prévoyance :**

*La fin prochaine des régimes  
Facultatifs* Page 5

**Prévoyance – Santé :**

*Chômage et portabilité des droits  
Prévoyance et frais de santé* Page 6

**Santé**

*La couverture des anciens salariés* Page 7

**Retraite et Prévoyance :**

*La fin prochaine de la période  
Transitoire en fiscalité* Page 7

**Réflexion :**

*Points clés des contrats de  
prévoyance/frais de santé* Page 8

## ÉDITO

**Social & Finance** est le nouveau réseau dédié aux entreprises et branches professionnelles dans les domaines de la protection sociale et de l'épargne, créé par EPS Partenaires, conseil indépendant, et GALEA & Associés, actuaires conseils.

L'offre de **Social & Finance** recouvre aussi bien l'audit, la mise en place, la communication, l'accompagnement et le suivi de régimes, que l'évaluation des engagements, la gestion d'actifs, la réalisation d'enquêtes, de comparatifs et d'études, la formation et la gestion de projets.

Au terme de nombreuses missions réalisées en commun, les deux sociétés fondatrices du réseau **Social & Finance**, proposent dorénavant une solution unique et modulable d'expertises, de références et de pratiques aux entreprises

**Social & Finance**  
Membres fondateurs

**GALEA & Associés**

Société d'actuaires conseil accompagnant les entreprises dans leur gestion des risques et le suivi des régimes de protection sociale

Norbert GAUTRON / François LEPRINCE  
Tour Montparnasse  
33 avenue du Maine – BP 131  
75015 PARIS  
01.43.22.11.11  
[www.galea-associes.eu](http://www.galea-associes.eu)

**EPS**  
Partenaires

Société indépendante de Conseil en Epargne d'entreprise et en Protection Sociale

Frank AUBRY / Hubert CLERBOIS  
122 rue de Provence  
75008 PARIS  
01.47.53.61.32  
[www.epspartenaires.com](http://www.epspartenaires.com)

## LE CHIFFRE DU MOIS :

0,27%

Il s'agit du prélèvement de gestion sur épargne proposé par de nombreuses entreprises d'assurance (ou moins) lors d'appels d'offres récents portant sur des contrats de retraite supplémentaire au titre de contrats en euros.

## ENGAGEMENTS SOCIAUX :

*La réforme de la norme comptable IAS 19 est lancée*

L'organe régulateur en matière de normes comptables internationales (l'« IASB ») a recueilli fin septembre les avis des opérateurs sur la consultation qu'il a lancée en mars dernier, en vue de réformer la norme IAS 19 relative à la comptabilisation par les entreprises des avantages postérieurs à l'emploi.

Faisant face aux critiques (comparabilité difficile entre entreprises du fait de la possibilité de reporter les pertes actuarielles, qualité insuffisante des états de reporting, absence de comptabilisation de certains engagements), ce document de travail (« Discussion Paper ») présente les vues préliminaires de l'IASB sur les premières modifications à apporter à l'IAS 19. L'IASB souhaite aboutir à une norme amendée d'ici à 2011, c'est la raison pour laquelle la révision devrait tout d'abord être limitée aux points suivants :

- L'opportunité de reconnaître immédiatement les gains et pertes actuarielles reportées (suppression du mécanisme du « corridor »).
- La présentation des passifs pour les régimes à prestations définies.
- La comptabilisation de certains régimes à cotisations définies non pris en compte dans la norme actuelle.

A plus long terme, l'IASB a l'intention de travailler avec les États-Unis (FASB) vers une norme commune relative aux avantages postérieurs à l'emploi.

Note S&F : Cette réforme mérite d'être suivie par les entreprises françaises car elle devrait changer les pratiques de comptabilisation de certains régimes, tels que les régimes à cotisations définies dans lesquels l'employeur s'est engagé directement ou indirectement sur une performance minimale des fonds. La réforme devra, à notre sens, être suivie avec celle en cours au niveau de l'IASB sur les contrats d'assurances dans la mesure où, du fait de cette norme, les entreprises d'assurances auront également à horizon 2011 de nouvelles contraintes comptables qu'elles devront répercuter auprès de leurs clients.

## RETRAITE :

*La Loi Fillon 5 ans après*

La loi « Fillon » du 21 Août 2003 a opéré des profondes réformes des régimes de base d'une part et de l'épargne retraite supplémentaire d'autre part. Qu'en est-il 5 ans après ?

Coté régimes de base, nous attendons tous le fameux « Rendez-vous 2008 », où le gouvernement pourra ajuster certains paramètres. Compte tenu de l'amélioration croissante de la longévité, il est possible voire probable que l'objectif de 41 ans de cotisations en 2012 soit revu à la hausse.

Malheureusement il ne suffit pas de décréter qu'il faut travailler plus longtemps pour que la réalité du marché du travail respecte ces nouvelles règles : La France a le taux d'emploi des 55 – 64 ans le plus faible d'Europe : 37,8% en 2005 contre 42,5% pour le reste de l'UE. Dans ce domaine, les départs anticipés pour carrières longues, les possibilités de rachats de trimestres, et les pratiques du marché en matière d'emploi des seniors ont dégradé, plus que prévu, les comptes de régimes. Sur ce thème, il semble que le choix s'oriente vers la création d'une nouvelle taxe et la suppression totale des régimes de préretraite (cf. notamment le Projet de Loi de Financement de la Sécurité Sociale pour 2009).

Une des grandes réussites de la Loi Fillon est la « réconciliation » entre les régimes de base gérés par

répartition et les régimes supplémentaires gérés en capitalisation. La création du GIP info retraite va sans nul doute accroître la prise de conscience des salariés et des employeurs de la nécessité de compléter les régimes de base par une épargne individuelle ou collective. Après une longue période de mise en place, 2007 à vu la première campagne d'information lancée par le GIP (limitée à deux promotions 1949 et 1957), ces campagnes vont s'intensifier puisque qu'en 2008 le GIP informera 4 promotions sur leur droits ou carrières cotisées (1950, 1951, 1958, 1963).

Coté épargne retraite supplémentaire la loi Fillon a créé 3 produits : le PERP en épargne individuelle, et le PERCO et le PERE pour l'épargne retraite d'entreprise. Malheureusement, ces trois produits n'ont pas tous connu le même succès. Le PERCO, par sa simplicité et sa complémentarité au PEE, a le vent en poupe, après un période de « gestation » un peu longue. Ce n'est pas le cas pour le PERP et le PERE, jugés parfois trop contraignants. Une simplification réglementaire pourrait peut être faciliter leur développement.

## ÉPARGNE SALARIALE : *Les réformes passées et à venir*

### ✓ *Réformes passées*

La loi de modernisation de l'économie (04 août 2008) rend obligatoire à terme une offre de fonds 'solidaires' dans les PEE à l'instar des PERCO depuis 2001.

Effectif dès le 01/12/08 pour les nouveaux règlements de PEE déposés à compter cette date, les autres PEE devront s'y conformer d'ici au 01/01/10.

La définition des entreprises solidaires est également aménagée : il s'agit des sociétés non cotées sur un marché réglementé, qui :

- soit emploient des salariés dans le cadre de contrats aidés ou en situation d'insertion professionnelle,

- soit s'il s'agit d'associations, coopératives, mutuelles institutions ou de sociétés dont les dirigeants sont élus, et dont les rémunérations des collaborateurs n'excèdent pas un multiple du SMIC.

### ✓ *Réformes à venir*

Le projet de loi en faveur des revenus du travail prévoit en l'état plusieurs aménagements à l'épargne salariale (ci-dessous). Citons également le nouveau 'forfait social' de 2% à la charge des entreprises (qui relève de la loi de Financement de la Sécurité Sociale pour 2009).

### ✓ *Intéressement*

- L'incitation à mettre en œuvre de tels accords puisque les sommes qui en sont issues ouvrent droit à crédit d'impôt (20%) pour l'entreprise. En cas d'accord préexistant, et sous condition d'avenant spécifique, l'excédent d'Intéressement d'une année sur la moyenne des trois années précédentes sert de base à ce crédit d'impôt ;
- sous certaines conditions liées à la mise en œuvre où la modification d'un accord d'Intéressement d'ici au 30/06/09, une prime exceptionnelle et nette de charges sociales, mais plafonnées à 1.500 € pourra être distribuée aux salariés – elle rentre également dans la base du crédit d'impôt de 20% ;
- il sera dorénavant possible de mettre en place un Intéressement au niveau d'une branche, d'autre part l'accord d'intéressement d'entreprise peut être tacitement reconduit (**S&F** : *l'utilité de ces mesures est contestable !*) ;
- Intéressement et PEE pourront profiter aux chefs et dirigeants, et à leurs conjoints, dans les entreprises de 1 à 250 salariés.

### ✓ *Participation*

La possibilité pour le bénéficiaire de la Participation d'en demander le paiement partiel ou total, à l'instar du

régime de l'Intéressement. En cas de RSP dérogatoire, l'excédent éventuel par rapport à la formule légale peut ne pas être proposé au paiement immédiat ;

- la durée de blocage du régime d'autorité de la Participation est ramenée de 8 à 5 ans ;
- les chefs d'entreprise et leur conjoint pourront bénéficier de la Participation pour les entreprises de moins de 50 salariés ;
- dans les entreprises de moins de 251 personnes, l'excédent lié à une formule dérogatoire de Participation par rapport à la formule légale pourra également profiter aux chefs d'entreprise et à leur conjoint ;
- la Participation versée au PEE devient abondable par l'entreprise (**S&F** : *mauvais coup pour le PERCO*).

**TRANSFERTS** : les dispositions quant aux transferts entre dispositifs, qui avaient disparues lors de la recodification du code du travail, y sont réintroduites.

**ABONDEMENT** : un abondement de 'fidélité' peut être versé lorsqu'un porteur s'engage sur une nouvelle durée de blocage de 5 ans et plus, au terme de la première.

**PERCO** : l'adhésion des salariés par défaut deviendrait possible, sauf renonciation de leur part. Le PERCO pourra, sous condition, être mis en place unilatéralement par l'employeur. L'obligation de le négocier est ramenée de 5 à 3 ans à partir de la mise en place d'un PEE. Enfin, un abondement d'amorçage – hors versement du porteur – est prévisible.

**STOCK OPTIONS & AGA** : l'attribution de stock-options et d'actions gratuites aux dirigeants de sociétés cotées sera conditionnée à leur extension aux salariés ou à la mise en place d'un dispositif collectif (Intéressement, Participation).

## ÉPARGNE SALARIALE : *Le nouveau CET*

La loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail modifie le CET :

- les sources d'alimentation ne sont plus listées, seules les 4 premières semaines de congés payés légaux demeurent exclues ;
- l'utilisation sous forme de complément de rémunération est généralisé puisque tout salarié peut, nonobstant toute autre clause du CET, demander que lui soient versées les droits affectés à cette fin : il suffit de l'accord de l'employeur (**S&F** : *ce mode est donc traité de gré à gré !*). Seuls demeurent exclus les droits acquis en contrepartie de la 5ème semaine de congés payés légaux ;
- Les droits propres affectés par le salarié dans le CET (donc à l'exclusion de l'abondement éventuel de l'employeur) sont exonérés de charges sociales et d'impôt, sous condition, et dans la limite de 10 jours par an, lorsqu'ils sont transférés sur un PERE ou un PERCO ;
- Le principe du plafond de droits de 2 PASS est maintenu, et l'entreprise doit mettre en place avant le 08/02/09 un système de garantie pour les excédents éventuels. En l'absence de ce système, et dans l'attente d'un dispositif rendu obligatoire par décret (**S&F** : *à venir*), l'intégralité des droits doit être réglée au salarié ;
- En cas de départ de l'entreprise et à défaut de se faire payer les droits acquis dans le CET, le salarié peut en demander la consignation auprès d'un tiers, sous réserve de l'accord de son employeur.

## RETRAITE : *La fin prochaine des Institutions de Retraite Supplémentaire*

Les institutions de retraite supplémentaire ont, conformément à l'article 116 de la loi Fillon du 21 août

2003 portant réforme des retraites, jusqu'au 31 décembre 2008 pour se transformer.

Les décrets du 26 décembre 2007 ainsi que l'arrêté du 25 juillet 2008 ont permis de préciser les conditions de transformation de ces caisses de retraite en institution de prévoyance (IP), en organisme de gestion administrative (IGRS) ou en vue de leur dissolution par l'autorité de contrôle des assurances et des mutuelles (ACAM).

L'année 2008 est ainsi marquée par de nombreux appels au marché de l'assurance afin de transférer les engagements de retraite de ces institutions de retraite supplémentaire vers des organismes assureurs habilités à cet effet. Plusieurs milliards d'euros d'engagements sont concernés par ces transferts ce qui va augmenter de manière substantielle le chiffre d'affaires annuel du marché de la retraite collective constaté au cours de ces dernières années (environ 6 milliards d'euros).

Ainsi, à l'issue de nombreuses discussions entre partenaires sociaux des entreprises concernés par cette réforme, les transferts d'engagements permettent, dans la majorité des cas, aux entreprises adhérentes de l'IRS d'externaliser les risques financiers et d'assurance auprès d'opérateurs tiers. Une attention particulière devra toutefois être apportée à la mise en place ainsi qu'au suivi de ces nouveaux contrats d'assurance au cours de l'année 2009 pour valider la conformité de la pratique avec les accords collectifs conclus au sein des entreprises pratiques ainsi que des comptes des organismes d'assurance sélectionnés.

Les facultés de financement des engagements de retraite portés par les IRS sont notamment conditionnées par les possibilités d'exonérations de charges sociales les contributions qui seraient réalisés par les entreprises adhérentes des IRS avant la transformation des institutions de retraite supplémentaire. Une circulaire, rédigée par la Direction de la Sécurité Sociale, devrait paraître dans les prochaines semaines pour préciser les possibilités en la matière.

Enfin, au regard des 80 institutions de retraite supplémentaire recensées par l'autorité de contrôle au 31 décembre 2007, il apparaît que la grande majorité des dossiers de transformation sont aujourd'hui encore en instruction par l'autorité de contrôle et que l'échéance du 31 décembre 2008 sera par conséquent loin d'être une sinécure pour les différents acteurs en présence (ACAM, IRS, organismes assureurs, entreprises, partenaires sociaux).

## PRÉVOYANCE : *La fin prochaine des régimes facultatifs*

Les régimes facultatifs de prévoyance collective complémentaire d'entreprise instaurés avant le 1er janvier 2005, modifiés dans le cadre de la loi Fillon d'août 2003, bénéficient d'une période transitoire d'exonération sociale et de déductibilité fiscale conditionnelles, dont le terme, déjà reporté du 30 juin 2008, arrive à échéance le 31 décembre 2008.

S'ils ne sont pas mis en conformité d'ici à cette dernière date, les contributions à ces régimes facultatifs seront assujetties dès le premier euro aux cotisations de sécurité sociale et devront être intégrées dans l'assiette de l'impôt sur le revenu des salariés.

Cette mise en conformité revient à les transformer en régimes obligatoires à cotisations définies et à respecter les points suivants :

- formalisation de la mise en place : par accord collectif, référendum (approuvé à la majorité simple) ou décision unilatérale. Dans le dernier cas, la preuve de la remise d'un écrit à chaque salarié doit être conservée. Il en va de même si le régime résulte d'un usage ;
- bénéficiaires : ils doivent couvrir une ou des catégories objectives de collaborateurs, tels retenues pour l'application du droit du travail ou s'inspirant d'usages ou d'accords collectifs en vigueur dans la profession. Bien que la définition



de catégorie objective retenue puisse être contestable, deux principes doivent être respectés :

- pas de caractère discriminatoire (sexe, âge, durée ou nature du contrat de travail, ..) et pas d'individualisation des droits. Toutefois, il est encore possible de retenir une condition d'ancienneté mais qui ne doit pas excéder 12 mois ;
- caractère obligatoire du régime pour tous les salariés de la catégorie, sauf en ce qui concerne les CDD, bénéficiaires de la CMU ou employés multiples déjà couverts, et sous réserve que le régime prévoit ces exclusions. De plus les salariés, s'ils en ont manifesté le choix lors de la mise en place ou de la mise en conformité, peuvent décider de s'exclure du régime, sans remise en cause de son caractère obligatoire. Idem pour ceux qui bénéficient d'une couverture famille obligatoire de leur conjoint, et sous réserve que le régime le prévoit. Enfin, en matière de santé, les contrats doivent être 'responsables'.

Ainsi mis en conformité, ces régimes permettent de bénéficier des enveloppes plafonnées d'exonération sociale des contributions patronales et de déductibilité fiscale pour le salarié.

**Note S&F :** Toutefois, ni le dépassement des ces enveloppes, ni la non déductibilité fiscale, ni l'assujettissement social ne sont les seuls éléments à examiner : l'optimisation des garanties est un autre débat. Ces règles sont principalement définies dans deux circulaires DSS de 2005 et 2006. Mais attention, à l'heure où nous publions cette lettre d'information, une nouvelle circulaire est en cours de préparation.

## PRÉVOYANCE – SANTE : *Chômage et portabilité des droits prévoyance et frais de santé*

L'accord national interprofessionnel (ANI) du 11 janvier 2008 prévoit les dispositions suivantes visant

à accorder un maintien des garanties prévoyance et frais de santé après le départ de l'entreprise :

Ainsi, l'article 14 de l'ANI ouvre l'accès à certains droits à protection sociale pour les bénéficiaires d'allocations chômage : « Pour garantir le maintien de l'accès à certains droits liés au contrat travail, en cas de rupture de celui-ci (non consécutive à une faute lourde) ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage. Un mécanisme de portabilité est, dès à présent, mis en place pour éviter une rupture de tout ou partie de leur bénéfice entre le moment où il est mis fin au contrat de travail du salarié et celui où il reprend un autre emploi et acquiert de nouveaux droits. A cet effet, il est convenu que les intéressés garderont le bénéfice des garanties des couvertures complémentaires santé et prévoyance appliquées dans leur ancienne entreprise pendant leur période de chômage et pour une durée maximum égale à 1/3 de la durée de leur droit à indemnisation, sans pouvoir être inférieur à 3 mois. Le financement du maintien de ces garanties est assuré conjointement par l'ancien employeur et l'ancien salarié dans les mêmes proportions qu'antérieurement ou par un système de mutualisation défini par accord collectif. »

En d'autres termes, les anciens salariés des entreprises conserveront pendant une période d'au minimum 3 mois leurs garanties prévoyance et frais de santé, s'agissant des départs de l'entreprise avec ouverture de droits au chômage. Compte tenu de l'arrêté d'application publié au JO en date du 25 juillet 2008, ces dispositions s'appliqueront à toutes les entreprises à partir du 25 janvier 2009 au plus tard.

Ces nouvelles dispositions ne sont pas sans conséquence pour les responsables des ressources humaines et des responsables financiers des entreprises. En cas de financement conjoint (et donc employeur) du maintien de ces garanties après le départ de l'entreprise, le nouvel engagement devrait, au regard de la norme comptable internationale IAS 19 relative aux avantages au personnel, être provisionné par les entreprises

au-delà des autres engagements liés aux indemnités de fin de carrière, à la retraite ou à la prévoyance d'entreprise.

En cas de mutualisation du financement défini par accord collectif, une transposition de ces nouvelles dispositions devra être prévue dans les contrats d'assurance (prévoyance et frais de santé) pour évaluer les hausses de tarif à prévoir au titre de ces garanties supplémentaires accordées aux anciens salariés de l'entreprise et préciser le niveau de mutualisation entre les actifs et les retraités.

## SANTÉ :

### *La couverture des anciens salariés*

Arrêt de la Cour de Cassation du 7 février 2008 interprète de manière restrictive les obligations faites aux contrats d'assurance collective de maintenir la couverture frais de santé des anciens salariés (article 4 de la Loi Evin du 31 décembre 1989).

Cet arrêt indique que les organismes d'assurance doivent offrir, aux anciens salariés qui en font la demande dans les 6 mois suivant leur départ, une couverture santé identique à celle en vigueur pour les actifs.

Même si l'arrêt n'est pas encore pleinement applicable, les entreprises et leurs assureurs doivent échanger à court terme et être vigilants quant aux conséquences juridiques, techniques et financières d'une telle décision.

Les échanges permettront de mettre à plat les dispositifs en vigueur pour les anciens salariés. Ils devraient également fournir l'occasion de revisiter les engagements pris envers les retraités et de statuer sur l'obligation éventuelle de constitution d'une provision au titre de la norme IAS19.

## RETRAITE ET PRÉVOYANCE : *La fin prochaine de la période transitoire en Fiscalité*

### Rappel :

**31/12/2008 = Fin du régime transitoire – Plafonds fiscaux  
et sociaux en vigueur**

Plafonds fiscaux	
Retraite	Prévoyance
<p><u>Pour l'entreprise :</u> part patronale des cotisations = charge déductible de l'IS</p> <p><u>Pour le salarié :</u> cotisations patronales et salariales déductibles du revenu imposable dans la limite suivante : <b>8% de RAB</b> (Rémunération Annuelle Brute) Maximum : 8% de 8 PASS</p>	<p><u>Pour l'entreprise :</u> part patronale des cotisations = charge déductible de l'IS</p> <p><u>Pour le salarié :</u> cotisations patronales et salariales déductibles du revenu imposable dans la limite suivante : <b>7% du PASS + 3% RAB</b> Maximum : 3% de 8 PASS</p>

Plafonds sociaux	
Retraite	Prévoyance
<p>Régimes à Cotisations définies (dits 'art. 83' et PERE) Exonération de cotisations sociales du financement patronal dans la limite suivante : Montant le plus élevé entre 5% du PASS et <b>5% de la rémunération soumise à cotisations sociales</b> maximum de 5% de 5 PASS L'abondement de l'employeur à un PERCO s'impute sur cette limite.</p> <p>Régimes à Prestations définies (dits 'art. 39') contribution spécifique au FSV : Selon le choix de l'entreprise : 6% des primes ou 8% des rentes (partie &gt; 1/3 PASS)</p>	<p><b>6% du PASS + 1,5% Rém. annuelle soumise à cotisations,</b> déduction faite des cotisations complémentaires soumises à cotisations SS Dans la limite de 12% du PASS</p>

## ***Régimes Prévoyance et Frais de Santé :***

### ***Les questions à se poser avant de réformer ou de faire évoluer les tarifs***

Des **redressements tarifaires** sont annoncés par les organismes d'assurances sur les risques Prévoyance Lourde (Décès, Arrêt de Travail) et Frais de Santé.

L'ampleur des hausses envisagées, dans le contexte actuel de ***réforme des régimes de base et d'incertitude jurisprudentielle sur le sort des anciens salariés***, mérite que les entreprises s'arrêtent quelques instants sur leurs contrats Prévoyance / Frais de Santé afin d'analyser ***en toute objectivité et avec la plus grande pertinence les résultats des régimes***.

***Voici les questions à se poser en priorité :***

#### ***L'information disponible***

- ✓ L'information prévue par la réglementation (rapport loi Evin) est communiquée à temps et avec les éléments requis (cotisations, prestations, provisions, revenus financiers, résultats de réassurance, commissions versées aux apporteurs) ?
- ✓ Un « reporting » détaillé complémentaires est délivré par l'assureur pour bien comprendre les résultats des régimes Prévoyance et Frais de Santé ?
- ✓ L'entreprise dispose-t-elle d'une vision prospective à court et moyen terme de l'évolution du budget consacré aux couvertures Prévoyance et Frais de Santé ?

#### ***Les garanties***

- ✓ Depuis combien de temps les garanties n'ont-elles pas été modifiées ?
- ✓ Sont-elles toujours adaptées aux besoins des salariés ?
- ✓ N'est-il pas possible de dégager de nouveaux budgets par de simples évolutions des garanties ?

#### ***Les intervenants***

- ✓ L'entreprise a-t-elle bien identifié les intervenants au contrat et leur rôle (assureur, gestionnaire, intermédiaire d'assurance, commission de gestion paritaire, conseils externes) ?
- ✓ Connaît-elle précisément le niveau et les modalités de rémunération de chacun de ces intervenants et possibilités d'évolution de ces rémunérations ?



### *Les provisions constituées par l'assureur*

- ✓ Les provisions sont-elles évaluées à leur « juste niveau » ?
- ✓ Le mode de détermination des provisions est-il contractualisé ?
- ✓ L'entreprise est-elle bien informée sur la nature des provisions constituées par l'assureur, sur les modalités de calcul de ces provisions<sup>(1)</sup> et sur leur impact sur les demandes de redressement tarifaire ?
- ✓ Le lien est-il fait entre les provisions constituées sur les contrats d'assurance et les provisions comptables que l'entreprise doit enregistrer dans ses comptes au titre de la norme internationale IAS 19 ?
- ✓ Les provisions sont-elles auditées régulièrement par un intervenant externe ?

### *La sinistralité Incapacité/Invalidité*

- ✓ L'entreprise maîtrise-t-elle le nombre d'arrêts de travail ?
- ✓ Combien coûtent effectivement l'incapacité et l'invalidité (contrat d'assurance et auto assurance au titre de l'absentéisme de courte durée) ?
- ✓ Des solutions efficaces d'aide des salariés sont-elles en place dans l'entreprise ?

### *La consommation Frais de Santé*

- ✓ La consommation propre à l'entreprise évolue-t-elle aussi vite que la consommation médicale totale (CMT) ou que la consommation constatée sur les autres entreprises assurées par l'organisme d'assurance ?
- ✓ Si oui :
  - Quelles sont les groupes d'actes responsables de la hausse ?
  - Quelles sont les raisons de la hausse (fréquence de consommation, évolution du coût moyen, ...) ?
  - Est-il possible d'infléchir les tendances par des évolutions adaptées des garanties ?

Quelles sont les solutions apportées en termes de couverture des populations périphériques (retraités notamment) ?

### *La participation aux bénéfices*

- ✓ L'entreprise bénéficie-t-elle d'une participation aux bénéfices futurs sur les contrats ?

<sup>(1)</sup> Des provisions sont constituées soit au titre des sinistres non encore connus (déclarations tardives) soit au titre des sinistres connus mais dont le règlement s'étale sur plusieurs années (rentes versées suite à un décès ou à une invalidité par exemple).

- ✓ Si oui, est-elle calculée sur des bases contractuelles qui ne laissent aucune place à l'interprétation et le résultat déterminé correspond-il vraiment au résultat réalisé par l'assureur ?
- ✓ Si non, ne conviendrait-il pas d'en prévoir une ?

### ***Les résultats futurs des contrats***

- ✓ Quelles sont les perspectives de résultats futurs ?
- ✓ L'assureur propose-t-il à l'entreprise une analyse des résultats techniques (l'écart entre les primes et la charge des sinistres) et des résultats financiers (la performance des actifs financiers détenus par l'assureur au titre des provisions constituées) futurs ?

### ***La gestion***

- ✓ Les délais de règlement des prestations sont-ils corrects ?
- ✓ Les prestations de gestion de l'organisme assureur sont-elles de bonne qualité ? sont-elles bien perçues par les salariés ?

### ***La résiliation du contrat***

- ✓ Que deviendraient les provisions (et les éventuels boni qu'elles peuvent contenir) en cas de résiliation des contrats ?
- ✓ Qui prendrait en charge le coût (élevé) de la poursuite de la revalorisation des rentes en cours de service en cas de résiliation du contrat de prévoyance.