



WillisTowersWatson 

Numéro 3 – 2021

360°Prévoyance

Couverture des risques du point de vue des assurés





360°Prévoyance

Couverture des risques du
point de vue des assurés

Table des matières

Editorial	4
Point de vue.....	5
Les prestations doivent avoir un impact – pour tous, toujours et partout.....	5
La sécurité financière : un aspect important du bien-être.....	8
La gestion de la santé en entreprise : un moyen efficace d'éviter les risques d'invalidité	12
Mise en œuvre d'une bonne couverture des risques pour l'avenir	15
Résultats de l'étude de benchmarking du SLI 2021	16
Actuariat et comptabilité	18
Développement des cas d'invalidité et de décès.....	19
Droit et réglementation.....	21
Couverture du risque en cas de décès : schémas possibles	21
Nouveautés et tendances	24

Éditorial

La pandémie est venue bouleverser nos perspectives à bien des égards. Le bien-être physique, psychique et financier a pris davantage d'importance. Des études ont montré que les salariés sont plus concentrés lorsqu'ils n'ont pas de soucis financiers. Cette sécurité financière comporte au moins trois facettes : premièrement, il est important d'avoir de solides connaissances de base sur les sujets financiers du quotidien, opérations bancaires, crédits et placements ; deuxièmement, il faut une prévoyance vieillesse convenable et enfin, disposer d'une bonne couverture des risques.

Il est intéressant de noter que les employeurs et les institutions de prévoyance jouent un rôle clé dans le domaine complexe de la sécurité financière. En effet, les autres sources d'information, telles que les banques ou les assurances, ont souvent des intérêts commerciaux liés à leurs produits, alors que pour l'employeur et son institution de prévoyance, le bien-être des employés prime. Dès lors, les employeurs organisent fréquemment des séances d'information sur des sujets financiers. Dans de nombreux pays, ils abordent, en plus de la couverture des risques et de la prévoyance vieillesse, des thématiques financières d'ordre général.

Dans ce numéro de 360° Prévoyance | Magazine, nous aimerions mettre l'accent sur la couverture des risques pour les employés proches de l'âge de la retraite. Les risques et besoins financiers à couvrir sont différents à chaque étape de la vie. Au terme de la formation professionnelle, dans le cadre du planning familial et de grands projets financiers comme l'acquisition d'un bien immobilier, ce ne sont souvent pas tant les cotisations d'épargne versées à l'institution de prévoyance qui priment mais la couverture financière en cas d'invalidité ou de décès. Les solutions de prévoyance attrayantes tiennent donc compte de ces exigences en offrant aux personnes assurées des possibilités de choisir. Dans ce numéro, nous vous présentons les tendances actuelles du marché, ainsi que des exemples de bonnes pratiques et de stratégies innovantes en matière de couverture des risques et de sécurité financière dont vous pourrez vous inspirer.

Bonne lecture !

Stephan Wildner
Country Head Switzerland



À l'écoute

Les prestations doivent avoir un impact – pour tous, toujours et partout

Les nouvelles formes de travail requièrent davantage de flexibilité et d'individualisation

La flexibilité des prestations est un sujet désormais incontournable pour les employeurs prévoyants. Il convient d'accorder une priorité élevée à cette question dans la stratégie et la conception du portefeuille de ces prestations. Depuis longtemps, il ne s'agit plus seulement de couvrir une situation (financière) urgente.

Les responsables RH savent qu'il convient de revoir périodiquement les stratégies en la matière et de les adapter dans certains cas – cela a rarement été plus manifeste qu'aujourd'hui. La pandémie de coronavirus et l'évolution du monde du travail ont encore exacerbé l'importance d'un recentrage stratégique sur une plus grande flexibilité et un plus large choix dans la gamme des prestations pour les employés.

La dernière Benefit Trends Survey 2021 de Willis Towers Watson montre que cette tendance est déjà marquée : au cours de ces deux prochaines années, c'est au sujet Employee Experience que les employeurs accorderont la plus grande place dans le processus de transformation des prestations.

Pour 72 % des entreprises interrogées en Suisse, Employee Experience est d'une importance capitale et une priorité dans l'agenda. Dans ce domaine, outre le bien-être, la communication, la compréhension de la valeur des prestations, la flexibilité et le choix sont les sujets clés du côté des employés.

Pour l'employeur, accroître la flexibilité et le choix des prestations supplémentaires pour ses employés décroche la deuxième place au palmarès de ses objectifs stratégiques. Pour 50 % des entreprises, le sujet gagnera en importance au cours des deux prochaines années. Sur la liste des priorités, il suit immédiatement le principal objectif stratégique dans ce domaine, que les entreprises voient comme étant l'intégration du bien-être des employés (52%). Pour 48 % des responsables, il sera désormais essentiel d'améliorer la communication relative aux prestations supplémentaires des employés.

Fig. 1: Benefit Transformation – les deux prochaines années

	 Portefeuille des prestations	 Employee Experience	 Financement	 Administration & opérations	 Analytics, insights & reporting
Focus	53%	72%	36%	47%	48%
Priorités	Bien-être émotionnel	Perception des prestations	Coût de la prévoyance vieillesse	Simplification des processus internes	Compréhension des besoins des collaborateurs
	Bien-être physique	Compréhension par les employés du coût et de la valeur	Coût de la santé	Automatisation / modernisation de la technologie	Benchmarking des programmes de prestations
Mesures	Soutien de la santé psychique	Campagnes de formation	Gestion des coûts de la santé	Évaluation des processus internes	Prévisions concernant les coûts et les risques
	Flexibilité et choix	Point de contact central virtuel	Partage des coûts	Évaluation des partenaires	Lien entre santé physique et financière
	Prestations facultatives, ristournes, rabais	Formations pour les managers	Optimisation des solutions d'assurance	Révision des conventions de collaboration	Approche retour sur investissement

Source : 2021 Benefit Trends Survey, Suisse

Compte tenu de la pénurie persistante de personnel qualifié, proposer des prestations adaptées aux besoins et utiliser les bons outils RH joue un rôle important pour attirer et retenir les employés. Partie intégrante de la rémunération, les prestations constituent un levier hautement personnalisable. Les prestations ne remplissent toutefois leur but que si elles répondent aux besoins des collaborateurs. L'hétérogénéité croissante du personnel nécessite des solutions sur mesure.

Prestations : se conformer aux besoins spécifiques des employés est primordial

La bonne compréhension des désirs et besoins des employés et les enseignements que les employeurs en tirent sont fondamentaux pour l'analyse de leur portefeuille de prestations. 66 % des entreprises considèrent comme une priorité absolue de s'en inspirer pour choisir ces prestations supplémentaires. Les besoins du personnel sont donc cruciaux pour transformer l'offre dans ce domaine, suivis par le benchmarking des prestations existantes par rapport

au marché et à la concurrence (57 %) et la mesure de l'efficacité des programmes de prestations (33 %).

Comme le laisse entendre l'enquête, les entreprises sont parfaitement conscientes de l'importance d'une offre flexible et adaptée aux besoins des employés. Elles cherchent à se démarquer des offres des autres employeurs en améliorant leur programme de prestations. En effet, plus de la moitié des entreprises (60 %) estiment qu'elles se situent au même niveau que les autres employeurs en termes de flexibilité et de diversité. Seules 4 % d'entre elles estiment qu'elles font mieux que les autres. Un bon tiers (35 %) pense être en retard sur le marché dans ce domaine.

De nombreux employés peuvent donc espérer obtenir des prestations supplémentaires intéressantes lorsque les prestations amorceront un changement radical au cours des deux prochaines années. Ils bénéficieront en premier lieu d'une gamme de prestations plus large, qui leur offrira des choix flexibles en fonction de leurs besoins et de leur situation. C'est dans ce domaine que les employeurs

veulent mettre l'accent en vue d'apporter les changements qui obéissent aux objectifs stratégiques décrits plus haut. 54 % des entreprises y voient une future tendance. Quant aux améliorations apportées dans le domaine du bien-être des employés, elles sont peut-être plus en vogue encore. 60 % des employeurs souhaitent adapter leur portefeuille de prestations pour soutenir la santé psychique de leurs employés, mais 49 % voient aussi un potentiel au niveau de la santé physique, en proposant des prestations supplémentaires adéquates les incitant à adopter un mode de vie sain. En effet, l'influence positive d'une bonne forme physique sur le mental n'est plus à démontrer.



Les responsables RH savent qu'il convient de revoir périodiquement les stratégies en la matière et de les adapter dans certains cas.

Les programmes de prestations étendus et flexibles se sont toujours avérés utiles. Les employeurs qui souhaitent rester en bonne place dans la compétition pour attirer et fidéliser les employés se doivent d'être flexibles, a fortiori durant la période de transition que nous vivons. L'évolution du monde du travail exige que les employés fassent preuve d'agilité et de capacité d'adaptation. Il en va de même, voire davantage, pour les employeurs et les responsables RH.

Bien que plusieurs études montrent une forte corrélation entre stabilité financière et santé psychique (les collaborateurs qui n'ont pas à s'inquiéter de leur sécurité financière et qui ont un accès aisé et direct à un soutien professionnel en cas de coup dur sont plus impliqués, loyaux et productifs), seuls 8 % des employeurs jugent actuellement nécessaire de prendre des mesures dans ce domaine. Il existe donc encore un potentiel inexploité en matière de bien-être financier. Nous observons en l'occurrence des barrières culturelles qu'il conviendra d'abord de lever. Dans les pays anglo-saxons, par exemple, la question est davantage abordée.

Gros plan sur l'amélioration des connaissances et l'appréciation des prestations chez les employés

Pour atteindre leurs objectifs stratégiques et passer à des programmes de prestations hautement personnalisées, les employeurs accordent la priorité absolue à l'amélioration de l'appréciation interne et externe des avantages collaborateurs offerts dans leur pilotage tactique. Cela se reflète dans les réponses de près des trois quarts des participants à l'enquête (71 %). La perception et l'expérience se révèlent en effet décisives en termes d'impact : les employés doivent pouvoir connaître les prestations et en faire l'expérience. C'est dans l'intérêt même des employeurs, car la perception du programme de prestations améliore en général le bien-être des employés et contribue à les fidéliser.

Les résultats de l'étude le soulignent : pour réaliser leurs objectifs tactiques, la moitié des entreprises (48 %) ont choisi de consacrer les deux prochaines années à faire mieux comprendre à leurs employés les coûts des prestations qui sous-tendent leurs prestations. Cela permettra aux employés de reconnaître la valeur des programmes des prestations et de mieux évaluer leur importance par rapport à leur rémunération globale. Pour un tiers des entreprises (33 %), cela se traduit par la mise en place et l'amélioration de solutions de libre-service (portails en ligne, portails de paiement) pour les employés.

À propos de l'étude

Du 10 mai au 16 juin 2021, Willis Towers Watson a interrogé plus de 3600 entreprises dans 88 pays regroupant plus de 14 millions de collaborateurs. En Suisse, 58 entreprises employant près de 123 000 personnes ont pris part à cette enquête. Le rapport de l'enquête est disponible sur demande auprès de Willis Towers Watson

Reto Ebnöther
Head of Health & Benefits Switzerland
reto.ebnoether@willistowerswatson.com
+ 41 44 804 20 55



La sécurité financière : un aspect important du bien-être

Tout le monde aime se savoir en bonne santé, ainsi que ses proches. Depuis le début de la pandémie de Covid-19, la question du bien-être a également gagné en importance pour les employeurs. C'est ce que confirment les résultats de l'étude menée par Willis Towers Watson au printemps 2021.

L'enquête diagnostique sur le bien-être en Suisse ne montre pas seulement que la question du bien-être a pris de l'importance dans la liste des priorités des employeurs, mais aussi que la Suisse est en retard dans ce domaine. Aussi, bien que de nombreux employeurs proposent déjà à ce jour des programmes et des initiatives distincts en matière de bien-être, l'absence d'approche stratégique est frappante à plus d'un titre.

Une partie intégrante des avantages dont bénéficient les collaborateurs qu'il convient en premier lieu d'adapter, sont les programmes de bien-être aux différents besoins et segments d'employés dont les offres doivent être promues en conséquence. Un autre aspect clé est un environnement de

travail stimulant sur le plan physique et technologique, ainsi que l'implication des collaborateurs dans la conception des offres. Il est clair que les employés veulent être entendus. De plus en plus d'employeurs le reconnaissent et donnent la parole à leurs collaborateurs, par le biais de sondages ou de groupe de discussion virtuels par exemple. Cela permet de s'assurer que les programmes répondent à leurs besoins spécifiques. Ces facteurs, au même titre qu'une culture d'entreprise saine, permettent non seulement une meilleure utilisation des programmes de soutien, mais aussi d'obtenir les effets positifs escomptés, notamment la réduction de l'absentéisme ou une motivation accrue des employés.

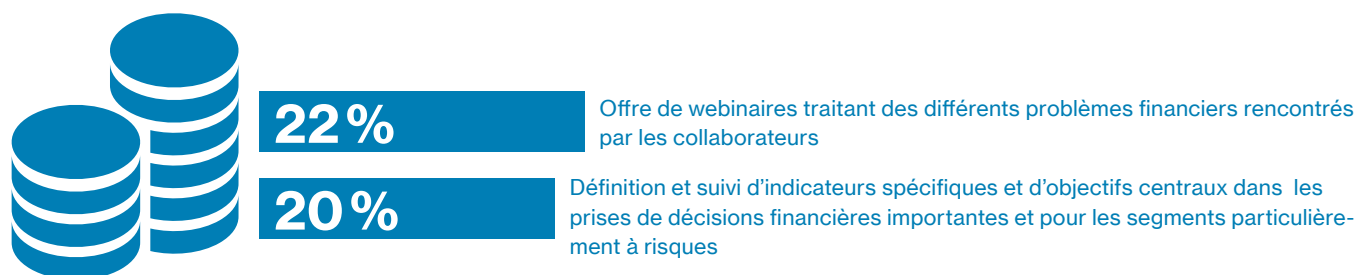
A la suite d'initiatives classiques qui mettent en avant le bien-être physique des collaborateurs (par ex. par le biais de l'ergonomie et de journées santé), il est absolument nécessaire d'y joindre une approche holistique. Outre le bien-être physique des employés, le confort émotionnel, social et financier doit aussi être pris en considération.

Fig. 1: Dimensions privilégiées du bien-être pour les trois prochaines années



Note : les pourcentages indiquent « Important » ou « Très important ».
Source : enquête diagnostique 2021 sur le bien-être, Suisse

Fig. 2: Les deux priorités principales



Note : les pourcentages comprennent les mentions « Planification pour 2021 » et « Envisagé pour 2022 ou 2023 »
 Source : enquête diagnostique 2021 sur le bien-être, Suisse

Tout le monde aime se savoir en bonne santé, ainsi que ses proches.

Au cours des trois prochaines années, il faut s'attendre à une forte augmentation des offres liées au bien-être émotionnel, physique et social.

Même si en Suisse, les collaborateurs sont bien couverts par le système d'assurances sociales en comparaison internationale, la composante financière ne doit pas pour autant être laissée de côté.

Pour l'ensemble des aspects du bien-être, chaque employé se situe à un niveau spécifique en fonction de son âge ou d'autres circonstances individuelles. Aussi certains auront-ils besoin de soutien pour évaluer et gérer leurs obligations financières, tandis que d'autres auront un temps d'avance et besoin de conseils sur la meilleure façon d'atteindre leurs objectifs financiers et de surmonter un choc financier en cas d'urgence.

Pour accompagner leurs collaborateurs vers la sécurité financière idéale, les employeurs peuvent utiliser différents outils, qu'il s'agisse de conseils financiers individuels en cas de besoin ou d'aide proactive en matière de prévoyance vieillesse.

Selon les employeurs suisses, la tendance pour les trois prochaines années est aux webinaires offrant des informations sur un large éventail de sujets financiers.

De plus, il convient de prêter plus d'attention à l'utilisation d'indicateurs spécifiques et d'objectifs centraux dans les prises de décisions financières importantes et pour les segments particulièrement à risques.

La pratique montre que les collaborateurs ont surtout besoin de soutien dans les « moments qui comptent », notamment au moment d'acquérir un logement, de fonder une famille, de se marier ou de divorcer, mais encore lors d'une maladie grave ou du décès d'un proche.

Même si la question de la prévoyance vieillesse concerne tous les employés, ce n'est souvent qu'avec l'âge qu'elle prend de l'importance. Du point de vue de l'employeur, il convient de parler de manière proactive des plans de prévoyance et de leur importance et ainsi combler dès que possible d'éventuels manques de connaissances de ses employés.

Les résultats de l'enquête sur les avantages en temps de Covid-19 menée en 2020 par Willis Towers Watson montrent que les employeurs vont à l'avenir mettre davantage l'accent sur l'amélioration des outils et du matériel de formation. Il s'agit principalement d'informer préventivement les employés sur le risque de recul des marchés boursiers et de son impact sur la prévoyance et de proposer des aides à la décision pour ceux qui approchent de la retraite.

En pratique, on constate une évolution des besoins en fonction de la classe d'âge. Alors que les jeunes générations apprécient principalement les informations générales sur le système de prévoyance étatique et ses utilisations possibles, les personnes qui en sont à planifier leur retraite ont besoin de données plus concrètes sur les prestations de vieillesse escomptées et les possibilités de les influencer positivement. Les employeurs ont tout intérêt à commencer à sensibiliser leurs collaborateurs sur les questions de prévoyance le plus tôt possible en les informant sur des sujets comme la relation entre la rémunération propre, les cotisations d'épargne réglementaires et volontaires et les prestations de vieillesse qui en résulte.

Fig. 3: Les priorités des prochaines années concernant la prévoyance vieillesse



Note : les mentions « Non applicable » et « Pas sûr » ont été exclues.
Source : enquête 2020 sur les avantages en temps de Covid-19, Suisse

De nombreux responsables diront probablement : « Nous fournissons déjà ces informations à nos collaborateurs ». Le défi de ces prochaines années consistera toutefois à compléter les informations diffusées au personnel dans son ensemble par des offres adaptées aux besoins de chaque collaborateur en fonction de sa situation financière. Ces informations sont efficaces si les employés comprennent leur champ d'action, les choix qui s'offrent à eux et les incidences financières qui s'y rattachent.

Ce n'est pas un hasard si la communication et les formations sur les questions de prévoyance sont aujourd'hui qualifiées de programmes de bien-être financier. Les études montrent une relation directe entre la santé mentale et physique d'un travailleur et sa situation financière. Les employés ayant des problèmes financiers totalisent ainsi deux fois plus de jours d'absence que ceux qui n'en ont pas. Le risque de troubles mentaux et physiques est également corrélé à la situation financière.

Parallèlement au développement des offres, un changement des mentalités est nécessaire. De même que l'employeur est censé s'intéresser à la santé mentale de son personnel, il devrait aussi assumer une responsabilité sociale en ce qui concerne la sécurité financière de son personnel. Or, ce n'est pas par le biais d'une solution d'assurance ou de prévoyance conforme au marché qu'il y parviendra. D'une part, un choc financier n'est pas toujours induit par un événement assuré – il peut par exemple s'agir d'un divorce, de la perte d'emploi du partenaire ou d'une maladie grave d'un membre de la famille, mais il peut aussi être dû à une information lacunaire ou à l'ignorance.

Il est capital que le travailleur puisse se tourner vers un interlocuteur de confiance. Plus vite il obtient de l'aide, plus vite il peut se concentrer sur son travail.

En particulier, un des effets de la pandémie est que de nombreux employés à bas revenus qui étaient au chômage partiel en ont subi des conséquences financières. Mais ce n'est pas tout : ils ne comprennent pas pourquoi on leur verse moins de salaire et comment celui-ci est calculé. À cette perte de salaire vient s'ajouter l'incertitude : difficile de savoir si l'employeur comptabilise tout correctement, ce qui n'est pas pour renforcer la confiance.



Ces informations sont efficaces si les employés comprennent leur champ d'action, les choix qui s'offrent à eux et les incidences financières qui s'y rattachent.

En résumé, le Covid-19 nous a appris qu'une communication sur mesure et des outils attrayants sont la clé d'une expérience positive pour les collaborateurs. Cette dernière s'avère nécessaire pour qu'ils s'intéressent aux programmes bien-être et les utilisent, ce qui contribue en définitive à réduire l'absentéisme et les cas d'invalidité et à maintenir le personnel en bonne santé et engagé.

Principales conclusions

- Le Covid-19 a provoqué une prise de conscience chez les employeurs. Les questions de bien-être gagnent du terrain en Suisse.
- Une approche globale en matière de bien-être englobe les composantes physiques, émotionnelles, sociales et financières.
- Le développement d'une approche stratégique en matière de bien-être ne contribue pas uniquement à conserver les talents, mais aussi à en acquérir de nouveaux.
- Un environnement physique et technologique stimulant permet d'améliorer l'expérience collaborateur et le recours aux programmes de bien-être.
- En comparaison internationale, les travailleurs suisses sont bien couverts par le système de sécurité sociale, mais des améliorations sont encore possibles.
- Les collaborateurs financièrement stables comptent deux fois moins de jours d'absence que ceux qui ont des problèmes financiers.
- Il n'est jamais trop tôt pour commencer à informer sur les questions de prévoyance.
- Il convient de proposer une aide spécifique lors des « moments qui comptent » en cas de besoin.
- Un point de contact de confiance et indépendant peut aider les collaborateurs à se reconcentrer rapidement sur leur travail.

Reto Ebnöther

Head of Health & Benefits Switzerland
reto.ebnoether@willistowerswatson.com
+41 44 804 20 55



Indra Diederichs

Senior Wellbeing Consultant

indra.diederichs@willistowerswatson.com
+41 43 488 44 81



La gestion de la santé en entreprise : un moyen efficace d'éviter les risques d'invalidité

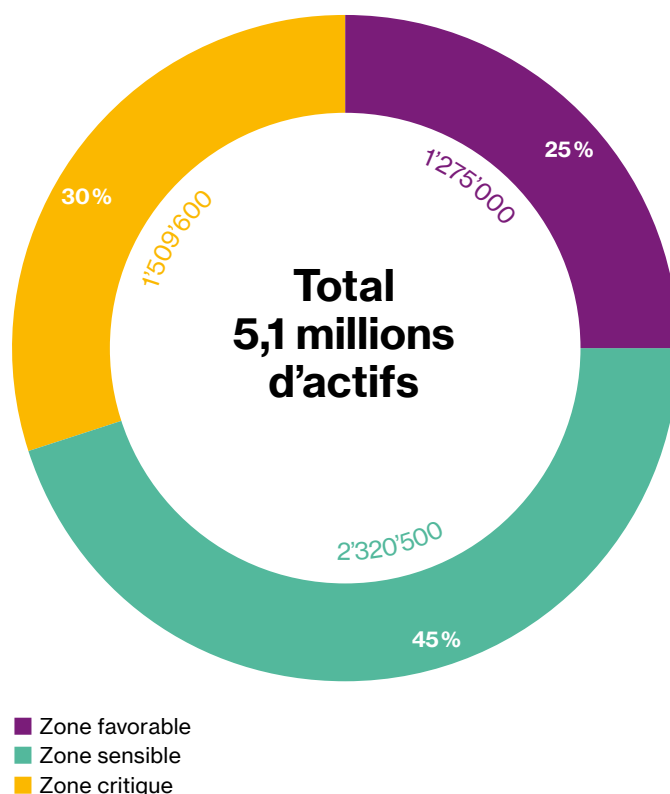
Un cas d'invalidité constitue un coup dur entraînant des répercussions financières pour la personne concernée, mais aussi pour l'entreprise et les assurances, raison pour laquelle il convient d'en éviter la survenance le plus possible. Une gestion de la santé en entreprise (GSE) professionnelle comprenant des éléments de détection précoce et de réintégration, ainsi qu'un bon Case Management, permettent de réduire le nombre de cas et leur durée.

Identifier et gérer précocement les cas d'absentéisme

L'absentéisme dans les entreprises suisses augmente d'année en année. En 2020, notamment en raison du Covid-19, un nouveau record de 8,1 jours d'absence par équivalent temps plein a été atteint. Les chiffres de l'Office fédéral de la statistique montrent cependant qu'il ne s'agit pas d'un phénomène lié uniquement à la pandémie, car entre 2015 et 2019, les données indiquaient déjà une augmentation de 6,6 à 7,2 jours de travail manqués.

Une partie de l'explication réside dans la surcharge des collaborateurs. Depuis 2014, Promotion Santé Suisse récolte périodiquement des données sur le niveau de stress pour en tirer le « Job Stress Index » (JSI) : plus sa valeur comprise entre 0 et 100 est élevée, plus les contraintes (par ex. manque de temps) sont importantes par rapport aux ressources (par ex. soutien des supérieurs). Au cours du premier trimestre 2020, donc encore avant la phase aiguë de la pandémie de Covid-19, cet index a atteint un seuil critique pour trois salariés sur dix, soit une détérioration record. Les collaborateurs concernés ont un plus grand risque de maladie psychique, comme un burnout, avec la menace d'une incapacité de travail de longue durée, voire permanente.

Fig. 1: Situation de stress de la population active en Suisse



Impact sur les entreprises, les collaborateurs et les assurances

L'augmentation observée des absences a un impact sur les assurances d'indemnités journalières, lesquelles sont parfois obligatoires dans les conventions collectives de travail. Les surcoûts qui en résultent entraînent une baisse de la rentabilité des assurances et l'adaptation des contrats. Les fortes augmentations de primes affectent alors les entreprises et leurs collaborateurs. Toutefois, les frais d'assurance ne constituent qu'une partie des coûts et des problèmes. La surcharge de travail des supérieurs et des employés, les retards et les problèmes de qualité sont souvent bien plus graves.

Identification précoce

Identifier précocement les sources de stress extraordinaires et les premiers symptômes de surcharge permet d'optimiser la planification du travail et de soutenir les collaborateurs pour que la situation n'entraîne pas de maladies. Cette prévention primaire peut être assurée par une analyse systématique de la situation. Par ailleurs, des supérieurs bien formés repèrent aussi les situations de stress rencontrées par leurs collaborateurs au quotidien et peuvent les aborder avec eux pour trouver des solutions. Il est important pour l'entreprise de développer une GSE adéquate et de bien former les cadres.

Réintégration / Case Management

Malgré toutes leurs connaissances, il est souvent difficile pour les responsables RH et les cadres d'évaluer correctement la situation et de mettre en place l'aide requise. C'est là qu'une assistance professionnelle s'avère utile.

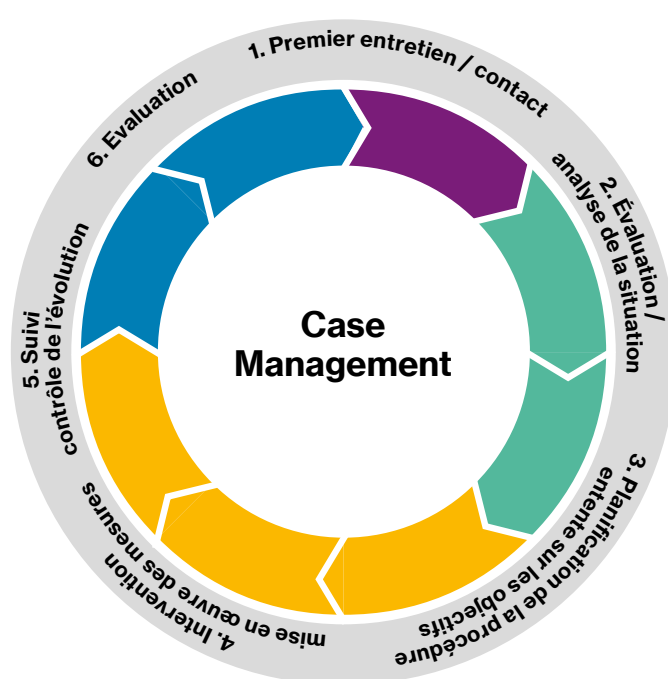
Une première consultation par un spécialiste permet de trier les cas et de définir la suite à donner. Faut-il faire appel à un coach, à un médecin de confiance ou faut-il impliquer l'AI ? Dans les situations plus complexes, comme c'est souvent le cas avec les problèmes psychiques, il est par ex. recommandé de procéder à un Case Management-Assessment. Cette évaluation permet de clarifier la situation médicale, sociale et professionnelle de la personne ainsi que de formuler des avis et des recommandations concernant les problématiques de santé et les moyens de réintégration. Les solutions possibles sont examinées en collaboration avec des experts de la médecine du travail et des assurances, puis leurs coûts estimés.

Si les objectifs conviennent à la personne concernée, à l'entreprise et, le cas échéant, à l'assureur, le Case Management proprement dit peut débuter. Le spécialiste en Case Management met en relation les différentes parties impliquées en vue d'une rapide réintégration professionnelle, en organise les étapes et accompagne la personne concernée tout au long du processus.

Succès pour tous

Une GSE professionnelle comprenant la gestion de l'absentéisme et l'implication du Case Management bénéficie principalement aux collaborateurs. Elle a un effet positif sur leur santé, ils se sentent soutenus par leur employeur dans des situations difficiles, retournent plus rapidement au travail et restent intégrés au processus de travail. Elle réduit également l'absentéisme et les coûts pour l'employeur. Les collaborateurs, satisfaits, restent dans l'entreprise, ce qui allège la charge de toute l'organisation. Enfin, elle profite aussi aux assurances impliquées.

Fig. 2: Étapes de réintégration



Il est utile d'identifier précocement les sources de stress extraordinaires et les premiers symptômes de surcharge de travail.

Un exemple pratique

M. AM a 55 ans. Cela fait longtemps qu'il souffre d'hypertension. Il travaille dans une entreprise commerciale depuis 20 ans. En été 2020, il présente des troubles soudains de la circulation sanguine avec une brève perte de connaissance pendant son travail. Après des examens cardiologiques, il est diagnostiqué avec une altération pathologique congénitale du tissu cardiaque et mis à l'arrêt à 100 %. L'entreprise fait appel à une Case Manager.

Au cours de l'entretien d'évaluation, M. AM exprime son inquiétude par rapport à son avenir professionnel et personnel et son souhait de pouvoir continuer à travailler pour l'entreprise. Une relation de confiance s'établit au fil des rencontres, et M. AM accepte les mesures de soutien qui lui sont proposées.

Les activités exercées sont décrites en détail avec M. AM et son supérieur direct, puis un profil de stress est dressé. La Case Manager fixe un rendez-vous avec le cardiologue pour déterminer les limitations fonctionnelles et accompagne M. AM au rendez-vous. Quelques jours plus tard, elle organise une « table ronde » à laquelle toutes les personnes impliquées participent, à savoir M. AM, un représentant de l'entreprise ainsi qu'un représentant de l'assurance perte de gain et de l'assurance invalidité. On convient d'une nouvelle activité sur la base des limitations fonctionnelles et un essai est organisé. Deux semaines plus tard, une séance de coordination vient confirmer que M. AM peut assumer sa nouvelle activité professionnelle après une brève formation interne. L'assurance invalidité a soutenu cette phase d'introduction en versant des indemnités journalières pendant deux mois.

Grâce au soutien de la Case Manager, M. AM a pu commencer un nouveau travail au sein de l'entreprise à la satisfaction de toutes les personnes impliquées. Cette intervention a permis d'accélérer le processus et d'en faciliter la coordination afin de trouver une nouvelle solution satisfaisante pour toutes les parties.

Andreas Martens

AEH Zentrum für Arbeitsmedizin,
Ergonomie und Hygiene

martens@aeht.ch
+ 41 44 240 55 55



AEH est une entreprise leader dans les services globaux en matière de gestion de la santé en entreprise.

Mise en œuvre d'une bonne couverture des risques pour l'avenir

Pour les salariés, la caisse de pension avec ses prestations de risque est l'un des piliers d'une bonne protection contre les conséquences financières des atteintes à la santé (invalidité) ou en cas de décès. Pour définir les différentes prestations et leur niveau, de nombreux employeurs se basent sur un certain benchmark, par exemple en comparant les entreprises d'une même branche. Une telle analyse donne un bon aperçu du niveau global de prestations dans les différents secteurs.

Individualisation

La dimension collective requise par la prévoyance professionnelle demeure le principal obstacle au libre choix du niveau des prestations par les salariés. Il est certes possible de proposer jusqu'à trois plans de prévoyances différents, mais en pratique, cette option n'est souvent utilisée que pour des échelles de cotisations différentes. Les assurés peuvent ainsi choisir le montant de leurs cotisations d'épargne parmi trois options au maximum. Le taux de cotisation de l'employeur doit toujours être équivalent. Une telle option pourrait aussi intervenir pour les risques de décès et d'invalidité, mais pas sans tenir compte des options concernant les cotisations d'épargne, dans la mesure où seuls trois plans de prévoyance peuvent être proposés.

Les personnes assurées n'ont pas toutes besoin de la même protection contre le risque, notamment parce que leur situation personnelle requiert une couverture plus ou moins élevée en cas de perte de revenus. Les besoins d'une famille avec deux enfants disposant de son propre logement sont loin d'être les mêmes que ceux d'un célibataire de 25 ans. Pour les prestations en cas de décès en particulier, nous voyons un grand avantage à l'individualisation, car le besoin de protection diffère fortement. Pour l'invalidité, en revanche, il convient surtout de viser une couverture solide quelle que soit la situation de la personne. Pour respecter la spécificité de chaque individu, il serait intéressant, même pour des personnes présentant la même situation de départ, de pouvoir moduler les prestations d'assurance – au moins en partie – en fonction de ses souhaits.

La flexibilisation des prestations de risque n'apporterait pas uniquement des améliorations. Les institutions de prévoyance qui utilisent un tarif de risque collectif pour le calcul des primes devraient l'individualiser, ce qui est coûteux. De plus, des options supplémentaires représentent plus d'efforts pour la sélection et pour sa mise en place, que ce soit du côté des institutions de prévoyance ou des employeurs.

Autres assurances sociales

Le système prévoit que le troisième pilier vienne combler les lacunes de couverture individuelle des deux premiers. Le report d'une partie du troisième pilier vers la prévoyance professionnelle pourrait soulever des résistances de la part des prestataires privés de la prévoyance professionnelle, car leur volume pourrait en être affecté. Une solution impliquant l'institution de prévoyance de l'employeur permettrait au contraire de faciliter notablement l'accès ou la mise en œuvre pour les assurés – un avantage certain, y compris pour l'employeur et ses prestations sociales.

Dans le cas de l'assurance-accidents complémentaire facultative, qui est aussi collective et qui couvre les frais médicaux supplémentaires ainsi que les risques de décès et d'invalidité en cas d'accident, il existe déjà des solutions permettant aux collaborateurs de décider du montant des prestations. Comme il existe moins de restrictions légales qu'avec une institution de prévoyance, le dispositif s'avère plus souple. Il n'est toutefois que très rarement proposé en raison d'un surcroît de charge administrative pour les assureurs.



La dimension collective requise par la prévoyance professionnelle demeure le principal obstacle au libre choix du niveau des prestations par les salariés.

Conclusion

La prévoyance professionnelle vit une mutation dans laquelle la flexibilisation joue un grand rôle. De nombreux employeurs et salariés souhaiteraient pouvoir choisir individuellement leurs prestations de risque. La loi pourrait par exemple être adaptée de manière à permettre non seulement trois plans d'épargne à choix, mais aussi, en plus et indépendamment des cotisations d'épargne, des options pour les prestations de risque. Certes, la flexibilisation des prestations de risque impliquerait des charges supplémentaires pour les fonds de pension, mais l'amélioration du niveau des prestations, tant au niveau global qu'individuel, passerait au premier plan.

À notre avis, les avantages prévalent, car une bonne protection des risques s'adapte aux besoins individuels et à chaque étape de la vie.

Urs Bannwart

Responsable pension brokerage

bannwart@willistowerswatson.com
+41 43 488 44 56



Sandro Zimmermann

Senior Consultant Pension Brokerage

sandro.zimmermann@willistowerswatson.com
+41 44 804 20 39



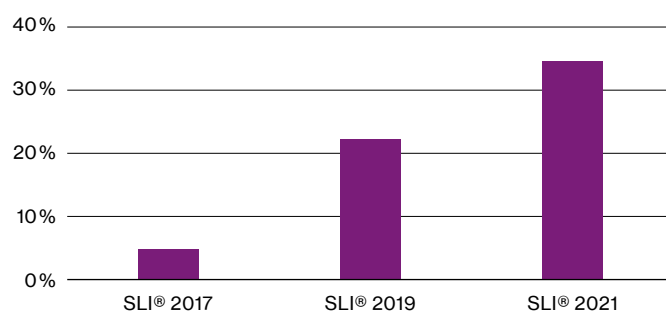
Résultats de l'étude SLI benchmarking 2021

Menée tous les deux ans par Willis Towers Watson, l'étude SLI benchmarking compare les prestations des fonds de pension des sociétés du SLI. La dernière étude de 2021 montre à nouveau certaines tendances intéressantes, que nous allons passer en revue. Nous mettrons en particulier l'accent sur la couverture des risques et le bien-être financier du point de vue des assurés.

Tendance à l'individualisation

À première vue, ce titre peut paraître trompeur, d'autant que la prévoyance professionnelle n'est pas connue pour laisser une grande liberté de choix aux assurés. Pourtant, ces dernières années ont vu l'émergence de deux tendances à l'individualisation qui apportent une réelle valeur ajoutée pour les assurés. D'une part, de plus en plus de plans d'épargne à

Fig. 1: Entreprises de l'étude SLI proposant des plans 1e



choix sont proposés. Les assurés peuvent choisir le niveau de leurs cotisations parmi trois échelles de cotisations au maximum. Ils ont donc la possibilité de verser plus ou moins d'argent dans leur institution de prévoyance en fonction de leur situation financière. De plus, ils peuvent procéder à des rachats ponctuels plus élevés pour réduire leurs revenus imposables. Selon l'étude actuelle, 90 % des entreprises proposent aujourd'hui des plans d'épargne à choix, contre seulement 60 % il y a six ans.

Autre tendance à l'individualisation, les « plans 1e » gagnent du terrain. Plus de 35 % des entreprises interrogées proposent désormais des plans de ce genre, alors qu'ils étaient quasi inexistant il y a quelques années. Il s'agit de plans de prévoyance qui permettent aux assurés de choisir eux-mêmes leur solution parmi une série de stratégies de placement et donc de se déterminer sur la manière dont les fonds sont investis. La rémunération des placements est distribuée directement aux assurés. Si cette solution offre un potentiel de performance plus élevé, elle s'accompagne également de risques de perte plus importants, les assurés devant également supporter les rendements négatifs. Dans leurs jeunes années, les assurés devraient donc investir dans des portefeuilles plus agressifs avant de réduire progressivement le risque de placement. Cette mesure offre en moyenne des rendements nettement plus élevés que ceux des plans de prévoyance classiques. À noter également que les plans 1e n'existent que pour les parts élevées de salaire.

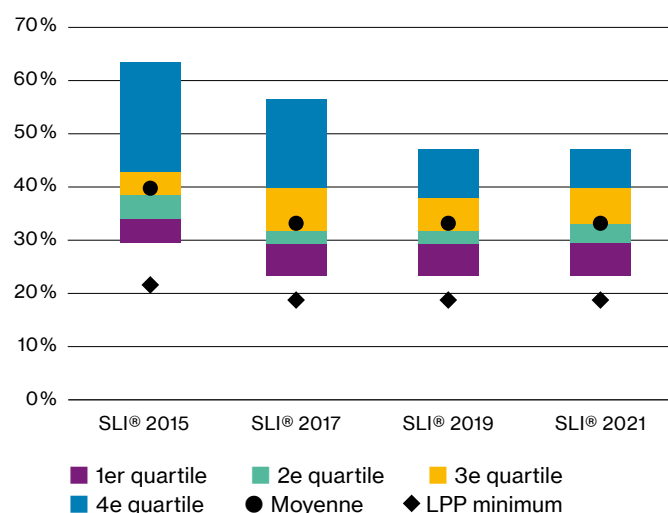


Il incombe aux assurés de veiller à leur bien-être financier en ayant recours aux solutions de prévoyance professionnelle et privée à un stade précoce. »

Prestations de risques constantes

L'étude a également porté sur un élément central de la prévoyance professionnelle, à savoir les prestations d'invalidité et de survivants (ou prestations de risque). Pour la première fois, des comparaisons ont été effectuées non seulement entre les différents profils de collaborateur, mais aussi avec les études passées.

Fig. 2: Comparaison de la rente de vieillesse analysée pour un profil de collaborateur en % du salaire de base avant le départ à la retraite



Conclusion favorable : les prestations de risque assurées moyennes sont restées quasiment constantes au fil des années, et qui plus est non pas à un faible niveau, mais plutôt à un niveau élevé, très nettement supérieur au minimum légal. On peut donc en conclure que les entreprises interrogées s'occupent très bien de la prévoyance de leurs collaborateurs. C'est un avantage de poids pour les assurés, car même s'ils n'y pensent pas beaucoup – surtout quand ils sont jeunes – ces prestations constituent une aide financière importante en cas d'urgence.

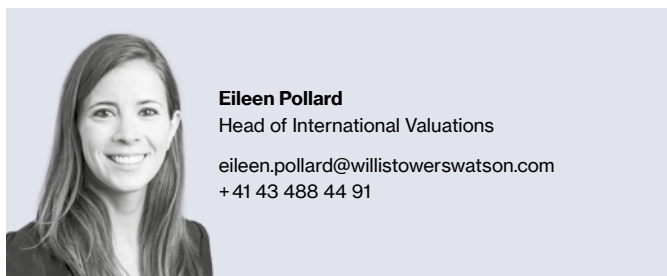
Stabilité du capital épargne, rentes en baisse

Si l'on compare le capital épargne escompté à la retraite pour une même personne, les différentes études du SLI montrent qu'il est resté à peu près constant en moyenne. Il est important de mentionner que seules les cotisations ordinaires ont été prises en compte, lesquelles s'appliquent aux nouveaux adhérents. Il n'y a pas eu de réduction ni d'augmentation de ce côté, ce qui n'est pas préoccupant en soi. Si l'on compare toutefois les taux de conversion d'il y a quelques années avec ceux d'aujourd'hui, il n'est pas étonnant que la rente attendue soit nettement inférieure. Il a fallu compter avec une baisse d'env. 15 % au cours des six dernières années. Si les assurés privilégient le versement d'une rente à celui d'un capital, ils ont beaucoup moins à espérer qu'il y a quelques années. Il ne s'agit pas d'une nouvelle tendance. L'étude actuelle montre toutefois des signes encourageants : les taux de conversion semblent s'être stabilisés ces dernières années. Il n'y a donc pas eu de nouvelles pertes de rente. Les assurés se verront cependant privés d'une partie importante de leur rente par rapport à avant, s'ils optent pour ce choix.

Conclusion

Quel enseignement en tirer pour les assurés ? On peut se réjouir d'une part que les prestations de risque et le capital épargne à la retraite restent très stables et que les assurés n'aient pas eu à subir des pertes de prestation. D'autre part, les rentes de vieillesse prévues se situent toujours à un niveau nettement inférieur à celui d'il y a quelques années. La baisse des taux de conversion ne semble toutefois pas se poursuivre, du moins pour le moment. Les assurés peuvent en revanche profiter de plus en plus de plans d'épargne à choix qui leur permettent d'épargner davantage dans la prévoyance professionnelle. Et comme les entreprises sont de plus en plus nombreuses à proposer des plans 1e, les assurés percevant des salaires élevés peuvent profiter des marchés boursiers pour augmenter leur capital épargne.

L'épargne relevant du 3e pilier, qui permet aux assurés aux revenus modestes aussi d'améliorer leur capital de prévoyance, constitue un bon complément à la prévoyance professionnelle. Il semble que le marché suisse de la prévoyance continue de s'adapter aux tendances mondiales : les assurés doivent davantage se responsabiliser en matière de prévoyance vieillesse et opter rapidement pour des solutions de prévoyance professionnelle et privée en vue de bénéficier d'une bonne assise financière à la retraite.



Eileen Pollard

Head of International Valuations

eileen.pollard@willistowerswatson.com

+ 41 43 488 44 91



Michael Wieser

Senior Actuarial Consultant

michael.wieser@willistowerswatson.com

+ 41 43 488 44 39

Actuariat et comptabilité

Développement des cas d'invalidité et de décès

Nouvelles bases techniques LPP 2020

En fin d'année 2020, les nouvelles bases techniques LPP 2020 ont été publiées et mises à disposition des actuaires, experts et institutions de prévoyance. Ces bases techniques reposent sur l'observation des données de 15 grandes caisses de pension autonomes, totalisant un effectif d'environ 1.5 million d'assurés actifs et 0.9 million de bénéficiaires de rente, durant les années 2015 à 2019. Utilisées par la majorité des caisses de pension de droit privé, ces bases techniques fournissent entre autres les probabilités de décès, d'invalidité et de sortie, ainsi que des informations liées à l'espérance de vie et autres paramètres techniques. En effet, l'espérance de vie ainsi que l'incidence des cas d'invalidité et de décès en Suisse se modifient avec le temps, résultat des progrès socio-médicaux observés ces dernières années.



Ces dernières années, on constate que les caisses de pension ont poursuivi la baisse de leur taux de conversion.

Tables périodiques et tables générationnelles

Une table de mortalité périodique (PT) présente les taux de mortalité pour une année particulière, par exemple la table pour l'année 2017 indique les probabilités de décès des personnes qui ont entre 0 et 110 ans en 2017 tandis que les tables générationnelles suivent une génération. Ces dernières tiennent compte d'améliorations futures de la mortalité en utilisant le modèle OFS 2018 de l'Office fédéral de la statistique basé sur le modèle de Menthonnex.

Espérance de vie et probabilité de décès & d'invalidité

Les institutions de prévoyance qui passeront des bases techniques LPP 2015 à LPP 2020 pourront constater les impacts suivants en fonction des tables utilisées. En effet, l'espérance de vie à 65 ans a augmenté pour les tables périodiques avec une poursuite de la convergence de l'espérance de vie entre les hommes et les femmes.

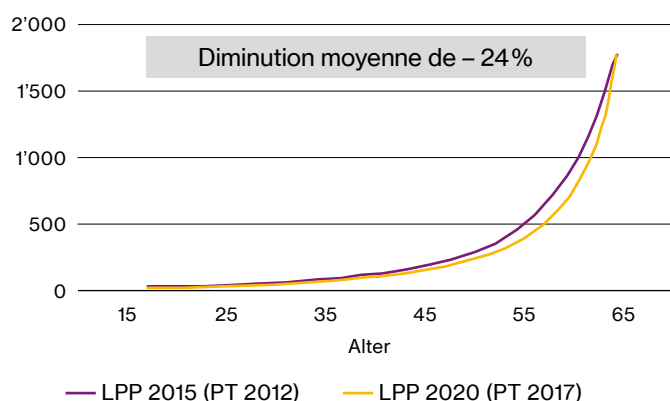
Age 65	Hommes	Femmes	Veufs	Veuves
LPP 2020, PT 2017	20.42	22.20	20.42	22.08
Variation	+ 0.65	+ 0.27	+ 0.65	- 0.15
LPP 2015, PT 2012	19.77	21.93	19.77	22.23

Parallèlement, l'amélioration de l'espérance de vie a baissé avec l'utilisation de tables générationnelles compte tenu de la mise à jour du modèle Menthonnex 2015 pour le modèle OFS 2018.

Année 1956 (Age 65)	Hommes	Femmes	Veufs	Veuves
LPP 2020, OFS 2018	22.57	24.37	22.57	24.30
Variation	- 0.26	- 0.49	- 0.26	- 0.88
LPP 2015, Menthonnex 2015	22.83	24.86	22.83	25.18

Bien que l'on constate une augmentation de l'espérance de vie pour les tables périodiques, les taux de conversion actuariellement neutres restent pratiquement inchangés compte tenu de la probabilité plus faible de mariage selon les nouvelles tables LPP 2020 et de l'augmentation de l'âge des conjoints survivants à charge. Toutefois, nous observons une légère augmentation des taux de conversion actuariellement neutres pour les tables générationnelles. Ceci est dû à l'espérance de vie qui a baissé avec l'utilisation du nouveau modèle OFS. Est-ce que les assurés peuvent espérer un ralentissement de la baisse des taux de conversion à l'avenir ? Ces dernières années, on constate que les caisses de pension ont poursuivi la baisse de leur taux de conversion. Un bon nombre de caisses de pension ont toutefois pris des mesures pour faire face à cette baisse de prestation de retraite en offrant aux assurés des échelles de contributions étendues et flexibles donnant le choix aux employés d'augmenter leurs contributions pour se garantir une meilleure protection à la retraite.

Fig. 1: Nombre des cas d'invalidité pour 100'000 assurés actifs
Hommes

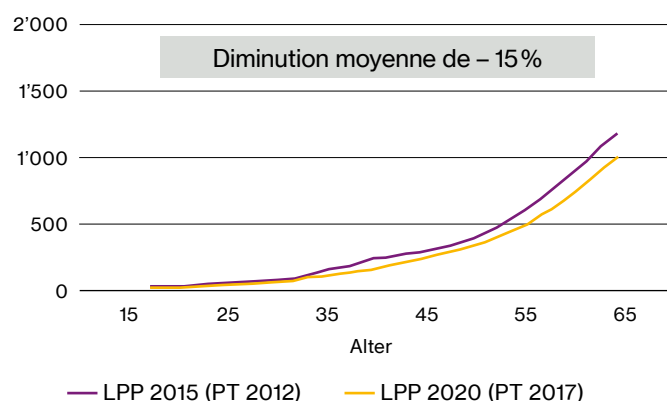


Pour les assurés, il est difficile de juger si une prise de leur avoir de vieillesse sous forme de rente ou de capital est plus adéquate. Cela dépend d'éléments personnels et doit être évalué au cas par cas : état de santé, enfants encore scolarisés, âge de l'éventuel(le) époux ou épouse, besoins individuels, départ à l'étranger, etc. Toutefois, on observe en Suisse une tendance à la hausse de prise en capital des prestations de retraite qui peut être expliquée par la baisse des taux conversion ces dernières années.

Par ailleurs, nous observons une diminution moyenne significative d'environ 20% du nombre de cas d'invalidité par rapport aux bases techniques LPP 2015 (fig. 1, fig. 2). Les assurés peuvent se questionner sur la raison de cette diminution et se réjouir lorsqu'elle est le résultat des progrès de la médecine, mais on note toutefois que les conditions de reconnaissance de l'invalidité par l'Assurance Invalidité « AI » sont plus strictes et exigeantes que par le passé, expliquant en grande partie cette baisse dans les nouvelles tables LPP 2020. Ceci peut donc dans certains cas être inquiétant selon la situation personnelle de l'assuré qui ne serait pas reconnu comme invalide selon l'AI car celui-ci ne pourrait donc pas bénéficier des indemnités journalières et rentes AI pour le maintien de son niveau de vie.

Pour conclure, tant du point de vue de l'évaluation locale selon les Swiss GAAP RPC 26, que du point de vue de l'évaluation internationale selon les IFRS ou US GAAP, les passifs seront de manière générale diminués lors du passage des tables LPP 2015 aux tables LPP 2020.

Fig. 2: Nombre des cas d'invalidité pour 100'000 assurés actifs
Femmes



Ainsi, les caisses de pension pourront espérer une amélioration de leur bilan qui pourrait ainsi se traduire par une meilleure allocation des rendements et excédents entre financement des rentes et attribution de taux d'intérêt plus favorable aux assurés actifs sur le long-terme.



José Mirza
Actuaire ASA
Senior Actuarial Consultant
jose.mirza@willistowerswatson.com
+41 21 321 68 11



Virginie Morand
Actuaire ASA
Actuarial Consultant
virginie.morand@willistowerswatson.com
+41 21 321 68 17

Droit et réglementation

Couverture du risque en cas de décès : schémas possibles

La révision du droit des successions entrera en vigueur le 1er janvier 2023. Elle contiendra entre autres de nouvelles dispositions sur le pilier 3a. Même si la prévoyance professionnelle n'est pas directement concernée par cette modification légale, les assurés devraient prendre en compte les conséquences financières en cas de décès dans une perspective globale et si possible prendre des dispositions. Outre les possibilités de conception dans le cadre du droit des successions et des régimes matrimoniaux, les assurés peuvent dans une certaine mesure configurer librement les prestations de survivants dans la prévoyance professionnelle et le pilier 3a. Cela requiert une bonne vue d'ensemble (fig. 1). Il est donc nécessaire que les assurés soient informés des possibilités qu'ils ont. Quant aux institutions de prévoyance et aux ressources humaines, il est dans leur intérêt d'avoir une vision plus large lorsqu'il s'agit de proposer certaines options de conception aux assurés ou de les informer au sujet des prestations dont ils peuvent bénéficier. Dans cet article nous traiterons donc les prestations pour survivants.

Prestations pour survivants dans la prévoyance professionnelle

Selon l'art. 20a LPP, l'institution de prévoyance (IP) peut favoriser d'autres personnes que le conjoint survivant, le partenaire enregistré ou les orphelins, à savoir en particulier les concubins, les personnes à charge du défunt, les enfants adultes, les parents et les frères et sœurs.

Fig. 1: Aperçu de la protection du risque en cas de décès



La portée de la conception en la matière dans la pratique des institutions de prévoyance a fait l'objet de discussions et de litiges répétés. Le cercle des bénéficiaires ne peut être étendu au-delà des personnes désignées par la loi, mais l'institution de prévoyance peut décider, dans les limites constitutionnelles, si elle souhaite prévoir des prestations de survivants supplémentaires et, le cas échéant, pour lesquelles de ces personnes. En outre, l'ordre des bénéficiaires prévu par la loi est contraignant (il n'est par ex. pas permis de favoriser les enfants adultes et les parents avant le concubin). Il est admis que l'institution de prévoyance considère le conjoint et les orphelins comme prioritaires, par ex. lorsqu'un capital-décès est versé aux orphelins ou au conjoint, puis subsidiairement aux personnes mentionnées à l'art. 20a LPP.

Les assurés doivent connaître les options de conception.

Au sein d'une cascade, la caisse de pension est en revanche libre de décider si elle souhaite favoriser certaines personnes et lesquelles et dans quel ordre. Il peut également être laissé à l'appréciation de la personne assurée, si elle souhaite influencer au sein d'un cercle de bénéficiaires un bénéficiaire au moyen d'une déclaration de bénéficiaire. Si le règlement ne contient aucune disposition en ce sens, tous les bénéficiaires d'une même catégorie doivent être traités de manière égale (au sujet des libéralités des héritiers légaux, certains sont d'avis que les principes du droit des successions sont applicables).

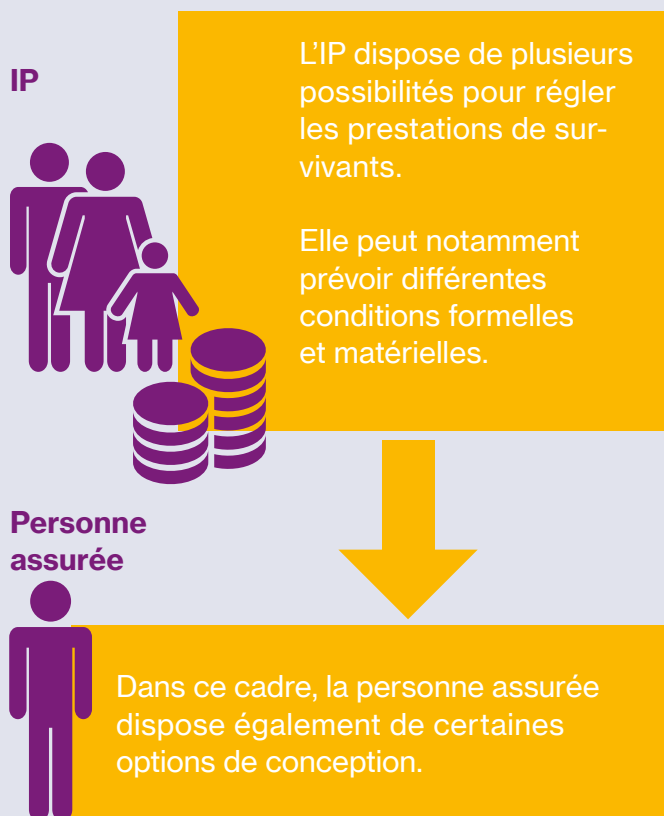
Le règlement de l'institution de prévoyance peut fixer des conditions supplémentaires et dans le cas concubins exiger par ex. qu'il y ait eu ménage ou domicile officiel communs ou qu'en plus d'une communauté de vie, il existe une prise en charge substantielle.

Sur le plan formel, il est par exemple possible d'exiger une déclaration des bénéficiaires ou un accord écrit sur l'obligation de soutien. Le Tribunal fédéral a également jugé recevable les prescriptions selon lesquelles un concubin doit être annoncé avant le départ à la retraite ou du vivant de la personne assurée. Une telle disposition laisse à la

personne assurée la liberté de concevoir (fig. 2) : elle est libre de transmettre une telle déclaration et de favoriser son concubin ou de renoncer (volontairement) à toute libéralité en sa faveur. Si elle omet de faire cette déclaration, la personne survivante ne pourra prétendre à aucun droit vis-à-vis de l'institution de prévoyance. En outre, ces règlements servent à garantir la sécurité juridique, car l'institution de prévoyance sait qui sont les éventuels ayants droit survivants.

Les prestations pour survivants sont des créances à part entière et ne font pas partie de la succession. L'évaluation de l'existence d'un droit relève du droit de la prévoyance, et non de critères successoraux.

Fig. 2: Option de conception dans le cadre des prestations de survivant de la prévoyance professionnelle



Prestations pour survivants du pilier 3a et révision du droit des successions

Le cercle des bénéficiaires n'est pas défini de la même manière dans le pilier 3a et dans la prévoyance professionnelle. Par exemple, en cas de décès du preneur d'assurance, le capital-décès revient au conjoint ou partenaire enregistré survivant (ce qui peut aussi être prévu par le règlement de prévoyance des institutions de prévoyance). À défaut, ce sont les descendants directs (et pas uniquement les orphelins qui ont droit à une rente), les personnes à charge, le concubin ou les personnes qui doivent subvenir à l'entretien des enfants communs qui sont favorisés (une ou plusieurs de ces personnes pouvant être privilégiées par le preneur d'assurance). Les parents, frères et sœurs et les autres héritiers viennent ensuite. Là aussi, la loi prévoit plusieurs options de conception pour la personne assurée.

Le lien avec le droit des successions n'est pas encore tout à fait clair pour ce qui est des prestations des fondations du pilier 3a. La révision prochaine du droit des successions indique expressément que l'avoir provenant du pilier 3a ne fait pas partie de la masse successorale. La nouvelle réglementation prévoit explicitement un droit de créance du bénéficiaire vis-à-vis de la fondation du pilier 3a. Ces droits sont toutefois ajoutés à la succession et sont soumis à la réduction en cas de violation des dispositions sur les réserves légales. En d'autres termes, ils viennent augmenter les parts réservataires des héritiers. Les formes de prévoyances reconnues du pilier 3a seront nouvellement réglées dans la loi et plus uniquement par l'OPP 2, comme c'était le cas jusqu'ici.

Carmela Wyler-Schmelzer

Avocate, lic. iur.,
Senior Legal Consultant

carmela.wyler-schmelzer@willistowerswatson.com
+41 43 488 44 73



Estelle Caveng

MLaw,
Legal Consultant

estelle.caveng@willistowerswatson.com
+41 43 488 44 72



Valorisation et évolution

La personne assurée qui se préoccupe de la couverture financière de ses survivants après son décès doit tenir compte du droit des successions, du régime matrimonial, des assurances privées, des prestations pour survivants de l'AVS, de la prévoyance professionnelle et du pilier 3a. En faisant usage des options de conception, elle peut adapter au mieux la protection des risques à sa situation personnelle. Une conception flexible de la prévoyance professionnelle peut constituer une pièce importante du puzzle.

Nouveautés et tendances



360° Prévoyance | Publications

Les experts et collaborateurs de Willis Towers Watson publient régulièrement des articles sur des sujets d'actualité ayant trait à la prévoyance professionnelle dans différents médias.

[Plus d'informations](#)

Comparaison des plans de prévoyance des sociétés du SLI® 2021

Menée tous les deux ans par Willis Towers Watson, l'étude de benchmarking du SLI compare les prestations des fonds de pension des sociétés du SLI.

[Plus d'informations](#)



360° Prévoyance | Académie

Dettes publiques élevées, inflation en hausse – Conséquences pour l'Asset Liability Management des caisses de pension

Date : 7 décembre 2021 – évènement en ligne

Le séminaire porte sur les trois domaines thématiques suivants :

- **Thème 1:** Actualités macroéconomiques
Réflexions ayant un impact sur les caisses de pension caisses de pension suisses
- **Thème 2:** Conséquences stratégiques sur l'étude ALM et les considérations ESG
- **Thème 3:** Nouveaux risques ou nouvelles opportunités, que faut-il prendre en compte ?

[S'inscrire](#)

Health & Benefits Blog

Les articles postés sur notre blog sur la santé et les avantages sociaux traitent régulièrement de sujets d'actualité dans les domaines les plus divers (assurances maladie et de personnes, bien-être, etc.).

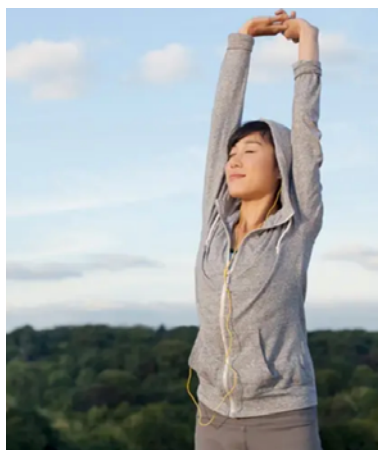
[Plus d'informations](#)

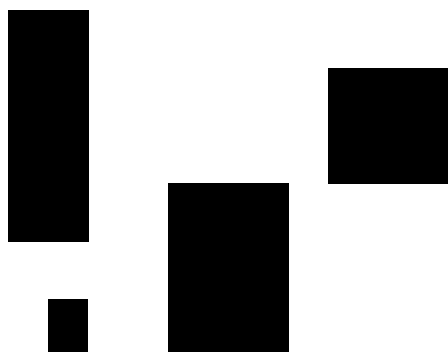


Conseils bien-être du mois

Willis Towers Watson soutient ses clients dans les 4 aspects clés du bien-être, entre autres en publiant des conseils mensuels sur divers sujets d'actualité.

[Les conseils](#)





Nos bureaux en Suisse

Towers Watson AG

Talstrasse 62
8021 Zürich
+41 43 488 44 0

Towers Watson SA

Rue du Petit-Chêne 18
1003 Lausanne
+41 21 321 68 00

Towers Watson SA

Rue de la Cité 1
1204 Genf
+41 22 309 39 50

Contact

Christian Heiniger
christian.heiniger@
willistowerswatson.com

Contact

Guillaume Hodouin
guillaume.hodouin@
willistowerswatson.com

Contact

Guillaume Hodouin
guillaume.hodouin@
willistowerswatson.com

À propos de Willis Towers Watson

Willis Towers Watson (NASDAQ : WLTW) est une entreprise internationale de conseil, de courtage et de solutions. Nous aidons nos clients à transformer les risques en croissance durable. Créée en 1828, Willis Towers Watson compte aujourd'hui plus de 45 000 collaborateurs dans plus de 140 pays et marchés. Nous concevons et fournissons des solutions qui permettent de gérer les risques, d'optimiser les investissements dans les collaborateurs, de promouvoir les talents et d'accroître la capacité financière, protégeant et renforçant ainsi l'entreprise et les collaborateurs. Notre vision, unique sur le marché, nous permet d'identifier les enjeux clés au croisement entre talents, actifs et idées - la formule qui stimule la performance de l'entreprise. Ensemble, nous libérons les potentiels.

En Suisse, Willis Towers Watson possède des bureaux à Zurich, Genève et Lausanne. Plus d'informations sur willistowerswatson.ch



willistowerswatson.com/social-media

Copyright © 2021 Willis Towers Watson. Tous droits réservés.
WTW-WE-CH0025 Oktober 2021

willistowerswatson.ch

Willis Towers Watson