

Lundi 1 juin 2015

Portabilité de la prévoyance : quel impact pour les RH ?

01/06/2015



Réelle avancée pour les salariés sur le départ, la portabilité de la prévoyance "lourde", en vigueur depuis aujourd'hui, reste compliquée à mettre en œuvre dans les entreprises. Car au-delà du surcoût qu'elle peut constituer, cette nouvelle disposition tend à complexifier les politiques RH.

Bis repetita. Un an après la portabilité des droits en matière de santé, les DRH doivent, depuis le 1er juin, déployer le même mécanisme pour l'incapacité, l'invalidité et le décès. Autrement dit, permettre à tous les anciens salariés de leur entreprise, à l'exception des démissionnaires, de bénéficier, pendant les 12 mois suivant leur départ, des garanties auxquelles ils avaient droit jusqu'ici.

Cette règle, intégrée dans l'accord national interprofessionnel sur la sécurisation de l'emploi de janvier 2013, puis transcrite dans la loi en juin de la même année, rompt avec les dispositions à l'œuvre depuis 2008. Elle prolonge de trois mois la durée maximale de la couverture. Et le bénéficiaire ne supporte plus aucun coût. Le financement étant assuré par les salariés en poste et l'employeur.

Des régimes à géométrie variable

Reste à appliquer le dispositif. Et c'est là que les choses se compliquent. Car toutes les entreprises ne sont pas sur le même pied d'égalité. Si le nouveau dispositif n'engendrera qu'un impact limité pour les régimes équilibrés, il peut représenter une véritable épée de Damoclès pour les entreprises supportant des régimes déficitaires. Car "il suffit d'un décès pour grever les comptes, rappelle Pierre-Alain Boscher, directeur métier protection sociale d'Optimind Winter, société de conseil en actuariat. Le versement d'une rente pouvant aller de 7 à 10 ans de salaire. Sans compter le paiement d'un capital décès aux ayants-droits".

Un risque très aléatoire

Difficile, toutefois, d'anticiper le coût d'un tel risque. "Car contrairement aux frais de santé, les entreprises n'ont aucune visibilité sur le sujet, poursuit Pierre-Alain Boscher. Les probabilités qu'un salarié décède au cours des 12 mois après son départ de l'entreprise restent heureusement minimales. Mais ça peut arriver, il faut donc l'envisager". Une incertitude que les assureurs et les mutuelles n'hésiteront pas à mettre en avant pour relever leurs tarifs mais qui ne facilite pas la tâche des professionnels RH. Même si, selon Dominique Olivier, DRH de Bosch (8 500 salariés), une tendance nette se dessine depuis quelques années : "celle de l'augmentation des situations d'incapacité dans l'industrie en raison de l'allongement de la vie active".

Politique de recrutement et nature des départs

Autre certitude : le coût de cette portabilité est fortement corrélé à la politique RH de l'entreprise. Et principalement à sa politique de recrutement et à la nature de ses départs. Par exemple, celles qui négocient des ruptures conventionnelles supporteront un coût plus important que celles qui privilégient les démissions. En effet, dans ce dernier cas, la portabilité ne joue pas. Car pour être éligible à ce dispositif, un ex-salarié doit bénéficier d'une indemnisation du chômage suite à la cessation de son contrat de travail (hors démissions légitimes qui entraînent une indemnisation par Pôle Emploi, par exemple, pour suivre son conjoint). De même, les entreprises qui recourent aux CDD plutôt qu'à l'intérim seront plus fortement impactées. Sans compter les départs d'apprentis.

La facture pourrait également s'envoler en cas de PSE. Avec à la clef, "un coût conséquent", prédit Aurélie Sueur-Bagilet, directrice rémunération et avantages sociaux d'Ipsen Pharma (1 800 salariés en France). Soit bien supérieur à celui escompté.

Des options différentes

D'où des stratégies différentes en fonction de l'état de santé de leur régime et de leurs pratiques RH.

Certes, toutes ne se sont pas précipitées pour en étudier les conséquences. Poclain Hydraulics (2 000 salariés dans le monde, dont 600 en France) hésite encore entre les options à choisir : augmentation des cotisations pour tous ou prise en charge de la couverture au cas par cas par l'employeur. L'entreprise distingue d'ailleurs les couvertures cadres et non cadres, le régime cadre affichant des niveaux de prestations supérieurs à ceux envisagés pour les non cadres.

De même, Electro-Dépôt, spécialiste low cost de l'électrodomotique (électroménager, image, son, micro, multimédia), n'a pas encore dressé un état des lieux de son régime. Mais si l'entreprise n'avait pas hésité, l'an passé, à augmenter les cotisations de 36 euros par salarié pour compenser le surcoût lié à la portabilité des frais de santé, cette fois, "l'impact devrait être beaucoup plus faible", prévient Stéphane Wilmotte, le DRH de l'entreprise (1300 salariés).

Sans modification pour les régimes excédentaires

Les plus chanceuses ne modifieront donc pas le niveau de leur cotisation. C'est par exemple, le cas de Sanofi, qui vient même de lancer une *couverture dépendance* sans coût supplémentaire pour les salariés, le régime étant excédentaire.

Augmentation des cotisations

D'autres n'auront pas le choix. Ipsen Pharma a ainsi renégocié, l'an passé, une augmentation des cotisations prévoyance de 10% (2,14% pour la tranche A; 2,56% pour la tranche B et 3,1% pour la tranche C). L'objectif n'était pas ici de compenser uniquement le surcoût de la portabilité mais de combler le déficit de son régime "creusé ces dernières années en raison de décès et d'arrêts de travail plus nombreux", indique Aurélie Sueur-Bagilet.

L'augmentation s'est faite dès janvier 2014. Pour éviter toute déconvenue, un point sera fait chaque année pour évaluer précisément les impacts de ces nouvelles dispositions.

De même, GFI informatique (9 000 personnes), qui s'est adossé à l'accord de branche, a prévu une augmentation des cotisations avec une répartition à hauteur de 63% pour l'employeur et de 37% pour le salarié.

A la charge de l'entreprise en cas de PSE

Autre alternative : prendre en charge la totalité de cet aléa en cas de PSE. C'est l'option choisie par Bosch. Car pour Dominique Olivier, "il n'est pas question de faire supporter aux salariés le coût des restructurations dans le cadre de la portabilité". Le sujet, plutôt consensuel, a été discuté avec les partenaires sociaux et cet engagement a été consigné noir sur blanc dans l'avenant à l'accord sur la

complémentaire santé.

Un sujet de plus en plus normé

De fait, la piste visant à augmenter le taux de cotisations des salariés ne fait pas toujours recette. Surtout, d'un point de vue RH, elle va complexifier la mise en place de leur politique. Avec le sentiment pour les professionnels de disposer de moins en moins de marges de manœuvre. "La question de la complémentaire et de la prévoyance est de moins en moins un sujet d'entreprise, regrette Nicolas Juvin-Piron, DRH adjoint de GFI Informatique. Avec la généralisation de la complémentaire santé, la protection sociale devient de plus en plus normée par le législateur et les branches professionnelles". Or, jusqu'ici le sujet constituait un élément de poids dans les négociations d'entreprise. "Il permettait, en échange d'une bonne couverture, d'exiger d'autres contreparties plus délicates à obtenir sur la gestion des horaires ou encore l'évolution des salaires, par exemple", observe Pierre-Alain Boscher.

Le risque d'un déficit d'attractivité

Ce n'est d'ailleurs pas leur seul motif d'inquiétude. "La protection sociale constituait également avec le package de rémunération un élément clef de notre politique de recrutement", insiste Nicolas Juvin-Piron. D'où "la nécessité de trouver de nouveaux leviers pour renforcer notre attractivité". A fortiori dans des secteurs en forte croissance comme l'informatique.

Reste également pour les salariés "le sentiment de voir leur rémunération se dégrader, analyse Aurélie Sueur-Bagilet. Certes, tous n'ont pas pris la mesure du problème, mais la crainte est palpable. D'autant que cette disposition intervient deux années après la fiscalisation de la part patronale de la complémentaire santé". Un sentiment partagé par Alain Everbeck, DRH du groupe Poclain Hydraulics. "On fait peser les conséquences de la politique sociale sur les salariés". Or, "ce type de décision met à mal la compétitivité des entreprises tout en rognant sur leur pouvoir d'achat des collaborateurs".

Car si la portabilité est un plus pour les salariés partants, ses impacts sur la politique RH et ses conséquences tarifaires pour l'ensemble des salariés sont loin d'être anodins.

✍ Anne Bariet