

QUAND LA PRÉVOYANCE DEVIENT UN OUTIL DE MANAGEMENT

DCP mise sur une mutuelle pour fidéliser ses salariés

Cas d'école. Maladie, accident : les salariés des petites entreprises sont souvent peu ou mal protégés. Pourtant, les **contrats de prévoyance** ne sont plus l'apanage des grandes entreprises...

Investir dans un contrat de prévoyance pour ses salariés. Pour bien des dirigeants de petites entreprises, c'est hors de question. « Les charges sociales sont suffisamment élevées, pourquoi dépenser plus ? » Jean-Philippe Adriaenssens, le gérant de DCP (Développement Capital Prospects), ne partage pas cette vision des choses. Aussi, lorsqu'en avril 2000 il a créé cette société spécialisée dans le marketing business to business, il a inscrit un poste « prévoyance » dans son business plan. « J'étais convaincu que ce type d'avantage n'était pas réservé aux grandes entreprises. Nous avons tous besoin de motiver et de fidéliser nos salariés. La protection sociale complémentaire est l'un des moyens d'y parvenir. Elle a un impact immédiat sur la vie quotidienne », explique-t-il avec force. Restait à mettre en musique son projet. Comme créateur, il avait la possibilité d'installer un régime de son choix sans avoir besoin de recourir à un accord collectif ou à un

référéndum (voir L'Entreprise n° 205, page 190). Voici comment il a procédé.

Prestataires : le choix s'élargit

« L'essentiel, pour une petite structure qui veut se doter d'un régime de prévoyance, est d'avoir, côté prestataire, un interlocuteur souple, souligne le dirigeant de DCP. Mutuelle, institution ou organisme privé, je n'avais aucun a priori, j'étais décidé à privilégier la proposition qui collerait le mieux à nos spécificités et aux besoins des salariés. » Le marché des grandes entreprises étant saturé, les petites structures commencent à intéresser les assureurs qui développent des produits spécifiques. Au final, Jean-Philippe Adriaenssens a choisi l'offre de Muteurop, composante des Mutuelles Mieux-Etre. « Pariant sur le développement rapide de l'entreprise, ils ont d'emblée proposé un contrat réservé à des structures de plus de dix salariés. Ils offraient aussi une couverture médicale sur mesure,

grâce à de nombreuses options pour les salariés. » Concrètement, Muteurop propose un contrat de base applicable à tous. Ensuite, chacun peut adapter son niveau de couverture avec des garanties complémentaires afin d'améliorer le remboursement des soins dentaires, de l'optique... Dernier point qui a fait la différence : l'accès à la plate-forme Allô Santé, qui met à la disposition des salariés des services que l'on ne trouve en général que dans les très grandes entreprises, de l'aide à domicile en cas d'immobilisation à l'aide juridique ou psychologique.

Une couverture « spécial cadres » ?

Quelles prestations pour quelles catégories ? Chez DCP, la solution retenue est classique pour une PME. « Pour les frais de santé, aucune différence entre cadres et non-cadres. En revanche, la couverture des risques incapacité et décès est limitée aux cadres. Deux raisons à cela : la cotisation décès est déjà obligatoire et,

Cinq clés pour mettre en place un accord de prévoyance

MARCHE À SUIVRE

► **L'étude de marché.** Quelle que soit la taille de votre structure, lancez un appel d'offres auprès de plusieurs prestataires.

► **Le cahier des charges.** La couverture doit coller aux besoins des salariés et de leurs familles. Remboursements et garanties doivent être adaptés aux contraintes locales

(les dépassements d'honoraires sont plus fréquents en région parisienne qu'en province, par exemple) et à l'effectif (cadres, non-cadres...).

► **Le contrat : à épilucher.** Attention aux clauses de révision des taux ou de résiliation en fonction des sinistres ! Demandez un engagement de maintien

des taux de cotisation sur plusieurs années. Vérifiez aussi que les frais de gestion ne sont pas facturés en plus.

► **La participation patronale.** Pour que le régime de prévoyance fasse partie intégrante de votre politique de rémunération, il faut être prêt à prendre en charge au minimum

50 % de la cotisation globale.

► **La communication.** Valorisez votre démarche en expliquant aux salariés les avantages tant sociaux que financiers que représente le contrat. Organisez une réunion de présentation, à laquelle vous inviterez l'assureur choisi. Cela fait aussi partie de ses prestations !

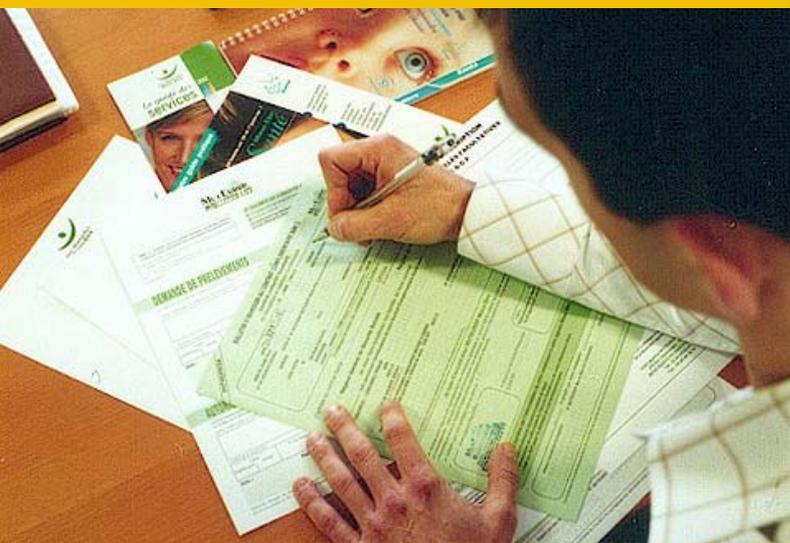


ACTIVITÉ : actions marketing business to business
CRÉATION : avril 2000
LOCALISATION : Roubaix (59)
EFFECTIFS : 17 salariés
CHIFFRE D'AFFAIRES 2002 : 800 000 euros

1 LE CHOIX DE LA COUVERTURE. Jean-Philippe Adriaenssens, gérant de DCP, a fait le tour du marché avant de choisir l'offre de Muteurop, qui correspondait à ses objectifs en matière de protection sociale, de budget et de management.



2 LA MOTIVATION PAR LA PÉDAGOGIE. Le dirigeant de l'entreprise explique à ses collaborateurs les avantages concrets du contrat de prévoyance. Il valorise le « bonus » que l'entreprise offre ainsi à ses salariés. Objectif : fidélisation.



3 UN DISPOSITIF SOUPLE. Les salariés se font rembourser directement par Muteurop leurs frais de santé. Chacun peut adapter son niveau de couverture en ajoutant des options au contrat de base.

AXEL SANE POUR L'ENTREPRISE

pour fidéliser les hommes clés, nous leur offrons des garanties largement améliorées, comme les rentes éducation ou le doublement du capital décès en cas d'accident, analyse Jean-Philippe Adriaenssens. La mise en place d'une couverture prévoyance, c'est aussi l'occasion de penser à soi en tant que patron ! Le contrat collectif présente un avantage majeur pour le chef d'entreprise salarié : il lui permet d'assurer sa couverture et celle de sa famille pour un coût largement inférieur à celui d'une assurance individuelle ! »

Des contreparties fiscales

« Pour que notre démarche soit perçue par les salariés comme un vrai complément de rémunération, nous payons 50 % de la cotisation frais médicaux et nous prenons en charge la totalité de la cotisation incapacité/décès pour les cadres », souligne le gérant. En contrepartie, l'entreprise bénéficie de dispositions fiscales avantageuses : le contrat étant collectif et obligatoire, les cotisations tant salariales que patronales échappent à la fiscalité et aux charges sociales. Le coût réel pour DCP ? « Pour un salarié avec un enfant, "nos 50 %" de la cotisation frais médicaux représentent 21,39 euros par mois. Côté prévoyance, en plus de l'obligation légale de 1,5 %, nous payons 2,13 % sur le salaire au-dessus du plafond de la Sécurité sociale. L'effort reste raisonnable. » En réponse aux sceptiques, le dirigeant lance un argument massue : « Grâce à ce type de projet, on crée un sentiment d'appartenance à l'entreprise tout en devenant plus attractif que certains concurrents. Ce n'est pas négligeable quand les compétences sont rares, comme dans notre secteur. » Décidément convaincu que la politique sociale est un des meilleurs leviers pour motiver ses troupes, Jean-Philippe Adriaenssens pense déjà à profiter de la loi Fabius pour doter DCP d'un plan d'épargne interentreprises...

● Daniel Rovira

+ REPÈRES

Glossaire

► **Organisme assureur.** La loi Evin de 1989 distingue trois types d'organismes compétents en matière de prévoyance : les mutuelles, les institutions de prévoyance dépendant du Code de la sécurité sociale et les sociétés d'assurances.

► **Courtier.** Cet intermédiaire est payé pour élaborer le cahier des charges, négocier et suivre le contrat (peu utile lorsque l'effectif est faible).

► **Délai de carence.** Période suivant l'adhésion et pendant laquelle aucune prestation n'est versée. A vérifier systématiquement pour éviter les mauvaises surprises.

► **Régime facultatif ou obligatoire.** Nuance déterminante : si le régime proposé est facultatif, les cotisations tant salariales que patronales ne sont plus déductibles fiscalement. Ce qui rend le système beaucoup moins avantageux.