



A la une

Bien gérer la couverture santé des salariés sortants

Lorsqu'un salarié part en retraite ou quitte une entreprise pour une raison indépendante de sa volonté, son ancien employeur est tenu de lui proposer une « complémentaire santé » présentant des garanties proches du contrat d'assurance santé collectif souscrit par l'entreprise.

En cas de départ* d'un salarié à la retraite ou à la suite d'un licenciement, la Loi Évin de 1989 fait peser sur l'employeur certaines obligations qui visent à protéger ses anciens salariés. Elle lui impose particulièrement le maintien d'une couverture Frais Médicaux lorsqu'il existe un régime obligatoire dans l'entreprise.

1. Conserver le salarié sortant dans son régime collectif

La première solution consiste à conserver l'ancien salarié dans son contrat collectif, on parle alors « d'extension au contrat des actifs ». Si cette solution présente – a priori – l'avantage de la simplicité et de la solidarité, elle peut s'avérer coûteuse à moyen terme pour l'entreprise, et ce, pour deux raisons : Au-delà des hausses de cotisations auxquelles l'entreprise peut avoir à faire face lorsqu'elle finance une partie des cotisations de ses ex-salariés, elle est surtout tenue d'estimer et de comptabiliser le passif social correspondant à son engagement futur, et ce, conformément aux normes comptables internationales. Ce « risque » ne doit pas être pris à la légère compte tenu des désengagements de la sécurité sociale sur l'assurance maladie.

L'ancien salarié sera dans la majorité des cas un retraité et au fur et à mesure du départ des collaborateurs de l'entreprise, l'effectif du groupe ainsi constitué augmentera. Et quand bien même l'entreprise ne participe pas au financement des cotisations de « ses »

retraités, les résultats « tendus » de ces populations finiront inmanquablement par alourdir la facture de l'entreprise, les assureurs consolidant dans ce cas de figure les résultats des actifs et des inactifs.

Si ces extensions aux régimes complémentaires de l'entreprise sont encore fréquemment pratiquées, on observe une demande de plus en plus forte des employeurs pour que des solutions alternatives soient proposées à leurs anciens salariés. Cette demande va de pair avec celle des retraités qui souhaitent disposer de complémentaires santé parfaitement adaptées à l'évolution de leurs besoins et à leur nouveau mode de vie.

2. Proposer au salarié sortant un régime individuel

Une seconde solution, souvent désignée comme « sortie de groupe », consiste à orienter le salarié vers un régime d'accueil offrant des couvertures de qualité identique à celles du contrat groupe mais basées sur une souscription à un contrat individuel.

Outre une meilleure maîtrise des coûts, proposer un régime d'accueil performant est pour l'employeur l'opportunité de valoriser son action sociale en mettant à la disposition de son salarié sortant une solution sécurisante (absence de questionnaire médical, pas de délai de carence, tarifs indépendants de l'âge ou de l'état de santé...) et spécifiquement adaptée à ses nouveaux besoins. Les démarches d'adhésion seront facilitées par l'entreprise et opérées directement avec le prestataire qui gère le régime d'accueil. Une solution gagnante aussi bien pour le retraité, assuré de conserver une protection de qualité, que pour l'employeur, qui se voit déchargé de toute démarche et protégé des coûts indirectement induits par le maintien du salarié sortant dans son contrat groupe.

Edito

Le départ en retraite des salariés est un sujet pour les entreprises à qui la loi Evin de 1989 fait obligation de proposer une couverture santé avec des « garanties équivalentes » à celles dont ils bénéficiaient pendant leur activité...



Dans ce nouveau numéro de *Verlingue Infos*, nous avons décidé de vous apporter un éclairage sur les régimes qui vous permettent de répondre à cette obligation. En mettant à votre disposition, dès novembre, une solution d'assurance santé individuelle adaptée à toutes les situations que vous pouvez rencontrer, nous proposons à votre entreprise un véritable outil de marketing social.

Et c'est aussi pour apporter toujours plus de services utiles à votre entreprise que nous lançons de nouveaux projets de croissance et de développement des compétences. Ce nouveau *Verlingue Infos* nous offre l'occasion de partager avec vous l'évolution de ces chantiers, tous inscrits dans notre projet d'entreprise *Verlingue 2010*. Je vous en souhaite une bonne lecture.

Jacques Verlingue

Sommaire

Edito

A la une : Bien gérer la couverture santé des salariés sortants	1
Assurance auto :	
– Déplacements professionnels occasionnels	2
– Rappel sur l'étendue de l'assurance automobile obligatoire	2
Protection sociale collective :	
– Résultats de l'enquête du CREDOC ...	3
– Actualités sur le respect du parcours de soins	3
Optique : Prescription médicale	3
Notre actualité : Génération Santé Senior	4
Brèves	4

* Cf. art 4 loi Évin de 1989, la poursuite des garanties aux anciens salariés s'applique aux : retraités, préretraités, licenciés inscrits au chômage et aux ayant droits d'un assuré décédé.

Déplacements professionnels occasionnels : le contrat Auto-Mission



De nombreux collaborateurs utilisent, de manière occasionnelle, leur véhicule personnel pour les besoins de leur entreprise, sans vérifier que leur contrat d'assurance prévoit les extensions de garanties nécessaires.

En effet, si cet usage n'est pas expressément mentionné dans un contrat d'assurance auto « classique » (usage Promenade Trajet-Travail), le collaborateur qui cause un dommage à un tiers ou à son véhicule à l'occasion d'un déplacement professionnel peut mettre en cause la responsabilité de son employeur pour défaut d'assurance (Tribunal de Commerce de la Seine / 08-01-52).

Le contrat « Auto-Mission » a donc pour objet de faire garantir l'entreprise au titre de la responsabilité susceptible de lui incomber du fait de l'utilisation par ses collaborateurs de leur véhicule personnel, à l'occasion d'une mission ponctuelle effectuée pour le compte de cette dernière.

Par mission, on entend par exemple :

- les déplacements à la banque, à la poste,
- les déplacements d'un établissement à un autre,
- les déplacements pour aller chercher un collaborateur à la gare...

Il ne faut cependant pas que les collaborateurs soient amenés à penser que ce type de contrat les dispense de souscrire une assurance automobile personnelle. Ceux qui utilisent leur véhicule de manière systématique, dans le cadre de leur activité professionnelle, doivent déclarer dans leur contrat d'assurance, un usage « Affaires » ou « Tous déplacements ».

Rappel sur l'étendue de l'assurance automobile obligatoire

L'Article L211-1 du Code des Assurances dispose que « toute personne physique ou toute personne morale autre que l'Etat, dont la responsabilité civile peut être engagée en raison de dommages subis par des tiers résultant d'atteintes aux personnes ou aux biens dans la réalisation desquels un véhicule terrestre à moteur, ainsi que ses remorques ou semi-remorques, est impliqué, doit, pour faire circuler lesdits véhicules, être couverte par une assurance garantissant cette responsabilité ». Au sens de la jurisprudence, un véhicule terrestre à moteur englobe « tout engin qui transporte des personnes ou des choses ou

dont c'est la destination ». C'est ainsi le cas d'un bulldozer, d'une pelle mécanique, d'un tracteur à chenille, d'une moto neige, mais également des matériels et engins agricoles, engins de chantier en mouvement (chariot élévateur qui circule dans un entrepôt, moissonneuse batteuse dans un champ).

Par ailleurs, la notion de circulation doit être entendue dans un sens très large. En effet, la Cour de Cassation estime qu'il y a accident de la circulation dès lors que le véhicule responsable est :

- en mouvement sur une voie quelconque, publique ou privée,

- à l'arrêt sur le domaine public (incendie d'un véhicule).

Les matériels, engins fonctionnant à poste fixe (ex. : nacelle) ne sont pas considérés comme étant en circulation. Ils se situent donc en dehors du champ de l'assurance automobile obligatoire.

Tous les dommages qu'ils peuvent causer relèvent d'une garantie Responsabilité Fonctionnement généralement prévue dans le contrat d'assurance Responsabilité Civile Entreprise.

Résultats de l'enquête du CREDOC

Le traditionnel baromètre CTIP (Centre Technique des Institutions de Prévoyance) / CREDOC présenté en avril 2007 montre que la hiérarchie des attentes des salariés en terme de protection sociale collective est modifiée.

S'ils ne devaient être couverts que pour un seul risque, 59 % des salariés choisiraient aujourd'hui la complémentaire santé, 23 % l'épargne retraite et seulement 17 % la prévoyance lourde (décès, arrêt de travail).

Face au même choix, les entreprises plébiscitent la prévoyance à près de 40 %.

Trois autres informations significatives ressortent de ce baromètre :

◆ **Dépendance** : 80 % des salariés pensent que la dépendance doit être financée par la solidarité nationale et les assurances complémentaires. 30 % des employeurs pensent que l'entreprise doit jouer un rôle dans ce financement.

◆ **Complémentaire santé** : les contrats facultatifs collectifs ne représentent plus que 23 % du marché en 2007 (contre 40 % en 2003). Le mouvement s'est d'ailleurs accéléré compte tenu des nouvelles règles d'exonérations socia-

les. 68 % des salariés opteraient pour un tarif différencié selon la situation de famille et non une cotisation unique.

◆ **Maîtrise des risques** : 80 % des salariés privilégient les médicaments génériques et le recours au médecin traitant, 80 % acceptent volontiers le principe du devis préalable en optique et dentaire, 75 % acceptent les actions de prévention imposées (bilan dentaire, dépistage, vaccination), 52 % acceptent les franchises ou « reste à charge » systématiques en cas de non-respect du parcours de soins et enfin seuls 31 % seraient prêts à renoncer au tiers payant (sauf en hospitalisation).

Cette perception provient évidemment de la fréquence « d'utilisation » par les salariés des garanties frais de santé (+ 5 fois par an et par famille). A l'inverse, chacun d'entre nous espère ne jamais bénéficier des garanties portant sur des risques lourds. Malheureusement ceux qui sont concernés savent qu'il s'agit de garanties indispensables qui permettent à une famille, après un sinistre majeur (décès - invalidité), d'avoir un niveau de vie proche de ce qu'il était avant ce sinistre.

Actualité sur le respect du parcours de soins

La réforme de l'assurance maladie d'août 2004 prévoit que si vous ne respectez pas le parcours de soins coordonné, vos consultations sont moins bien remboursées.

Si vous n'avez pas déclaré votre médecin traitant à votre Caisse d'Assurance maladie ou si vous consultez directement un médecin sans être orienté par votre médecin traitant, vous êtes en dehors du parcours de soins. Depuis le 2 septembre 2007, le montant de vos remboursements est alors diminué de 20 % (10 % auparavant).

Ainsi, par exemple, un assuré du régime général qui consulte un généraliste différent de son médecin traitant sans passer par ce dernier ne sera plus remboursé qu'à hauteur de 50 %, contre 70 % s'il avait respecté le parcours de soins.

Aujourd'hui près de 80 % des assurés sociaux ont choisi et déclaré leur médecin traitant à l'assurance maladie.

Optique

Prescription médicale

Le 23 avril 2007, sont parus au Journal Officiel les décrets d'application permettant aux opticiens-lunetiers de renouveler et d'adapter les prescriptions médicales optiques de leurs clients.

Il est désormais possible, pour tout assuré social de plus de 16 ans, d'obtenir le remboursement d'un équipement optique sans nouvelle prescription médicale si la dernière date de moins de trois ans.

Cette disposition, qui vise à réduire l'attente dans les cabinets d'ophtalmologie de certaines régions, risque fort d'avoir un effet inflationniste sur les dépenses des complémentaires santé, et ce d'autant plus que la Sécurité sociale, très peu engagée financièrement sur ces dépenses, ne pratique pas de contrôle.

Pour ne pas prendre le risque de voir dériver inutilement vos contrats Frais de Santé, dans lesquels l'optique représente un des principaux postes de dépenses, des ajuste-

ments simples vont être nécessaires comme par exemple la limitation à une paire de lunettes remboursée par bénéficiaire et par an.



Notre actualité

Génération Santé Senior La couverture santé de vos retraités

Accompagner et conseiller vos salariés qui partent à la retraite, c'est ce que vous propose VERLINGUE avec la nouvelle solution Génération Santé Senior, disponible à partir du 5 novembre.

Avec Génération Santé Senior, VERLINGUE guide et facilite votre action dans le cadre de la loi Évin (voir article page 1), en transformant une obligation légale en véritable action sociale, au bénéfice de votre entreprise.

MI FUX QUE "SATISFAIT
OU REMBOURSE" ...

... REMBOURSE
ET SATISFAIT!



Génération Santé Senior fait bénéficier vos retraités de garanties spécifiquement conçues pour leurs besoins avec une équipe de spécialistes santé dédiée, des prises en charge et une assistance spécifiques. Elle leur offre la qualité de service qu'ils ont connue avec GÉNÉRATION durant leur activité : mêmes interlocuteurs, mêmes codes de consultation, mêmes coordonnées.

Chef d'entreprise ou Responsable RH, pour vous aider à jouer pleinement votre rôle de conseil, VERLINGUE met à votre disposition des supports de communication spécifiques. Avec un objectif : satisfaire vos salariés concernés en vous déchargeant de tout ce qui ne touche pas à votre rôle d'information.

Génération Santé Senior offre :

- Des garanties adaptées à la nouvelle vie des retraités ainsi qu'une assistance complète.
- Des tarifs calculés au plus juste et qui n'évoluent pas avec l'âge ou l'état de santé des assurés.
- Des conseils de spécialistes pour les guider dans leur choix en fonction de leur budget.
- La continuité dans la qualité de service assurée par GENERATION.
- Aucuns frais pour votre entreprise.

A partir du 5 novembre 2007, les chargés de clientèle VERLINGUE vous proposeront nos solutions. Et dès le 1^{er} janvier 2008, les offres Génération Santé Famille et Génération Santé Jeunes seront accessibles aux salariés sortants non retraités (ex. : licenciement).

UNIVERSITÉ DES MANAGERS

Les 30 et 31 août 2007, VERLINGUE réunissait à Sainte-Marine (29) les 41 managers de l'entreprise lors de sa première « Université d'été ». Ce nouvel événement annuel vise à mieux partager la stratégie de l'entreprise et à accompagner la montée en compétence des managers.

ONE COMMON GOAL

Le 26 septembre dernier, VERLINGUE et Alec FINCH Group ont officiellement lancé l'opération Synergy, avec l'objectif de faire d'Alec FINCH Group une entreprise anglo-française animée par un management local et disposant d'un business model tourné vers la croissance. Placé sous l'accroche « One Common Goal », le rapprochement VERLINGUE / Alec FINCH Group permettra aux deux entités d'enrichir leurs savoir-faire pour offrir toujours plus à leurs clients.

VERLINGUE LILLE SE RENFORCE

L'intégration de DUJARDIN (Tourcoing) dans l'organisation multisites de VERLINGUE a pris un nouvel essor. Cette stratégie vise à renforcer la qualité et la variété des services proposés à l'ensemble des clients de l'entreprise, avec notamment la création d'un pôle d'excellence autour de l'assurance Construction.

VERLINGUE RECRUTE

Depuis le dernier numéro de *Verlingue Infos* (mai), 18 nouveaux collaborateurs ont rejoint VERLINGUE. 36 postes restent à pourvoir sur tous nos sites et dans tous nos métiers.

Verlingue 2010 Métier, Valeurs et Engagements

UN MÉTIER

Protéger l'activité et les collaborateurs des entreprises.

DES ENGAGEMENTS

Augmenter encore la performance du service à nos clients.
Développer toujours nos compétences.
Renforcer le plaisir de travailler chez Verlingue.
Grandir en France et à l'international.

DES VALEURS

Satisfaction du client - Performance - Relations humaines - Pérennité.

« Pour répondre aux attentes de ses clients, Verlingue renforce en permanence ses équipes. En 2007, 42 créations de postes sont programmées... »

VERLINGUE

COURTIER EN ASSURANCES



DUJARDIN

QUIMPER,
NANTES, RENNES, PARIS, LILLE,
STRASBOURG, MULHOUSE ET LYON

12 rue de Kerogan
29335 Quimper Cedex
contact@verlingue.fr
www.verlingue.fr