



ÉDITO

L'environnement dans lequel évoluent les entreprises suisses se caractérise aujourd'hui par une concentration de risques majeurs. Dérèglement climatique, pression cyber croissante, vieillissement démographique, hausse continue des coûts de la santé... redessinent profondément les équilibres économiques et sociaux. Ces évolutions ne sont plus théoriques : elles impactent directement l'organisation du travail, la performance opérationnelle et l'attractivité des employeurs.

Parmi ces risques, l'absentéisme s'impose comme un indicateur particulièrement révélateur des tensions à l'œuvre. En 2024, il atteint en moyenne 8,5 jours par collaborateur et par an en Suisse. Derrière ce chiffre se cachent des coûts directs élevés, mais aussi des conséquences indirectes souvent sous-estimées : désorganisation des équipes, surcharge managériale, perte de productivité et fragilisation de l'engagement. Les absences de courte durée, nombreuses et cumulatives, sont trop souvent peu prises en compte alors qu'elles devraient constituer un levier d'action prioritaire.

Face à cette réalité, une approche strictement corrective ne suffit plus. La prévention, la détection précoce et la gestion structurée des absences doivent s'inscrire dans une vision

globale et cohérente des enjeux RH. C'est précisément dans cette logique que s'inscrivent les solutions proposées par le groupe Qualibroker Swiss Risk & Care, en combinant pilotage des risques, accompagnement humain et optimisation financière.

Parmi ces dispositifs, l'assurance perte de gain maladie, présentée dans les pages qui suivent, constitue un outil encore largement sous-exploité. Elle permet de transformer le maintien du salaire durant les premières semaines d'absence en une indemnité journalière d'assurance, sans impact pour le collaborateur, tout en allégeant durablement les charges sociales de l'employeur. Les économies générées peuvent être réinvesties dans des actions de prévention, de case management ou d'accompagnement managérial, renforçant ainsi la résilience de l'organisation.

Dans un contexte de risques systémiques et humains étroitement liés, investir dans des solutions RH intégrées n'est plus une option, mais un choix stratégique au service de la performance durable.

David Cochet
Directeur général

À lire en
p. 2 et 3

**Financer la gestion des absences grâce
à l'assurance perte de gain maladie**



Financer la gestion des absences grâce à l'assurance perte de gain maladie

La hausse de l'absentéisme constitue aujourd'hui un enjeu RH majeur pour les entreprises. Les absences, en particulier celles de courte durée, s'accumulent et génèrent des coûts directs importants, mais aussi des effets organisationnels et humains durables. Pour être réellement efficace, une politique de gestion des absences ne peut se limiter à un suivi administratif ou à des mesures ponctuelles : elle doit s'inscrire dans une approche structurée, combinant prévention, pilotage et accompagnement.

La mise en œuvre de tels dispositifs nécessite toutefois des moyens financiers. Dans ce contexte, l'assurance perte de gain maladie constitue un levier encore largement sous-exploité. Bien calibrée, elle permet de dégager des ressources directement liées aux absences constatées, offrant ainsi la capacité financière de déployer des actions ciblées : accompagnement managérial, formations, dispositifs de personne de confiance ou case management précoce, afin de maintenir le lien avec l'employé absent et de faciliter un retour au travail serein et durable, etc. Lorsque ces outils sont déjà en place, ce mécanisme peut également représenter une économie nette et directe sur les charges sociales.

L'assurance perte de gain maladie : principe et périmètre

Les absences maladie de courte durée représentent une part significative du volume total des absences en entreprise. Elles sont aujourd'hui majoritairement financées par l'employeur sous forme de maintien du salaire, avec application complète des charges sociales.

L'assurance perte de gain maladie couvre les absences maladie

survenant après le délai d'attente, généralement fixé à 30 ou 60 jours selon la politique de l'entreprise.

Son principe repose sur un changement de nature juridique de la prestation versée :

- Le maintien du salaire est remplacé par une indemnité journalière d'assurance ;
- Cette indemnité est calculée sur la base du salaire net, après déduction des charges sociales ;
- L'employeur ne verse plus un salaire, mais une prestation assurantielle ;
- Le collaborateur perçoit un revenu équivalent, sans perte financière.

Un mécanisme juridique et économique éprouvé

Le fonctionnement repose sur un changement de nature juridique de la prestation versée. Le maintien du salaire est remplacé par une indemnité journalière d'assurance, calculée sur la base du salaire net, après déduction des charges sociales. L'employeur ne verse plus un salaire, mais une prestation assurantielle relevant de la LCA, juridiquement qualifiée comme indemnité d'assurance et non comme salaire. À ce titre, elle n'entre pas dans l'assiette des cotisations sociales. L'économie

réalisée est donc générée par l'exemption des charges sociales.

Ce mécanisme est parfaitement conforme au cadre légal suisse, reconnu par les autorités de surveillance et compatible avec les règlements internes ainsi que les conventions collectives, dès lors qu'ils sont correctement formalisés.

Sur le plan économique, il ne s'agit pas d'un contrat d'assurance classique avec une prime fixe et récurrente. Le coût pour l'organisation se compose :

- d'une prime de risque,
- de frais de gestion,

L'ensemble étant proportionnel aux absences effectivement constatées, sans primes fixes structurelles.

Cette approche permet une parfaite corrélation entre le coût du dispositif et la réalité des absences constatées.

L'économie réalisée est donc générée par l'exemption des charges sociales.



Une mise en œuvre simple et opérationnelle

La mise en place de l'assurance perte de gain maladie suppose idéalement de disposer d'un outil permettant d'identifier précisément les absences de courte durée, condition nécessaire tant au pilotage RH qu'au mécanisme assurantiel lui-même. Son déploiement ne nécessite pas d'attendre une échéance contractuelle particulière et s'appuie sur des processus éprouvés : transmission mensuelle des déclarations de sinistres, intégration directe dans la paie et les systèmes RH, traçabilité complète et absence d'alourdissement administratif.

Un cercle vertueux au service de la performance durable

L'exemption des charges sociales soulève parfois des questions quant à son impact potentiel sur les cotisations AVS. Les projections disponibles reposent sur des scénarios d'absences récurrentes sur de longues périodes (par exemple 30 ou 60 jours d'absence par année pour un même collaborateur, sur 10 à 15 ans). Dans ces cas extrêmes, l'impact estimé sur la future rente AVS reste marginal, de l'ordre de 0 à 2 %, selon le niveau de salaire.

Exemple d'économies potentielles

- Entreprise de 150 personnes dans le domaine des soins
- Masse salariale : 12 millions de CHF
- Salaire moyen : 80'000 CHF
- Taux d'absentéisme : 3,6 % sur les 30 premiers jours
= CHF 55'000 en charges sociales économisées par an

Cette économie peut financer un dispositif de gestion des absences comprenant :

	JANVIER	JUIN	DÉCEMBRE
	Outil digitalisé de gestion des absences : Abonnement déclaration & monitoring de l'absence dès le 1 ^{er} jour		CHF 10'000.-
	Formation Management : Protocole de la gestion de l'absence - 2 jours		CHF 10'000.-
	Care Management dès le 7 ^e jour		CHF 27'000.-
			CHF 47'800.-

Dans cet exemple, nous vous proposons quelques-unes de nos solutions RH maison. Contactez-nous pour en savoir plus.

À l'inverse, la capacité financière dégagée grâce à l'assurance perte de gain maladie permet de structurer une politique de gestion des absences efficace. La baisse des absences qui en découle, combinée à un meilleur accompagnement des collaborateurs, favorise une amélioration durable de la productivité. L'entreprise passe ainsi d'un coût

subi à un véritable cercle vertueux, conciliant performance économique et responsabilité sociale.

Pour en savoir plus : contacter

- **Elodie Avayou** – elodie.avayou@biings.com
- **Goran Milosevic** – gmlilosevic@qualibroker.com

L'INTERVIEW

3 Questions à...



Goran Milosevic,
Responsable technique
Assurances de personnes

1. Pourquoi ce dispositif d'indemnités journalières pour les absences de courte durée est-il si peu utilisé malgré son efficacité ?
Longtemps, ce type de montage est resté l'apanage de très grands groupes, seuls à disposer des volumes nécessaires pour en négocier les modalités avec certains assureurs. Faute d'innovation, ces solutions sont demeurées confidentielles et peu diffusées. La situation a évolué. De nouveaux partenaires proposent aujourd'hui des dispositifs repensés, simples à déployer, dont le coût est strictement proportionnel aux absences et sans logique de prime fixe. Cette évolution rend ces solutions pleinement pertinentes et désormais accessibles aux entreprises de taille intermédiaire. C'est le rôle du courtier de mettre en avant ces solutions qui, sans être nouvelles, s'adressent aujourd'hui à un plus grand nombre d'entreprises. Dans ce contexte, le rôle du courtier est central : il exerce une veille active du marché, identifie les évolutions pertinentes et alerte ses clients afin de leur permettre d'anticiper et d'adapter leur politique assurantielle et RH.

2. À quel moment devient-il pertinent de mettre en place ce type de dispositif ?
La pertinence de ce dispositif repose sur l'existence d'un volume significatif d'absences de courte durée. En pratique, il s'adresse principalement à des entreprises d'au moins 80 collaborateurs, présentant un taux d'absences courtes de l'ordre de 2 à 3 %. En deçà de ces seuils, notamment dans les petites structures, l'équilibre économique du dispositif est plus difficile à atteindre et son intérêt demeure généralement limité.

3. Les réflexions liées à AVS 2030 remettent-elles en cause l'exonération des cotisations sociales sur les indemnités journalières d'assurance maladie ?
À ce stade, non. Il n'existe aujourd'hui aucune décision ni projet concret visant à remettre en cause cette exonération. Les éléments évoqués dans le cadre d'AVS 2030 relèvent de réflexions générales, sans traduction législative à ce jour. Les dispositifs actuels reposent donc sur un cadre juridique stable, que nous suivons de près afin de garantir en permanence leur conformité avec la législation en vigueur.



■ Formations inter-entreprises Ismat Group

« Prévenir et gérer les absences – Rôle de l'encadrement »

Réduire l'absentéisme tout en renforçant l'engagement

Les managers sont aux premières loges pour inverser la tendance haussière de l'absentéisme. Ce séminaire pratique et outillé leur permet de prendre concrètement en main la prévention des absences, en agissant là où cela compte : sur le terrain, au cœur de l'équipe.

Dates : les 19 et 20 mars 2026 (2 jours)

« Prévenir le Burn-out – formation pour collaborateurs et collaboratrices »

Des clés pratiques pour protéger son énergie et préserver son équilibre

Cette formation permet aux collaborateurs et aux collaboratrices de prendre du recul sur leur rapport au travail, d'identifier les facteurs de risque personnels et contextuels, et de renforcer leurs ressources pour préserver leur santé et leur motivation sur le long terme.

Date : le 24 mars 2026 (1/2 journée)

« Les clés du management 1 »

Conduire son équipe vers une performance sereine et durable.

Ce parcours de formation modulaire propose une boîte à outils complète et immédiatement opérationnelle des fondamentaux de la conduite d'équipe, pour faire évoluer les pratiques managériales vers plus de performance, de fluidité et de coopération.

Dates : les 30 et 31 mars 2026 (2 jours)

Information et inscription sur le site [ismatgroup.com](https://www.ismatgroup.com)

Webinaire gratuit

Faire du climat de travail un levier stratégique de performance

Date : 25 mars de 12h à 13h (1 heure)

Inscription :

<https://www.ismatgroup.com/inscription-webinaire/>

Impressum

Éditeur: Qualibroker Swiss Risk & Care - communication@swissriskcare.ch - T +41 58 178 85 85 • Directeur de Publication: David Cochet • Responsable Éditoriale: Valérie Cruchet
Impression: Cavin-Baudat, Vallée de Joux • Crédit photo: Swiss Risk & Care, iStock by Getty, Céline Michel, studioregard.ch, Rachel Molinié.