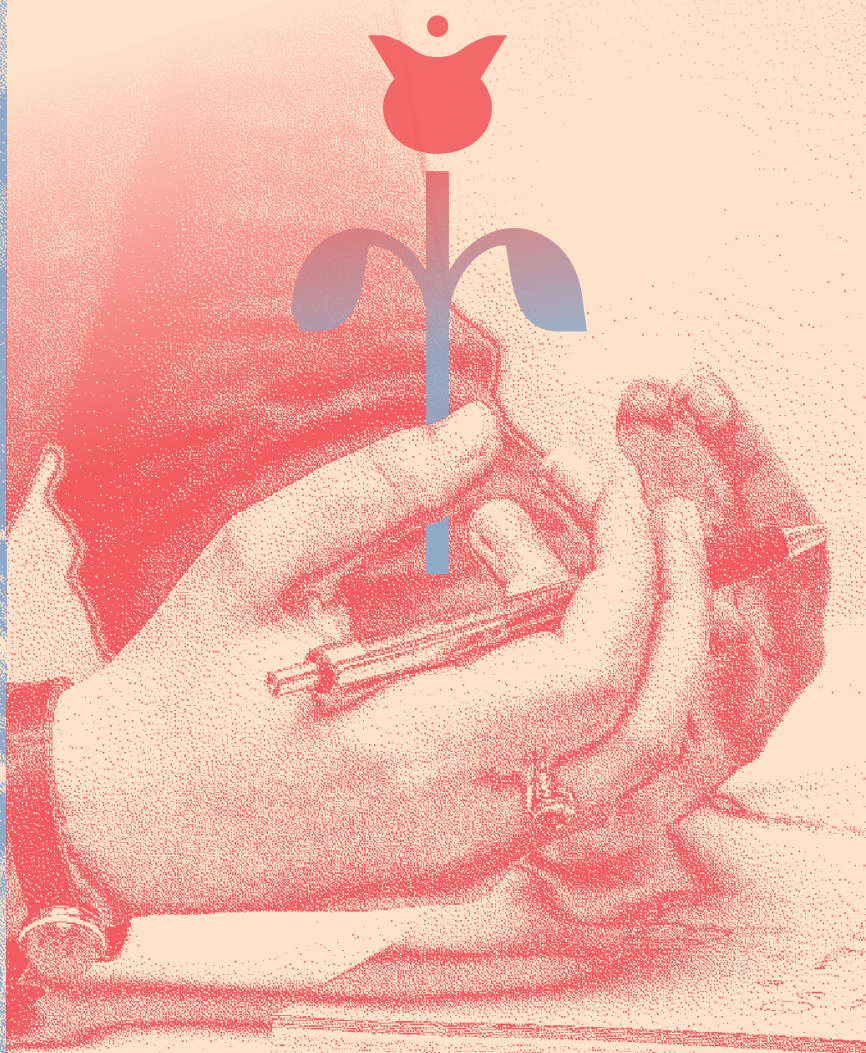


Guide du négociateur en prévoyance lourde et complémentaire santé

.....
AVEC LES SPÉCIFICITÉS CADRES
.....



Défendre et renforcer la prévoyance *des cadres et assimilés*

En 2026, la question de la protection sociale et de la prévoyance des cadres s'inscrit plus que jamais dans un contexte de profondes transformations du travail, de pression accrue sur les systèmes solidaires et de tentatives répétées de marchandisation de la protection sociale.

Depuis sa création, notre Sécurité sociale constitue un pilier fondamental de cohésion sociale. Elle repose sur un principe simple et profondément émancipateur : garantir à chacune et chacun les moyens de vivre dignement face aux aléas de la vie. Mais si ce modèle a démontré son efficacité sociale et économique, il fait aujourd'hui l'objet d'un processus continu d'affaiblissement, marqué par la réduction des prises en charge, le transfert progressif vers des dispositifs assurantiels et le développement d'un marché lucratif de la protection sociale complémentaire.

Dans ce contexte, la prévoyance des cadres et assimilés représente un enjeu stratégique majeur.

Loin d'être un avantage catégoriel, la protection sociale des cadres a historiquement constitué un moteur du progrès social pour l'ensemble du salariat. Les dispositifs construits pour l'encadrement ont contribué à l'extension des droits collectifs et à l'amélioration globale des systèmes de protection. Aujourd'hui encore, la prévoyance lourde couvre une large majorité des salariés du secteur privé, illustrant la dynamique de mutualisation et de solidarité qui doit continuer à guider son évolution. Mais cette logique solidaire est aujourd'hui fragilisée.

La transformation progressive de la protection sociale en marché ouvre la voie à une segmentation des garanties, à une individualisation des risques et à une sélection des populations les plus solvables et l'exclusion des profils à haut risques de santé. Les ingénieurs, cadres et professions intermédiaires sont particulièrement ciblés par ces stratégies de développement assurantiel, au détriment d'une logique de droits collectifs et universels.

Face à ces évolutions, la bataille pour la prévoyance des cadres et assimilés est indissociable de la défense de l'ensemble de notre modèle social. C'est tout le sens de l'engagement de l'Ugict-CGT dans les négociations interprofessionnelles, notamment pour préserver des dispositifs structurants comme l'obligation de financement patronal



minimal de la prévoyance des cadres, dite « 1,50 % cadre », qui constitue une garantie essentielle de protection et un levier de solidarité. Le maintien de ce dispositif, obtenu dans le cadre de l'Accord national interprofessionnel sur l'encadrement de 2020, illustre la nécessité d'un rapport de force collectif pour empêcher le recul des droits.

Au-delà de la défense des acquis, les enjeux actuels concernent également la qualité des garanties, la transparence de la gestion des régimes, la revalorisation des prestations, l'amélioration des couvertures en cas d'arrêt de travail, d'invalidité ou de décès, ainsi que le renforcement de la mutualisation entre toutes les composantes du salariat. Car la solidarité n'est pas seulement une valeur : elle est aussi un facteur d'efficacité économique et de pérennité des régimes.

Les transformations du travail — intensification des rythmes, nouvelles organisations, risques psychosociaux, vieillissement de la population active — rendent d'autant plus nécessaire une protection collective renforcée. La prévoyance lourde, qui protège contre les pertes de revenus liées à la maladie, à l'invalidité ou au décès, constitue un élément central de la sécurité professionnelle et personnelle des salarié·es et de leurs familles.

Dans ce contexte, ce guide 2026 a pour objectif de donner aux militantes et militants, aux négociatrices et négociateurs, les outils nécessaires pour comprendre les mécanismes de la prévoyance, vérifier le respect des obligations légales et conventionnelles, négocier des garanties de haut niveau et renforcer la solidarité entre les salarié·es.

Parce que la protection sociale ne doit pas être une marchandise mais un droit, parce que la sécurité du lendemain conditionne la liberté d'aujourd'hui, et parce que la solidarité demeure la condition première de l'émancipation collective, l'Ugict-CGT poursuivra son engagement pour une prévoyance des cadres et assimilés renforcée, mutualisée et accessible à toutes et tous.

La défense et le développement de la protection sociale constituent plus que jamais un choix de société.

Caroline Blanchot
Secrétaire générale de l'Ugict-CGT



Édito	Caroline Blanchot, Secrétaire générale de l’Ugict-CGT	03	29	Les garanties liées au décès du / de la salarié-e	Partie 03
Introduction	Qu’est-ce qu’une complémentaire santé ? Et la prévoyance lourde ?	07		▶ Le capital en cas de décès versé par la Sécurité sociale ▶ Le capital décès ▶ Le décès accidentel ▶ Le double effet ▶ Les rentes liées au décès	
Partie 1.1	Quelles sont les garanties assurées par une complémentaire santé ? ▶ Les obligations de prise en charge ▶ Les interdictions de prise en charge ▶ Les plafonds de prise en charge	08	33	Quel mode de mise en place privilégier ?	Partie 04
Zoom	100 % Santé	11		▶ Dans les régimes complémentaires santé ▶ Dans les régimes de prévoyance complémentaire ▶ La négociation de la garantie invalidité ▶ La négociation de la garantie invalidité ▶ Dans le cas du degré élevé de solidarité	
Partie 1.2	Quel bilan tirer de la généralisation de la complémentaire santé depuis 2016 ? ▶ Une réforme aux effets discutables sur l’amélioration du taux de couverture de la population car excluant les salariés les plus précaires ▶ Une participation employeur devenue obligatoire, mais générant une augmentation des impôts et une baisse des prestations sociales des salariés ▶ La mutualisation de la portabilité : une avancée pour les salariés	13	34	Le cahier des charges	Partie 05
Partie 1.3	Les effets indirects de la généralisation ▶ La censure des clauses de désignation ▶ La fragilisation des régimes de prévoyance lourde des branches professionnelles ▶ La fragilisation du modèle mutualiste et le renforcement des sociétés d’assurance et courtiers ▶ L’augmentation du recours aux surcomplémentaires individuelles ▶ Une couverture en prévoyance lourde mise de côté	15	35	Quels bénéficiaires couvrir ? ▶ En matière de prévoyance lourde ▶ En matière de complémentaire santé	Partie 06
Partie 1.4	Les différents types d’expression des garanties	17	37	Quels types de catégories couvrir ?	Partie 07
Partie 1.5	Les options ▶ Le régime juridique ▶ Les incidences sociales et fiscales	20	40	Quelles garanties négocier ? ▶ Dans les régimes complémentaires santé ▶ Dans les régimes de prévoyance complémentaire ▶ Spécificités cadres ▶ Le degré élevé de solidarité (DES)	Partie 08
Partie 1.6	Les différentes façons d’exprimer les cotisations ▶ Les cotisations exprimées en % du PMSS ▶ Les cotisations exprimées en euros ▶ Les cotisations exprimées en % du salaire	22	44	Quel type d’organisme assureur choisir ?	Partie 09
Partie 02	Quelles sont les garanties assurées par une prévoyance lourde ? ▶ Qu’est-ce que la subrogation ? ▶ L’arrêt de travail : la mensualisation, l’incapacité et l’invalidité ▶ L’incapacité dite « temporaire » ▶ L’invalidité ou incapacité permanente	23	46	Quels droits sont maintenus en cas de fin du contrat de travail ? ▶ Les personnes relevant de l’article 4 de la loi Evin ▶ Les salariés relevant de la portabilité	Partie 10
			47	Les autres paramètres à négocier ▶ Les frais de gestion ou frais d’assurance ▶ La Provision pour Égalisation (PE) ▶ Le transfert des provisions ▶ La revalorisation des prestations en prévoyance lourde	Partie 11
			49	Le contenu de l’accord collectif	Partie 12
			50	Les documents contractuels ▶ Le contrat d’assurance ▶ La notice d’information ▶ Le Protocole Technique et Financier (PTF)	Partie 13
			51	La présentation des comptes du régime ▶ Le compte par survenance ▶ Le compte comptable	Partie 14
			53	L’action sociale de votre organisme assureur	Partie 15
			54	Lexique de la protection sociale	Partie 16

Par une relation proche et attentionnée,

SOUTENIR TOUTES LES VIES,

TOUTE LA VIE !

Rendez-vous sur
notre site internet :



SANTÉ - PRÉVOYANCE | ÉPARGNE ET SERVICES FINANCIERS | RETRAITE COMPLÉMENTAIRE | SERVICES

Définition de la prévoyance

Il s'agit de l'ensemble des dispositions législatives, réglementaires, conventionnelles ou contractuelles qui instaurent différents avantages, en complément de ceux prévus par la Sécurité sociale en couverture de certains risques relatifs à la santé des personnes (risques vie et non vie).

La prévoyance au sens large comprend à la fois la complémentaire santé, appelée communément « mutuelle », et la prévoyance lourde.

Qu'est-ce qu'une complémentaire santé ?

Une complémentaire santé protège les salariés contre les dépenses auxquelles ils doivent faire face lors d'une visite chez un médecin généraliste, d'une hospitalisation, de soins dentaires ou de frais d'optiques ...

Elle vise à compléter les prises en charge (financière ou en nature) du régime d'Assurance maladie dit de base, sur les postes de dépenses partiellement ou pas du tout pris en charge par celui-ci.

La complémentaire santé est généralement mieux connue que la prévoyance lourde, en raison, d'une part, de la nécessité d'avoir déjà été confronté à un arrêt de travail, et d'autre part, à cause de la complexité apparente du système.

Qu'est-ce que la « prévoyance lourde » ?

La prévoyance lourde, généralement appelée « prévoyance » protège les salariés contre les risques de pertes de revenus en cas d'arrêt de travail (maladie, accident du travail ou maladie professionnelle), ainsi que leur famille en cas de décès du salarié.

En effet, la Sécurité sociale ne rembourse qu'une partie de la perte de revenus subie par le salarié en cas d'arrêt de travail, le reste sera, soit à la charge de l'organisme d'assurance complémentaire choisi par l'entreprise, soit à la charge du salarié en cas d'absence de couverture complémentaire en matière de prévoyance lourde.

En cas de décès du salarié, une couverture complémentaire peut prévoir le versement d'un capital aux bénéficiaires désignés par celui-ci.

**Ce guide
du négociateur
en prévoyance
lourde et
complémentaire
santé est à jour
des dispositions
législatives et
réglementaires
publiées au
3 mars 2026.**

● INFO :

Retrouvez sur *Syndicoop*, la plateforme syndicale et coopérative, la rubrique « Protection sociale » de l'Ugict-CGT (notes sur la prévoyance des cadres, les enjeux de la prévoyance, les conséquences de la réforme des retraites Agirc-Arrco...) :

syndicoop.fr/

INTRO

1.1 Quelles sont les garanties assurées par une complémentaire santé ?

Le montant du Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale (PMSS) est de 3 925€ (+1,6%) à compter du 1^{er} janvier 2026. Le PMSS sert de référence aux prestations versées par la Sécurité sociale et par les organismes assureurs complémentaires qui expriment les cotisations et les garanties en pourcentage du PMSS.

- La plupart des contrats de complémentaire santé répondent aux critères des contrats dits « responsables et solidaires » afin que :
- les organismes (mutuelle, institution de prévoyance, sociétés d'assurance) puissent bénéficier d'une taxe de solidarité additionnelle au taux réduit de 13,27 % au lieu de 20,27 % pour les contrats « non responsables et non solidaires ».
 - la cotisation salariale « mutuelle » ne soit pas intégrée dans le revenu net fiscal.

Des contraintes réglementaires liées au caractère solidaire et responsable sont donc généralement intégrées dans les contrats correspondant à un « parcours de soins coordonné ».

8

Les obligations de prise en charge :

- le forfait journalier en intégralité et sans limitation de durée pour les actes médicaux égaux ou supérieurs à 120 €.
- 100 % du ticket modérateur pour tous les actes pris en charge par l'Assurance maladie obligatoire, sauf des médicaments remboursés à hauteur de 35 % ou 15 %, de l'homéopathie et des cures thermales.
- Un équipement optique (monture + verre) tous les 2 ans, sauf pour les mineurs et en cas d'évolution de la vue avec un minimum de prise en charge.

ÉQUIPEMENT	TYPE DE VERRE	MINIMUM PRIS EN CHARGE
A	2 verres simples foyer + monture sphère comprise entre - 6 et + 6 ou cylindre ≤ + 4	50 €
B	1 verre simple foyer (A) + 1 verre complexe (C) ou 1 verre hypercomplexe + monture	125 €
C	2 verres complexes + monture verres simples foyer dont la sphère est supérieure - 6 ou + 6 ou dont le cylindre est supérieur à + 4 et verres multifocaux ou progressifs.	200 €

Les interdictions de prise en charge :

- la participation forfaitaire de 1€ non remboursée par la Sécurité sociale sur les consultations, actes médicaux (médecin généraliste ou spécialiste) et examens de radiographie ou de biologie.
- Les franchises non remboursées par la Sécurité sociale, applicables sur les médicaments, actes paramédicaux d'un montant de 1€ et les frais de transport sanitaire à hauteur de 4€.
- La majoration de la participation de l'assuré qui consulte hors parcours de soins (non-désignation d'un médecin traitant ou à la consultation d'un médecin en dehors du parcours de soins).
- La prise en charge des dépassements d'honoraires autorisés par le 18e article L162-5 du Code de la Sécurité sociale si hors du parcours de soins, à hauteur au moins du montant du dépassement autorisé sur les actes cliniques (soit 8€).

Les plafonds de prise en charge :

- un équipement optique (monture + verre) tous les 2 ans, sauf pour les mineurs et en cas d'évolution de la vue avec un maximum de prise en charge.
- Un plafonnement des dépassements d'honoraires des praticiens non adhérents à l'OPTAM / OPTAM-CO* à 100 % du tarif opposable.
- La prise en charge des dépassements d'honoraires des praticiens non adhérents à l'OPTAM doit être inférieure d'au moins 20 % à celle proposée pour les praticiens ayant adhéré à l'OPTAM / OPTAM-CO.

VERRES		MAXI
A	2 verres simples foyer sphère comprise entre - 6 et + 6 ou cylindre ≤ + 4 + monture	420 €
C	2 verres complexes verres simples foyer à sphère hors zone de - 6 et + 6 dioptries ou cylindre supérieur à + 4 et verres multifocaux ou progressifs + monture	700 €
F	2 verres hypercomplexes verres multifocaux ou progressifs sphérocyindriques dont la sphère est hors zone de - 8 à + 8 dioptries ou à verres multifocaux ou progressifs sphériques dont le sphère est hors zone de - 4 à + 4 dioptries pour adulte + monture	800 €
A + C = B	1 verre simple foyer et 1 verre complexe + monture	560 €
A + F = D	1 verre simple foyer et 1 verre hypercomplexe + monture	610 €
C + F = E	1 verre complexe et 1 verre hypercomplexe + monture	750 €
MONTURE	LIMITÉE À 100 €	

9

POINT DE VIGILANCE

Les postes sensibles à négocier

● **Le dentaire** : en raison des dépassements d'honoraires élevés (prothèses, orthodontie) et le développement de nouvelles techniques dentaires coûteuses et peu ou pas remboursées par le régime de base (implants, parodontie...).

● **L'optique** : à cause une prise en charge quasi inexistante par le régime d'Assurance maladie dit de base, mais dans la limite des plafonds ANI et plafonds du contrat responsable.

● **La médecine de ville** : au vu de l'accroissement des dépassements d'honoraires sur les consultations de spécialistes (gynécologue, ophtalmologiste...), mais dans la limite des plafonds prévus par le contrat responsable pour les praticiens non-signataires OPTAM ou OPTAM-CO.

● **L'hospitalisation** : marquée par de forts dépassements d'honoraires (cf. actes de chirurgie), notamment sur les interventions en secteur privé (dans la limite des plafonds prévus par le contrat responsable pour les praticiens non-signataires OPTAM ou OPTAM-CO), et l'augmentation des frais annexes non remboursés par la Sécurité sociale (chambre particulière, forfait journalier pour le régime général, frais accompagnant, franchise forfaitaire pour actes coûteux...).

● **Les prothèses orthopédiques** : caractérisées par de forts dépassements des bases de remboursement de la Sécurité sociale.

● **Les prothèses auditives** : dont les coûts sont élevés et les remboursements insuffisants au niveau du régime de base.

Les postes à encadrer « médecine douce »

● **Les garanties santé intègrent fréquemment un poste « médecine douce »** : il convient de limiter les prestataires éligibles à des remboursements complémentaires aux seuls professionnels bénéficiant d'un numéro au Répertoire Partagé des Professionnels de Santé (RPPS).

L'intérêt est de répondre, d'une part, à un enjeu de responsabilité vis-à-vis des salariés pour éviter le remboursement de pratiques relevant de dérives qualifiées de « sectaires » par Miviludes.

D'autre part, il s'agit de restreindre les remboursements à ceux dont le service médical rendu est reconnu par la communauté scientifique (ex. étio-pathie, naturopathie, auriculothérapie, etc.).

NB : il existe plus d'une centaine de pratiques le plus souvent d'origine indéterminée et sans aucun fondement prouvé ni attendu sur leur efficacité

zoom : 100 % santé

Mise en place progressive de la réforme « RAC 0 ou 100 % santé » sur 2019-2021

Suite à la réforme mettant en place « le reste à charge zéro », un panier « 100 % santé » est applicable depuis 2021 et intégré aux contrats « responsable ».

Des « classes » de niveau de garantie ont été créées permettant de différencier « au sein d'une même catégorie de produits ou de prestations », celles qui devront faire l'objet d'une « prise en charge renforcée ».

Avant le 1^{er} janvier 2019, les organismes pouvaient prendre en charge les frais exposés en complément des tarifs de responsabilité sur les équipements optiques et dentaires. Mais, depuis le 1^{er} janvier 2020, ils devront prendre en charge lesdites garanties dans le cadre de leurs contrats responsables uniquement.

Des décrets d'application précisent les modalités et les contours de la réforme. Le « 100 % santé » se traduira par la mise en place de paniers de soins pris en charge à 100 % par l'Assurance maladie obligatoire et complémentaire. Il s'agit d'offres d'entrée de gamme. Le « reste à charge à zéro » ne signifie pas que la Sécurité sociale remboursera les frais de santé dentaire, optiques et audioprothèses à 100 % sans reste à charge pour l'assuré.

Au contraire, le reste à charge à zéro est basé sur un panier de soins strictement déterminé en prothèses dentaires, optiques et audioprothèses, et dès lors que le patient reste bien dans celui-ci, la Sécurité sociale et la complémentaire santé rembourseront les frais à hauteur de 100 %.

La création de panier de soins labellisés « 100 % santé »

100 % santé dentaire

La Convention dentaire du 21 juin 2018 organise le 100 % santé pour le dentaire. Un dispositif de rééquilibrage de l'activité dentaire est prévu avec une revalorisation des tarifs des soins courants en contrepartie d'un plafonnement des tarifs des prothèses.

Trois paniers de soins seront mis en place pour la prise en charge des prothèses.

- **Panier 100 % santé** : soins élémentaires et des couronnes dans des matériaux différents selon l'emplacement (dents visibles ou dents de fond de bouche).
- **Panier aux tarifs maîtrisés.**
- **Panier aux honoraires libres.**

100 % santé en optique

● **Pour les verres**
Deux classes sont établies, une classe sans reste à charge et une classe pour laquelle les prix seront libres. L'équipement du panier « 100 % santé » sera un équipement qui devra présenter des qualités esthétiques (amincissement) et techniques (anti-reflet et anti-rayure). Les opticiens, qui seront dorénavant labellisés, devront avant toute autre offre, proposer obligatoirement un équipement « 100 % santé » adapté au patient, garanti pendant deux ans.

● Pour les montures

Chaque opticien devra présenter un minimum de montures dont un certain nombre de modèles différents tant pour l'adulte que l'enfant. Au sein du panier « 100 % santé » des montures sans reste à charge seront accessibles pour des montants inférieurs ou égaux à 30 €.

Les autres montures verront leur prise en charge diminuée, le nouveau contrat responsable plafonnera leur remboursement à hauteur de 100 € contre 150 € actuellement (mise en conformité à prévoir des contrats). L'assuré pourra mixer les offres, en choisissant par exemple des verres 100 % santé et une monture à tarif libre. La prise en charge de cet équipement reste limitée à 2 ans pour les adultes et 1 an pour les mineurs dont l'âge est désormais plafonné à 15 ans révolus, en cas de changement de dioptrie de 0,5, le délai est réduit d'un an et sans délai pour les enfants de moins de 15 ans.

● Pour les audioprothèses

Une nomenclature a été créée en audioprothèse avec la mise en place de deux paniers de soins :

- Panier 100 % santé, intégrant l'ensemble des équipements auxquels ont été appliqués progressivement des plafonds qui ont abouti à un équipement de 950 € en 2021.
- Panier tarifs libres : comme en optique, les audioprothésistes ont été labellisés et proposent obligatoirement un équipement conforme au panier 100 % santé avec tout autre proposition en panier tarifs libres.



“La protection globale de mes salariés, un avantage qui fait la différence !”

Pour renforcer la protection de vos salariés et motiver vos équipes, nous proposons des solutions complètes en **santé, prévoyance et épargne-retraite**.

C'est ça, la mutuelle d'aujourd'hui.



aesio.fr/entreprise



AÉSIO mutuelle, mutuelle soumise aux dispositions du livre II du code de la mutualité, immatriculée sous le n° 775 627 391 dont le siège social est 173 rue de Bercy 75012 Paris. Document non contractuel à caractère publicitaire - ©AdobeStock. 24-205-035-1

Quel bilan tirer de la généralisation de la complémentaire santé ?

1.2

Le lancement d'une nouvelle réforme sur la complémentaire santé aurait dû être précédée par un véritable bilan sur la généralisation de la complémentaire santé en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2016 qui portait notamment sur les garanties optiques qui sont à nouveau concernées dans la réforme du 100 % santé.

À ce stade, il est possible de tirer plusieurs constats de la réforme entrée en vigueur depuis 2016. Selon les signataires de l'Accord National Interprofessionnel du 11 janvier 2013, la généralisation de la complémentaire santé poursuivait trois objectifs principaux justifiant leur soutien à cette disposition :

- **1 - Améliorer le taux de couverture des salariés du privé.**
- **2 - Rendre obligatoire la prise en charge par l'employeur de la complémentaire santé.**
- **3 - Favoriser la mobilité des salariés en maintenant la couverture des salariés quittant leur entreprise.**

C'est donc à l'aune de ces trois objectifs, mais aussi des conséquences indirectes de cette réforme, qu'il convient d'évaluer celle-ci.

Une réforme aux effets discutables sur l'amélioration du taux de couverture de la population car excluant les salariés les plus précaires

Dès mai 2015, une étude prospective de l'IRDES (Institut de recherche et de documentation en économie de la santé) affirmait que l'ANI n'aurait qu'un effet limité sur l'amélioration du taux de couverture de la population. En effet, l'IRDES indiquait que les salariés actifs bénéficiaient déjà d'un des taux de couverture les plus élevés de la population (96,4 %) contre 95 % pour l'ensemble de la population. *A contrario*, les salariés les plus précaires étaient ceux qui accusaient un taux de couverture inférieur à la moyenne (chômeurs, CDD, CMUC, apprentis, temps partiels...). Les scénarii étudiés anticipaient d'ores et déjà un effet modeste de l'ANI sur la non-couverture de la population en générale déjà couverte à 95 %.

Au niveau de la mise en œuvre de la généralisation, les décrets d'application ont précisément ouvert la possibilité de dispenser les salariés, les plus précaires, du bénéfice d'une couverture obligatoire :

- Les CDD et contrats de mission dont la durée est inférieure à 12 mois ; et de plus de 12 mois si les salariés bénéficient bien d'une couverture complémentaire.
- Les salariés en contrat d'apprentissage et temps partiel lorsque le coût cumulé de leur protection sociale représente au moins 10 % de leurs rémunérations brutes.

De plus, le maintien de la couverture pour les chômeurs, via le dispositif de portabilité, était limité à la durée de leur ancien contrat de travail, soit entre 3 et 12 mois, alors que les chômeurs présentaient le taux de couverture le plus faible de la population, soit 86,3 %.

Enfin, la généralisation de la complémentaire santé a exclu les retraités de son champ d'application et entraîné une régression pour les actifs devenant retraités (Loi Evin) en supprimant le plafond d'augmentation de 150 % au terme de la 4^e année de sortie du régime applicable aux actifs, qui peut être atteint dès la 3^e année.

La réforme n'a pas résolu la difficulté d'accès aux soins des retraités avec la fin de la participation employeur et la sortie des contrats collectifs pour les anciens salariés, entraînant une augmentation du coût pour les retraités de 50 %.

Dans les faits, la généralisation de la complémentaire santé a donc concerné les salariés les plus stables et mis à l'écart les salariés les plus précaires, ainsi qu'une proportion importante des populations mal couvertes avant 2016 (étudiants, une partie des chômeurs, fonctionnaires et retraités).

À ce jour, la DREES (Direction de la Recherche, des Études, de l'Évaluation et des Statistiques) n'est pas encore en capacité de déterminer avec précision le nombre de personnes supplémentaires couvertes en santé depuis la réforme de 2016 et renvoie à la prochaine enquête « protection sociale complémentaire d'entreprise de l'IRDES ».

13

Une participation employeur devenue obligatoire, mais générant une augmentation des impôts et une baisse des prestations sociales des salariés

La complémentaire santé étant rendue obligatoire par la loi, l'avantage fiscal dont bénéficiaient les salariés consistant à ne pas intégrer à leur revenu fiscal le montant de leur cotisation prise en charge par l'employeur, a été supprimé dès 2014, soit deux ans avant l'application effective de la généralisation.

Cette remise en cause due à l'entrée en vigueur de la généralisation de la complémentaire santé a eu deux conséquences directes pour les salariés :

● **pour les salariés imposables :** selon le rapporteur du budget au Sénat de 2014, une note de de la Direction générale du Trésor indiquait que...

- ▶ 8 millions de salariés, soit 60 % des salariés du privé, ont vu leur revenu fiscal de référence augmenté.
- ▶ Cette augmentation a provoqué une hausse d'impôts de 118 € en moyenne, soit un coût pour les salariés de près d'un milliard d'euros en terme de pouvoir d'achat.

● **Pour les salariés non imposables avant**

la réforme : 275 000 ménages sont devenus imposables au moment du changement de réglementation en 2014 du seul fait de la généralisation de la complémentaire santé avec un impact direct sur leur pouvoir d'achat.

De plus, les salariés ont également subi des conséquences indirectes sur l'ensemble des prestations sociales assises sur le revenu fiscal de référence telles que :

- ▶ les tarifs des prestations proposées par les municipalités et autres collectivités locales (restaurations scolaires, accueils de loisirs, centres de loisirs, adhésions aux activités extra-scolaires...).
- ▶ Allocations familiales et aides au logement.
- ▶ Les prestations sociales et culturelles perçues des comités sociaux et économiques (CSE)...

La mutualisation de la portabilité : une avancée pour les salariés

14 Une mutualisation facilitant le recours à la portabilité pour les salariés

La mutualisation de la portabilité a simplifié pour les employeurs et les salariés le recours à la portabilité du fait de son préfinancement obligatoire, auparavant celui-ci était facultatif. En l'absence d'un tel dispositif, l'employeur et le salarié devaient verser un montant de cotisation à déterminer selon une durée à définir par accord collectif. À présent, le coût de la portabilité est intégré à celui de la cotisation mensuelle versée par les deux parties et sa durée est légalement fixée. La mutualisation de la portabilité est certainement l'une des avancées positives de la généralisation. Néanmoins, un effet pervers existe car l'augmentation de la précarité, du « turnover » dans l'entreprise, accroît de facto le coût

de la portabilité pour les salariés alors qu'ils ne sont pas responsables de celui-ci.

Un allongement de la durée maximum de 9 à 12 mois mais limitée dans le temps

L'allongement de la durée maximum de la portabilité a été porté légalement de 9 à 12 mois créant une amélioration de couverture pour les salariés à condition qu'ils bénéficient de droits à « indemnisation par Pôle Emploi ». Il s'agit d'une amélioration de couverture. Néanmoins, la limitation dans le temps à 12 mois maintient un obstacle à la protection sociale des salariés chômeurs qui sont la population ayant le taux de non-couverture le plus élevé de la population (13,7 % contre 5 % pour l'ensemble de la population).

En pratique :

● **La durée de portabilité maximale est de 1 an : cela implique que certains négociateurs patronaux vont demander moins dans les négociations de branche/ entreprise...**

● **Au-delà de ce délai d'un an, des revendications supplémentaires peuvent être obtenues :**

- o Aller au-delà de cette durée d'un an.
- o Notamment pour les salariés en congé parental, le contrat de travail étant suspendu, ils perdent leur droit à « mutuelle » : sachant que ce congé est majoritairement pris par les femmes, c'est la double (triple...) peine !
- o Prendre en compte les salariés en départ en retraite pour assurer une portabilité des droits durant une même période et intégrer une obligation spécifique de négociation d'une mutuelle pour les retraités (principe de non-discrimination, solidarité inter générationnelle).

Les effets indirects de la généralisation

1.3

La censure des clauses de désignation

L'article 1 de l'ANI rappelait la possibilité d'avoir recours à la clause de désignation mais de façon superflue.

Les signataires de l'ANI ont pris le parti de faire noter dans l'accord la possibilité d'avoir recours à la « désignation d'un organisme assureur ». Cette disposition paraissait superflue dans la mesure où les désignations étaient déjà entrées dans le droit positif national et européen sans qu'il soit nécessaire de rappeler dans un texte législatif cette faculté.

Les opposants à la désignation, au premier rang desquelles la Fédération Française de l'Assurance (sociétés anonymes) et la CSCA (Chambre Syndicale des Courtiers d'Assurance), ont in fine laissé introduire cette disposition afin de mener une action de lobbying efficace, notamment auprès du Conseil constitutionnel pour faire censurer par celui-ci une technique de mutualisation pourtant reconnue par la Cour de justice de l'Union européenne.

La fragilisation des régimes de prévoyance lourde des branches professionnelles

L'interdiction des clauses de désignation par la décision du Conseil constitutionnel du 13 juin 2013 aura progressivement de graves conséquences sur les régimes de prévoyance lourde des branches. En effet, l'intérêt de ce dispositif était d'exclure la protection sociale des salariés du champ de la concurrence entre les entreprises d'une même branche d'activité, en mutualisant les cotisations et prestations versées auprès d'un ou plusieurs organismes assureurs. Cette consolidation, appelée « mutualisation », permettait l'application d'un taux moyen applicable à l'ensemble des entreprises d'une branche, indépendamment de l'âge, du genre, ou de la localisation géographique des salariés. Cette censure aura des conséquences néfastes essentiellement sur les régimes de prévoyance lourde qui constituent un risque long, rendant indispensable une solidarité de moyen et long terme.

Depuis la censure des clauses de désignation, les compagnies d'assurance et les courtiers ont gagné « l'ouverture à la concurrence du marché des contrats collectifs » en ciblant

les entreprises bénéficiant d'un profil de risque inférieur à la moyenne des risques appliqués sur une branche, qui fera sortir de la mutualisation lesdites entreprises, ce qui augmentera progressivement ce taux moyen appliqué aux entreprises et salariés adhérents aux régimes de prévoyance lourde de la branche. Les régimes de branches risquent donc une fragmentation des risques couverts, au détriment des salariés et des entreprises au profil de risque supérieur à ce risque moyen. Au nom de la liberté d'entreprendre, c'est la protection sociale des salariés qui est attaquée.

La fragilisation du modèle mutualiste et le renforcement des sociétés d'assurance et courtiers

Un transfert d'une couverture par les mutuelles... au profit des compagnies d'assurance et des courtiers.

Selon les statistiques du Fonds CMU-C, qui collecte la Taxe de Solidarité Additionnelle (TSA) versée par les organismes complémentaires santé, sur un secteur en augmentation de +1,3 % en 2016, l'évolution par famille est très contrastée.

Pendant que les mutuelles stagnent à 0,3 %, les institutions de prévoyance progressent légèrement avec 2,1 %, les compagnies d'assurance sont en forte progression à 2,7 %. De sorte que le poids des mutuelles devrait descendre progressivement à 50 % du volume de cotisations collectées (52,16 % en 2016), tandis que les compagnies d'assurance devraient atteindre les 30 % en 2017 ou 2018 (29,55 % en 2016).

Globalement, sur les 916 millions d'euros qu'a généré la généralisation de la complémentaire santé, les compagnies d'assurance en ont capté 600 et les institutions de prévoyance 280 millions d'euros (Étude DREES 2018).

Au-delà des compagnies d'assurance, ce sont les courtiers qui bénéficient de la censure des clauses de désignation pour une plus-value économique et sociale qui reste à démontrer pour les salariés.

La fragilisation du modèle mutualiste.

La transformation progressive du secteur de la complémentaire santé, couvrant majoritairement à titre individuel les personnes, à une couverture collective du

15

Les différents types d'expression des garanties

Dans les tableaux de garanties présentées par les organismes assureurs, les montants des garanties peuvent être exprimés de différentes façons.

● **En % de la base de remboursement (BR) de la Sécurité sociale**

La base de remboursement Sécurité sociale (ou BRSS), est le tarif fixé par convention entre les professionnels de santé et la Caisse Nationale d'Assurance Maladie, sur lequel la Sécurité sociale va calculer son remboursement. Cette base de remboursement de la Sécurité sociale varie selon la qualité du médecin (spécialiste/généraliste), sa spécialité médicale (gynécologie, psychiatrie, cardiologie), son secteur conventionnel (1 ou 2), son adhésion à l'OPTAM/OPTAM-CO ou non, et le respect ou non du parcours de soins coordonné.

● **Exemple :** pour une consultation de spécialiste secteur 1 ou secteur 2 adhérent à l'OPTAM/OPTAM-CO, la base de remboursement est de 30 € et le taux de remboursement est de 70 %, le montant du remboursement par la Sécurité sociale est donc de 20 €, il reste 1 € de franchise à la charge exclusive de l'assuré.

Pour une consultation de spécialiste secteur 2 non adhérent OPTAM, la base de remboursement est de 23 € et le taux de remboursement est de 70 %, le montant du remboursement par la Sécurité sociale est donc de 15,10 €, il reste 1 € de franchise à la charge exclusive de l'assuré.

En fonction des tableaux de garanties, le montant des remboursements de la complémentaire santé inclut déjà la base de remboursement de la Sécurité sociale (BRSS) ou doit être ajouté à cette dernière.

Vous retrouverez tous les niveaux de remboursements sur ameli.fr

● **En % du ticket modérateur**

La différence entre la BRSS et le remboursement effectif de la Sécurité sociale correspond au ticket modérateur qui reste à la charge de l'assuré avant l'intervention de la complémentaire santé.

● **Exemple :** pour une consultation de spécialiste, secteur 1 ou secteur 2, signataire OPTAM ou OPTAM-CO, la base de remboursement est de 30 € et le taux de remboursement est de 70 %, le ticket modérateur est donc de 30 %.

Attention, le panier de soins ANI, issu de la loi de généralisation de la complémentaire santé, impose la prise en charge intégrale du ticket modérateur sur les frais médicaux courants, sauf médicaments remboursés à 15 % ou 30 %, l'homéopathie et cures thermales.

● **En % du PMSS**

Il s'agit du Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale (PMSS) qui est réévalué chaque année en fonction de l'évolution des dépenses de santé. En 2026, le PMSS de 4 005 €.

● **Exemple :** dans le tableau de garanties présentées ci-après, la chambre particulière est remboursée à hauteur de 1,5 % du PMSS soit $(3\,925 \times 1,5 \%) / 100 = 60,07$ €

● **En % des frais réels**

Dans ce cas, la base de remboursement correspond à une fraction correspondant aux frais effectivement dépensés (pas la base de remboursement de la Sécurité sociale).

● **Attention :** un plafond en optique s'applique du fait du « contrat responsable » et le remboursement des praticiens non CAS (Contrat d'Accès aux Soins) est plafonné.

La réglementation impose la mise en place d'un régime de complémentaire santé qui doit obligatoirement se situer entre :

- le plancher du « panier de soins prévu par l'ANI » (généralisation de la complémentaire santé) ;
- et les plafonds de garanties prévus par le « contrat responsable ».

Pour vous y retrouver, retrouvez le tableau synthétisant les correspondances entre ces deux contraintes réglementaires (page 20).

FRAIS RÉELS	DÉPASSEMENT D'HONORAIRES		RESTE À CHARGE (RAC)	Possibilité de prise en charge par une complémentaire santé
	Tarif de convention (TC)	Ticket modérateur (TM)		
	ou	Participation forfaitaire de 1 €		Obligation à la charge de l'assuré dans le cadre du « contrat responsable ».
	Base de remboursement (BR) de la Sécurité sociale	Remboursement de la Sécurité sociale (RSS)		
	ou			
	Tarif opposable			Remboursement du régime obligatoire de la Sécurité sociale

fait de la généralisation de la complémentaire santé dans les entreprises, aura un impact direct sur les mutuelles. Concrètement, 274 millions d'euros ont été transférés de l'individuel vers le collectif entre 2015 et 2016. Or, les contrats individuels créent plus de marges que les contrats collectifs, ce qui provoquera une dégradation progressive de la santé financière des mutuelles positionnées en individuel. À cette dégradation, s'ajoute la nécessité de développer une technicité sur les contrats collectifs d'entreprise qui renforcera encore le mouvement de concentration des mutuelles. Ainsi, selon la DREES sur les 916 millions d'euros qu'ont généré la réforme, 900 millions ont bénéficié à seulement 9 organismes complémentaires, soit la quasi-totalité du volume d'activité supplémentaire.

Laugmentation du recours aux surcomplémentaires individuelles

Sur le terrain, de nombreux négociateurs syndicaux constatent une augmentation du recours aux surcomplémentaires facultatives pour les salariés. Les employeurs se limitent dans un certain nombre de cas au minimum légal de participation de 50 % du montant de la cotisation, les garanties santé antérieures ont pu être revues à la baisse. Un mouvement renforcé par les plafonds de garanties définies par la réforme du contrat responsable entré en vigueur le 1^{er} janvier 2015.

Cette tendance signifierait un désengagement progressif de la Sécurité sociale vers les organismes complémentaires, et enfin vers les salariés et leurs familles, fragilisant davantage le principe d'égalité devant l'accès à la santé.

Ces remontées devront être comparées à la prochaine étude de la DREES sur les contrats les plus souscrits depuis la généralisation de la complémentaire santé.

Une couverture en prévoyance lourde mise de côté

La prévoyance lourde : un besoin prioritaire et une erreur stratégique dans la négociation de l'ANI.

La généralisation de la complémentaire santé a mobilisé les moyens financiers et l'attention des employeurs et syndicats, mettant de côté la couverture en prévoyance lourde (arrêt de travail, décès...).

Or, le risque de pertes de revenus est beaucoup plus lourd de conséquences en cas d'arrêt de travail qu'en cas de reste à charge en santé. Ainsi, en l'absence de couverture en prévoyance lourde, la perte de revenus peut atteindre près de 350 000 € de revenus sur une période de 32 ans pour un salarié bénéficiant d'un salaire de 1 800 € et frappé d'invalidité à l'âge de 30 ans jusqu'à son départ en retraite. *A contrario*, une paire de lunettes tous les 2 ans lui coûterait 8 000 € en cas d'absence de couverture en santé.

De ce point de vue, la généralisation de la prévoyance lourde des salariés, aux 16 % de salariés non cadres, aux fonctionnaires notamment, aurait dû être prioritaire pour les signataires de l'ANI de 2013.

Une prévoyance lourde rabotée pour financer la « généralisation de la santé ».

Depuis 2013, un faible nombre de nouveaux régimes ont été créés en prévoyance lourde au niveau des branches, pire des baisses de garanties ont pu être observées pour financer la « généralisation de la complémentaire santé ». Ainsi, dans certains cas, les employeurs ont préféré réduire les garanties en cas d'arrêt de travail, plutôt que d'augmenter le budget dévolu à la protection sociale afin de répondre prioritairement à la nouvelle obligation légale de couverture en santé.

Dans d'autres cas, le minimum de garanties en prévoyance lourde, dont bénéficient les salariés cadres, dit « 1,50 cadre », a été transféré ou partiellement réduit pour financer la mise en place de la complémentaire santé.

Dressé un bilan uniquement positif de la généralisation de la complémentaire santé est pour le moment contestable au vu des conséquences directes et indirectes provoquées par la réforme. Il est possible que le nombre de salariés couverts soient à terme en augmentation, mais encore faut-il prendre en considération la fragilisation engendrée par celle-ci sur l'ensemble de notre système de protection sociale.

18

19

**** possibilité de rembourser 2 équipements optiques par période de 2 ans pour les assurés présentant un défaut de vision de près et de loin qui ne peuvent / souhaitent pas de verres progressifs ou multifocaux**

1.5 Les options

Des options peuvent être mises en place pour compléter le régime de base complémentaire.

Le régime juridique

La circulaire de la direction de la Sécurité sociale du 30 janvier 2015 prévoit que le caractère responsable s'apprécie au niveau de chaque contrat de complémentaire santé souscrit auprès du même organisme assureur ou auprès d'un organisme différent. Donc, il est possible de mettre en place un contrat surcomplémentaire non responsable sans que celui-ci entraîne une requalification du contrat complémentaire responsable.

Les incidences sociales et fiscales

- La part patronale est soumise à cotisations sociales et à impôts.
- La part salariale est soumise à impôts.
- Le contrat d'assurance est taxé à 20,27 % (au lieu de 13,27 % pour les contrats responsables).

Les options peuvent être souscrites à titre obligatoire par l'entreprise ou à titre facultatif.

Dans le cas d'options souscrites à titre obligatoire pour les salariés, le tarif sera moins élevé que si les options étaient laissées à la discrétion des salariés (cas d'un accord de branche proposant un régime de base complémentaire et proposant

des options facultatives pour l'entreprise mais obligatoire pour le salarié, si l'entreprise choisit de l'étendre à tous les salariés). De plus, une participation de l'employeur de minimum 50 % du coût de la surcomplémentaire serait obligatoire en plus de celle sur le régime de base car la couverture est une obligation pour le salarié. Dans le cas d'options souscrites à titre facultatif pour les salariés, le tarif est légèrement plus élevé car le périmètre de la mutualisation est plus faible que lorsque l'option est obligatoire. En principe, il n'y pas de participation obligatoire de l'employeur pour des raisons d'exonérations fiscales et sociales dont ce dernier ne bénéficie pas. De plus, une taxation majorée s'applique à hauteur de 20,27 %.

POINT DE VIGILANCE :

Lorsque les options sont mises en place de façon obligatoire à l'égard des salariés, celles-ci doivent être « responsables au sens de la Sécurité sociale » afin d'être cohérentes avec les objectifs de régulation du système de santé qui ont conduit à la création de la notion légale de « contrats responsables et solidaires ».



Pour la CGT :

il faut absolument éviter la mise en place d'options facultatives pour les salariés car, d'une part, elles peuvent conduire à solvabiliser des logiques de dépassement d'honoraires des praticiens et, d'autre part, car elles induisent également un transfert de la responsabilité de la protection sociale de la collectivité vers l'entreprise et enfin jusqu'au salarié.



• Au-delà du critère du tarif annoncé par les organismes assureurs, des services annexes sont proposés pouvant faire la différence entre les propositions présentées :

Le tiers payant

Facultatif, il évite l'avance de frais du salarié. Néanmoins, celui-ci deviendra obligatoire pour les complémentaires santé, pour les consultations chez les médecins depuis fin 2017, dans le cadre du contrat responsable (les médecins ne sont pas tenus de s'y conformer).

Les réseaux en optique, dentaire, audioprothèse, hospitalisation...

Il s'agit de conventions passées entre un organisme assureur et des groupements de praticiens ou établissements de santé visant à proposer aux assurés des avantages sur le plan tarifaire et/ou qualitatif, en contrepartie d'une incitation des organismes assureurs à fréquenter ces groupements. Les réseaux en optique, audioprothèse et hospitalisation tendent à se développer fortement, ce qui n'est pas le cas des réseaux dentaires.

POINT DE VIGILANCE :

Vérifier la correspondance entre le taux de couverture des réseaux des organismes assureurs par spécialité avec l'implantation de votre entreprise afin de s'assurer de leur pertinence pour les salariés.

Les services dématérialisés

Les espaces personnels sur Internet pour suivre les remboursements en temps réel tendent à se généraliser. Certains espaces personnels permettent une demande de devis dentaire ou optique en ligne ou de poser des questions à son organisme assureur, ou tout simplement de consulter les garanties figurant dans la notice d'information.

L'assistance

Certains contrats intègrent des garanties d'assistance telles qu'une aide à domicile, la garde des enfants de moins de 15 ans, des ascendants, voire des animaux familiers en cas d'hospitalisation ou d'immobilisation à partir d'un nombre minimum de jours. C'est un avantage non négligeable, surtout lorsque le contrat permet d'anticiper une hospitalisation, notamment pour les familles monoparentales qui concernent majoritairement les femmes.

1.6 Les différentes façons d'exprimer les cotisations

Les cotisations payées par le salarié peuvent être exprimées de plusieurs façons, avec des incidences différentes pour le salarié :

Les cotisations exprimées en % du PMSS

Comme vu précédemment, le Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale est une donnée extérieure au contrat liant l'organisme assureur et l'entreprise. Le PMSS est fixé chaque année par décret. Son montant est réévalué automatiquement en tenant compte de l'évolution moyenne des salaires.

L'inconvénient pour les salariés et les entreprises est qu'il génère automatiquement une augmentation progressive du coût des cotisations. Ainsi, ces dernières années, le PMSS a augmenté de 1,02 % en 2026 (4 005 €), 1,6% en 2025 (3 925€), et de +5,4 % en 2024.

L'avantage pour le régime d'une expression en pourcentage du PMSS est d'assurer une augmentation continue des ressources d'un contrat suivant l'augmentation naturelle des dépenses (vieillesse de la population, coût croissant des progrès technologiques...).

Les cotisations exprimées en euros

22 L'avantage Inversement, par rapport à une expression en % du PMSS, pour les salariés et les entreprises est qu'il ne génère pas automatiquement une augmentation progressive du coût des cotisations, malgré une évolution constante des dépenses de santé. Il est stable pendant toute la durée du contrat, sauf si un nouvel accord intervient entre les acteurs sociaux en lien avec l'organisme assureur.

L'inconvénient pour le régime d'une expression en euros, est que toute évolution des cotisations de santé doit faire l'objet d'un accord avec la partie employeur. Or, si le contrat est mal évalué par l'organisme assureur, le résultat risque de devenir rapidement déséquilibré, mettant ainsi en cause la pérennité du régime.

Les cotisations exprimées en % du salaire

Ce type d'expression assure une égalité de la contribution des salariés à proportion de leur salaire. L'inconvénient est que si la répartition de la masse salariale est mal évaluée, cela engendrera un déséquilibre des ressources du régime. De plus, il peut faire l'objet d'insatisfaction d'une partie des salariés les mieux rémunérés, sauf si ce montant est plafonné en fonction d'un montant ou de la tranche A du salaire par exemple.

02. Quelles sont les garanties assurées par une prévoyance lourde ?

Evolutions récentes :

► Le montant du Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale (PMSS) est fixé à 4 005 € au 1^{er} janvier 2026. Le PMSS sert de référence aux prestations versées par la Sécurité sociale et par les organismes assureurs complémentaires qui expriment les cotisations et les garanties en pourcentage du PMSS.

► Au 1^{er} avril 2025, le montant maximum d'indemnisation des Indemnités journalières de la Sécurité sociale (IJSS) a été diminué à 1,4 fois le SMIC (au lieu de 1,8 fois) soit une baisse de 22% du montant remboursé !

Sur la base du SMIC horaire de 11,88 €, le salaire de

référence maximal sera désormais plafonné à 2 522,52 €, contre 3 243,24 € auparavant.

Cette diminution de la prise en charge par la Sécurité sociale est transférée aux organismes complémentaires à condition que les salariés disposent d'une garantie « prévoyance lourde » en cas d'arrêt de travail (cela concerne environ 16 millions de salariés).

La compensation de la prise en charge par les organismes complémentaires est évaluée entre 5 et 20% selon le niveau des salaires à maintenir et le niveau des garanties incapacité. À défaut, ils subiront la baisse de prise en charge de la Sécurité sociale, 4 millions de salariés sont concernés.

L'arrêt de travail : la mensualisation, l'incapacité et l'invalidité

La mensualisation ou « maintien de salaire ». Conformément à la loi dite de « mensualisation », l'employeur a l'obligation légale de maintenir la rémunération d'un salarié en cas de maladie, d'accident du travail ou de maladie professionnelle, à condition que ce dernier bénéficie d'un an d'ancienneté.

Ce maintien intervient en complément de la Sécurité sociale. Celle-ci applique un délai de carence de 3 jours. L'indemnisation de la Sécurité sociale commence donc à partir du 4^e jour (voir schéma synthétique ci-après). Point de départ : l'obligation de maintien de salaire de l'employeur démarre à compter du 8^e jour d'arrêt de travail. Du 1^{er} au 7^e jour, la loi de « mensualisation » n'impose pas ce maintien de salaire. La prise en charge de ce délai de carence relève de la négociation collective. À défaut de prise en charge par une prévoyance lourde complémentaire, le salarié risque donc de subir une perte de revenus due à la fois au délai de carence de la Sécurité sociale et de la loi de mensualisation.

● **Durée** : la durée de maintien de salaire par l'employeur s'étend de 30 jours à 90 jours, en fonction de la durée de l'ancienneté du salarié dans l'entreprise ou dans la branche

● **Montant** : le montant légal du maintien de salaire par l'employeur est dégressif de 90 % du salaire brut pendant la 1^{re} période de 30 jours, puis de 66,66 % à partir de la 2^e période des 30 jours suivants.

● **Le calcul des IJSS (Indemnité journalière de la Sécurité sociale) :** *calcul IJSS (2025) = Salaire brut (SB), limité à 1,4 fois le SMIC, des 3 derniers mois (X3) et divisé par 91,25 X 50 %.*

● **Pour un revenu égal ou inférieur à 3 180,46 € (1,4 SMIC) :** *l'IJSS est égal à 50 % du salaire journalier de base.*

● **Pour un revenu supérieur à 3 180,46 € :** *à 41,95 € bruts, (au lieu de 52,38 € bruts avant le 1^{er} avril 2025 à cause de la diminution du plafond de remboursement par la Sécurité sociale de 1,8 à 1,4 fois le SMIC).*

La Sécurité sociale verse également des indemnités journalières en cas d'accident du travail, sur un salaire de référence différent et un taux d'indemnisation supérieur.

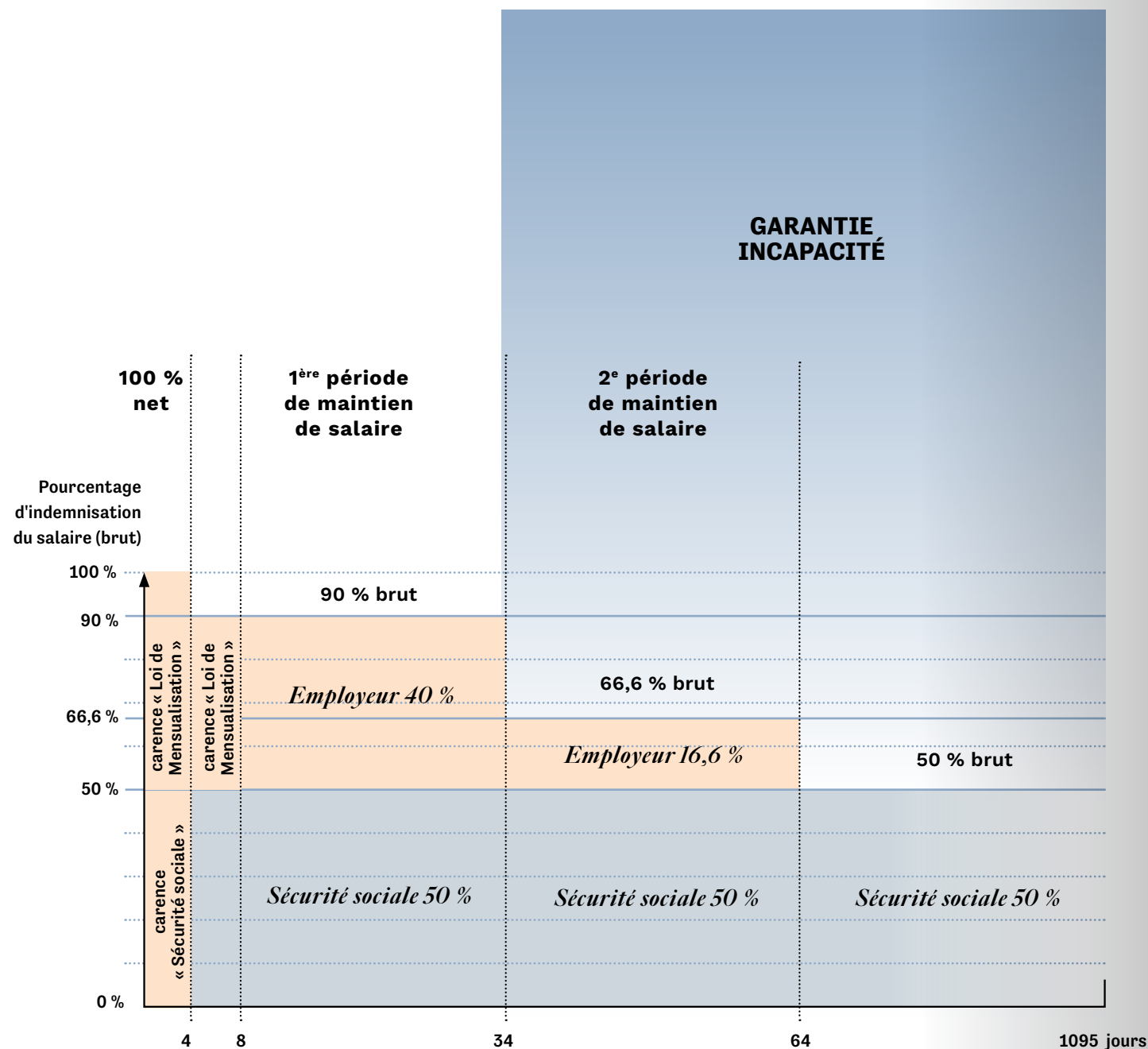
La Sécurité sociale n'indemnise que partiellement l'arrêt de travail, d'où l'importance du respect de l'obligation du maintien de salaire par l'employeur qui doit compléter ce premier niveau d'indemnisation.

Pour plus de détail :
Voir l'article sur le site Ameli :
(<https://www.ameli.fr/assure/remboursements/accident-travail>)



Schéma synthétique de l'indemnisation par la sécurité sociale et de l'obligation de maintien de salaire par l'employeur.

(Exemple d'un·e salarié·e ayant l'ancienneté minimale requise d'un an).



Conseils : les points à négocier

Les deux périodes de maintien de salaire peuvent être étendues et la prise en charge améliorée si des dispositions plus favorables sont prévues par la convention collective ou l'accord d'entreprise :

- l'allongement des périodes de maintien de salaire par l'employeur.
- L'abaissement du seuil d'ancienneté requis dans la branche ou dans l'entreprise aux deux périodes de maintien de salaire.
- Une meilleure prise en charge du maintien de salaire par l'employeur.
- La prise en charge des délais de carence de la Sécurité sociale et de loi de mensualisation.
- La subrogation.

Qu'est-ce que la subrogation ?

En cas d'arrêt de travail pour maladie, accident du travail ou maladie professionnelle, congé maternité ou paternité, la Sécurité sociale verse des indemnités journalières (IJSS) au salarié remplissant les conditions d'ancienneté requises.

Pendant la période légale d'obligation de maintien de salaire, la subrogation permet au salarié de percevoir la totalité des sommes dues (IJSS et maintien de salaire) par son employeur. L'intérêt pour le salarié est d'éviter d'assumer seul des démarches administratives auprès de la Sécurité sociale.

Lorsqu'une subrogation est prévue, l'employeur perçoit directement le remboursement des IJSS avancées au salarié par la Sécurité sociale (CPAM). Il n'est pas obligé d'attendre que le salarié lui remette son décompte Sécurité sociale pour le transmettre à l'organisme assureur au cas où il serait assuré par une garantie « maintien de salaire ».

Deux conditions sont nécessaires à la subrogation :

- Il doit y avoir un maintien de salaire intégral ou partiel de l'employeur pendant la durée de l'arrêt de travail ou du congé.
- La part du salaire maintenu doit être d'un montant au moins égal à celui des indemnités journalières dues au salarié par la CPAM.

La subrogation peut être négociée au niveau d'un accord d'entreprise ou d'une convention collective.

L'incapacité dite « temporaire »

Cette garantie concerne les salariés en arrêt de travail de façon temporaire.

Point de départ de l'incapacité temporaire : -généralement, à partir de la deuxième période de maintien de salaire de l'employeur en raison de la réduction du montant pris en charge par ce dernier de 90 % à 66,66 % du salaire brut.

La garantie peut être à la fois en « complément » (des 66,66 %) et/ou en « relais » (car elle dépasse les périodes de maintien de salaire de 90 jours maximum si l'ancienneté du salarié le permet).

Mais dans la pratique, elle peut aussi intervenir après la deuxième période de maintien de salaire. Elle se situe alors en relais des deux périodes de maintien de salaire.

Durée :

La garantie est d'une durée maximum de 3 ans (soit 1 095 jours) et tant que dure l'indemnisation Sécurité sociale. Au-delà, si l'incapacité de travail temporaire du salarié persiste, celui-ci fait l'objet d'un classement en invalidité (ou incapacité permanente) par la Sécurité sociale.

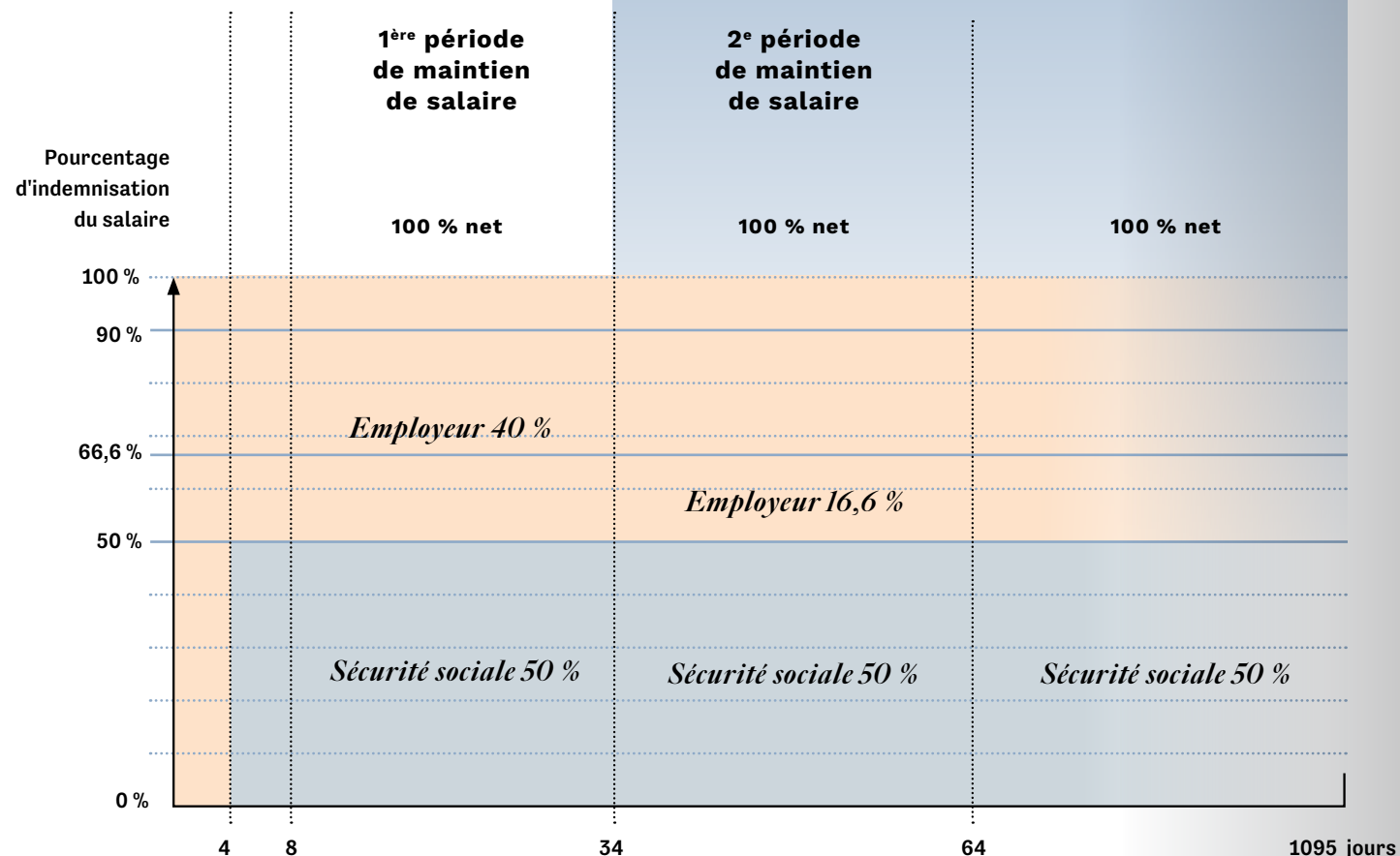
Montant :

Le montant de l'indemnisation de la garantie « incapacité » relève de la négociation collective. Elle s'échelonne au-delà de 90 % du salaire brut (montant légal du maintien de salaire par l'employeur) et 100 % du salaire net.

La Sécurité sociale indemnise l'arrêt de travail (du 4^e au 1 095 jours) et l'indemnité journalière est plafonnée, d'où l'importance du complément de revenu apporté par la garantie incapacité, surtout si l'arrêt de travail dure de nombreux mois, voire plusieurs années, provoquant une part de revenus importante pour le salarié.

Période et niveau d'indemnisation pouvant être pris en charge par la garantie incapacité

Exemple d'un·e salarié·e ayant l'ancienneté minimale requise d'un an.



● **N.B. :** la franchise d'indemnisation par la Sécurité sociale (IJSS) n'est pas applicable en cas d'arrêt de travail résultant d'un accident du travail, d'une maladie professionnelle, d'un congé maternité ou paternité ou d'adoption. En cas de franchise résultant d'un arrêt de travail autre que les cas précités : la prise en charge par l'employeur ou du régime de prévoyance complémentaire relève de la négociation collective.

Pour la CGT :
un tableau pédagogique et synthétique présentant les différentes périodes et niveaux de couverture des risques en prévoyance lourde doit être **impérativement communiqué par l'organisme assureur.**

Ces derniers disposent des moyens techniques nécessaires pour le réaliser pour chaque contrat et entreprise adhérente. Il s'agit là d'une information essentielle pour les négociateurs et bien sûr pour les salariés. D'ailleurs, ce tableau doit figurer dans un dépliant à destination des salariés et de leurs familles, en plus de la notice d'information remise au salarié, ainsi que dans le guide employeur communiqué par l'organisme assureur au service ressources humaines, puisqu'il sera en lien avec la Sécurité sociale et les services prestations de l'organisme assureur. Cela évitera des risques fréquents d'erreurs, qui sont souvent au détriment des salariés et de leurs familles, par simple méconnaissance du dispositif de prévoyance lourde. Ce type de tableau pourrait même être distribué aux salariés dans un tract « spécial protection sociale » par les militants CGT s'agissant d'une information essentielle.

L'invalidité ou incapacité permanente

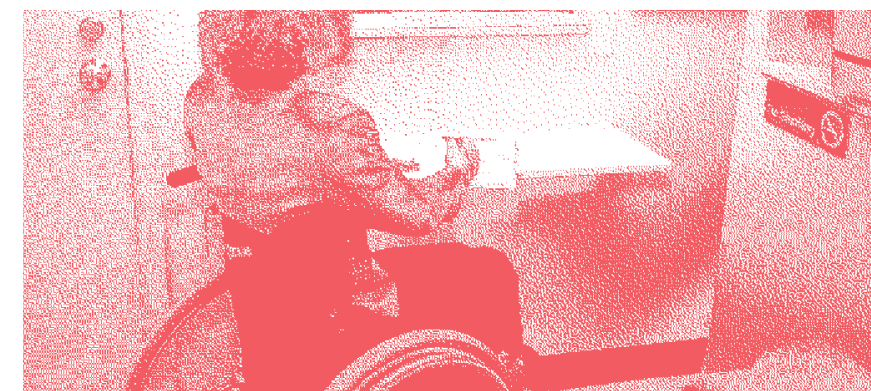
La garantie invalidité indemnise les arrêts de travail dus à une incapacité permanente de travail du salarié qu'elle soit partielle ou totale.

Trois catégories d'invalidité sont déterminées par le médecin conseil de la Sécurité sociale :

● **L'invalidité 1^{ère} catégorie :** si le salarié est capable de continuer à exercer une activité professionnelle rémunérée.

● **L'invalidité 2^e catégorie :** si le salarié ne peut plus exercer une activité professionnelle.

● **L'invalidité 3^e catégorie :** si le salarié ne peut plus exercer une activité professionnelle et que son état requiert l'aide d'une personne pour l'assister dans les gestes essentiels de la vie courante.



L'exercice d'une activité à temps partiel d'une personne reconnue en invalidité :

Malgré ces définitions Sécurité sociale, une personne reconnue en invalidité 2^e ou 3^e catégorie peut conserver une activité professionnelle à temps réduit, dès l'instant que le médecin de santé au travail donne son accord. En effet, l'invalidité est accordée par le médecin conseil, or c'est le médecin de santé au travail qui délivre un avis d'aptitude pour un poste de travail : leurs avis sont parfois différents.

Point de départ de l'invalidité :

Le jour de la reconnaissance de l'invalidité par la Sécurité sociale.

Montant :

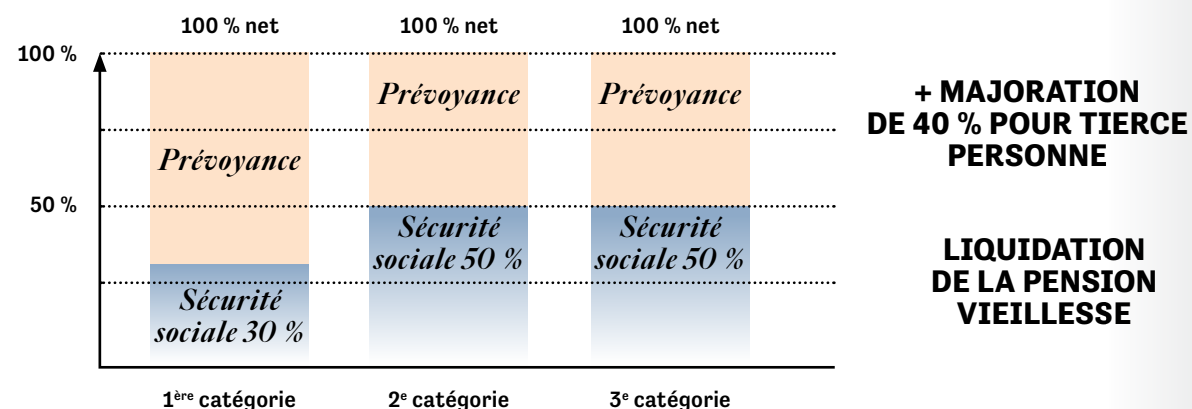
le montant de l'indemnisation de la garantie invalidité relève également de la négociation collective. Elle s'échelonne selon le niveau d'invalidité entre le montant d'indemnisation par la Sécurité sociale (ci-dessous) et 100 % du salaire net :

● **invalidité 1^{ère} catégorie :** 30 % du salaire brut moyen des 10 meilleures années plafonnées (limitées à la tranche A du salaire, soit le montant du PMSS annuel).

● **Invalidité 2^e catégorie :** 50 % du salaire brut moyen des 10 meilleures années plafonnées (limitées à la tranche A du salaire, soit le montant du PMSS annuel).

● **Invalidité 3^e catégorie :** 50 % du salaire brut moyen des 10 meilleures années plafonnées + une majoration de 40 % pour tierce personne (limitées à la tranche A du salaire, soit le montant du PMSS annuel).

Schéma synthétique de la garantie invalidité



Salaire de référence : salaire moyen des 10 meilleures années plafonnées.

Conseils :

● **Attention :** la déclaration d'arrêt de travail par le salarié doit être impérativement communiquée à l'employeur dans les 48 heures (volet n°3 de l'arrêt de travail délivré par le médecin). Progressivement, les avis d'arrêts de travail sont dématérialisés pour les médecins via « Amelipro » mais le volet 3 doit être imprimé et remis au salarié pour envoi à son employeur.

En cas de désaccord avec l'employeur sur le niveau des sommes dues par l'employeur pendant la période de maintien de salaire, d'incapacité ou d'invalidité, solliciter l'avis de l'organisme de prévoyance complémentaire. En effet, la réglementation relative à la prévoyance lourde est souvent méconnue et il est parfois utile de solliciter l'intervention de l'organisme assureur en tant que tiers, auprès de l'employeur.

Si vous ne percevez pas vos indemnités arrêts de travail, rapprochez-vous de votre employeur et à défaut contactez votre organisme de prévoyance pour qu'il vous confirme ou non la bonne réception des pièces nécessaires au versement des indemnités complémentaires. Si besoin, il pourra contacter votre employeur pour lui demander les pièces nécessaires (*bulletin de paie, certificat médical, attestation des périodes d'arrêts de travail, décomptes originaux de la Sécurité sociale...*).

Détail du calcul du montant des rentes « invalidité » versées par la Sécurité sociale :

Catégorie d'invalidité	% du salaire annuel moyen des 10 meilleures années	Montant mensuel minimum	Montant mensuel maximum
1 ^{ère} catégorie	30 %	325,29 €	1 177,50 €
2 ^e catégorie	50 %	328,07 €	1 962,50 €
3 ^e catégorie	50 % + 40 % au titre de la majoration pour tierce personne	335,29 € + 1 266,60 €	1 962,50 € + 1 266,60 €

03. Les garanties liées au décès du / de la salarié-e

Le capital en cas de décès versé par la Sécurité sociale

En cas de décès du salarié, un capital est versé par la CPAM d'un montant forfaitaire de 3 977 € au 1^{er} avril 2025 (fixé et réévalué chaque année par décret), sous réserve que la personne bénéficiaire soit à la charge permanente et effective du salarié au jour du décès.

Il doit être demandé par les bénéficiaires dans un délai de 2 ans à compter du décès.

Pendant un mois, si les bénéficiaires étaient à la charge de l'assuré décédé, le conjoint, à défaut le partenaire lié par un PACS, à défaut les enfants, à défaut les ascendants, sont les bénéficiaires prioritaires du capital décès versé par la Sécurité sociale.

Cette somme vise notamment à couvrir une partie des frais d'obsèques, dont le coût moyen s'échelonne entre 2 000 € et 7 000 €.

Ainsi, la famille du salarié doit non seulement faire face au coût des obsèques, mais aussi à une perte de revenus du foyer.

C'est pourquoi, des prestations décès complémentaires peuvent être prévues par le régime de prévoyance, sous forme de capitaux ou de rentes.

Le capital décès

Le montant du capital est versé aux ayants droit du salarié sous forme d'un versement unique au moment de son décès.

Les bénéficiaires sont toujours prédéfinis par le contrat d'assurance (aux conditions générales), on parle alors de clause type :

- le conjoint marié, pacsé (parfois le concubin selon les contrats).
- À défaut les enfants à charge, par parts égales entre eux.
- À défaut les ascendants, par parts égales entre eux.
- À défaut les héritiers.

Mais le salarié peut déroger et modifier sa désignation à tout moment, de manière expresse : on parle alors de désignation particulière. Il doit alors veiller à mettre à jour sa clause de désignation, notamment en cas de changement de situation de famille (séparation, distance, décès d'un proche...).

Les garanties prévoient un montant de base appelé « capital décès toutes causes » défini, dans la plupart des cas, en fonction du salaire annuel de base de l'assuré, et encore souvent de sa situation de famille, célibataire, veuf-ve, divorcé-e, marié-e et du nombre d'enfant(s) à charge.

Le coût de cette garantie dépend à la fois de la probabilité de décès d'un salarié au sein de la population couverte par le contrat d'entreprise, du montant du capital à verser tel que prévu par la convention collective et du financement alloué à cette garantie par l'employeur et le salarié.

LE 1,50 CADRE MOTEUR DU DÉVELOPPEMENT DE LA PRÉVOYANCE DE L'ENSEMBLE DES SALARIÉS

L'article 7 de la Convention Collective Nationale (CCN) de 1947, prévoit l'obligation pour toute entreprise du secteur privé de couvrir les cadres face au risque de décès.

La mise en place de cette couverture est destinée obligatoirement aux cadres visés aux articles 4 et 4 bis et facultativement aux assimilés cadres (article 36 de la CCN de 1947).

Le montant de la cotisation minimale de l'employeur doit être, en valeur absolue, de 1,50 % de la tranche A du salaire dans la limite du Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale (PMSS).

La cotisation de 1,50 % de la tranche A du PMSS doit être affectée majoritairement au financement de garanties liées au risque de décès (capital décès, décès accidentel, double effet, rente de conjoint, rente éducation...), soit au moins 0,76 %.

Si l'employeur ne respecte pas cette obligation, en cas de décès d'un cadre, il sera sanctionné en versant aux ayants droit un capital d'un montant égal à 3 fois le plafond annuel de la Sécurité sociale, soit 144 180 € en 2026. Cette sanction fait donc courir un risque sur la pérennité de l'entreprise en cas de non-respect de cette obligation.

Dans la pratique, l'employeur a tendance à prendre à sa charge 100 % de la cotisation prévoyance lourde de la tranche A des salariés cadres et assimilés, y compris au-delà de la limite du taux de 1,50 %. De fait, les cadres bénéficient souvent d'un supplément de prise en charge de cotisation au-delà de l'obligation prévue par la CCN de 1947.

Historiquement, cette obligation de cotisation minimale de l'employeur est la contrepartie d'un rattachement des cadres au Régime général de la Sécurité sociale en 1947. Avant 1947, les cadres bénéficiaient de dispositifs de retraite par capitalisation couvrant le risque décès à hauteur d'une année de salaire. La Sécurité sociale limitait le versement d'un capital décès équivalent à un mois de salaire contre près d'un an pour les garanties en vigueur pour les cadres, les syndicats obtinrent en compensation la création d'une cotisation obligatoire minimale en contrepartie de leur rattachement obligatoire à la Sécurité sociale.

Loin d'être un avantage uniquement catégoriel, la protection sociale des cadres a été depuis l'origine un moteur du développement de la protection sociale pour l'ensemble des salariés, non-cadres notamment. Ainsi, la création de l'Agirc en 1947 a engendré la création de l'Arrco en 1961 et en matière de prévoyance lourde, 86 % des salariés du privé, cadres ou non-cadres, sont à présent couverts contre ce risque.



Conformément à l'accord Agirc-Arrco du 30 octobre 2015, créant un régime unique Agirc-Arrco et faisant disparaître l'Agirc, des négociations ont conduit à un Accord National Interprofessionnel de l'Encadrement du 28 février 2020, signé par l'Ugict-CGT.

À l'issue des négociations, l'Ugict-CGT, au sein de l'intersyndicale, a bataillé et obtenu le maintien du « 1,50 cadre ». Ainsi, le préambule de l'ANI rappelle sans ambiguïté que :

« Il est rappelé que les accords nationaux interprofessionnels du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres et du 12 juillet 2011 relatif à l'Association pour l'emploi des cadres demeurent en vigueur : le présent texte ne remet pas en cause leur application. Par conséquent, les salariés bénéficiaires de ces accords sont définis par les dispositions des articles 4 et 4bis de la CCN du 14 mars 1947, auxquelles il est fait référence dans l'ANI du 30 octobre 2015 relatif aux retraites complémentaires Agirc-Arrco-AGFF et reprises par les articles 2.1 et 2.2 de l'ANI du 17 novembre 2017 précité. »

COMMENT VÉRIFIER LE RESPECT DU 1,50 % CADRE DANS VOTRE ACCORD D'ENTREPRISE/BRANCHE ?

Voici quelques principes simples pour le vérifier :

- ▶ le financement minimum par l'employeur doit être de 1,5 % de la tranche A du Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale, soit 60,07 € par mois minimum pour un salaire théorique au niveau du Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale.
- ▶ Sur cette cotisation minimale mensuelle, au moins 0,76 % doit financer des garanties liées au risque de décès (voir page suivante : *capital décès, double effet en cas de décès simultané ou postérieur du conjoint, décès accidentel, rente éducation ou rente de conjoint*), soit 30,44 € par mois en conservant la même référence salariale.
- ▶ Les 0,74 % restant d'un montant de 29,63 €, après financement des garanties décès peuvent être affectés :
 - a. au risque de perte de revenus en cas d'arrêt de travail : incapacité et/ou invalidité.
 - b. À la complémentaire santé, sous réserve que les salariés cadres ne demandent pas une dispense d'affiliation à la complémentaire santé proposée par l'entreprise, sinon le 1,50 % ne serait pas respecté.

Pour remédier à cette situation, l'entreprise doit demander la mise en place d'une option à l'organisme assurant les risques de prévoyance lourde.



Si vous souhaitez recevoir une note détaillée sur les modalités de calcul du 1,50 cadre, envoyez-nous une demande sur : revendicatif@ugictcgt.fr



Quel mode de mise en place privilégier ?

Plusieurs modes de mise en place sont possibles :

- **Par accord collectif :**
 - au niveau d'une convention collective
 - au niveau d'une entreprise
- **Par voie référendaire.**
- **Par décision unilatérale de l'employeur.**

Pour la CGT :

l'accord collectif doit être privilégié car la protection sociale doit impérativement faire l'objet d'une négociation avec les syndicats représentés au niveau de la branche ou de l'entreprise, car elle concerne directement les droits des salariés.

La décision unilatérale de l'employeur doit être écartée car elle ne permet pas la participation des organisations syndicales, idem pour la voie référendaire, parfois utilisée pour contourner le dialogue social.

De plus, la négociation d'un accord de branche doit être prioritaire car elle permet :

- d'harmoniser des garanties sociales pratiquées par les entreprises d'une même branche d'activité. Ainsi, la protection sociale des salariés risque moins d'être l'enjeu d'un dumping social entre les entreprises d'un même secteur.
- d'assurer une couverture plancher pour les salariés qui sera un point d'appui pour les négociations dans les entreprises, notamment dans les branches d'activité qui comportent un nombre important d'entreprises avec moins de 50 salariés qui ne disposent pas de délégués du personnel pour négocier avec l'employeur.

La recommandation d'un organisme assureur doit aussi être privilégiée dans la plupart des situations.

Pour la CGT :

la reconnaissance de la possibilité d'une clause de co-désignation (au moins 2 assureurs) est importante pour la protection sociale des salariés, car elle favorise l'égalité de traitement entre les salariés et les entreprises d'une même branche d'activité lorsqu'elles ont recours à ce dispositif. Ainsi, les garanties de protection sociale des salariés ne constituent plus un élément de concurrence entre ces entreprises qui doivent avoir un socle commun de niveau de garantie. Ce dispositif de solidarité assure ainsi le niveau de mutualisation le plus élevé favorisant la stabilité et la pérennité des régimes de prévoyance lourde au niveau des branches.

Le décès accidentel

En cas de survenance d'un décès (ou perte totale d'autonomie) à la fois soudain, violent et brutal, ayant une cause non médicale, une majoration du capital décès peut être prévue. Ce type de garantie est peu coûteux au niveau de son financement. Elle est fréquemment incluse dans les contrats de prévoyance.

- **Exemple :** *un accident de la circulation.*

Le double effet

En cas de décès simultané ou postérieur des parents, un capital décès additionnel peut être versé aux ayants droit. Il s'agit généralement d'un doublement du capital décès.

Les rentes liées au décès

Prestations « échelonnées » versées aux ayants droit sous forme de revenus réguliers, généralement selon un fractionnement trimestriel (mais il peut être mensuel, semestriel ou annuel).

Les contrats d'assurance complémentaires distinguent deux types de rentes selon le bénéficiaire :

- **La rente de conjoint :** destinée au conjoint survivant de l'assuré, elle peut être versée en plus ou en remplacement du capital décès, de façon viagère ou temporaire.
- **La rente viagère :** vise à compenser la perte des droits de retraite qu'aurait acquis l'assuré entre le moment de son décès et son départ en retraite.
- **La rente temporaire :** a pour but de compenser la perte de revenus entre le moment du décès de l'assuré et le moment auquel le conjoint pourra prétendre à la réversion des régimes de retraites complémentaires AGIRC-ARRCO. Il s'agit d'une garantie relativement coûteuse.
- **La rente éducation :** versée temporairement aux enfants survivants ayants droit de l'assuré.

Leur versement peut être soumis, au-delà d'un certain âge, à une condition de poursuite d'études. Le niveau de la rente est, le plus souvent, défini en pourcentage du salaire de base ou du plafond annuel de la Sécurité sociale, le pourcentage variant par palier en fonction de l'âge du bénéficiaire.

Les garanties en rente sont coûteuses au regard de la durée de versement (notamment quand elle est viagère) et doivent être provisionnées dans les comptes du régime.

Il est courant de trouver un régime « Ensemble du personnel » avec différentes options possibles : capital majoré, capital minoré avec rente éducation, capital minoré avec rente de conjoint, formule mixte ou capital avec décès accidentel.

- **Le capital majoré :** versement d'un capital en cas de décès du salarié. Le montant de la prestation est fonction de la situation de famille au moment du décès. Il s'agit d'un pourcentage du salaire annuel brut.

- **Le capital minoré + rente éducation :** versement d'un capital décès réduit en contrepartie d'une rente éducation. Il s'agit d'un pourcentage du salaire annuel brut avec un montant différent selon l'âge des enfants à charge.

- **Le capital minoré + rente de conjoint :** versement d'un capital décès réduit en contrepartie d'une rente de conjoint temporaire et/ou viagère. Il est préférable de favoriser un mode de calcul en pourcentage du salaire annuel brut (éventuellement majoré pour chaque enfant à charge).

Les rentes dépendance

Un contrat de dépendance vise à prémunir le salarié contre le risque de perte d'autonomie grâce au versement d'un capital ou d'une rente à vie en cas de survenance d'un état de dépendance totale ou partielle. L'intérêt est également d'éviter de faire supporter la charge financière et morale d'une perte d'autonomie à ses proches (conjoint, enfants ou petits-enfants).

● **N.B. :** *la Cour de justice de l'Union européenne a validé le principe des clauses de désignation d'un organisme assureur dans les régimes de branche. Néanmoins, le Conseil constitutionnel a censuré par sa décision du 13 juin 2013 le principe des clauses de désignation. Cette décision prime pour le moment en droit français, rendant illicite le recours aux clauses de désignation.*

Le cahier des charges

Une consultation doit être adressée aux organismes assureurs sur la base d'un cahier des charges à réaliser.

Plusieurs cas de figure peuvent se présenter :

- 1 - dans le cas d'une entreprise de droit privé, sauf exception, la consultation peut être ouverte ou restreinte à un nombre déterminé d'organismes assureurs présélectionnés.
- 2- Dans le cas d'une institution soumise aux codes des marchés publics, une consultation doit obligatoirement être publiée dans une publication habilitée à cet effet.
- 3- Dans le cas d'un accord de branche, une procédure spécifique s'applique conformément au décret du 8 janvier 2015*.



Décret n° 2015-13 du 8 janvier 2012, relatif à la procédure de mise en concurrence des organismes dans le cadre de la recommandation prévue par l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale



(<https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000030073393>)

Quels bénéficiaires couvrir ?

En matière de prévoyance lourde

Les contrats de prévoyance lourde concernent uniquement les salariés. Les ayants droit ne sont concernés qu'en cas de décès du salarié — *sauf éventuellement allocation frais d'obsèques pour les ayants droit* — ou lorsque les garanties prévoient des prestations qui leurs sont versées (rente éducation, rente de conjoint...).



En matière de complémentaire santé

Depuis le 1^{er} janvier 2016, la généralisation de la complémentaire santé a rendu obligatoire pour l'employeur la couverture des salariés.

Il est à noter que seules les couvertures de personnes à titre obligatoire ouvrent droit pour l'employeur à une exonération de cotisations sociales sur la participation patronale. Cet avantage fiscal influe donc sur les bénéficiaires de la couverture complémentaire santé négociée avec l'employeur.

Des cas de dispense d'affiliation sont prévus par le législateur et détaillés dans la circulaire Sécurité sociale questions/réponses du 29 décembre 2015.

A- Les cas de dispense de plein droit qui peuvent être invoqués par le salarié, même s'ils ne sont pas prévus dans l'acte fondateur du régime (DUE [Décision unilatérale de l'employeur], accord collectif ou référendaire) :

- les dispenses dites « loi Evin » pour les salariés présents dans l'entreprise au moment de la prévoyance complémentaire par Décision Unilatérale de l'Employeur (DUE) peuvent demander à être dispensés d'affiliation au régime, sauf si cette DUE reprend un accord collectif de branche qui s'impose à l'ensemble des salariés de la branche.
- Les bénéficiaires des dispositifs d'une Complémentaire Santé Solidaire (C2S) et de la CMU-C.
- Salariés bénéficiaires de prestations, y compris en tant qu'ayants droit d'un contrat collectif et obligatoire, Madelin, régime local, CAMIEG,

agents publics ou collectivités territoriales (cf. arrêté du 26 mars 2012).

- Les salariés bénéficiant d'une complémentaire santé collective et obligatoire (l'affiliation du salarié ne doit pas relever d'une faculté du salarié).
- Les salariés relevant du régime local Alsace-Moselle.
- Les CDD ou autres contrats précaires d'une durée inférieure à 3 mois à condition de justifier d'une autre couverture responsable.

Ces dispenses de droit peuvent être invoquées par le salarié :

- au moment de l'embauche ;
- à la date de mise en place des garanties, si elles sont postérieures ;
- à la date à laquelle prend effet le bénéfice de la Complémentaire santé solidaire (C2S) ou de la couverture frais de santé du conjoint à laquelle le salarié est affilié en tant qu'ayant droit à titre obligatoire.

B- Les cas de dispense simples qui ne peuvent être invoqués par le salarié que s'ils sont prévus dans l'acte fondateur du régime (DUE, accord collectif ou référendaire) :

- les CDD d'au moins 12 mois, si couverture individuelle souscrite par ailleurs et pour le même type de garanties.
- Les CDD inférieurs à 12 mois sans justificatif.
- Les salariés à temps partiel ou apprentis si la cotisation aux dispositifs de protection sociale obligatoires représente au moins 10 % de leur rémunération brute.

Quels types de catégories couvrir ?

La demande de dispense doit résulter de la volonté explicite du salarié, traduisant un consentement libre et éclairé (la demande doit notamment faire référence à la nature des garanties : complémentaire santé ou prévoyance lourde, auxquelles il renonce et à la suppression du droit à portabilité). L'employeur doit être en mesure de justifier, en cas de contrôle URSSAF, la demande de dispense écrite des salariés concernés sous peine de requalification du contrat en non obligatoire, entraînant la perte des avantages fiscaux/sociaux sur les cotisations patronale/salariale.

Différents types de couvertures obligatoires sont possibles :

● Le salarié uniquement.

Il s'agit probablement du cas de figure le plus répandu en raison de la généralisation de la complémentaire santé qui crée une obligation de couverture de l'employeur uniquement au profit du salarié et non de sa famille (conjoint et enfants facultatifs).

De plus, le développement des accords complémentaires santé au niveau des conventions collectives renforce la couverture restreinte au seul salarié.

L'avantage pour le salarié est de décider de l'affiliation du conjoint et des enfants au contrat collectif de son entreprise en fonction de la qualité de la couverture préexistante du conjoint. L'intérêt est aussi d'éviter le chevauchement de l'affiliation obligatoire des conjoints

ou des enfants pour des couples relevant de conventions collectives différentes.

L'inconvénient est que l'extension facultative de la couverture au conjoint et aux enfants ne sera pas financée par l'employeur, celle-ci étant facultative. La structure de cotisations pour ce cas de figure est définie comme une cotisation « salarié » ou « isolé ».

● La famille.

Dans ce cas de figure, toute la famille doit être couverte par le contrat, sauf si le conjoint ou les enfants sont déjà couverts, à titre obligatoire, par un autre contrat. Généralement, une limite d'âge pour la couverture des enfants est prévue dans le contrat : au plus tard de 28 ans pour les enfants étudiants.

L'avantage de cette couverture est de bénéficier de la participation employeur et d'un tarif négocié pour l'ensemble de la famille.

● Les retraités

Les anciens actifs devenus retraités peuvent bénéficier d'une participation de l'employeur au financement de leur complémentaire santé notamment. Ce financement permet de limiter l'impact d'une hausse brutale des tarifs dans la limite légale de 150 % du tarif appliqué aux actifs hors prise en charge employeur antérieur (cf. Loi Evin). Cette continuité de financement permet également de conserver un lien avec les anciens salariés et leur entreprise et/ou leur organisation syndicale.



Décret n°2012-25
du 9 janvier 2012.
(<https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000025129853>)



Décret n°2015-1883
du 30 décembre 2015.
(<https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000031740777>)

● **N.B. :** dans certains cas, les employeurs profitent de l'accord du 17/11/2017 pour remettre en cause le bénéfice du 1,50 cadre dont bénéficient les salariés dits « article 36 » assimilés cadres à titre facultatif au niveau des entreprises et des accords de branches professionnelles. L'Ugict-CGT revendique le droit des salariés « article 36 » au bénéfice des dispositions spécifiques liées au statut de l'encadrement au regard de leurs conditions de travail les assimilant à des cadres.

● **Pour plus d'informations sur les négociations sur le statut de l'encadrement :**
www.ugictcgt.fr/encadrement

● **N.B. :** la participation patronale est au minimum égale à 50 % du montant de la cotisation des personnes assurées à titre OBLIGATOIRE, telle que définie dans l'accord de branche ou dans l'accord d'entreprise, si le périmètre des personnes couvertes est plus large par rapport à la branche (ex. salarié + conjoint et/ou enfants).

Dans le cas du degré élevé de solidarité

Dans le cadre du degré élevé de solidarité, il est possible de faire prendre en charge les cotisations des retraités sur les fonds affectés au degré élevé de solidarité. L'intérêt peut être de lisser l'augmentation des cotisations des retraités qui ne bénéficient plus de la participation employeur.

POINT
DE
VIGILANCE :

Le cahier des charges de la consultation doit impérativement prévoir les tarifs applicables aux anciens salariés en arrêt de travail, licenciés, en suspension de contrat et retraités afin d'éviter une trop grande liberté d'appréciation de l'organisme assureur. Le différentiel de tarif entre les actifs et les anciens salariés peut constituer l'un des critères de choix de l'opérateur.

Le décret du 9 janvier 2012 sur les catégories dites « objectives » (précisé par la circulaire de la direction de la Sécurité sociale du 25 septembre 2013) et le décret du 30 décembre 2015 sur les dispenses d'affiliations, déterminent les catégories de salariés devant obligatoirement être couverts par contrats en prévoyance lourde et en complémentaire santé (pour plus de détails, voir les textes réglementaires plus bas et le guide confédéral CGT plus développé sur cette question).

Le respect de ces catégories dans les contrats assure pour l'administration fiscale et sociale, le caractère collectif et obligatoire des garanties, ouvrant droit à des exemptions de cotisations sociales dites « patronales » sur les participations financières versées par les employeurs au titre de la couverture complémentaire santé et/ou de prévoyance lourde des salariés.

Ainsi, la réglementation peut autoriser la mise en place de contrats distincts, selon 5 critères correspondant à des catégories dites « objectives » :

● **1 - Les salariés relevant ou non des articles 4 et 4 bis de la CCN des cadres de 1947, ou plus largement affiliés ou non à l'Agirc.**

● **2 - Les salariés dont les tranches de rémunération relèvent soit de l'Agirc (tranche A, tranche B, tranche C), soit de l'Arrco (tranche 1 et 2).**

● **3 - L'appartenance aux premiers niveaux de classification des conventions collectives.**

● **4 - L'appartenance au second niveau de classification des conventions collectives.**

● **5 - L'appartenance au champ d'application d'un régime légalement ou réglementairement obligatoire ou définie par usage.**

Dans la pratique, la plupart des contrats se réfèrent aux critères 1 ou 2 pour déterminer les salariés devant être couverts par des régimes de prévoyance lourde ou de complémentaire santé, car ils bénéficient d'une « présomption d'objectivité ». L'employeur qui veut bénéficier des exemptions de cotisations sociales, n'est donc pas tenu de prouver le caractère collectif de la catégorie de salariés retenus dans les contrats, d'où un risque de redressement fiscal et social limité pour l'employeur.

À l'issue des négociations, l'Ugict-CGT, au sein de l'intersyndicale, a bataillé et obtenu le maintien du « 1,50 cadre ». Ainsi, le préambule de l'ANI rappelle sans ambiguïté que :

« Il est rappelé que les accords nationaux interprofessionnels du 17 novembre 2017 relatifs à la prévoyance des cadres et du 12 juillet 2011 relatifs à l'Association pour l'emploi des cadres demeurent en vigueur : le présent texte ne remet pas en cause leur application. Par conséquent, les salariés bénéficiaires de ces accords restent définis par les dispositions des articles 4 et 4bis de la CCN du 14 mars 1947, auxquelles il est fait référence dans l'ANI du 30 octobre 2015 relatif aux retraites complémentaires Agirc-Arrco-AGFF et reprises par les articles 2.1 et 2.2 de l'ANI du 17 novembre 2017 précité ».

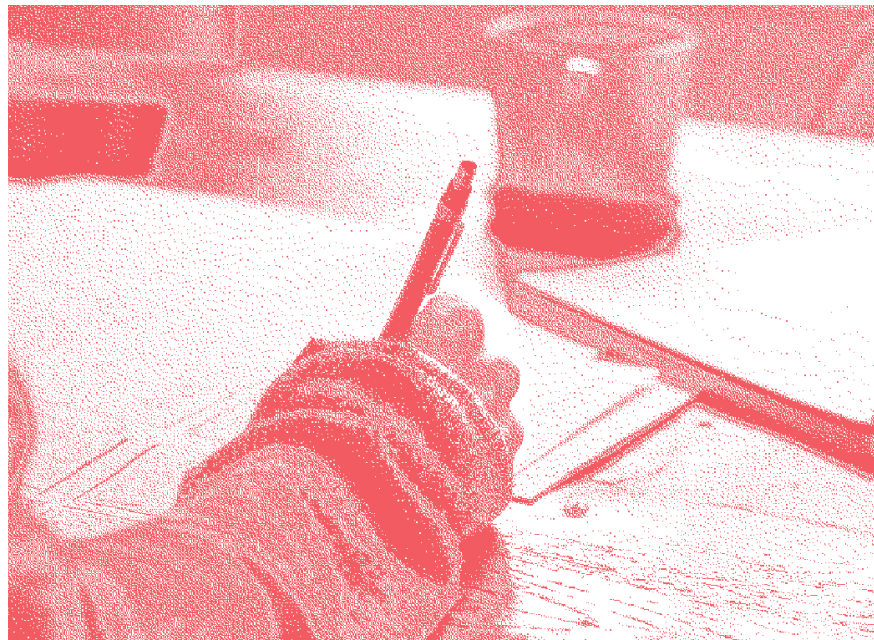
Pour la CGT :

tous les salariés doivent bénéficier de la même couverture. C'est pourquoi, la couverture de la complémentaire santé doit être identique pour les salariés, qu'ils soient cadres ou non-cadres, notamment pour les frais de santé. Par principe, elle s'oppose à la mise en place de garanties spécifiques pour d'autres sous-catégories de salariés reconnues par la convention collective, sauf exception tenant à la situation particulière des salariés comme pour les salariés expatriés.

Voir ci-après les spécificités réglementaires concernant la prévoyance lourde des cadres.

Pour la CGT :

l'ancienneté requise doit être réduite au maximum et une attention particulière doit être portée aux parts de cotisations demandées aux salariés les plus précaires (temps partiel, CDD, apprentis...).

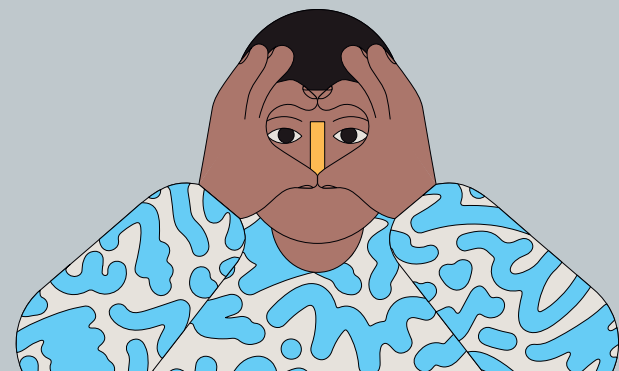


● **N.B. :** l'ancienneté maximum requise peut être de 12 mois pour bénéficier de la couverture en prévoyance lourde pour les salariés. Un accord de branche ou d'entreprise peut abaisser ou supprimer ce seuil. Dans la pratique, le délai de carence de la couverture correspond à la période d'essai du salarié.

En matière de complémentaire santé, la loi dite de « généralisation de la complémentaire santé » rend obligatoire cette couverture dès le premier jour de travail du salarié depuis son entrée en vigueur le 1er janvier 2016.

Si la loi au sens large autorise la création de garanties distinctes pour les cadres et non-cadres en matière de prévoyance lourde ou de complémentaire santé, les garanties tendent à s'harmoniser avec le temps. La seule exception concerne les garanties de prévoyance lourde en raison de l'obligation de financement de l'employeur à hauteur de 1,50 % de la tranche A du salaire des cadres. Néanmoins, il est possible d'harmoniser les garanties entre cadres et non-cadres, malgré ce surcroît de financement afin d'assurer une mutualisation plus forte entre les salariés.

SPÉCIFICITÉS CADRES



MGEN. Première mutuelle des agents du service public



Rencontre avec François Chabrissoix, délégué national MGEN « Une couverture prévoyance de haut niveau est essentielle pour protéger au mieux les agents du service public »



Comment la prévoyance s'inscrit-elle dans l'histoire de la mutualité, mouvement social auquel MGEN appartient ?

Pour la mutualité, protéger ses membres des aléas de la vie est consubstantiel au mouvement. C'est un impératif social. La prévoyance couvre précisément les risques les plus lourds auxquels peuvent être confrontés les salariés du privé, les indépendants ou les fonctionnaires. Ce sont notamment l'incapacité, l'invalidité, la perte d'autonomie et le décès, des risques majeurs car leurs conséquences peuvent être désastreuses.

Les dispositifs obligatoires ne proposent-ils pas déjà une couverture prévoyance ?

Ils proposent effectivement une protection mais dont le niveau est très inégal d'un dispositif à l'autre. Par exemple, les statuts de la fonction publique protègent en partie les fonctionnaires en prévoyance. Leurs garanties ont cependant des limites. Lorsque ces dernières sont atteintes, les agents insuffisamment ou non couverts peuvent rapidement subir d'importantes pertes de revenus, déstabilisant leur situation individuelle ou familiale et pouvant déboucher sur une très forte précarité sociale.

Quelle place occupe la prévoyance dans les offres MGEN ?

L'offre historique de MGEN couple santé et prévoyance. La couverture est pensée par les adhérents, pour les adhérents et est affectée à une base d'adhérents très importante. Elle permet donc une très large mutualisation du risque, indispensable pour faire baisser les coûts de ces couvertures de risques lourds..

Qu'est-ce qui va changer avec la réforme de la protection sociale complémentaire ?

Grâce à la négociation des partenaires sociaux, l'accord interministériel du 20 octobre 2023 relatif à l'amélioration des garanties en prévoyance aboutit à une amélioration

du volet statutaire, qui renforce les droits des agents et la couverture des risques par l'État. Les garanties en invalidité d'origine non professionnelle sont aussi améliorées, la mise en retraite pour invalidité supprimée. Par ailleurs, l'employeur proposera une couverture complémentaire facultative et participera à hauteur de 7€ sur le socle de couverture fixée, sans participation sur les options.

Si la volonté de l'employeur public de participer à la couverture des agents est une avancée réelle, seule une très large mutualisation du risque permet de rendre les offres prévoyance accessibles. Or, la dimension facultative de l'adhésion risque fortement d'entraîner un phénomène d'antisélection, que l'assureur se doit d'anticiper dans la tarification.

Que déduisez-vous de ces évolutions ?

Pour couvrir au mieux une population, il faut largement mutualiser afin de bien piloter les coûts liés aux indemnisations des risques. Il est donc important de changer de paradigme et d'avancer sur l'idée de rendre obligatoire la couverture des risques en prévoyance. C'est d'autant plus essentiel que les risques liés à l'imprévoyance sont toujours plus coûteux qu'une couverture adaptée. D'après les travaux de l'observatoire de l'imprévoyance du Groupe VYV auquel MGEN est affiliée, le déficit de couverture représente 15 milliards d'euros de prestations non servies aux individus ou aux familles qui doivent, dès lors, faire face à ces coûts par eux-mêmes.

Ensuite, il est indispensable de faire preuve de pédagogie auprès des agents : ne pas avoir de couverture peut être lourd de conséquences. Le fait que ces risques soient souvent perçus comme techniques et complexes ne facilite pas la souscription d'une protection.

Enfin, le meilleur risque est celui qui ne survient pas. Les dispositifs de prévention et de qualité de vie au travail, qui permettent de limiter la survenance d'un événement de santé, sont donc essentiels.

Quelles garanties négocier ?

Dans les régimes complémentaires santé

Les garanties d'un régime doivent correspondre au profil des salariés couverts par le contrat.

Voici les caractéristiques déterminantes d'une population à couvrir :

- ▶ la moyenne d'âge ;
- ▶ la proportion de femmes et d'hommes ;
- ▶ la composition du foyer (% de couple et d'enfants) ;
- ▶ la localisation géographique en raison du coût des prestations des professionnels de santé propre à un territoire ;
- ▶ le salaire moyen.

Pour bien négocier un régime « frais de santé », il est essentiel de bien connaître la population à couvrir avant de travailler sur le cahier des charges envoyé aux organismes assureurs.

De manière générale, des profils spécifiques doivent inciter à négocier un renforcement des garanties suivantes :

pour une population jeune dont la moyenne d'âge est inférieure à 40 ans,
Soyez attentifs au niveau de remboursement des postes de dépenses liées aux enfants : consultations des spécialistes (pédiatre), des chambres particulières en cas

de maternité, la prestation « lit accompagnant enfant » en cas d'hospitalisation, un forfait naissance, pharmacie (remboursement des vignettes bleues), orthodontie.

Pour une population très féminine,
Penser à négocier un bon niveau de remboursement des consultations chez les spécialistes (gynécologue), des forfaits contraceptifs, éventuellement des prises en charge de garanties innovantes, telles que les tests sanguins pour le dépistage de la trisomie 21 (pour le moment non remboursé par la Sécurité sociale).

Pour une population plutôt âgée dont la moyenne d'âge est supérieure à 50 ans.
▶ Négocier des garanties dentaires, optiques et hospitalisations renforcées (dépassements d'honoraires chirurgicaux, chambres particulières).
▶ Des bons niveaux de remboursement sur les audio-prothèses et sur la pharmacie.

L'arrêt de travail : la négociation de la période de mensualisation et de l'incapacité de travail temporaire
D'une façon générale, évitez au maximum les périodes de carence. Vérifiez si le cahier des charges envoyé aux organismes assureurs prévoit en cas d'arrêt de travail une prise en charge.

Dans les régimes de prévoyance complémentaire

- ▶ dès les 7 premiers jours d'arrêt de travail correspondant à la période de carence de la Sécurité sociale (3 premiers jours) et de la loi de mensualisation.
- ▶ Après la première période de maintien de salaire par l'employeur, lorsque le montant du maintien diminue de 90 % à 66,6 % du salaire brut.
- ▶ Exigez la mise en place d'une subrogation de l'employeur afin de simplifier la procédure d'indemnisation des salariés.
- ▶ Vérifiez le montant de l'indemnisation par le

régime de prévoyance qui au maximum sera de 100 % du salaire net.

- ▶ Négociez un allongement des deux périodes de maintien de salaire en abaissant l'ancienneté requise pour en bénéficier au-delà des durées des planchers légaux.



(www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F3053)



En raison de conditions de travail différentes et des contraintes organisationnelles pesant sur les cadres, leur fréquence d'arrêt de travail est inférieure à celle des non-cadres. Selon un sondage IFOP de 2019, 22 % des cadres ne respectaient pas du tout l'arrêt de travail prescrit par leur médecin, mais près de la moitié le regrettait après coup (+8 points par rapport à 2016).). Une tendance à l'inobservance des arrêts qui se confirme au fil des années. Les analyses des résultats financiers de la garantie arrêt de travail (rapport entre les prestations et provisions/cotisations perçues), font généralement ressortir un écart d'environ 3 à 8 points en fonction de la branche d'activité et de l'entreprise. Un régime de prévoyance unique intégrant les cadres et non-cadres présente donc un meilleur résultat financier au global.

● **Conseil :**
pour assurer la meilleure mutualisation possible, un seul régime de prévoyance cadre et non-cadre doit être négocié. Ainsi, les résultats seront globalisés, de même que l'évolution des taux de cotisation pour l'ensemble des salariés relevant du régime.

La négociation de la garantie invalidité

Vérifiez également que les 3 catégories d'invalidité seront bien indemnisées par l'organisme assureur. En effet, lorsqu'un salarié est classé en invalidité, celui-ci subit chaque mois une perte de revenus très importante équivalent à 50 % de son salaire pendant de nombreuses années jusqu'à son départ en retraite.

La négociation de la garantie capital décès

L'une des questions essentielles portera sur le montant des capitaux décès versés aux cadres et aux non-cadres, sachant que les premiers bénéficient en plus d'un financement obligatoire par l'employeur égal à 1,5 % de la tranche A du salaire.

● **En raison de surplus de financements des employeurs, les garanties décès sont généralement améliorées par rapport aux non-cadres :**
▶ *montant des capitaux décès supérieurs.*
▶ *Bénéfice de garanties complémentaires telles que la rente éducation ou la rente de conjoint survivant.*

● **Conseil :**
il est possible de négocier une harmonisation des capitaux versés aux cadres et aux non-cadres. Dans ce cas, l'excédent de financement patronal pour les cadres financera en partie ou intégralement l'alignement des garanties dont bénéficieront les non-cadres. La mutualisation des cotisations des cadres bénéficiera donc aux non-cadres.

Le degré élevé de solidarité (DES)

Les accords de branches peuvent mettre en place un degré élevé de solidarité conformément à l'article L912-1 du Code de la Sécurité sociale.

L'intérêt du DES est de créer des actions de solidarité et/ou de prévention au sein d'une branche professionnelle afin de valoriser l'intérêt de la mutualisation au sein d'un régime de branches et de sortir d'une logique strictement assurantielle.

Ce degré élevé de solidarité (DES) doit être financé a minima par un montant égal à 2 % du montant des cotisations des salariés.

Ces prestations à caractère dits « non directement contributifs » peuvent prendre trois formes :

- une prise en charge partielle ou totale de la cotisation pour certains salariés ou anciens salariés.
- Une politique de prévention.
- Des prestations d'action sociale.

1 - La prise en charge partielle ou totale de cotisation pour certains salariés ou anciens salariés - priorité

Avantages

- Assure un retour direct et immédiat d'une partie des fonds à destination des catégories de salariés identifiés comme prioritaires : jeunes salariés alternants ou salariés en temps partiel thérapeutique.
- Permet une utilisation rapide des fonds collectés, notamment s'ils ont été accumulés sur plusieurs exercices.
- Créer ou recréer une solidarité avec les anciens salariés devenus retraités.

Inconvénient

- Nécessite une gestion individuelle et fine des appels de cotisations permettant de prendre en compte les montants de cotisations pris en charge par le DES.

2 - La politique de prévention

Avantages

- Positionne la branche professionnelle, en complément des actions de prévention de la branche Accident du travail/Maladie professionnelle de l'Assurance maladie, comme un niveau pertinent pour mettre en place une prévention primaire des d'arrêts de travail, dont les accidents du travail et maladies professionnelles, en lien avec les organismes assureurs qui disposent des données statistiques.
- Mettre en lien la politique de prévention avec la démarche « Travail santé » de la CGT, d'où la nécessité pour un négociateur de maîtriser à la fois les enjeux de protection sociale et de santé au travail :
 - engagement des salariés dans la démarche pour une réappropriation de leur travail.
 - Action collective, car les seules vraiment efficaces, plutôt qu'individuelles.

Pour en savoir plus :

Vous pouvez accéder au guide de la démarche revendicative ici :



(https://www.cgt.fr/sites/default/files/2019-01/2018_GuideDémarcheTravail.pdf)



Pour recevoir les prochaines éditions du « Guide de la démarche revendicative » à partir du travail de la CGT et être conseillé :



travail-sante@cgt.fr

● **N.B. :** *il n'est pas nécessaire d'avoir recours à une recommandation pour mettre en place un degré élevé de solidarité.*

Les actions du DES décidées au niveau d'une branche professionnelle doivent être formalisées au sein d'un accord collectif à intégrer dans le texte de la convention collective.

Selon une partie de la doctrine, la mise en place d'un DES au sein d'un régime de branche en santé ou prévoyance, est indispensable pour rendre obligatoire les dispositions d'un régime de branche professionnelle pour maintenir la primauté de la branche par rapport aux accords d'entreprises depuis les ordonnances Macron de 2017.

Inconvénients

- La prévention financée sur le DES ne doit pas décharger l'employeur de son obligation de résultat en matière de santé au travail (cf. Code du travail).
- Les politiques de santé publique ne doivent pas servir de facto de moyens de promotion pour les organismes complémentaires (*manger 5 fruits et légumes par jour, bien dormir...*) car des études scientifiques ont démontré l'inefficacité de ces actions en matière de diminution des arrêts de travail.

Pour être accompagné par l'Institut National de Recherche et de Sécurité, un organisme indépendant financé par une partie des cotisations accidents du travail / maladie professionnelle versées par les entreprises :



inrs.fr

3 - Prestations d'actions sociales de branches

Avantage

- Créer une solidarité entre les salariés d'une même branche professionnelle.

Inconvénients

- Nécessite un travail très lourd de rédaction d'un règlement d'un fonds social de branche.
- Pose des problèmes d'égalité entre les salariés et de définition d'un référentiel pour bénéficier des prestations sociales.
- Procédure de mise en œuvre très contraignante, car généralement le fonds de solidarité de la branche intervient en complément des organismes de Sécurité sociale, de la retraite complémentaire, rendant très hypothétique le reste à charge final, ou bien le niveau de prise en charge sera partiel, voire total, mais à mettre en relation avec le coût de la démarche pour le salarié (temps, crainte de la stigmatisation...).

Au vu des avantages et inconvénients des trois types d'actions, il est préférable d'utiliser les fonds du DES pour réaliser une prise en charge de cotisations et éventuellement des actions de prévention dans le cadre décrit précédemment.

Conseil :

Pour être efficaces et connues à la fois des salariés et des entreprises, les actions du DES peuvent être inscrites dans le corps du tableau des garanties réalisées par les organismes assureurs et figurant dans les documents contractuels.

L'achat de matériels professionnels visant à réduire les risques d'accidents du travail et les maladies professionnelles peuvent être pris en charge par les DES, en complément de ceux de l'INRS dans le cadre des actions de financement simplifiées.

Pour en savoir plus :



ameli.fr/entreprise/sante-travail

Quel type d'organisme assureur choisir ?

Il existe 3 types d'acteurs :

- 1 - les mutuelles qui sont des sociétés de personnes à but non lucratif.
- 2 - Les institutions de prévoyance qui sont gérées paritairement par les syndicats et les employeurs et à but non lucratif.
- 3 - Les compagnies d'assurances, souvent dénommées « assureurs ou sociétés d'assurances », qui sont à but lucratif.



44

Pour la CGT :

le but non lucratif des mutuelles et des institutions de prévoyance conduisent logiquement à choisir ces acteurs qui se rapprochent des principes de solidarité et de démocratie que nous défendons. A contrario, les compagnies d'assurances, dont le but est de dégager des profits visant à rémunérer des actionnaires, doivent être écartées.

De plus, il faut être attentifs dans les contrats à ce qu'un courtier ne masque la présence d'une compagnie d'assurance. Pour vérifier ce point, il faut absolument contrôler cet élément dans le contrat d'assurance. La carte de tiers-payant ou les tableaux de garanties ou les notices d'information, souvent aux logos et couleurs du courtier, masquent fréquemment la présence d'une compagnie d'assurance comme organisme assureur du régime.



Engagés pour l'autonomie !

L'OCIRP, assureur paritaire à vocation sociale, innove depuis près de 60 ans en collaborant avec ses institutions de prévoyance membres pour protéger le salarié et sa famille en les aidant à faire face aux conséquences d'un décès ou de la perte d'autonomie. Plus de 6,4 millions d'assurés couverts par les garanties OCIRP bénéficient de cette protection face à ces risques lourds. Négociées au sein des entreprises ou des branches professionnelles, elles garantissent le versement d'une rente ou d'une aide financière ponctuelle, ainsi qu'un accompagnement social personnalisé.

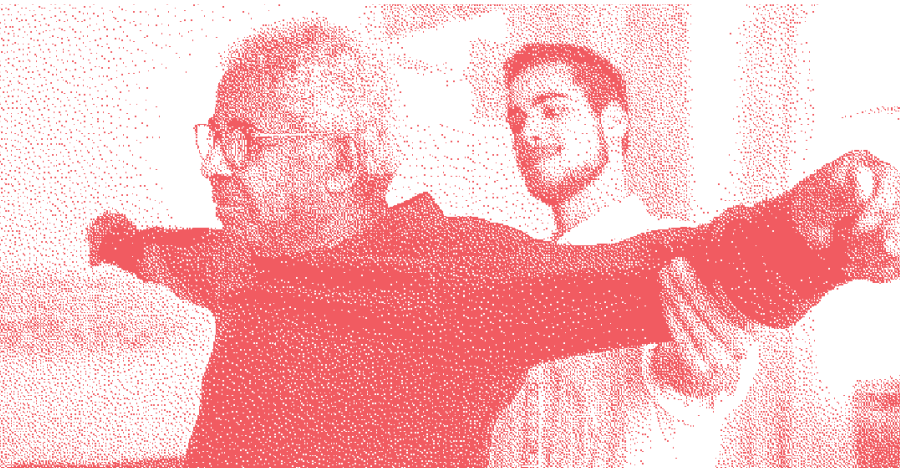
Quels droits sont maintenus en cas de fin du contrat de travail ?

Les personnes relevant de l'article 4 de la loi Evin

La loi prévoit pour les organismes assureurs des maintiens de droits obligatoires pour les personnes relevant de l'article 4 de la loi Evin :

- ▶ des anciens salariés retraités et les salariés bénéficiant de prestations d'incapacité ou d'invalidité ou en cas de maternité, sous réserve d'en avoir fait la demande dans les 6 mois suivant la rupture de leur contrat de travail.
- ▶ Au profit des personnes assurées via le salarié décédé, pendant une période de 12 mois minimum, sous réserve d'en avoir fait la demande dans les 6 mois suivant le décès.

Rappel : en cas de bénéfice de la portabilité, les droits à maintien de garantie au titre de la loi Evin peuvent se cumuler et prendre la suite des droits à portabilité.



Les salariés relevant de la portabilité

La loi de généralisation de la complémentaire santé a rendu obligatoire la portabilité des droits en matière de prévoyance lourde et de complémentaire santé.

Ainsi, les salariés bénéficient d'un maintien de droit (inclus dans le coût de la cotisation) en matière de complémentaire santé et prévoyance lourde au moment de leur départ de l'entreprise aux conditions suivantes :

- ▶ bénéficier d'une indemnisation de Pôle Emploi.
- ▶ Le départ de l'entreprise ne doit pas être consécutif à une faute lourde privative de droits à portabilité.
- ▶ Avoir ouvert des droits à une complémentaire santé ou prévoyance lourde à la date de son départ de l'entreprise en fonction du type de portabilité demandée.
- ▶ La durée de la portabilité des droits est liée directement à l'ancienneté du salarié, dans la limite de 12 mois maximum.

● **N.B. :** le degré élevé de solidarité peut permettre de prolonger la durée légale de portabilité, notamment pour les salariés en contrat à durée déterminée.

Les autres paramètres à négocier

Les frais de gestion ou frais d'assurance

Le contrat d'assurance peut prévoir plusieurs types de rémunération pour l'organisme assureur :

- ▶ l'acquisition des excédents du contrat au cas où la répartition de celle-ci n'aurait pas été prévue dans le contrat d'assurance.
- ▶ Les produits tirés du placement des provisions ou des cotisations collectées.
- ▶ Les frais dits de « gestion ou d'assurance » qui sont fixes et certaines, quel que soit le résultat du régime, contrairement aux deux précédentes.

Dans le cadre d'un contrat collectif, les frais de gestion se décomposent eux-mêmes de plusieurs niveaux :

- **les frais d'assurance (2 - 4 %) :** c'est la rémunération du risque pris par l'assureur.
- **Les frais de gestion (5 - 7 %) :** c'est le coût direct lié à la gestion des cotisations des assurés et aux versements des prestations tout au long de la vie du contrat.
- **Les frais de commercialisation/distribution (5 - 8 %) :** c'est le coût lié aux démarches de déploiement du régime auprès des entreprises et/ou des salariés.

Le montant des frais de gestion varie en fonction du nombre d'entreprises à couvrir et/ou du nombre de salariés à affilier et de la fréquence en gestion du risque couvert (frais de santé/prévoyance lourde). Si au moment de la présentation des comptes annuels du régime ils sont excédentaires, la question de leur répartition se posera.

Enfin, le montant des frais appliqués par l'organisme assureur fait actuellement l'objet de débats visant à les encadrer de façon plus stricte dans leur contenu et sur leur communication aux souscripteurs de contrats collectifs (entreprises ou collectivités publiques) ou individuels. C'est pourquoi, il est conseillé de prévoir dans le cahier des charges d'un appel d'offres, la répartition des excédents.

Une provision pour égalisation est possible en complémentaire santé, mais elle n'est pas prévue par le Code général des impôts (article 39 quinquies), elle sera donc soumise à fiscalité pour l'organisme assureur.



Pour la CGT :

au vu du montant déjà important de ces frais, le recours à des courtiers n'est pas nécessaire car ces organismes coûtent 2 - 3 % supplémentaires qui viendront en déduction du résultat du régime. De plus, les courtiers constituent un « barrage » entre les organisations syndicales et l'organisme assureur « saisi » par le courtier, car les règles du courtage interdisent une relation directe entre les organisations syndicales et l'organisme assureur. Néanmoins, il peut être nécessaire d'avoir recours à un organisme de conseils, ponctuellement, par exemple au moment de la mise en place d'un nouveau régime, ou en cas de renégociation d'un régime, ou à l'occasion d'un appel d'offres.

La Provision pour Égalisation (PE)

Les excédents peuvent être utilisés pour :

● **Abonder une provision pour égalisation (PE) : 75 %.**
L'intérêt de la PE est de lisser l'évolution du niveau des cotisations en cas d'augmentation sensible des prestations (épidémies, croissance des arrêts de travail, impact d'une nouvelle législation transférant une charge plus importante vers les complémentaires).

Ainsi, si la PE est correctement abondée sur plusieurs exercices excédentaires, les acteurs sociaux ne seront pas obligés de réagir brusquement à ces évolutions. Le montant d'une PE est plafonné en fonction de l'effectif de la population à couvrir et du volume déjà mis en réserve les années précédentes.

A contrario, en cas de résultats déficitaires, les déficits seront reportés sur les années suivantes. En l'absence de PE, c'est l'organisme assureur qui absorbera à la fois les excédents et les déficits des résultats.

● **Abonder une réserve générale du régime : 10-15 %**
Une partie des résultats pourra également financer une réserve générale du régime. Cette réserve servira également à conserver des marges de manœuvre financières pour le régime. Lorsque la provision pour égalisation atteint son plafond, il doit être prévu une affectation des excédents directement sur la réserve générale.

● **Abonder un fond de revalorisation des pensions d'invalidité : (uniquement en prévoyance lourde) 0-5%**
En raison de l'inflation évaluée à 4,9 % en 2023, le montant des pensions perçu par les salariés en invalidité ne compense pas la perte de pouvoir d'achat due à la hausse des prix à la consommation. C'est pourquoi, il est vivement recommandé la création d'un fond de financement des revalorisations des pensions d'invalidité abondé soit par les excédents éventuels du régime, soit par une quote-part des cotisations des contrats de prévoyance lourde, comme dans les années quatre-vingt.

● **Abonder un fonds d'action sociale du régime : 0-5 %**
La création d'un fonds d'action sociale tend à se généraliser au niveau des régimes de branches lorsqu'ils prévoient la recommandation d'un ou plusieurs organismes assureurs. Les fonds d'action sociale de branches sont financés, d'une part par les 2 % de cotisations qui doivent financer des droits dits « non contributifs » et, d'autre part, par une partie des excédents d'un régime.

● **Financer l'organisme assureur : 10 - 15 %**
Dans ce dernier cas de figure, une partie des excédents revient à l'organisme assureur pour financer sa marge de solvabilité dont le coût est croissant. Ce montant est à négocier avec l'organisme assureur.

Le transfert des provisions

Il existe différents types de provisions qui pourront faire l'objet d'un transfert en cas de résiliation avec l'organisme assureur :

- ▶ la provision pour égalisation.
- ▶ La réserve générale.
- ▶ Le fonds d'action sociale de la branche.

Conseil :
il faut impérativement prévoir cette clause dans le cahier des charges adressé aux organismes assureurs et en demander l'acceptation. Cette clause doit prévoir le transfert intégral des provisions afin de bénéficier de marges de manœuvre financières pour le démarrage d'un nouveau régime.

La revalorisation des prestations en prévoyance lourde

En cas d'arrêt de travail, les salariés doivent bénéficier d'une revalorisation de leurs prestations au fil des années. L'enjeu porte essentiellement sur la revalorisation annuelle de la rente invalidité lorsque celle-ci est versée sur de nombreuses années.

Conseils :
● **En raison de la reprise de l'inflation, il est vivement recommandé la création d'un fond de financement des revalorisations des pensions d'invalidité abondé soit par les excédents éventuels du régime, soit par une quote-part des cotisations des contrats de prévoyance lourde, ce qui fut le cas dans les années quatre-vingt.**

● **Privilégiez davantage les indices correspondants :**
▶ à l'évolution du point de salaire de la convention collective si cet indice progresse régulièrement.
▶ Le plafond mensuel de la Sécurité sociale.
▶ L'indice de revalorisation des prestations des institutions de prévoyance, à condition que celui-ci ait été régulièrement revalorisé.

Le contenu de l'accord collectif

Lorsque le régime est défini et l'organisme assureur est choisi, un accord collectif doit être signé entre les acteurs sociaux.

Cet accord collectif doit être complet et précis et pour cela il doit détailler notamment :

a.

Les prestations

(les obligations et interdictions de prise en charge, le panier minimum de soins, les prestations complémentaires (optiques avec les plannings et plafonds), le dentaire et l'auditif).

b.

Les salariés couverts
(ancienneté requise, la couverture des ayants droit, les dispenses d'adhésion).

c.

Le montant des frais de gestion.

d.

Le montant des cotisations
(dont les maintiens de droits loi Evin).

e.

La répartition des cotisations entre l'employeur et le salarié.

f.

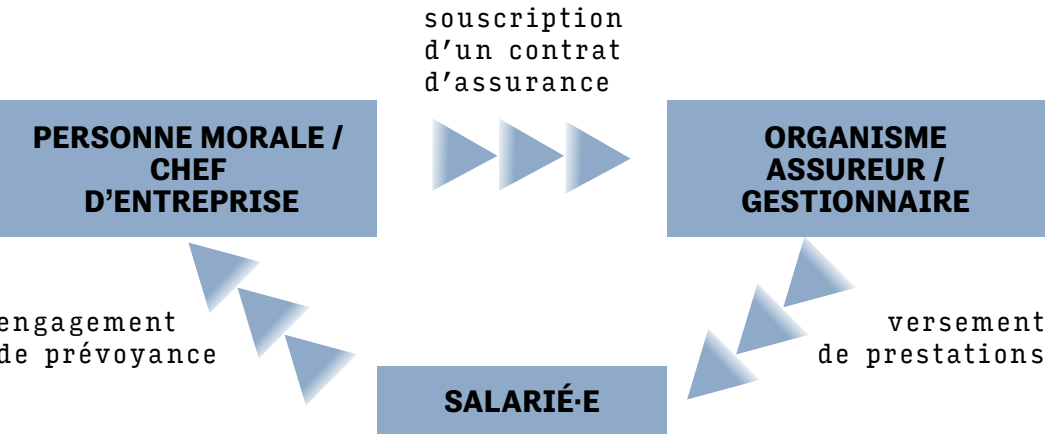
Le choix du ou des organismes assureurs
(et les conditions de réexamen de ce choix).

g.

La commission du suivi du régime
(sa composition, ses missions).

Le contrat d'assurance

Une fois le régime mis en place, via un accord collectif (convention collective ou accord collectif au niveau de la branche professionnelle, accord d'entreprise ou accord d'établissement), un référendum au sein de l'entreprise ou de l'établissement, ou encore une décision unilatérale de l'employeur, un contrat est passé entre l'organisme assureur et l'entreprise afin de formaliser les obligations des souscripteurs.



La notice d'information

Les articles L. 141-4 du Code des assurances pour les sociétés d'assurances, L. 932-6 du Code de la Sécurité sociale pour les institutions de prévoyance, et L. 221-6 du Code de la mutualité pour les mutuelles, disposent que les organismes assureurs établissent une notice qui définit :

- les garanties souscrites par contrat ou par adhésion à un règlement.
- Leurs modalités d'entrée en vigueur.
- Les formalités à accomplir en cas de réalisation du risque.
- Le contenu des clauses édictant des nullités, des déchéances ou des exclusions ou limitations de garanties ainsi que des délais de prescription.

Cette notice doit être remise au souscripteur (employeur), lui-même tenu de la remettre à chaque salarié. Lorsque des modifications sont apportées aux droits et obligations des salariés, l'organisme assureur est également tenu d'informer le souscripteur en lui remettant une notice établie à cet effet, qui doit être remise à chaque salarié.

L'employeur souscripteur doit être attentif à se ménager la preuve qu'il a bien remis aux salariés assurés la notice d'information, car c'est sur lui que pèse la charge de la preuve de cette remise.

Le Protocole Technique et Financier (PTF)

Ce protocole détermine l'ensemble des paramètres financiers qui s'applique à l'organisme assureur, tels que les règles d'ouverture et de clôture des provisions, le détail du calcul des provisions, les modalités d'établissement des comptes du régime, conditions de rémunérations financières...

L'article 15 de la loi Evin de 1989 dispose que lorsque des salariés d'une entreprise bénéficient, dans le cadre de celle-ci, de garanties collectives mentionnées à l'article L. 911-2 du Code de la Sécurité sociale, l'organisme assureur est tenu de fournir chaque année au chef d'entreprise un rapport sur les comptes de la convention ou du contrat dont le contenu est fixé par décret.

Ce rapport présente en termes clairs et précis la méthodologie et les bases techniques de chacune des catégories de provisions constituées par l'organisme assureur et comporte la justification de leur caractère prudent.

De plus, le décret n° 90-769 du 30 août 1990 prévoit que chaque année, l'organisme assureur doit fournir au chef d'entreprise un rapport sur les comptes de la convention ou du contrat qui doit mentionner :

- le montant des cotisations ou primes, brutes de réassurance.
- Le montant des prestations payées, brutes de réassurance.
- Le montant des provisions techniques brutes de réassurance, le 1^{er} janvier et le 31 décembre de l'exercice considéré.
- La quote-part des produits financiers nets, des commissions, des autres charges, des participations aux résultats, du résultat de la réassurance.
- Le nombre de salariés garantis.

Le rapport doit être présenté au chef d'entreprise deux mois après l'approbation des comptes, et au plus tard le 31 août suivant la clôture de l'exercice considéré, afin de pouvoir décider une éventuelle résiliation contractuelle, y compris à titre conservatoire, quand bien même elle ne sera pas forcément confirmée au 31 décembre de l'année en cours.

À leur demande, le chef d'entreprise est de son côté tenu de communiquer les comptes de résultats du régime au CE, ou à défaut aux délégués du personnel.

Le compte par survenance

Prise en compte des événements en fonction de l'année civile (du 1^{er} janvier au 31 décembre de l'année N) de rattachement, indépendamment des règles comptables de rattachement à un exercice. Par exemple, *a contrario* d'un rattachement, d'un événement par année de survenance N, les règles comptables prévoient le rattachement en fonction des dates de facturation, même si l'événement est intervenu en N-1).

L'objectif et intérêt d'un compte par survenance est d'avoir une vision pluriannuelle du résultat, notamment pour les prestations dont le versement s'étale sur plusieurs exercices (rentes), indépendamment des règles comptables.

Cela signifie que pour :

● **les cotisations** : les flux sont rattachés à leur exercice de référence.

Exemple : les cotisations encaissées en janvier 2020 au titre de l'année 2019, apparaîtront au compte de l'année 2019.

● **Les prestations et les provisions** : elles sont toujours affectées à l'exercice au cours duquel est survenu le sinistre correspondant, quelle que soit la durée de versement des prestations (même si elles s'étalent sur plusieurs exercices).

● **L'incapacité temporaire** : la date initiale de l'arrêt de travail est prise en compte et non l'année au cours duquel il a été porté à la connaissance de l'organisme assureur.

● **L'invalidité** : la date initiale de l'arrêt de travail sera retenue si elle fait suite à une incapacité temporaire, ou date de mise en invalidité dans le cas contraire (critère = reconnaissance Sécurité sociale).

● **Les décès** : c'est la date du décès qui sera retenue et non la date à laquelle elle aura été communiquée à l'organisme assureur.

● **Les rentes de conjoint et d'éducation** : c'est la date du décès du salarié qui sera prise en compte.

Quelles sont les provisions qui figurent au compte prévoyance ?

● **Les Provisions Mathématiques (dites « PM »)** : elles reposent sur les valeurs actuelles probables des engagements futurs pris par les organismes assureurs ; pour tous les risques pour lesquels l'assureur est susceptible de verser une rente pendant plusieurs années.

● **Décès** :
rente éducation, rente de conjoint, maintien de la garantie décès.

● **Arrêt de travail** :
indemnité journalière, rente invalidité.

À quoi sert cette provision mathématique ?

L'assureur doit estimer (provisionner), à chaque fin d'exercice, toutes les prestations à venir, nées d'un sinistre (décès ou arrêt de travail) survenu dans l'exercice.

Exemple : rente éducation payée pendant X années suite à un décès.

L'évaluation de cette charge future consiste en l'estimation de la durée de prestation en nombre d'années, en tenant compte des probabilités d'effectuer le versement.

Exemple : pour une incapacité de travail, va-t-elle se transformer ou non en invalidité permanente ?

● **La durée dépend de deux facteurs principaux** :
âge au moment du sinistre et durée dans l'arrêt.

● **Les provisions pour sinistres à payer (PSAP)** :
ce sont les provisions pour les sinistres nés et connus de l'organisme assureur (en cours d'instruction ou en attente de pièces manquantes).

● **Les provisions pour sinistres inconnus (PSI)** :
ce sont les provisions pour les sinistres nés mais non encore connus de l'organisme assureur (déclarations tardives probables, effet de la franchise...).

● **Les provisions de gestion** :
elles sont destinées à couvrir les charges de gestion futures. Elles sont généralement intégrées aux provisions mathématiques par application d'un coefficient de majoration (3 % par exemple).

● **Le ratio sinistres-primes ou prestations-cotisations** :
c'est le rapport entre la charge de prestations (et provisions) et le montant des cotisations (nettes de taxes et de frais de gestion) de l'exercice qui permet de déterminer si le régime est à l'équilibre.

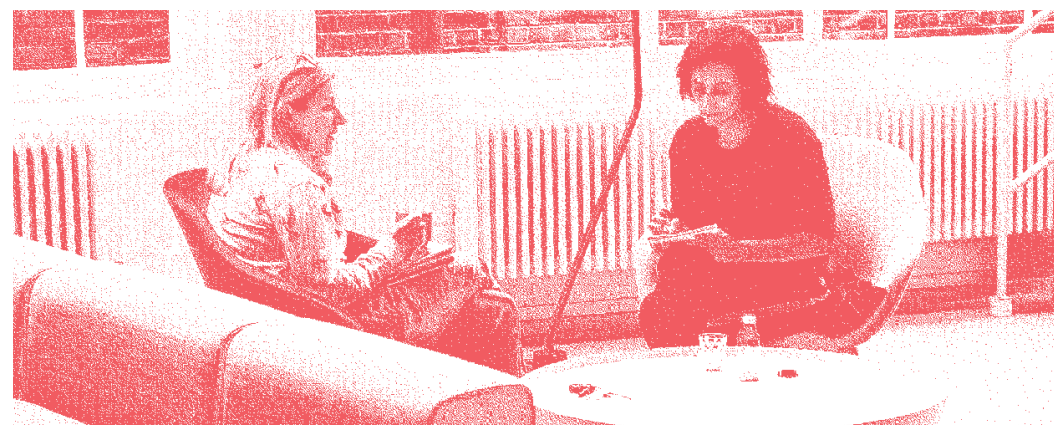
L'action sociale de votre organisme assureur

15.

L'action sociale est l'un des éléments différenciant des offres proposées par les organismes assureurs.

Une action sociale est proposée par les mutuelles et les institutions de prévoyance conformément à leur objet social et au principe de non lucrativité.

Ce n'est pas le cas des compagnies d'assurances qui sont des sociétés lucratives visant à dégager des profits qui pourront être redistribués aux actionnaires. Dans certains cas, à titre de geste « commercial », celles-ci peuvent proposer d'abonder un budget, mais celui-ci est sans commune mesure avec les fonds mis à disposition des salariés par les mutuelles et les institutions de prévoyance.



Conseils :

Concernant les institutions de prévoyance, en faisant votre choix d'organisme assureur, il est préférable de vérifier à quelle caisse de retraite est adhérente votre entreprise car les salariés pourront alors cumuler plusieurs financements d'action sociale possibles au titre de l'adhésion de votre entreprise :

● **1 - l'action sociale liée au contrat de frais de santé.**

● **2 - L'action sociale liée au contrat de prévoyance lourde.**

● **3 - L'action sociale liée au régime de retraite complémentaire :**
de loin la plus importante en moyens financiers, mais qui est rarement totalement utilisée car méconnue des salariés.

De plus, l'existence d'une action sociale de l'organisme complémentaire, institution de prévoyance ou mutuelle, doit figurer dans le cahier des charges et valorisée dans les réponses reçues (exemple : compter pour 5 - 15 % de l'évaluation globale en complément des tarifs proposés, des éléments financiers et de la qualité de la gestion).

Le cahier des charges pourra demander par exemple aux organismes assureurs candidats :

- ▶ le nombre de salariés affectés à temps plein à la gestion de l'action sociale.
- ▶ Le montant financier alloué à l'action sociale sur les 3 derniers exercices.
- ▶ Les modalités de recours à l'action sociale et la procédure.

53

52

Le compte comptable

A contrario, dans un compte comptable, sont prises en compte les entrées et sorties de l'année N, quelle que soit la date de survenance des sinistres (N-1, N-2...). Le compte comptable ne permet donc pas de savoir si une année N a présenté de bons ou mauvais résultats car il intègre les sinistres ouverts survenus au cours des exercices antérieurs.

Toutefois, c'est ce compte qui détermine le résultat comptable du régime, notamment la répartition des excédents (voir plus bas).

La différence entre les entrées (cotisations, intérêts financiers, reprises de provisions) et les sorties (prestations, constitutions de provisions) déterminent le résultat bénéficiaire ou déficitaire qui entre dans l'éventuel compte financier.

Ce résultat peut alimenter :

- ▶ une provision pour égalisation en prévoyance (article 39 quinquies GB du CGI = maxi 75 %).
- ▶ Une réserve générale : au-delà des règles de la provision pour égalisation.
- ▶ Un fonds de revalorisation : fonds pour les éventuelles revalorisations futures.
- ▶ Un fonds d'action sociale dédié aux salariés au niveau des régimes de branches par exemple.

Lexique de la protection sociale

Accord collectif :
un accord collectif est un accord conclu par les partenaires sociaux qui traite d'un ou de certains sujets parmi l'ensemble de ceux abordés dans les conventions collectives. Son objet est donc plus restreint que celui de la convention collective.

● **Les signataires de l'accord collectif fixent son champ d'application :**

- *au niveau géographique : national, régional ou départemental ;*
- *au niveau professionnel : interprofessionnel (ANI), branche, entreprise.*

Un accord collectif s'impose aux employeurs ayant adhéré aux organisations patronales signataires du texte. Le champ d'application de l'accord collectif peut cependant être étendu ou élargi par arrêté ministériel.

Accord d'entreprise :
l'accord d'entreprise est une négociation entre l'employeur et les représentants des salariés (délégués syndicaux, membres du comité d'entreprise ou délégués du personnel) sur les conditions de travail et les droits accordés aux salariés.

Action sociale ou activités sociales :
ensemble de moyens permettant des interventions collectives ou individuelles réalisées par les institutions privées concernant soit une action sociale facultative, soit une aide sociale légale. La plupart des institutions de prévoyance développe des activités sociales sous la forme d'aides individuelles ou celle de réalisations collectives et de services.

L'activité sociale des organismes complémentaires englobe des actions telles que l'organisation d'espace d'accueil, des conseils et du soutien pour les chômeurs, veufs et veuves, ou encore les personnes en situation de handicap et leurs aidants. Il peut également s'agir de la prise en charge des cotisations ou le remboursement de frais médicaux pour les salariés en difficulté, d'actions de prévention en entreprise ou du soutien à la recherche et la création de fondations reconnues d'utilité publique.

Adhérent :
entreprise ou établissement ayant souscrit une adhésion auprès d'un organisme complémentaire. Les salariés et leurs familles en sont les « bénéficiaires ».

Aide aux aidants :
proposé par les organismes complémentaires, l'aide aux aidants permet au salarié qui aide un proche dépendant et/ou handicapé, parent, enfant ou conjoint, de bénéficier de services adaptés et d'aides financières pour l'accompagner au quotidien.

Les actions mises en place par les organismes complémentaires peuvent aller de l'information (guide, site internet, etc.) à une aide financière, en passant par des réunions d'écoute ou des solutions de répit.

Assurance :
technique de couverture des risques à l'intérieur d'un groupe, fondée sur la mutualisation entre les membres et la contribution de chacun

Assurance maladie complémentaire :
le rôle fondamental de l'assurance maladie (AMC) est de diminuer le reste à charge des assurés, de faciliter leur accès aux soins, d'améliorer le rapport qualité/coût des actes et services de santé, de favoriser l'orientation, la prévention et l'accompagnement des assurés.

Il existe 3 types d'Organisme Complémentaire de l'Assurance Maladie (OCAM) : les institutions de prévoyance, les mutuelles et les sociétés d'assurance.

Assurance de personnes :
en opposition à l'assurance de biens, l'assurance de personnes couvre des personnes physiques contre les accidents corporels, l'invalidité, la maladie. Un contrat d'assurance de personnes peut être souscrit à titre individuel ou à titre collectif.

Base de remboursement :
la Base de remboursement de la Sécurité sociale (BR ou BRSS) est le tarif servant de référence à l'assurance maladie obligatoire pour déterminer le montant de son remboursement.

Bénéficiaire :
personne qui a droit à des prestations sociales,

- soit à titre personnel lorsqu'elle est la personne physique sur la tête ou sur les intérêts de laquelle repose l'assurance. On parle alors d'assuré ;
- soit fait de ses liens avec l'assuré (enfant ou conjoint), on parle alors d'ayant droit.

Capital décès :
somme d'argent versée en une seule fois aux ayants droit ou au bénéficiaire désigné suite au décès d'un assuré alors qu'il était en activité. Proposée par les organismes d'assurance, cette garantie vient en complément du capital décès versé par la Sécurité sociale aux ayants droit.

Complémentaire santé :
ensemble de garanties, définies contractuellement, apportant un remboursement complémentaire à celui de la Sécurité sociale de tout ou partie des dépenses médicales laissées à la charge des patients : ticket modérateur, dépassement par rapport au tarif de convention, forfait hospitalier...

La complémentaire santé peut aussi rembourser des soins et biens médicaux non pris en charge par la Sécurité sociale. Certaines garanties prévoient ainsi une prise en charge aux frais réels. Dans ce cas, la totalité des dépenses engagées par l'assuré est remboursée.

Cotisation :
contrepartie financière des garanties apportées par l'organisme assureur, qui lui est versée régulièrement. La cotisation est soit forfaitaire, soit déterminée en appliquant un taux à une assiette de cotisation.

Contrat collectif :
contrat passé entre un organisme assureur et une branche professionnelle ou une entreprise au bénéfice des salariés. Le contrat collectif peut être facultatif — *les salariés sont libres de s'y affilier* — ou obligatoire — *tous les salariés concernés y sont obligatoirement affiliés* —.

Contrat collectif obligatoire :
lorsqu'il est obligatoire, le contrat collectif en santé ou prévoyance répond aux critères suivants :

- **Catégorie objective :** *il est applicable à une catégorie objective de salariés, définie de manière générale et impersonnelle,*
- **Complémentaire :** *il assure les risques couverts par les régimes de base de Sécurité sociale,*
- **Taux uniforme :** *ses cotisations sont fixées à un taux uniforme,*
- **Participation :** *une fraction de la cotisation est à la charge de l'employeur.*

La dimension obligatoire du contrat collectif permet de partager les risques entre l'ensemble des salariés concernés.

Cet effet de mutualisation des risques diminue le coût des garanties à que tous y participent. C'est pourquoi, bien souvent, le contrat collectif est obligatoire pour tous les salariés ou les catégories de salariés qu'il couvre. Il existe cependant certains cas dans lesquels les salariés peuvent choisir de ne pas s'affilier au contrat de leur entreprise.

Contrat collectif facultatif :
contrat destiné à un groupe de salarié sans obligation individuelle d'y souscrire. Généralement, les conditions tarifaires sont beaucoup moins intéressantes pour les salariés et leurs familles.

Contrat de prévoyance :
contrat souscrit par l'entreprise, au bénéfice des salariés, recouvrant l'ensemble des couvertures des risques de prévoyance liés à la personne physique (arrêt de travail, invalidité, perte d'autonomie) et des engagements liés à la durée de vie (décès, épargne retraite).

Contrat individuel :
à la différence d'un contrat collectif, le contrat individuel résulte d'une souscription et d'une démarche personnelle. Le bénéfice des prestations du contrat individuel peut être étendu aux ayants droit.

Contrat facultatif ou optionnel :
contrat souscrit individuellement par le salarié et venant compléter les garanties et /ou les prestations du contrat collectif obligatoire. On parle alors de « sur-complémentaire ». Dans certains cas, le contrat collectif obligatoire lui-même propose plusieurs « options » ou « formules » supérieures facultatives.

Contrat responsable :
le contrat dit « solidaire et responsable » est un contrat de complémentaire santé qui doit se conformer à certaines règles de remboursement des dépenses de santé. Les contrats souscrits par un employeur au profit de ses salariés sont obligatoirement responsables.

Un contrat responsable doit prendre en charge :

- ▶ le ticket modérateur de tous les actes et équipements remboursés par l'assurance maladie obligatoire, dans le cadre du parcours de soin ;
- ▶ le forfait journalier hospitalier ;
- ▶ l'intégralité des dépenses en optique (2020), dentaire (2020) et aides auditives (2021) dans le panier 100% santé, au-delà du ticket modérateur.
- ▶ En dehors du panier 100% santé, les garanties du contrat responsable sont encadrées par :
- ▶ des minimas et des plafonds de remboursement pour les lunettes (verres et montures) ;
- ▶ un plafond de remboursement des aides auditives.
- ▶ En revanche, un contrat responsable ne peut pas prendre en charge certaines dépenses, notamment la participation forfaitaire de 1 euro.

Convention collective :
il s'agit un accord conclu par les partenaires sociaux — *généralement au sein d'une même profession* — en vue de déterminer l'ensemble des conditions d'emploi et de travail des salariés et de leurs garanties sociales.

Convention médicale :
elle définit un accord signé entre l'Union nationale des caisses d'assurance maladie (UNCAM) et les principaux syndicats représentatifs des médecins. Il s'agit d'un ensemble de textes régissant les relations entre les médecins libéraux et l'assurance maladie. Elle fixe entre autres les tarifs de convention.

Couverture maladie universelle :
dite « CMU », la Couverture maladie universelle complémentaire (CMU-C), donne droit à une assurance maladie complémentaire, avec ou sans participation financière, selon le niveau de ressources du bénéficiaire. Celle-ci permet de faciliter l'accès aux soins de ville ou hospitaliers. Entré en vigueur depuis le 1^{er} novembre 2019, ce dispositif est dénommé « complémentaire santé solidaire ».

Elle est accordée pour un an sous conditions de ressources. Les personnes ayant des revenus supérieurs à 35 % du plafond CMU-C, pourront bénéficier de la complémentaire santé solidaire, en contrepartie d'une participation financière. Ces couvertures complémentaires peuvent être gérées au libre choix du bénéficiaire, par l'assurance maladie obligatoire ou par un organisme d'assurance maladie complémentaire.

Décision unilatérale de l'employeur (DUE) :
l'employeur peut décider unilatéralement de mettre en place des garanties de prévoyance collective dans son entreprise. Pour cela, il doit en informer par écrit tous les salariés concernés. La décision doit être rédigée de façon aussi complète qu'un autre type d'accord. Par ailleurs, les dispositions mises en place par la voie d'une « DUE » ne peuvent pas être moins favorables au salarié que les lois, règlements et accords collectifs, et contrats de travail.

Déclaration sociale nominative :
la Déclaration sociale nominative (DSN) est un fichier mensuel produit à partir de la paie. Elle permet aux entreprises de communiquer les informations nécessaires à la gestion de la protection sociale des salariés aux organismes et administrations concernés.

Dispense d'affiliation :
le caractère obligatoire d'un contrat collectif implique que tous les salariés y soient affiliés. Il existe cependant certains cas dans lesquels les salariés peuvent choisir de ne pas être affiliés et donc de ne pas cotiser au contrat collectif de l'entreprise. Il s'agit des cas de dispense d'affiliation (voir détails à l'intérieur du guide prévoyance).

Exonération fiscale et sociale :
les contributions au financement d'un contrat collectif de prévoyance (complémentaire santé, prévoyance, épargne retraite) peuvent bénéficier d'une exonération sociale et d'une déductibilité fiscale dans certaines limites (voir détails dans le guide).

Frais de gestion :
ces frais des organismes complémentaires sont de plusieurs sortes :

- ▶ les frais de gestion des remboursements santé qui correspondent à l'activité d'indemnisation des assurés (traitement des dossiers, versement des indemnisations, etc.) ;
- ▶ les frais d'acquisition qui sont engagés pour conquérir de nouveaux clients (frais de réseau, de publicité, d'ouverture des dossiers) ;
- ▶ les frais d'administration qui recouvrent la gestion courante des contrats (relations avec les assurés, encaissement des cotisations, etc.) ;
- ▶ les autres charges qui correspondent aux coûts provenant d'une activité d'assurance (administration des placements, réassurance, gestion des risques, conformité, audit, etc.).

Garantie :
engagement pris par l'assureur de fournir une prestation prévue à l'avance en cas de survenance d'un risque mentionné dans le contrat. Elle est :

- **forfaitaire** : lorsqu'elle prévoit le versement d'une somme déterminée dans le contrat d'assurance ;
- **indemnitaire** : lorsqu'elle prévoit le versement d'une somme correspondant à la réparation des préjudices subis par le bénéficiaire.

Groupe de protection sociale (GPS) :
un groupe de protection sociale (GPS) ou groupe paritaire de protection sociale est un ensemble structuré d'organismes, piloté par les partenaires sociaux. Il assure des couvertures de protection sociale complémentaire collectives et individuelles. Il réunit en son sein des activités de retraite complémentaire et de prévoyance. Un GPS est constitué a minima d'une institution de retraite Agirc, d'une institution de retraite Arco et d'une institution de prévoyance. Il peut également comprendre une ou plusieurs autres institutions de prévoyance, des mutuelles, voire des sociétés d'assurance.

Institution de prévoyance :
les institutions de prévoyance sont des entreprises d'assurance à but non lucratif. Organismes de droit privé à gouvernance paritaire, elles distribuent et gèrent des contrats collectifs d'assurance de personnes pour une entreprise ou une branche professionnelle. Elle ne rémunère pas d'actionnaires et ses administrateurs sont des bénévoles issus du monde de l'entreprise. Les institutions de prévoyance sont régies par le code de la Sécurité sociale.

Mutualisation :
la mutualisation des risques est à la base de la technique de l'assurance. Elle consiste en la mise en commun des risques et en la répartition de leurs coûts entre les individus d'un même groupe. La mutualisation des risques se traduit alors par la mutualisation des cotisations. Fondement de la solvabilité de l'organisme, les cotisations payées par tous les assurés financent les indemnités versées à ceux qui subissent des sinistres. Grâce à la mutualisation, l'ensemble des membres d'un même groupe bénéficie alors des mêmes garanties pour un coût identique. Cette mutualisation des risques impose un calcul des probabilités aussi précis que possible afin que l'organisme assureur puisse déterminer le juste niveau de cotisation applicable à l'ensemble du groupe.

Pour que ce dispositif fonctionne, les risques intégrés au groupe mutualisé doivent être :

- **homogènes** : un grand nombre de risques de même nature, qui ont les mêmes chances de se réaliser et qui occasionneront des dépenses du même ordre,
- **dispersés** : éviter de regrouper les risques qui ont des chances de se réaliser en même temps et au même endroit,
- **divisés** : il ne faut pas qu'un sinistre à lui seul puisse menacer la mutualisation.

Mutuelle :
une mutuelle est un organisme d'assurance à but non-lucratif. Elle fonctionne entre les adhérents selon le principe d'« un adhérent, une voix ». Elle est dirigée par des adhérents élus au sein de leurs rangs. Elle ne rémunère pas d'actionnaires. Les mutuelles sont régies par le Code de la mutualité.

OPTAM :
l’Option pratique tarifaire maîtrisée (OPTAM) et l’Option pratique tarifaire maîtrisée Chirurgie et Obstétrique (OPTAM-CO) visent à encadrer les dépassements d’honoraires des médecins de secteur 2 afin de réduire le reste à charge des patients.

Parcours de soins coordonnés :
circuit que les patients doivent respecter pour bénéficier d’un suivi médical coordonné, personnalisé et être remboursés normalement.

Participant :
personne active assurée auprès d’une institution de prévoyance. Les salariés assurés auprès d’une institution de prévoyance participent à sa gestion par l’intermédiaire de leurs représentants, dans le cadre de la gouvernance paritaire.

Plafond de la Sécurité sociale :
Le Plafond de la Sécurité sociale (PSS) ou Plafond annuel de la Sécurité sociale (PASS) est le montant de salaire défini comme assiette limite des cotisations d’assurance vieillesse de la Sécurité sociale, et comme salaire maximum pour le calcul des prestations (indemnités journalières, maladie ou maternité, pension vieillesse, pension d’invalidité

Portabilité des droits :
la portabilité des droits est un dispositif permettant le maintien des garanties prévoyance et santé collectives existantes dans l’entreprise, pour les salariés quittant leur entreprise (sauf démission et licenciement pour faute lourde) et bénéficiant de l’assurance chômage.

Prestations :
dans le cadre de leur activité, la Sécurité sociale et les organismes complémentaires sont amenés à prendre en charge un certain nombre de dépenses. Ils vont alors verser ce que l’on appelle des prestations. Il existe deux types de prestations :

- ▶ les prestations en nature qui correspondent aux remboursements des frais de santé engagés par l’assuré en cas de maladie, d’accident, d’hospitalisation...
- ▶ les prestations en espèces qui sont les allocations versées sous la forme d’une indemnité journalière, d’une pension ou d’une rente, en garantie d’un risque se concrétisant par une baisse de revenus : incapacité, invalidité...

Prévoyance ou prévoyance collective :
ensemble des garanties liées aux risques de dommages corporels résultant de la maladie ou de l’accident (maladie, incapacité, invalidité, perte d’autonomie) et des engagements liés à la durée de vie (décès, retraite).

Ces garanties donnent lieu à des prestations venant en complément de celles versées par la Sécurité sociale. Quand elles sont mises en place dans le cadre de l’entreprise ou de la branche professionnelle, on parle de prévoyance collective.

La prévoyance est traditionnellement divisée en deux branches :

- **la santé :** regroupant les garanties liées à la maladie,
- **la prévoyance lourde :** regroupant les garanties liées à l’incapacité, à l’invalidité, à la perte d’autonomie, au décès et à l’épargne retraite.

Protection sociale complémentaire :
regroupe les prestations de protection sociale, obligatoires ou non, qui interviennent en complément des régimes de base de la Sécurité sociale. La protection sociale complémentaire recouvre le domaine de la retraite complémentaire et de la prévoyance.

Protection universelle maladie :
la Protection universelle maladie (PUMA) assure à toutes les personnes qui exercent une activité professionnelle en France ou qui résident en France de façon régulière et stable (c’est-à-dire de façon ininterrompue depuis plus de trois mois), la prise en charge des frais de santé en cas de maladie ou de maternité, à titre personnel et de manière continue tout au long de la vie.

Recommandation de branche :
les partenaires sociaux d’une branche professionnelle peuvent recommander un ou plusieurs organismes assureurs aux entreprises de leur branche. Cette recommandation n’est pas obligatoire et les entreprises de la branche ont le choix d’adhérer ou non à l’un des organismes recommandés. Les recommandations sont le fruit d’un processus de négociation précis au niveau de la branche et défini par la loi.

Reste à charge :
le reste à charge est le montant qu’un assuré doit supporter lui-même après remboursement de l’assurance maladie obligatoire et, le cas échéant, de sa complémentaire santé.

Secteurs d’exercice :
● **Secteur 1 ou secteur à honoraires opposables :** le médecin conventionné de secteur 1 applique le tarif fixé par la convention médicale (tarif de convention). Les dépassements d’honoraires ne sont autorisés qu’en cas de demande particulière du patient, comme par exemple, une consultation en dehors des heures habituelles d’ouverture du cabinet du médecin
● **Secteur 2 ou secteur à honoraires différents :** le médecin conventionné de secteur 2 est autorisé à facturer des dépassements d’honoraires avec « tact et mesure ». Ses patients sont remboursés sur la base du tarif de convention.
● **Le médecin de secteur 3 est dit «non conventionné» :** il peut fixer librement ses tarifs mais l’assurance maladie rembourse ses patients sur la base du tarif d’autorité.

Société d’assurance :
il existe deux types de sociétés d’assurance :

- **société anonyme :** entreprise de capitaux dont l’objectif est la réalisation de bénéfices et la redistribution par la suite aux actionnaires, qui ne sont pas les assurés,
- **société d’assurance mutuelle :** à but non lucratif. Les sociétaires sont aussi les assurés et contribuent aux décisions en assemblée générale.

Les sociétés d’assurance sont régies par le code des assurances.

Taux de remboursement de la Sécurité sociale :
taux appliqué par l’assurance maladie obligatoire sur la base de remboursement pour déterminer le montant de son remboursement. Celui-ci peut être, le cas échéant, minoré de la franchise ou de la participation forfaitaire, pour aboutir au montant effectivement versé à l’assuré par l’assurance maladie obligatoire

Taxe de solidarité additionnelle :
la Taxe de solidarité additionnelle (TSA) sur les contrats de complémentaire santé finance le fonds CMU et la Sécurité sociale. Recouvrée par l’Urssaf, sur déclaration et versement des organismes de complémentaire santé, elle porte sur les cotisations finançant les contrats de complémentaire santé.

Ticket modérateur :
c’est la différence entre la base de remboursement et le montant effectivement remboursé par l’assurance maladie obligatoire. Le montant du ticket modérateur varie selon les actes ou traitements, la nature du risque concerné (maladie, maternité, accident du travail...), ou selon que l’assuré est atteint d’une affection de longue durée (ALD)... Le ticket modérateur est obligatoirement pris en charge par les contrats responsables.

Offre 100% santé :
les assurés couverts par un contrat de complémentaire santé responsable peuvent bénéficier de certaines prestations d’optique, d’aides auditives et de prothèses dentaires, intégralement remboursées par l’assurance maladie obligatoire et les complémentaires santé. Ils n’ont donc aucun frais restant à leur charge. Toutefois, pour cela, il faut que les professionnels de santé concernés respectent les tarifs maximum fixés.

Perte d’autonomie et dépendance :
état de la personne qui, en raison de l’âge, d’un handicap ou d’un trouble, et nonobstant les soins qu’elle est susceptible de recevoir, a besoin d’être aidée pour l’accomplissement des actes essentiels de la vie quotidienne ou requiert une surveillance régulière. On parle également de dépendance.

Prévention :

recouvre des actions qui consistent par information, sensibilisation ou dépistage à éviter et/ou à retarder l'apparition de symptômes significatifs d'une dégradation physique ou mentale.

Les organismes d'assurance peuvent déployer leurs programmes à destination des salariés qu'elles couvrent, mais aussi à destination des branches professionnelles à tous les niveaux de prévention :

- **prévention primaire** : ensemble des actes visant à diminuer l'incidence d'une maladie en diminuant les risques (ex : service de vaccination antigrippe en entreprise) ;
- **prévention secondaire** : ensemble des actes permettant de déceler à un stade précoce les maladies n'ayant pas pu être évitées par la prévention primaire (par exemple : dépistages de maladies chroniques) ;
- **prévention tertiaire** : ensemble des actes permettant d'éviter les complications et les rechutes des maladies préexistantes (ex : écoute et orientation vers un accompagnement psychologique).

Rente de conjoint :

la rente de conjoint est la somme allouée à un-e veuf-ve d'un-e salarié-e décédé-e en activité.

Rente d'éducation :

en cas de décès de l'assuré, la rente d'éducation est versée à la famille de l'assuré pour chaque enfant à charge, jusqu'à son 18^e anniversaire, dans certains cas, jusqu'à son 26^e anniversaire.

Rente invalidité :

ce type de rente compense, en totalité ou en partie, la perte de revenu du salarié reconnu invalide par la Sécurité sociale. Elle vient compléter la pension d'invalidité versée par la Sécurité sociale. Le montant de cette rente d'invalidité peut être fixe, mais il correspond généralement à un pourcentage du dernier salaire brut de l'assuré. Le plus souvent, le montant de la rente d'invalidité dépend également de la catégorie d'invalidité fixée par la Sécurité sociale. Il peut enfin varier en fonction de la situation familiale (exemple : majoration pour enfants à charge).

Rente viagère :

versement périodique d'une somme convenue à l'avance et cela jusqu'au décès du bénéficiaire. La rente viagère se distingue ainsi de la rente temporaire (durée limitée) et du capital (versement unique).

Réseau de soins :

développé par les complémentaires santé, le réseau de soins représente un groupement de professionnels médicaux offrant de meilleurs tarifs pour des prestations mal ou peu remboursées par la Sécurité sociale comme l'optique.

Issu d'un partenariat entre un organisme complémentaire et des professionnels de santé, le réseau de soins offre :

- ▶ des tarifs négociés,
- ▶ des services préférentiels
- ▶ le tiers payant sur la part Sécurité sociale et sur la part complémentaire.

Sur-complémentaire santé :

une garantie dite sur-complémentaire prend en charge les dépenses qui ne sont pas prises en charge par un contrat de complémentaire santé comme les dépassements d'honoraires, notamment dans le cadre de consultations hors parcours de soins, ou propose des renforts sur des postes tels que l'hospitalisation, l'optique ou le dentaire, et notamment l'orthodontie. Elle peut également proposer de prendre en charge les vaccins ou les cures thermales.

Télémedecine :

pratique médicale s'appuyant sur les technologies numériques permettant notamment d'établir un diagnostic à distance, de requérir l'avis d'un spécialiste, d'assurer le suivi d'un patient, de prescrire ou réaliser des prestations ou des actes.

Tiers payant :

c'est le système qui permet à l'assuré de ne pas faire l'avance de frais de santé. L'assurance maladie obligatoire et/ou la complémentaire santé se chargent de verser directement au professionnel de santé le montant des remboursements prévus.

POUR UNE SANTÉ ACCESSIBLE À TOUS

Premier acteur mutualiste de santé et de protection sociale en France, le Groupe VYV agit pour le droit à la santé.

Il met en synergie ses **trois métiers - assurance, soins et accompagnement, logement** - afin de proposer des solutions concrètes, innovantes et solidaires, et d'avoir un impact positif sur la société.

- 10,6 millions de personnes protégées
- Plus de 106 500 entreprises clientes en santé et prévoyance
- 6 millions de personnes soignées et accompagnées
- 78 millions d'euros consacrés à des actions à impact social et sociétal

www.groupe-vyv.fr     



GRUPE
vyv

SANTÉ ASSURANCES & RETRAITE - SOINS & ACCOMPAGNEMENT - LOGEMENT

Contact

Union générale des ingénieurs
cadres et techniciens CGT
(Ugict-CGT)

263, rue de Paris
Case 408
93516 - Montreuil Cedex

01 55 82 83 40

Pour toutes les demandes :
revendicatif@ugictcgt.fr

ugictcgt.fr

2026



Le guide prévoyance a été tirée par
L'imprimerie Edgar

Imprimé à Aubervilliers (93)
Tirage sur papier issu de forêts gérées
durablement (PEFC)

Papier de couverture :
Olin Design Regular Bright 200 g./m²

Papier intérieur :
Couché satin 115 g./m²

Les titrages sont composés en Tenso,
le légendage en Input Serif et
les textes en Big Caslon et Work Sans.

Design graphique :
Antoine Thibaudeau



SANTÉ • PRÉVOYANCE • LES ACTIONS SOCIALES • VACANCES

PRODIGÉO ASSURANCES, CONSTRUISEZ VOTRE PROTECTION SOCIALE EN TOUTE CONFIANCE



Bâti sur le savoir-faire du groupe PRO BTP, PRODIGÉO Assurances propose des contrats adaptés aux obligations conventionnelles des branches de la Construction. Conformité, conseillers de proximité, accompagnement social et solidaire, vacances accessibles au plus grand nombre... PRODIGÉO Assurances est aux côtés des salariés, actifs et retraités de ce secteur à chaque étape de leur vie ainsi que de leurs entreprises.

www.prodigeoassurances.com

PRODIGÉO ASSURANCES, société anonyme à directoire et conseil de
surveillance régie par le Code des assurances au capital de 35 000 000 €
• Siège social : 7 rue du Regard 75006 Paris • SIREN 482 011 269 RCS Paris



PRODIGÉO
ASSURANCES



UGICT

CGT Ingés Cadres Techs

