



LA PRÉVOYANCE

*Face aux risques majeurs,
une protection trop méconnue*

En partenariat avec



LA PRÉVOYANCE

Face aux risques majeurs, une protection trop méconnue

L'objectif de cette brochure est de donner un aperçu rapide sur la prévoyance dans le secteur privé. Elle fait suite à deux webinaires effectués en collaboration avec APICIL et accessibles en ligne sur la chaîne YouTube de la CFDT Cadres :

- [Tout sur la prévoyance en 60 minutes](#) (janvier 2021)
- [Arrêt de travail, invalidité : quelles indemnités ?](#) (juin 2021)

La prévoyance, c'est quoi ?

La prévoyance au sens large comprend la complémentaire santé, obligatoire depuis le 1^{er} janvier 2016, et les garanties décès, incapacité de travail et invalidité. Ces garanties sont appelées communément la prévoyance lourde. Ce mot, « lourd », désigne le fait que le décès ou l'arrêt de travail ne se produit pas à la même fréquence que les soins de santé. Et l'indemnisation se fait sur une durée plus longue ou avec des montants plus importants. La prévoyance est la protection des salariés contre la perte de revenus en cas d'arrêt de travail : maladie, accident du travail ou maladie professionnelle,

incapacité ou invalidité.

La Sécurité sociale ne remboursant qu'une partie de la perte de revenus, l'assurance complémentaire de l'entreprise assume tout ou partie du reste à charge de l'assuré(e).

Sans couverture complémentaire, le salarié ne reçoit que les indemnités de la Sécurité sociale et la couverture obligatoire issue de la loi dite de « mensualisation ». La mensualisation est une garantie de maintien de salaire effectuée par l'employeur pendant une durée minimale de 60 jours avec un montant dégressif. Cette garantie est acquise après un an d'ancienneté du salarié dans l'entreprise. La mensualisation est à la charge

exclusive de l'employeur. Cette garantie est indépendante du fonctionnement de la Sécurité sociale et de la souscription d'un contrat d'assurance.

L'assurance prévoyance vient compléter la couverture des risques obligatoires, assurés par la Sécurité sociale.

En cas de décès du salarié, quelle que soit la cause, la couverture prévoyance prévoit le versement d'un capital au profit du conjoint, des enfants ou par défaut, des héritiers. Ce capital peut être complété d'une rente au conjoint et/ou d'une rente d'éducation au profit des enfants.

À l'origine uniquement pour les cadres, cet avantage a contribué depuis son instauration en 1947 au développement de la protection sociale pour l'ensemble des salariés.

Si cet élargissement possible à l'ensemble des salariés a marqué une vraie avancée, la couverture est encore trop souvent loin d'être parfaite : à ce jour, 85 % des salariés sont couverts par au moins une garantie prévoyance¹ mais d'importantes

disparités subsistent, notamment entre cadres et non-cadres. Ces derniers qui ne disposent pas toujours d'une couverture prévoyance sont pourtant bien souvent plus exposés aux risques professionnels que les cadres et professions intellectuelles supérieures.

Plus encore, la protection des travailleurs non-salariés est historiquement bien en deçà de celle des salariés et celle des travailleurs des plateformes est encore plus préoccupante. La solution consiste souvent en une protection individuelle, bien plus chère qu'une prévoyance collective.

Pour la CFDT, cette situation doit être améliorée.

Les avantages de la prévoyance collective

La prévoyance collective est obligatoirement mise en place par un accord ou une convention du droit du travail.

Plusieurs modes de mise en place sont possibles : convention collective ou accord de branche,

1. 13^e baromètre de la prévoyance CTIP-CREDOC (2020)

au niveau de l'entreprise, par voie référendaire ou par décision unilatérale de l'employeur.

L'origine de cette protection vient de la caisse de retraite complémentaire des cadres, Agirc. À la création de l'Agirc, la Convention Collective de 1947 obligeait aux entreprises du secteur privé de souscrire un contrat de prévoyance collectif au profit des ingénieurs, cadres et assimilés cadres définis par cette même convention.

L'employeur doit verser un minimum égal à 1,50 % de la tranche inférieure de la Sécurité sociale dont 0,76 % au minimum doivent être affectés au risque décès. Si l'employeur n'a pas respecté cette obligation, la sanction est lourde. En cas de décès de l'un de ses cadres, il devra verser aux ayants droit un montant correspondant à trois fois le montant du plafond

annuel de la Sécurité sociale.

Avec la fusion du régime de retraite complémentaire des cadres avec l'Arrco, le régime général des salariés du secteur privé en 2019, on pouvait craindre la disparition d'un dispositif spécifique de prévoyance pour les cadres. Or, l'ANI du 20 février 2020 confirme le dispositif spécifique des cadres².

Les avantages de la prévoyance collective sont nombreux tant pour les employeurs que pour les salariés. Disons simplement que la prévoyance collective complète les prestations de la Sécurité sociale et améliore la protection des revenus des salariés. La prévoyance collective s'inscrit dans un cadre fiscal avantageux et contribue à compléter la rémunération par un avantage périphérique notable.

2. D'autre part, 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.

Pourquoi mettre en place un régime de prévoyance ?

La prévoyance d'entreprise offre de sérieux atouts tant pour les salariés que pour l'employeur. Elle permet aux salariés de bénéficier d'une couverture sociale maximale à moindre coût (la prévoyance d'entreprise est moins chère et propose une couverture plus importante qu'une assurance ou mutuelle privée). La mise en place d'un régime de prévoyance constitue un outil de négociation non négligeable car elle permet à l'entreprise de bénéficier d'un levier de négociation avec les partenaires sociaux de l'entreprise (délégué syndical, comité d'entreprise, CSE, conseil d'entreprise).

C'est enfin un élément simple et efficace d'équité et de cohésion entre les salariés puisque la couverture prévoyance s'adresse à tous les salariés (ou à une catégorie objective d'entre eux), sans discrimination de revenu, d'âge ou d'état de santé. Lors de l'adhésion, il n'y a pas de questionnaire médical par exemple. De plus, elle offre à

l'entreprise un avantage social souvent décisif.

Arrêt de travail

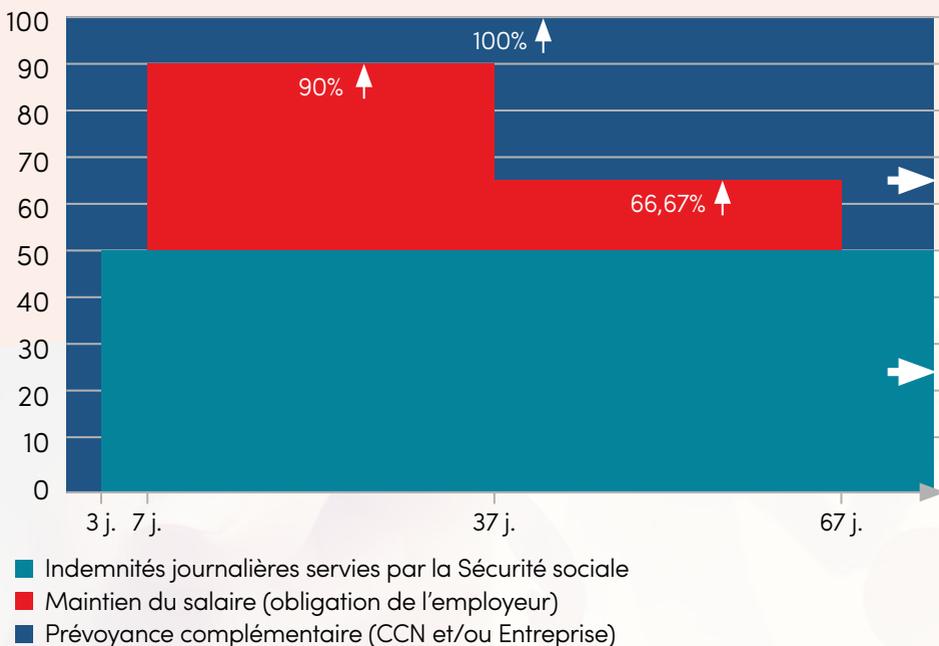
En cas d'arrêt de travail, le salarié du privé perçoit une prestation financière en espèces appelée « indemnités journalières » qui assure un revenu de remplacement au bénéficiaire. Les garanties de maintien de salaire sont construites à partir d'une articulation entre obligations légales et conventionnelles.

L'indemnisation est partielle et proportionnelle aux revenus, dans la limite d'un plafond.

L'indemnisation résulte ainsi de plusieurs paliers :

Le premier palier du maintien initial de salaire provient de la Sécurité sociale qui applique un délai de carence de 3 jours (pas de franchise en cas d'accident de travail). À partir du quatrième jour, la Sécurité sociale verse 50 % du salaire limité à 1,8 SMIC. L'assurance maladie indemnise jusqu'à 360 jours d'arrêt de travail par période de 3 ans. Cette indemnisation est toutefois prolongée jusqu'à 1095 jours en cas de longue maladie (ADL).

Salarié ayant au moins un an d'ancienneté - Arrêts de travail pour maladie (secteur privé)



Source : « Prévoyance : État des lieux et perspectives » / Cercle de l'épargne - AG2R LA MONDIALE, Novembre 2021

Le deuxième palier est assuré par la loi du 19 janvier 1978 dite loi de « mensualisation » qui oblige les employeurs à assurer (sous certaines conditions et avec un délai de carence de 7 jours), un certain niveau de salaire en cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident aux salariés ayant au moins un an d'ancienneté : 90 % du salaire brut pendant les 30 premiers jours et 66,67 % du salaire brut

pendant les 30 jours suivants (plus 10 jours supplémentaires par tranche d'ancienneté de 5 ans).

Un troisième niveau de protection peut venir compléter les prestations versées par le régime obligatoire de Sécurité sociale et par le régime complémentaire obligatoire : c'est la prévoyance collective des entreprises. Elle peut être obligatoire ou facultative.

Le montant de l'indemnisation de ce troisième niveau relève de la négociation collective. Elle s'échelonne entre 70 % du salaire brut (montant moyen du maintien de salaire par l'employeur) et 100 % du salaire net. Rappelons que le montant indemnisé par la Sécurité sociale est plafonné à 50 % du salaire brut, d'où l'importance du complément de revenu apporté par la garantie incapacité.

Quelles garanties en cas d'incapacité, invalidité ou inaptitude ?

Il s'agit d'une indemnisation résultant d'une incapacité à travailler, partielle ou totale. On distingue l'invalidité, suite à une maladie ou un accident non professionnel et l'inaptitude, d'origine professionnelle. Les indemnisations reflètent ces différences.

L'invalidité

La reconnaissance de l'invalidité se fait auprès du médecin conseil de la Sécurité sociale sur la demande du salarié, du médecin traitant ou du médecin du travail.

Trois catégories d'invalidité existent :

- **1ère catégorie :** le mi-temps thérapeutique : le salarié peut poursuivre son activité mais à temps partiel. L'indemnisation est de 30 % du salaire brut moyen, limitée à la tranche A du PMSS.
- **2ème catégorie :** la pension d'invalidité : le salarié ne peut plus exercer d'activité professionnelle. L'indemnité est de 50 % du salaire, mais sur un salaire de référence calculé sur les dix meilleures années.
- **3ème catégorie :** le salarié ne peut plus exercer d'activité professionnelle et son état de santé nécessite l'intervention d'une aide de tierce personne pour les gestes essentiels de la vie quotidienne. L'indemnité est de 50 %, majorée de 40 % pour tierce personne (toujours limitée à la tranche A), calculée sur le salaire brut moyen des dix meilleures années, plafonnées à la tranche A du PMSS. L'assurance prévoyance peut majorer cette indemnité.

Le montant de cette garantie s'échelonne entre l'indemnisation de la Sécurité sociale et 100 % du salaire net, selon le niveau d'invalidité.

Attention : À tout moment, l'invalidité peut être revalorisée par le médecin conseil, y compris pour être abaissée à une catégorie inférieure.

Au moment de la liquidation de la pension vieillesse, la pension d'invalidité s'arrête.

Inaptitude

C'est une atteinte à l'intégrité physique liée au travail. Le versement d'une compensation financière au titre de l'inaptitude

est une compensation financière pour un dommage corporel estimée en pourcentage. Elle est déterminée par le médecin du travail. La compensation peut être versée en capital si le taux d'inaptitude est inférieur à 10 % ou en rente si le taux d'inaptitude est supérieur à 10 %.

Le calcul de la compensation financière en dessous de 50 % est calculé par rapport au taux d'inaptitude divisé par 2, pour donner un exemple de calcul. Cette compensation est attribuée à vie, donc y compris après la liquidation de la retraite. L'inaptitude ne génère pas forcément l'invalidité : la personne peut exercer une autre activité professionnelle.



APICIL TRANSVERSE : Association de moyens du Groupe APICIL régie par la loi du 1er juillet 1901 - Enregistrée sous le numéro SIREN 417 591 971, ayant son siège social sis au 38 rue François PEISSEL 69300 Caluire et Cuire. - Communication non contractuelle à caractère publicitaire - IN22/FCR0023 - Avril 2022 | Conception : Ute Meyenberg, Cfdt Cadres, Emmanuel Terrier, FCE-Cfdt, Pascal Ronzon, Apicil ; Maquettage : Alexandre Bonifaci ; Illustration : Shutterstock - PHOTOCREO Michal Bednarek.

Pour aller plus loin sur la prévoyance :



En partenariat avec

