



# LES GARANTIES INCAPACITÉ DE TRAVAIL ET INVALIDITÉ DES SALARIÉS

Les garanties incapacité de travail et invalidité mises en place dans l'entreprise compensent la perte de revenu du salarié en cas d'interruption de son activité. La garantie incapacité de travail permet de percevoir des indemnités journalières en cas d'arrêt de travail. La rente d'invalidité compense, en totalité ou en partie, la perte de revenu du salarié déclaré invalide.



## Le CTIP, porte-parole des institutions de prévoyance

Organisation professionnelle représentant les institutions de prévoyance, le CTIP regroupe 48 institutions et unions d'institutions. À travers 2 millions d'entreprises, les institutions de prévoyance assurent 13 millions de salariés en prévoyance et 6,8 millions de salariés et d'anciens salariés en complémentaire santé. Le CTIP est le porte-parole des institutions de prévoyance et de la protection sociale d'entreprise auprès des pouvoirs publics. Il informe les employeurs et les salariés sur la prévoyance collective et sur le rôle des institutions de prévoyance.

Le CTIP est géré de manière paritaire, tout comme les institutions de prévoyance : toutes les organisations syndicales représentatives et les organisations patronales participent à sa gestion.

[www.ctip.asso.fr](http://www.ctip.asso.fr)

## Sommaire

UN COMPLÉMENT DE REVENU ESSENTIEL  
EN CAS D'ARRÊT DE TRAVAIL OU D'INVALIDITÉ ..... page 3

DES GARANTIES COLLECTIVES ET SOLIDAIRES  
DANS LE CADRE DE L'ENTREPRISE ..... page 4

LA GARANTIE INCAPACITÉ DE TRAVAIL COLLECTIVE ..... page 6  
• DES INDEMNITÉS JOURNALIÈRES COMPLÉMENTAIRES EN CAS D'ARRÊT DE TRAVAIL

UNE COUVERTURE COLLECTIVE EN CAS D'INVALIDITÉ ..... page 12  
• UNE RENTE EN CAS D'INVALIDITÉ DU SALARIÉ

MISE EN PLACE DES GARANTIES : LES ÉTAPES À RESPECTER ..... page 17  
• METTRE EN PLACE LES GARANTIES DANS L'ENTREPRISE  
• LES INSTITUTIONS DE PRÉVOYANCE, DES ORGANISMES ASSUREURS PARITAIRES  
AU SERVICE DES ENTREPRISES

MOTS-CLÉS ..... page 24

# Un complément de revenu essentiel en cas d'arrêt de travail ou d'invalidité

En cas d'arrêt de travail ou d'invalidité, le revenu de remplacement versé par la Sécurité sociale compense partiellement la perte de revenu du salarié. Une couverture complémentaire est donc très utile pour limiter cette perte.

## ● Ce que prévoit le régime de base : indemnités journalières et pension d'invalidité

En cas de maladie nécessitant un **arrêt de travail**, la Sécurité sociale verse au salarié des **indemnités journalières**, à compter du 4<sup>e</sup> jour d'arrêt de travail. Leur montant correspond à 50 % du salaire journalier de base du salarié, sans pouvoir dépasser 42,32 € par jour (soit 50 % de 1,8 smic,

au 1<sup>er</sup> janvier 2013). **En cas d'accident du travail, de maladie professionnelle, ou de congé maternité ou paternité**, le versement de ces indemnités journalières suit un régime spécifique, avec un délai de carence et un plafond de versement différents.

En cas **d'invalidité**, la Sécurité sociale verse au salarié une **pension d'invalidité**. En fonction de la catégorie d'invalidité, cette pension représente 30 % à 50 % du salaire de référence de la personne déclarée invalide. Elle ne peut excéder 1 543 € par mois<sup>1</sup>.

## ● Un complément essentiel

En cas d'arrêt de travail, la **garantie « incapacité de travail »** prévoit le versement au salarié d'**indemnités journalières complémentaires** à celles de la Sécurité sociale. La **garantie « invalidité »** prévoit quant à elle le versement d'une **rente d'invalidité** qui vient compléter la pension d'invalidité de la Sécurité sociale.

**Les garanties « incapacité de travail » et « invalidité » ont pour objet de compléter les prestations de la Sécurité sociale afin de maintenir en partie ou totalement le niveau de revenu du salarié concerné.**

### Le saviez-vous ?

77 % des employeurs déclarent que les salariés bénéficient d'une couverture en cas d'incapacité de travail dans le cadre de leur entreprise.

80 % des employeurs déclarent que les salariés sont couverts au titre de l'invalidité dans le cadre de leur entreprise.

(Baromètre CIP/Crédoc - 2011)

<sup>1</sup> Montant mensuel maximum de la pension d'invalidité de la Sécurité sociale au 1<sup>er</sup> avril 2013.

# Des garanties collectives et solidaires dans le cadre de l'entreprise

## ● Les avantages pour l'entreprise

Grâce aux garanties incapacité de travail et invalidité, les salariés de l'entreprise sont assurés de bénéficier d'une couverture face aux risques de la vie. Les garanties de prévoyance s'adressent à tout le personnel ou à l'une de ses catégories, sans discrimination de revenu, d'âge ou d'état de santé.

### Un élément positif de dialogue social

La mise en place de ces garanties est l'occasion d'un dialogue constructif entre employeur et salariés, favorable au climat social de l'entreprise et bénéfique à son image.

Ces garanties sont un élément **d'attractivité**, un instrument de **motivation** et de **fidélisation**

des salariés, qui bénéficient d'une protection essentielle, à un tarif plus faible que s'ils s'assuraient individuellement.

### Des exonérations sociales et une déduction fiscale

L'entreprise bénéficie d'une exonération de cotisations de Sécurité sociale sur sa contribution au paiement de la cotisation :

### Une condition : que le contrat soit collectif et obligatoire

Pour bénéficier de ces exonérations, le contrat mettant en place ces garanties dans l'entreprise doit être un contrat collectif et obligatoire.

« Collectif » signifie que le contrat doit bénéficier à l'ensemble des salariés ou à une ou plusieurs catégories d'entre eux définies à partir de critères objectifs.

« Obligatoire » signifie que tous les salariés concernés doivent adhérer au contrat, car l'employeur contribue aux cotisations.

Jusqu'à 6 % du PASS  
(soit 2 222 € en 2013)



1,5 % de la rémunération  
annuelle brute du salarié

Le total ne peut dépasser  
12 % du PASS  
(soit 4 444 € en 2013)\*

\* Plafond global pour la prévoyance et la complémentaire santé.

La contribution de l'employeur est cependant soumise à la CSG/CRDS<sup>2</sup> et à une taxe de 8 % pour les entreprises de plus de 9 salariés.

De plus, les cotisations versées par l'employeur dans le cadre d'un contrat collectif de

prévoyance sont déductibles du résultat net avant imposition de l'entreprise.

Pour bénéficier de ce traitement social et fiscal, le contrat mis en place dans l'entreprise doit être collectif et obligatoire (voir encadré).

<sup>2</sup> La CSG et la CRDS sont acquittées par le salarié.

## ● Les avantages pour les salariés

En cas d'arrêt de travail ou d'invalidité, la perte de revenu pour les salariés et leurs familles peut être importante. Les garanties incapacité et invalidité d'entreprise leur permettent de bénéficier d'une sécurité financière au meilleur coût.

### Une sécurité financière au meilleur coût

Les indemnités journalières complémentaires et la rente d'invalidité **assurent le maintien**

### Un avantage fiscal

La totalité de la cotisation (part salariale + part patronale) est déductible du revenu imposable du salarié :

### Un contrat négocié et suivi par l'entreprise

De plus, dans ce domaine complexe, **c'est l'entreprise qui consulte les organismes**

**total ou partiel du salaire en cas d'arrêt de travail ou d'invalidité.** Ces garanties collectives s'adressent à tous les salariés (ou à une catégorie d'entre eux) **quels que soient leur âge, leur état de santé, leur contrat de travail...**

Cette dimension collective permet de **partager les risques lourds que sont l'incapacité et l'invalidité entre l'ensemble des salariés concernés.** Grâce à cette mutualisation, **le coût**

**des garanties est limité.**

En outre, **l'employeur participe au paiement des cotisations**, dont il prend en charge une partie. Les salariés sont donc couverts en cas d'arrêt de travail ou d'invalidité à un coût moindre que s'ils s'assuraient individuellement.



\* Plafond global pour la prévoyance et la complémentaire santé.

**de prévoyance et qui négocie le contrat.** Le salarié n'a aucune démarche à accomplir pour s'assurer ou pour suivre le contrat.

# LA GARANTIE INCAPACITÉ DE TRAVAIL COLLECTIVE



## Attention

L'ensemble des revenus de remplacement (indemnités journalières de base + complémentaires + mensualisation) ne peut être supérieur au salaire perçu au moment de l'arrêt de travail.

# Des indemnités journalières complémentaires en cas d'arrêt de travail

Les entreprises peuvent mettre en place, par le biais d'un contrat collectif, une garantie «incapacité de travail», qui assure au salarié un certain niveau de revenu en cas d'arrêt de travail. Les indemnités journalières versées par l'organisme assureur viennent alors compléter les indemnités de la Sécurité sociale et le complément de revenu versé par l'employeur.

## ● Un complément de rémunération en cas d'arrêt de travail

La garantie d'incapacité de travail assure au salarié le versement d'**indemnités journalières** qui compensent sa perte de revenu en cas d'arrêt de travail. Ces indemnités interviennent en complément :

- des **indemnités journalières versées par la Sécurité sociale**,
- du **maintien de salaire par l'employeur** dans le cadre de la loi de mensualisation.

Indemnités journalières complémentaires (garantie incapacité de travail)

Maintien de salaire par l'employeur

Indemnités journalières de la Sécurité sociale

90% du salaire brut pendant 90 jours max.  
puis 66,66% pendant 90 jours max.

50% du salaire brut.

## L'incapacité de travail

Est considéré en incapacité de travail le salarié qui se trouve momentanément dans l'impossibilité physique d'exercer son activité professionnelle pour cause de maladie ou d'accident.

Cette impossibilité doit être constatée par le médecin traitant, lequel prescrira un arrêt de travail donnant lieu au versement des indemnités journalières de la Sécurité sociale.

## ● Les indemnités journalières de la Sécurité sociale

En cas d'arrêt maladie prescrit par un médecin, le salarié bénéficie du **versement par la Sécurité sociale d'indemnités journalières** destinées à compenser sa perte de salaire.

Ces indemnités sont versées après un **délai de carence de 3 jours** (soit à partir du 4<sup>e</sup> jour d'arrêt de travail). Elles peuvent être versées pendant **360 jours maximum**. Dans le cas d'une affection longue durée (ALD), cette durée maximale est portée à trois ans.

Les **conditions** pour bénéficier de ces indemnités varient en fonction de la durée de l'arrêt de travail et de la situation du salarié (durée d'affiliation à la Sécurité sociale, montant minimal de cotisations...).

L'indemnité journalière versée par la Sécurité sociale est égale à **50% du salaire journalier de base<sup>3</sup>**, dans la limite de 42,32 € par jour (au 1<sup>er</sup> janvier 2013).

### Le délai de carence



#### Aller plus loin

Des informations complètes sur les indemnités journalières de la Sécurité sociale sont disponibles sur le site [ameli.fr](http://ameli.fr)

### Exceptions : l'accident du travail ou la maladie professionnelle

En cas d'arrêt de travail lié à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, le délai de carence pour percevoir les indemnités journalières est supprimé et le montant des indemnités est majoré.

**Salaire journalier de base** = moyenne des salaires bruts du salarié des trois mois précédant l'arrêt de travail (ou des douze derniers mois si l'activité du salarié est discontinuée).

Par exemple, pour un salarié en arrêt maladie le 15 mai, les indemnités journalières seront calculées sur la base des salaires de février, mars et avril.

### Congés maternité et paternité : des garanties spécifiques

Quand le montant du salaire de l'assuré dépasse le montant maximum des indemnités versées par la Sécurité sociale en cas de congé de maternité ou de paternité, l'entreprise ou la branche professionnelle peut mettre en place un contrat collectif garantissant le maintien du salaire pour ces salariés.

<sup>3</sup> Cas particulier : si le salarié a trois enfants à charge ou plus, l'indemnité journalière est portée à 66,66% du salaire journalier de base à partir du 31<sup>e</sup> jour d'arrêt de travail.

## ● Le maintien de salaire versé par l'employeur

En complément des versements de la Sécurité sociale, **l'employeur est tenu légalement de maintenir pendant une durée déterminée un certain niveau de la rémunération du salarié en arrêt de travail.**

Ce complément de salaire intervient après un délai de carence de 7 jours d'arrêt de travail, soit à partir du 8<sup>e</sup> jour d'arrêt. Le salarié doit travailler depuis un an dans l'entreprise pour en bénéficier. L'employeur complète les indemnités versées par la Sécurité sociale.

Ce complément permet au salarié en arrêt de travail de bénéficier d'un revenu équivalent à 90 %, puis à 66,66 %, de la rémunération brute qu'il aurait perçue s'il avait continué à travailler.

Ces indemnités sont versées pour des durées qui varient selon l'ancienneté du salarié.

**Exemple :** pour un salarié dont l'ancienneté est comprise entre 1 an et 5 ans, le maintien de salaire par l'employeur sera de 90 % de la rémunération brute pendant 30 jours, puis de 66,66 % de la rémunération brute pendant les 30 jours suivants.



### Convention ou accord collectif

La convention collective ou un accord d'entreprise peut prévoir :

- une réduction voire une suppression du délai de carence, c'est-à-dire que l'entreprise complète les indemnités journalières avant le 8<sup>e</sup> jour d'arrêt de travail (dès le premier jour par exemple),
- un niveau d'indemnisation plus élevé (par exemple, 100 %, puis 80 %),
- des périodes de versement du complément de rémunération plus longues que les périodes prévues par la loi de mensualisation.

### Qu'est-ce que la subrogation ?

En cas de maintien de salaire, la subrogation permet à l'entreprise de percevoir à la place du salarié les indemnités journalières qui lui sont dues par la Sécurité sociale, pour la période de l'arrêt de travail concernée.

L'entreprise verse alors directement au salarié en arrêt de travail le montant total représenté par les indemnités journalières de Sécurité sociale et le maintien de salaire par l'employeur.

### Financement du maintien de salaire par un contrat d'assurance

L'employeur peut financer ce complément d'indemnisation sur sa propre trésorerie.

**Mais il peut également confier à un organisme assureur la gestion de cet engagement en souscrivant un « contrat de mensualisation ».**

Les cotisations de ce contrat sont à la charge exclusive de l'employeur.

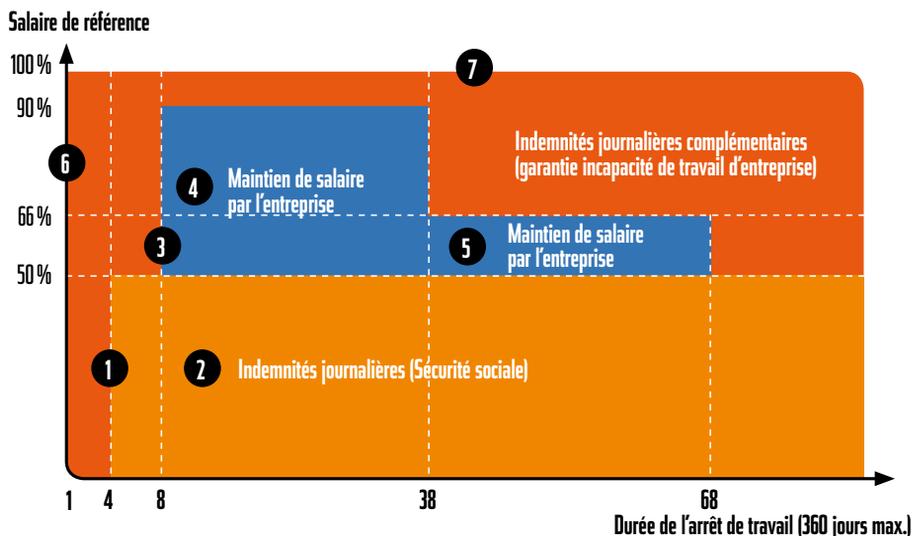
## ● Les indemnités journalières complémentaires

Les indemnités journalières versées dans le cadre d'une garantie d'incapacité de travail interviennent pour compléter le revenu du salarié en arrêt de travail :

- en complément des indemnités journalières versées par la Sécurité sociale et du maintien de salaire par l'employeur ;
- pendant les délais de carence<sup>4</sup>.

### Exemple 1

- Les **indemnités journalières sont versées par la Sécurité sociale** à partir du 4<sup>e</sup> jour (délai de carence de 3 jours) ❶. Elles représentent 50 % du salaire de référence du salarié en arrêt de travail ❷.
- Le salarié travaille dans l'entreprise **depuis 3 ans**. Le **maintien du salaire par l'employeur**, qui intervient à partir du 8<sup>e</sup> jour ❸ (délai de carence de 7 jours), sera donc de 90 % du salaire de référence pendant 30 jours ❹, puis de 66,66 % du salaire de référence pendant les 30 jours suivants ❺.
- L'entreprise a souscrit un **contrat de prévoyance qui prévoit le versement d'indemnités journalières** à partir du 1<sup>er</sup> jour d'arrêt de travail ❻. Ces indemnités complémentaires maintiennent le revenu du salarié à 100 % de son salaire de référence pendant toute la durée de l'arrêt de travail ❼.



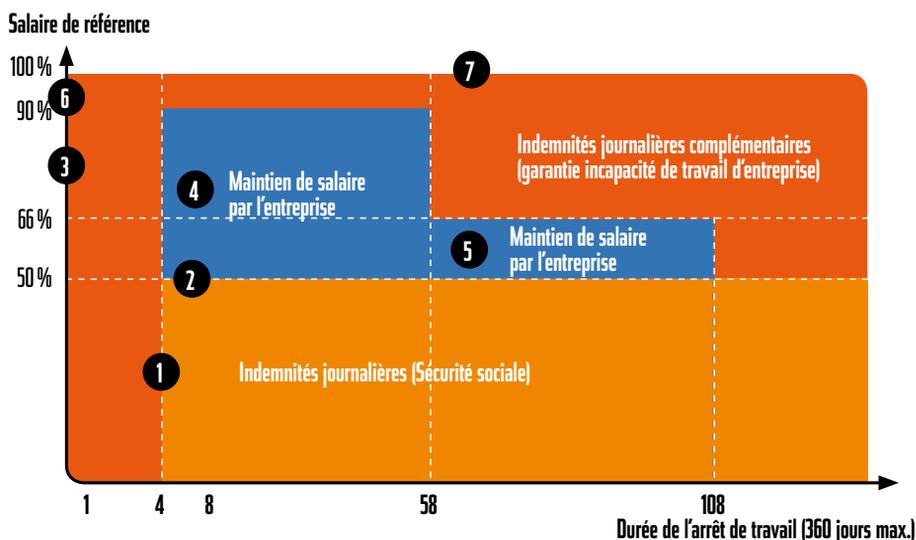
<sup>4</sup> Selon le contrat.

## Exemple 2

- Les **indemnités journalières sont versées par la Sécurité sociale** à partir du 4<sup>e</sup> jour ❶. Elles représentent 50 % du salaire de référence du salarié en arrêt de travail ❷.
- L'entreprise prévoit le maintien du salaire par l'employeur dès le 1<sup>er</sup> jour d'arrêt de travail (et non après un délai de carence de 7 jours) ❸, à hauteur de 90 % du salaire de référence.
- Le salarié travaille dans l'entreprise **depuis 12 ans**. Le **maintien de salaire par l'employeur** sera donc de 90 % du salaire brut pendant 50 jours ❹, puis de 66,66 % du salaire brut pendant les 50 jours suivants ❺.
- L'entreprise a souscrit un **contrat de prévoyance** qui prévoit le versement d'**indemnités journalières** dès le premier jour d'arrêt de travail ❻. Ces indemnités complémentaires maintiennent le revenu du salarié à 100 % de son salaire de référence, jusqu'à la fin de l'arrêt de travail ❼.

## Rappel

L'ensemble des revenus de remplacement (indemnités journalières de la Sécurité sociale + maintien de salaire par l'employeur + indemnités journalières complémentaires) ne peut être supérieur au salaire perçu au moment de l'arrêt de travail.



Le plus souvent, le montant des indemnités journalières complémentaires est exprimé en pourcentage du salaire de référence du salarié. Il inclut le montant des indemnités journalières versées par la Sécurité sociale.

## Exemple :

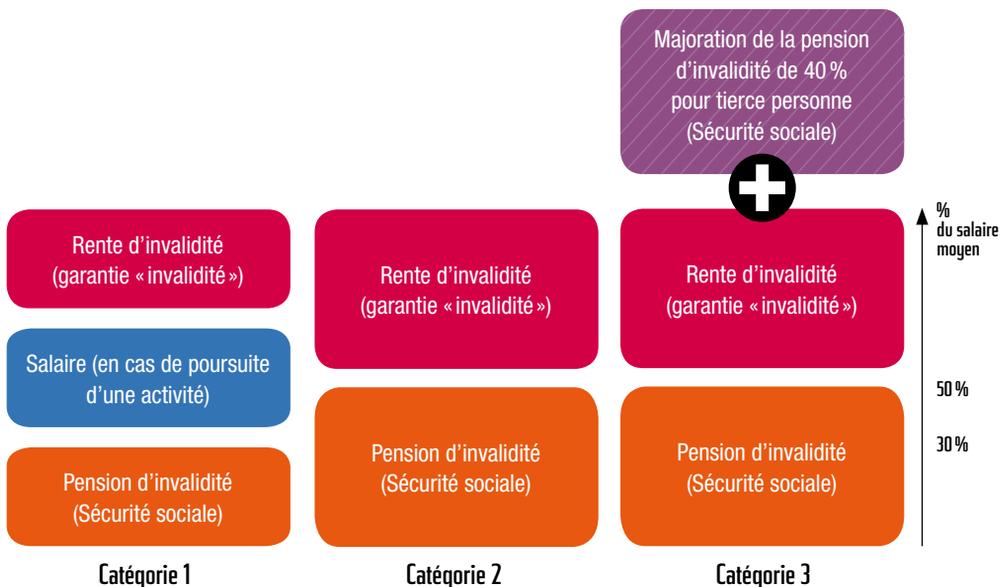
100 % du salaire de référence du salarié.  
Indemnités journalières de la Sécurité sociale  
+ indemnités journalières complémentaires versées  
par l'organisme de prévoyance  
= 100 % du salaire de référence du salarié.

# UNE COUVERTURE COLLECTIVE EN CAS D'INVALIDITÉ



# Une rente en cas d'invalidité du salarié

L'entreprise peut mettre en place au bénéfice des salariés un contrat collectif prévoyant le versement d'une **rente en cas d'invalidité**. Celle-ci compense, en totalité ou en partie, la perte de revenu du salarié déclaré invalide. Elle vient compléter la pension d'invalidité versée par la Sécurité sociale.



## ● Qu'est-ce que l'invalidité ?

Lorsqu'une personne est victime d'une maladie ou d'un accident d'origine non professionnelle, qui **réduit d'au moins deux tiers sa capacité de travail ou de gain**, elle peut être reconnue invalide par l'Assurance Maladie.

### Il existe trois catégories d'invalidité :

- **1<sup>re</sup> catégorie** : la personne est capable d'exercer une activité

rémunérée mais sa capacité de gain est réduite de plus de deux tiers ;

- **2<sup>e</sup> catégorie** : la personne est absolument incapable d'exercer une profession quelconque ;

- **3<sup>e</sup> catégorie** : la personne est absolument incapable d'exercer une profession quelconque, et elle a besoin de l'assistance d'une autre personne pour effectuer les actes ordinaires de la vie.

L'invalidité intervient :

- soit immédiatement après avis du contrôle médical de la Sécurité sociale ;
- soit après trois ans d'incapacité de travail.

Dans la majorité des situations, l'invalidité va succéder à une période d'incapacité de travail (arrêt de travail).

## Accident du travail ou maladie professionnelle

Des règles spécifiques s'appliquent en cas d'invalidité due à un accident du travail ou à une maladie professionnelle (on parle alors d'« incapacité permanente ») :

- si le taux d'incapacité permanente est inférieur à 10 %, un capital est versé à l'assuré ;
- s'il est égal ou supérieur à 10 %, une rente lui est versée.

## ● La pension d'invalidité de la Sécurité sociale

Sous certaines conditions d'âge et de cotisation<sup>5</sup>, la Sécurité sociale verse à la personne reconnue invalide **une pension mensuelle d'invalidité**. Cette pension est calculée

sur la base du salaire annuel moyen perçu pendant les dix meilleures années d'activité de l'assuré. Son montant varie en fonction de la catégorie d'invalidité (dans la limite d'un plafond revalorisé chaque année<sup>6</sup>) :

- catégorie 1 : 30 % du salaire moyen ;
- catégorie 2 : 50 % du salaire moyen ;
- catégorie 3 : 50 % du salaire annuel moyen + majoration pour tierce personne de 40 %.

Le montant de la pension d'invalidité peut être revu si l'état d'invalidité de la personne évolue.

La pension d'invalidité est versée aussi longtemps que le salarié n'aura pas recouvré une capacité de travail ou de gain, et ce jusqu'à l'âge de liquidation des droits à la retraite. La pension de retraite prend ensuite le relais.

### Pension d'invalidité et activité professionnelle

Une personne bénéficiaire d'une pension d'invalidité peut éventuellement reprendre une activité professionnelle, salariée ou pas, à temps plein ou à temps partiel. Cette reprise d'activité professionnelle peut, selon les ressources perçues, entraîner une réduction du montant de la pension d'invalidité ou sa suspension. En effet, le cumul de la pension d'invalidité avec le salaire d'activité ne peut être supérieur au salaire perçu avant l'invalidité.

<sup>5</sup> En savoir plus sur les conditions d'attribution d'une rente d'invalidité sur le site de l'Assurance Maladie : [ameli.fr](http://ameli.fr).

<sup>6</sup> Les plafonds des pensions d'invalidité, à jour, sont disponibles sur le site [ameli.fr](http://ameli.fr).

## ● La rente d'invalidité dans le cadre d'une couverture d'entreprise

Dans le cadre de l'entreprise, la garantie « invalidité » collective permet au salarié déclaré invalide de percevoir **une rente d'invalidité qui compense, en totalité ou en partie, sa perte de revenu.**

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 (voir page 13).

Il peut enfin varier en fonction de la **situation familiale** (exemple : majoration pour enfants à charge).

Le plus souvent, le montant de la rente d'invalidité est exprimé en **pourcentage du salaire brut du salarié.**

Le montant de cette rente inclut celui de la pension d'invalidité versée par la Sécurité sociale.

**Exemple :**  
**85 % du salaire brut du salarié.**

Pension d'invalidité de la Sécurité sociale  
+ rente d'invalidité versée par l'organisme de prévoyance  
= 85 % du salaire brut du salarié.

### À noter :

l'ensemble des revenus de remplacement (pension d'invalidité de la Sécurité sociale + rente d'invalidité complémentaire) ne peut être supérieur au salaire perçu au moment de l'arrêt de travail.

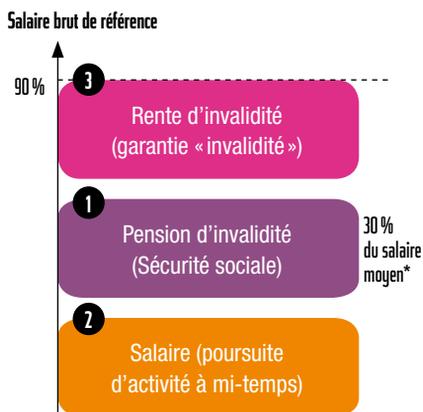


### Rappel

La rente d'invalidité peut être revalorisée chaque année afin de maintenir le pouvoir d'achat de l'assuré, selon les dispositions prévues dans le contrat de prévoyance.

## Exemple 1

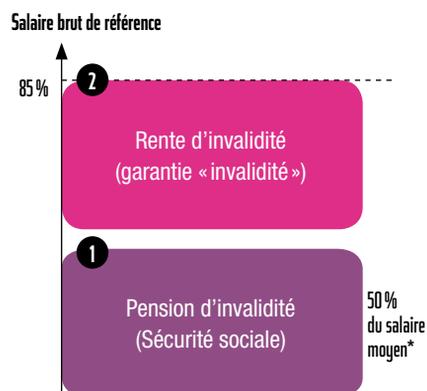
- Un salarié est reconnu invalide de catégorie 1 par la Sécurité sociale et perçoit à ce titre **une pension d'invalidité** représentant 30 % de son salaire moyen **1**.
- Il poursuit son activité professionnelle à mi-temps, qui lui procure **un salaire** **2**.
- Son entreprise a mis en place une garantie invalidité qui prévoit le versement **d'une rente d'invalidité** assurant un maintien du revenu de l'assuré à hauteur de 90 % de son salaire brut avant invalidité **3**.



\* Salaire moyen : moyenne du salaire perçu pendant les dix meilleures années.

## Exemple 2

- Un salarié est reconnu invalide de catégorie 2 par la Sécurité sociale et perçoit à ce titre **une pension d'invalidité** représentant 50 % de son salaire moyen **1**.
- Son entreprise a mis en place une garantie invalidité qui prévoit le versement **d'une rente d'invalidité** assurant un maintien du revenu de l'assuré à hauteur de 85 % de son salaire brut avant invalidité **2**.



\* Salaire moyen : moyenne du salaire perçu pendant les dix meilleures années.

# MISE EN PLACE DES GARANTIES : LES ÉTAPES À RESPECTER



# Mettre en place les garanties dans l'entreprise

Environ **200** conventions collectives nationales ont mis en place un régime d'incapacité de travail et d'invalidité<sup>7</sup>.

Accord collectif, référendum, décision unilatérale de l'employeur : l'entreprise dispose de plusieurs options pour mettre en place des garanties incapacité et invalidité dans son entreprise. Il est également essentiel de bien choisir son organisme assureur.

## ● Vérifier ce que prévoit la convention collective

La première étape pour l'employeur est de **vérifier ce que prévoit l'accord de branche ou la convention collective dont relève son entreprise** en matière d'incapacité et d'invalidité.

### Trouver sa convention collective

Elle est publiée au Journal Officiel et peut être demandée à l'Inspection du travail. Elle est disponible sur le site [legifrance.gouv.fr](http://legifrance.gouv.fr).

## Affiliation des salariés

L'obligation d'affiliation des salariés aux garanties collectives dépend des modalités de mise en place des garanties :

- dans le cas d'un accord collectif ou d'un référendum, les garanties s'appliquent à tous les salariés ou catégories de salariés concernés. L'adhésion est obligatoire
- dans le cas d'une décision unilatérale de l'employeur : les salariés présents au moment de la mise en place des garanties ont le choix d'y adhérer ou non. Par contre l'affiliation est obligatoire pour tous les nouveaux salariés, s'ils appartiennent à la catégorie concernée.

## ● Choisir un mode de mise en place des garanties

Lorsque rien n'est prévu en matière d'incapacité de travail et/ou d'invalidité au niveau de la branche professionnelle, l'employeur peut prendre l'initiative de mettre en place ces garanties. Il doit en informer le comité d'entreprise et présenter aux salariés concernés un projet écrit et précis. Ce projet peut être adopté par :

- **un accord collectif** : l'accord fait l'objet d'une négociation entre l'employeur – ou les représentants de l'employeur – et les représentants des salariés. L'employeur comme les salariés peuvent en prendre l'initiative ;

- **le référendum d'entreprise** : le projet est soumis au vote à bulletin secret des salariés concernés lors d'un scrutin majoritaire ;
- **la décision unilatérale de l'employeur** : elle est généralement employée, pour sa simplicité, par les TPE et PME.

### À noter :

Pour toute modification du contrat, les mêmes modalités que celles utilisées pour la mise en place du contrat doivent être appliquées.

## ● Définir les caractéristiques des garanties et des prestations

Avant de s'engager dans la phase de négociation, les principales caractéristiques du contrat doivent être précisées :

- le caractère obligatoire ou facultatif du contrat ;
- les catégories de salariés concernés ;
- la formule de cotisation (forfaitaire ou proportionnelle) ;
- la répartition du paiement des cotisations entre employeur et salariés ;
- le contenu et le calcul des prestations ;
- la date d'entrée en vigueur de la/des garantie(s) ;
- les éventuels délais d'attente ou les franchises ;
- les modalités de maintien des garanties à titre individuel en cas de départ du salarié de l'entreprise<sup>8</sup> ;
- les conditions de dénonciation et de révision du contrat (durée du préavis...) ;
- ...

<sup>8</sup> Mécanisme de portabilité des droits à prévoyance instauré par l'article 14 de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 et amélioré par la loi n°2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi.

### À qui s'adressent les garanties ?

Elles doivent bénéficier à l'ensemble des salariés de l'entreprise, ou à une ou plusieurs catégories d'entre eux définies à partir de critères objectifs.

### L'information des salariés

L'employeur est tenu de remettre une notice d'information à chaque salarié déjà employé au moment de la mise en place des garanties, et à chaque salarié nouvellement embauché. Cette notice doit être claire et précise, compréhensible par tous. En cas de modifications de la couverture, une nouvelle notice doit être remise aux salariés.

Au-delà de cette obligation, différents outils de communication peuvent être utilisés pour informer les salariés sur les garanties : intranet, journal interne, plaquettes de l'organisme assureur, etc. Cette communication est l'occasion de valoriser cette protection sociale complémentaire auprès des salariés.

## ● Bien choisir l'organisme assureur

Il est essentiel de **définir en amont ses critères de choix**, afin de sélectionner un organisme de prévoyance adapté aux besoins de l'entreprise et des salariés. Les niveaux des garanties et tarifs ne sont pas les seuls critères de choix, il faut aussi prendre en compte :

- **la solidité financière :**  
l'organisme de prévoyance doit disposer de réserves suffisantes pour faire face aux engagements qu'il prend vis-à-vis des employeurs et des salariés. Les informations permettant d'évaluer cette solidité financière sont présentées dans son rapport annuel ;
- **l'expertise des différents champs de la protection sociale complémentaire :**  
incapacité, invalidité, mais aussi garanties décès, complémentaire santé... ;
- **l'écoute et le conseil :**  
les changements législatifs et réglementaires, l'évolution des besoins et des attentes des employeurs et des salariés, modifient progressivement l'offre. À chaque moment clé de la vie du contrat, l'organisme de prévoyance doit pouvoir conseiller l'entreprise et lui proposer des solutions à sa mesure ;
- **la capacité à proposer des garanties adaptées**  
au secteur d'activité de l'entreprise, au profil des salariés ;
- **l'intérêt et la qualité des services proposés ;**
- **la transparence** dans les informations données sur les garanties, les composantes de la cotisation et la façon dont le contrat sera géré ;
- **la dimension sociale :**  
aides financières, prévention santé, accompagnement des personnes en perte d'autonomie...  
Lorsqu'elle existe, comme dans les institutions de prévoyance, l'action sociale permet d'aider les salariés dans les moments difficiles.

# Les institutions de prévoyance, des organismes assureurs paritaires au service des entreprises

Organismes assureurs à but non lucratif, les institutions de prévoyance sont gérées par les représentants des employeurs et des salariés. Elles ont été créées par les partenaires sociaux dans le but de gérer des garanties de prévoyance d'entreprise.

## ● Des interlocuteurs privilégiés pour les entreprises

Les conseils d'administration des institutions de prévoyance sont composés des représentants des employeurs et de ceux des salariés.

**Cette gestion paritaire est l'assurance d'une prise en compte des besoins et des intérêts des employeurs et des salariés, comme des contraintes des entreprises.** En prise directe avec la réalité des entreprises, les institutions de prévoyance se distinguent par leur qualité de conseil et leur innovation en matière de prestations et de services.

Les institutions de prévoyance sont des **organismes à but non lucratif** : elles n'ont pas d'actionnaires à rémunérer. Elles peuvent donc consacrer leurs éventuels excédents à la réduction des coûts, à l'amélioration des garanties, à investir dans l'innovation et une meilleure gestion, à de nouveaux services.

8 employeurs sur 10  
préfèrent que les grandes  
décisions au sein de leur organisme  
de prévoyance soient prises par des acteurs  
de terrain plutôt que par des experts  
de l'assurance.

Source : « Comment les employeurs perçoivent la gestion  
paritaire des institutions de prévoyance ? »,  
étude CIP/Crédac, décembre 2010.

## ● Des opérateurs importants du secteur

L'expérience et la place des institutions de prévoyance en matière de garanties incapacité et invalidité en font des interlocuteurs privilégiés des entreprises et des salariés : en 2012, elles couvraient 12,3 millions de salariés au titre

des couvertures incapacité de travail et invalidité, à travers 1,8 million d'entreprises. L'activité au titre des garanties incapacité de travail, invalidité et de la mensualisation représente plus d'un quart de l'activité globale des institutions de prévoyance.

### Une offre complète

La plupart des institutions de prévoyance appartiennent à un **groupe de protection sociale**. Celui-ci regroupe, outre des institutions de prévoyance, des mutuelles, voire des sociétés d'assurance ou de gestion d'épargne salariale. Pour l'entreprise, c'est l'avantage d'un même interlocuteur pour toutes les questions liées à la protection sociale des salariés.

## ● Une attention particulière en matière d'action sociale

L'action sociale des institutions de prévoyance accompagne les salariés confrontés à des situations difficiles. De nombreuses actions sont ainsi mises en œuvre :

- guides et plates-formes d'information ;
- écoute et soutien psychologique ;
- aide au retour à l'emploi...

Pour la majorité des employeurs, la gestion paritaire d'un organisme de prévoyance favorise :

- sa bonne connaissance des entreprises (59 %) ;
- le développement d'une action sociale (57 %) ;
- son expertise de la prévoyance d'entreprise (57 %) ;
- la transparence des comptes (53 %).

Source : « Comment les employeurs perçoivent la gestion paritaire des institutions de prévoyance ? », étude CIP/Crédoc, décembre 2010.

# Les institutions de prévoyance

Les institutions de prévoyance sont des organismes assureurs à but non lucratif, gérés de manière paritaire. Elles proposent des contrats collectifs d'assurance de personnes, souscrits par les entreprises au bénéfice des salariés, dans le cadre des entreprises ou des branches professionnelles. Elles proposent des garanties qui interviennent en complément des régimes de base de Sécurité sociale, en cas de maladie, d'incapacité de travail et d'invalidité, de dépendance, de décès – ainsi que des dispositifs collectifs d'épargne retraite.

Les institutions de prévoyance représentent donc un modèle à part dans le secteur de la protection sociale complémentaire.

La plupart des institutions de prévoyance appartiennent à des groupes de protection sociale. Pour l'entreprise, c'est l'avantage d'un même interlocuteur pour toutes les questions liées à la couverture sociale complémentaire des salariés.

AG2R MACIF PRÉVOYANCE • AG2R PRÉVOYANCE, **AG2R LA MONDIALE** • AGRI PRÉVOYANCE, **AGRICA** • ANIPS • APGIS, **PRISME** • APICIL PRÉVOYANCE, **APICIL** • ARPÈGE PRÉVOYANCE, **RÉUNICA** • AUDIENS PRÉVOYANCE, **AUDIENS** • BTP-PRÉVOYANCE, **PRO BTP** • CAISSE DE PRÉVOYANCE COMPLÉMENTAIRE DU CRÉDIT LYONNAIS • CAISSE RÉUNIONNAISE DE PRÉVOYANCE, **CAISSES RÉUNIONNAISES COMPLÉMENTAIRES** • CAPAVES PRÉVOYANCE, **HUMANIS** • CAPRA PRÉVOYANCE • CAPREVAL, **MALAKOFF MÉDÉRIC** • CAPSSA • CARCEL PRÉVOYANCE, **HUMANIS** • CARCEPT PRÉVOYANCE, **KLESIA** • CARCO • CARPILIG PRÉVOYANCE, **LOURMEL** • CCPMA-PRÉVOYANCE, **AGRICA** • CGPCE, **ÉCUREUIL PROTECTION SOCIALE** • CIPREV, **VICTOR HUGO** • CPCEA, **AGRICA** • CREPA • CRESP • CRIA PRÉVOYANCE, **HUMANIS** • CRP-BTP, **BTPR** • GROUPEMENT NATIONAL DE PRÉVOYANCE • HUMANIS PRÉVOYANCE, **HUMANIS** • IENA PRÉVOYANCE, **IRP AUTO** • IG-CREA • INPCA, **AG2R LA MONDIALE** • INPR, **MALAKOFF MÉDÉRIC** • Institution de prévoyance AUSTERLITZ • Institution de prévoyance NESTLÉ • Institution de prévoyance VALMY • IPBP, **HUMANIS** • IPECA-PRÉVOYANCE • IPGM, **KLESIA** • IPRIAC, **KLESIA** • IPSA, **IRP AUTO** • IPSEC, **HUMANIS** • IRCÉM-PRÉVOYANCE, **IRCÉM** • ISICA PRÉVOYANCE, **AG2R LA MONDIALE** • MALAKOFF MÉDÉRIC PRÉVOYANCE, **MALAKOFF MÉDÉRIC** • OCIRP • OREPA-PRÉVOYANCE, **KLESIA** • RÉUNICA PRÉVOYANCE, **RÉUNICA** • UNIPRÉVOYANCE, **PRISME** •

# Mots-clés

## ● Accord collectif

Acte juridique issu d'une négociation entre partenaires sociaux, l'accord collectif ne traite que d'un ou de certains sujets parmi l'ensemble de ceux abordés dans les conventions collectives (exemple : accord de prévoyance). Un accord collectif peut avoir un champ d'application géographique (national, régional, départemental) et/ou professionnel (interprofessionnel, branche, entreprise).

## ● Adhérent

Entreprise ou établissement ayant souscrit une adhésion auprès d'une institution de prévoyance.

## ● Adhésion

Conclusion d'un contrat entre une entreprise et une institution de prévoyance entraînant l'affiliation des salariés.

## ● Arrêt de travail

On distingue l'arrêt pour maladie ou accident de la vie courante de celui pour accident du travail ou maladie professionnelle.

## ● Branche professionnelle

Secteur d'activité professionnelle régi par des dispositions conventionnelles communes. Le champ d'application professionnel des conventions est déterminé par la représentativité des signataires desdites conventions. Aussi, la notion de branche professionnelle peut varier entre un cadre très étroit et un cadre très large.

## ● Contrat collectif

Le contrat collectif peut être facultatif – les salariés sont libres de s'y affilier – ou obligatoire – tous les salariés concernés y sont obligatoirement affiliés.

## ● Convention collective

Accord conclu par les partenaires sociaux d'une branche professionnelle en vue de déterminer l'ensemble des conditions d'emploi et de travail des salariés et de leurs garanties sociales. La conclusion s'effectue entre une ou plusieurs organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives. À défaut d'arrêté d'extension ou d'élargissement, la convention collective ne lie que les employeurs adhérant aux organisations syndicales d'employeurs signataires.

## ● Cotisation

Somme versée régulièrement à un organisme de protection sociale de base ou complémentaire. Elle est soit forfaitaire, soit déterminée en appliquant un taux à une assiette de cotisation. La « cotisation patronale » (ou « part patronale ») est la fraction de la cotisation à la charge de l'employeur. La « cotisation salariale » (ou « part salariale ») est la fraction de la cotisation à la charge du salarié. Le niveau du taux de cotisation est soit imposé par des dispositions légales ou conventionnelles, soit décidé par accord entre employeur et salariés dans l'entreprise.

## ● Délai de carence

En prévoyance, intervalle entre le premier jour d'arrêt de travail et le premier jour de l'indemnisation du régime d'Assurance Maladie de la Sécurité sociale.

## ● Garantie

Engagement pris par l'organisme assureur de fournir une prestation prévue à l'avance en cas de survenance d'un risque prévu dans le contrat.

## ● Gestion paritaire

Les institutions de prévoyance sont gérées par des conseils d'administration réunissant à parts égales des représentants des salariés et des représentants des employeurs.

## ● Incapacité de travail

État de santé ne permettant pas provisoirement l'exercice d'une activité professionnelle.

## ● Indemnités journalières

En cas d'arrêt de travail et suivant la nature de celui-ci, l'Assurance Maladie verse des indemnités journalières visant à compenser la perte de revenu. Les organismes d'assurance complémentaire peuvent venir compléter ces indemnités. Elles peuvent être versées selon le contrat ou le régime de prévoyance pour des périodes non prises en charge par la Sécurité sociale.

## ● Invalidité

État d'une personne qui est atteinte d'une affection qui réduit d'au moins deux tiers sa capacité de travail ou de gain.

## ● Loi de mensualisation

La loi du 19 janvier 1978 impose aux employeurs d'assurer, sous certaines conditions, un minimum de ressources à leurs salariés en arrêt de travail pour maladie, accident de la vie courante ou de la vie professionnelle.

## ● Mutualisation

La mutualisation est à la base de la technique de l'assurance : il s'agit de mettre en commun des risques, de les répartir et de les maîtriser par des lois mathématiques permettant de connaître approximativement le montant des sinistres futurs. Dans le cadre des contrats collectifs, ces risques sont mutualisés entre les salariés d'une même entreprise ou d'une même profession (branche professionnelle), ou de plusieurs entreprises, au niveau de l'organisme assureur.

## ● Négociation collective

Discussions entre partenaires sociaux afin d'aboutir à l'élaboration d'une convention collective ou d'un accord collectif dans le domaine du travail et de la protection sociale.

## ● Organisme à but non lucratif

Structure dont l'objectif est d'utilité sociale ou d'intérêt général et qui n'a pas pour objectif premier la recherche de profit. Elle n'a pas d'actionnaires à rémunérer.

## ● Organisme assureur

Seul l'organisme qui répond aux directives communautaires relatives à l'assurance peut juridiquement obtenir la qualification d'« organisme assureur » et être habilité à mettre en œuvre des opérations de prévoyance complémentaire. En France, il s'agit de trois types d'organismes d'assurance :

- les institutions de prévoyance, organismes assureurs à but non lucratif et à gestion paritaire, régies par le titre III du livre IX du code de la Sécurité sociale ;
- les mutuelles, à but non lucratif, dont le conseil d'administration est désigné par les sociétaires, régies par le code de la mutualité ;
- les sociétés d'assurance ou sociétés d'assurance mutuelle régies par le code des assurances.

## ● Organisme de prévoyance

Organisme assureur gérant des garanties de prévoyance complémentaire. Ce terme est plus large que celui d'« institution de prévoyance » puisqu'il recouvre les autres types d'opérateurs.

## ● Partenaires sociaux

Négociateurs des accords interprofessionnels nationaux : représentants des organisations d'employeurs (CGPME, FNSEA, MEDEF, UNAPL, UPA) et des organisations syndicales représentatives de salariés (CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT, CGT-FO) au niveau le plus élevé. Plus largement, ce qualificatif est également attribué aux négociateurs des accords de branches ou d'entreprises.

## ● Pension d'invalidité

Revenu de remplacement versé par la Sécurité sociale, qui vise à compenser la perte de salaire résultant de la perte de capacité de travail ou de gains, due à une maladie ou à un accident, d'une personne reconnue invalide.

## ● Plafond annuel de la Sécurité sociale (PASS)

Montant fixé par arrêté pour le calcul des cotisations de Sécurité sociale. Il est souvent utilisé par les organismes assureurs pour définir le montant d'une prestation, qui est alors exprimé en pourcentage du PASS.

## ● Prévoyance collective

La prévoyance collective regroupe l'ensemble des garanties liées aux risques décès, incapacité de travail, invalidité, ainsi que la retraite supplémentaire, l'assurance dépendance et les garanties de complémentaire santé, mises en place dans l'entreprise ou au niveau de la branche professionnelle.

## ● Rente d'invalidité

Revenu de remplacement versé par un organisme assureur, en complément de la pension d'invalidité de la Sécurité sociale, qui vise à compenser la perte de salaire résultant de la perte de capacité de travail ou de gains, due à une maladie ou à un accident, d'une personne reconnue invalide.

# Les Guides pratiques de la prévoyance collective



Le CTIP met à votre disposition toute une collection de Guides pratiques de la prévoyance collective. Tous sont disponibles en téléchargement sur le site [www.maprevoyance.fr](http://www.maprevoyance.fr).

