



GUIDE DU NÉGOCIATEUR D'ENTREPRISE POUR LA COMPLÉMENTAIRE SANTÉ ET LA PRÉVOYANCE LOURDE

2020

Sommaire

LE CONTEXTE DE MISE EN PLACE D'UN RÉGIME DE PRÉVOYANCE

LE CADRE JURIDIQUE..... 11

**LES MODALITÉS DE MISE EN PLACE
D'UN RÉGIME DE PRÉVOYANCE DANS L'ENTREPRISE..... 17**

LES GARANTIES À NÉGOCIER DANS UN RÉGIME DE PRÉVOYANCE COMPLÉMENTAIRE

LES RISQUES CONTRE LESQUELS SE PRÉMUNIR..... 23

**LES PRESTATIONS EN CAS D'INCAPACITÉ TEMPORAIRE DE TRAVAIL
(MALADIE, MATERNITÉ, AT/MP) 24**

**LES PRESTATIONS EN CAS D'INVALIDITÉ ET D'INCAPACITÉ
PERMANENTE 29**

LES PRESTATIONS EN CAS DÉCÈS 32

LES PRESTATIONS LIÉES AUX FRAIS DE SANTÉ..... 35

DE LA NÉGOCIATION AU CONTRAT

**LES CARACTÉRISTIQUES DU CONTRAT PERMETTANT L'EXONÉRATION SOCIALE
ET FISCALE DES CONTRIBUTIONS VERSÉES PAR L'EMPLOYEUR..... 39**

LE CAHIER DES CHARGES..... 45

LA VIE DU CONTRAT DE PRÉVOYANCE COMPLÉMENTAIRE

LE CONTRAT ET SON SUIVI 53

LA MODIFICATION DU RÉGIME OU DU CONTRAT..... 56

LA DISPARITION DU RÉGIME ET LA FIN DU CONTRAT..... 59

ANNEXES

ANNEXE 1 STATUT SOCIAL ET FISCAL DES PRESTATIONS 69

ANNEXE 2 LEXIQUE DE LA PRÉVOYANCE 71



ÉDITO

MIREILLE DISPOT

Secrétaire nationale en charge
de l'Égalité des chances
et de la Santé au travail

Vous êtes délégué syndical CFE-CGC de votre entreprise. Il vous incombe de négocier la mise en place d'une couverture prévoyance complémentaire collective qui réponde à la fois aux attentes des salariés que vous représentez, et aux multiples et complexes règles de droit édictées en la matière.

Cette négociation est porteuse d'un enjeu fort puisqu'elle s'inscrit dans les domaines importants que constituent la santé et la prévoyance lourde déclinée autour de l'invalidité, l'incapacité et le décès.

Ce guide a été élaboré pour vous aider à comprendre les étapes essentielles présidant à la négociation des contrats de ce type tout en vous apportant les précisions sur les modalités pratiques nécessaires à leur mise en œuvre.

Il vous explique le contexte à connaître avant la mise en place d'un régime de prévoyance, les garanties à négocier, et vous apporte des conseils pour bien négocier votre contrat.

À l'heure où le Haut conseil pour l'avenir de l'Assurance maladie (HCAAM) interroge sur la place de la complémentaire santé et la prévoyance en France et que, sous couvert de la Covid 19, il nous conduit à une réflexion d'ensemble sur l'avenir du système de santé français, il importe de se saisir collectivement et de façon éclairée des dispositifs en place dans le cadre du dialogue social pour démontrer leur caractère indispensable face au désengagement de l'État.

Ce guide souligne l'importance des contrats de prévoyance complémentaires pour assurer, en dehors de toute autre couverture d'ordre public, un complément de revenu pour le salarié en invalidité ou en incapacité de travail ainsi que pour ses ayants droit en cas de décès.

Il met également en exergue les avantages de ce type de régime collectif tant du point de vue du salarié que de l'employeur.

Ce guide a été fait pour vous.

Bonne lecture.

NÉGOCIER LA PRÉVOYANCE COMPLÉMENTAIRE : UN ENJEU ESSENTIEL

De quoi parle-t-on ?

La prévoyance, dans son acception la plus large, désigne tous les mécanismes de protection sociale collective permettant aux individus de faire face aux conséquences financières de risques sociaux.

Il s'agit de situations susceptibles de compromettre la situation économique de l'individu ou de sa famille, en provoquant une baisse des ressources ou une hausse des dépenses : vieillesse, maladie, invalidité, chômage, maternité...

La prévoyance complémentaire, quant à elle, ne concerne que les garanties qui complètent les régimes légaux de base de la Sécurité sociale ou suppléent aux lacunes de ces régimes.

Ainsi, la prévoyance complémentaire peut couvrir :

- les frais de santé (consultations médicales, frais de pharmacie, hospitalisations, chirurgie, appareillage ...)
- l'incapacité de travail par le versement d'indemnités journalières complémentaires en cas d'incapacité temporaire ;
- l'invalidité, par le versement d'une rente ou d'un capital en cas d'incapacité permanente ;
- le décès, par le versement d'une rente ou d'un capital au bénéfice du ou des ayants-droit ;
- la retraite, par le versement d'une pension en complément de celles issues des régimes de retraite légalement obligatoires.

Quelles évolutions notables ?

Un constat s'impose depuis 15 ans : le désengagement de l'État se poursuit dans le domaine de la protection sociale servie par les régimes de base. Depuis la réforme de 2004 et la mise en place du parcours de soins coordonnés, l'État ne cesse de mettre en place des conditions pour limiter les remboursements.

La réforme de 2013, sous couvert d'une meilleure protection sociale, a imposé aux entreprises la généralisation de la complémentaire santé. Ce sont désormais aux employeurs et aux organisations syndicales de pallier le désengagement de l'État.

Certes, on ne peut que se réjouir que nos concitoyens bénéficient d'une meilleure protection sociale et puissent se prémunir contre un problème de santé, mais la solidarité nationale qui caractérise notre système de protection sociale, aurait voulu que la Sécurité sociale augmente les remboursements au lieu d'imposer de nouvelles obligations aux partenaires sociaux.

Une place grandissante est donc faite aux assurances complémentaires alors même que la réforme de 2013 a renforcé les interdictions et obligations nécessaires pour continuer de bénéficier d'exonérations sociales et fiscales.

Plus récemment, la loi de financement de la Sécurité sociale pour 2019, à travers l'instauration du « 100 % Santé », a vocation à permettre une meilleure prise en charge des soins optiques, dentaires, ou auditifs. En modifiant la définition des contrats responsables, cette réforme rend nécessaire une nouvelle adaptation des contrats d'assurance en contrepartie de ces avantages.

Enfin, l'ANI prévoyance du 17 novembre 2017 puis l'ANI encadrement conclu le 28 février 2020, ont pérennisé l'obligation de cotisation minimale par l'employeur dite « 1,5 % prévoyance ».

Quel rôle à jouer ?

La prévoyance complémentaire est désormais un enjeu incontournable du dialogue social. L'objet de ce guide est de vous permettre de vous approprier le sujet de la prévoyance complémentaire afin qu'en votre qualité de délégué syndical CFE-CGC, vous soyez en mesure de négocier le contenu d'un régime de prévoyance.

L'enjeu est essentiel : il s'agit de proposer aux salariés de l'encadrement une protection contre les risques de la vie et de la santé qui soit en adéquation avec leurs attentes et leurs besoins. C'est en tant que négociateur averti que vous aurez à défendre les intérêts spécifiques de l'encadrement, à rechercher un équilibre entre la qualité des prestations et le coût de celles-ci.

Aussi, lorsque vous participerez à la mise en place ou à la modification d'un régime de prévoyance complémentaire, vous valoriserez la situation sociale de chaque salarié.

À la croisée du droit du travail, de la Sécurité sociale et des assurances, ce guide vous familiarisera avec le contexte de mise en place d'un accord de prévoyance ainsi que le contenu du contrat de prévoyance et son suivi.

RETROUVEZ L'INTÉGRALITÉ DE CE DOCUMENT SUR L'INTRANET DE LA CFE-CGC

UN INTRANET... RÉSERVÉ AUX ADHÉRENTS !

SE CONNECTER À L'INTRANET

Nom d'utilisateur

Mot de passe

SE CONNECTER

Mot de passe oublié ?

Saisissez votre identifiant ou votre adresse mail

RÉINITIALISER

INTRANET.CFECGC.ORG

Chaque adhérent peut accéder à l'intranet en entrant son identifiant et mot de passe.

Vous ne les avez pas encore ? Rien de plus simple. Connectez-vous à Monprofil <http://monprofil.cfecgc.org/inscription> et ils vous seront envoyés automatiquement.

Une question ? Envoyez un e-mail à : monprofil@cfecgc.fr.