

# METTRE EN PLACE UNE PRÉVOYANCE COLLECTIVE DANS SON ENTREPRISE



*Renforcer la protection sociale  
de ses salariés*



**CTIP**

CENTRE TECHNIQUE  
DES INSTITUTIONS  
DE PRÉVOYANCE

## **LES GARANTIES DE PRÉVOYANCE COLLECTIVE**

Les garanties de prévoyance collective sont mises en place dans les entreprises et les branches professionnelles, généralement à la suite d'un accord collectif.

En complément des régimes obligatoires, les garanties de prévoyance collective\* permettent :

- De faciliter l'accès aux soins médicaux en complétant les remboursements de la Sécurité sociale.
- D'assurer le maintien partiel ou total du salaire en cas d'arrêt de travail ou d'invalidité.
- De garantir un capital et des rentes au conjoint et aux enfants du salarié décédé.
- De constituer des revenus supplémentaires pour la retraite.
- D'assurer un complément financier en cas de dépendance.

*\* Ces garanties sont présentées dans les guides pratiques consultables sur le site [ctip.asso.fr](http://ctip.asso.fr)*

# SOMMAIRE

|  |           |
|--|-----------|
| <b>LA PRÉVOYANCE COLLECTIVE : L'ESSENTIEL</b>  | <b>5</b>  |
| <b>Une protection sociale optimale des salariés</b>                                      | 6         |
| <b>Un contrat collectif et obligatoire</b>   | 6         |
| <b>Un régime fiscal et social avantageux</b>   | 7         |
| <b>Un atout majeur dans la politique sociale de l'entreprise</b>                         | 7         |
| <b>LES 4 ÉTAPES POUR METTRE EN PLACE<br/>UNE PRÉVOYANCE COLLECTIVE DANS L'ENTREPRISE</b> | <b>8</b>  |
| <b>Vérification des obligations conventionnelles et légales</b>                          | 9         |
| <b>Définition des caractéristiques<br/>du contrat de prévoyance collective</b>           | 11        |
| <b>Choix du mode de mise en place dans votre entreprise</b>                              | 12        |
| <b>Choix de l'organisme assureur</b>   | 14        |
| <b>CHOISIR UNE INSTITUTION DE PRÉVOYANCE</b>   | <b>15</b> |
| <b>Des interlocuteurs privilégiés</b>  | 16        |



La mise en place d'une prévoyance collective dans l'entreprise permet d'ouvrir aux salariés le bénéfice de prestations complémentaires indispensables au vu du faible niveau des prestations des organismes obligatoires. Et cela à des conditions financières avantageuses pour l'entreprise comme le salarié.

**C'est aussi le moyen de valoriser sa politique sociale et de marquer des points dans la fidélisation et le recrutement des salariés.**

# LA PRÉVOYANCE COLLECTIVE : L'ESSENTIEL



## UNE PROTECTION SOCIALE OPTIMALE EN SANTÉ ET PRÉVOYANCE

En complément des régimes obligatoires, les garanties de prévoyance collective\* permettent :

- De faciliter l'accès aux soins médicaux en complétant les remboursements de la Sécurité sociale,
- D'assurer le maintien partiel ou total du salaire en cas d'arrêt de travail ou d'invalidité,
- De garantir un capital et des rentes au conjoint et aux enfants du salarié décédé,
- De constituer des revenus supplémentaires pour la retraite,
- D'assurer un complément financier en cas de dépendance.

\* Ces garanties sont présentées dans les guides pratiques consultables sur le site [ctip.asso.fr](http://ctip.asso.fr)



## UN CONTRAT COLLECTIF ÉQUITABLE

Les garanties de prévoyance collective s'adressent à tous les salariés ou à une ou plusieurs catégories d'entre eux sans discrimination d'âge, d'état de santé, d'ancienneté, de nature de contrat de travail, de temps de travail ou de rémunération. Cette dimension collective permet d'assurer une couverture équitable à tous les salariés.

**Du fait de la participation de l'employeur au paiement des cotisations, la prévoyance collective est obligatoire pour tous les salariés concernés.** Sans ce caractère obligatoire, la contribution de l'employeur serait considérée comme un avantage en nature.

## UN RÉGIME FISCAL ET SOCIAL AVANTAGEUX

Les garanties de prévoyance collective, en contrepartie de leur caractère obligatoire, donnent droit à des exonérations sociales et fiscales, dans les conditions suivantes :

- **Exonération des charges sociales**  
pour les contributions versées par l'employeur, dans la limite de 6 % du PASS\* et de 1,5 % de la rémunération brute annuelle du salarié, le tout ne pouvant pas dépasser 12 % du PASS.
- **Ces contributions sont en revanche assujetties à la CSG et à la CRDS** (à la charge du salarié) et à un forfait social (à la charge de l'entreprise) au taux réduit de 8 %, pour les entreprises d'au moins 11 salariés.

Pour l'épargne retraite supplémentaire, les exonérations des charges sociales s'élèvent à 5 % du PASS ou à 5 % du salaire brut annuel du salarié, dans la limite de 25 % du PASS.

- **Exonération fiscale totale**  
des cotisations patronales du résultat de l'entreprise.

**Les salariés bénéficient également d'exonérations sociales et fiscales sur leurs cotisations, dans certaines limites.**

\* Plafond annuel de la Sécurité sociale (41 136 € en 2021).

## UN ATOUT MAJEUR DANS LA POLITIQUE SOCIALE DE L'ENTREPRISE

La mise en place d'une prévoyance collective résulte fréquemment d'un dialogue social positif avec les salariés et leurs représentants afin de définir les garanties les plus adaptées.

**La mutualisation des risques dans ce cadre collectif permet en effet de diminuer le coût de la couverture des risques concernés.** La participation de l'employeur constitue un plus non négligeable. La prévoyance collective est ainsi un élément de la rémunération globale. C'est aussi un facteur de fidélisation et de motivation au sein de l'entreprise et un levier de recrutement.



# LES QUATRE ÉTAPES POUR METTRE EN PLACE UNE **PRÉVOYANCE** **COLLECTIVE** DANS L'ENTREPRISE





# 1 VÉRIFICATION DES OBLIGATIONS CONVENTIONNELLES ET LÉGALES

## Les obligations conventionnelles

La convention collective ou l'accord de branche dont relève l'entreprise peut contenir des dispositions relatives à la prévoyance notamment un socle minimum de garanties obligatoires.

Ces dispositions s'appliquent aux entreprises adhérentes à une des organisations syndicales patronales signataires. Elles peuvent faire l'objet d'un arrêté d'extension qui les rend obligatoires à toutes les entreprises du secteur.

Si l'extension intervient après la mise en place du contrat de prévoyance, l'entreprise devra vérifier que les garanties de son contrat correspondent à celles de l'accord de branche étendu.



**Pour 39 % des employeurs,** le premier avantage de la mise en place d'une prévoyance collective par accord de branche est **la solidarité entre les salariés.**

**La simplicité de mise en place et l'attractivité de l'entreprise** sont respectivement mentionnées par **28 % et 14 % des employeurs.\***

*\* Baromètre de la prévoyance  
CTIP/CREDOC 2019*



## Les obligations légales

### – La complémentaire santé

Elle est obligatoire dans toutes les entreprises du secteur privé depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2016. La complémentaire santé souscrite doit s'inscrire dans le cadre du contrat responsable, impliquant le respect d'un certain nombre de règles. La contribution de l'employeur doit représenter au moins 50 % du montant de la cotisation.

### – La couverture des cadres

L'accord national interprofessionnel du 17/10/2017 impose de souscrire à un contrat de prévoyance pour tous les cadres de l'entreprise. La cotisation de ce contrat est fixée à 1,50 % de la tranche A du salaire, dans la limite du PASS\*. Elle est entièrement à la charge de l'entreprise et doit être affectée, en priorité, à la garantie décès.

### – Le maintien de revenu

La loi de mensualisation de 1978 prévoit, en cas d'arrêt de travail d'un salarié, l'obligation pour l'employeur de maintenir pendant une durée déterminée un certain niveau de sa rémunération, en complément des indemnités journalières de la Sécurité sociale.

## Pour identifier la convention collective dont relève l'entreprise :

se référer au code APE attribué par l'INSEE ou consulter le site [legifrance.gouv.fr](http://legifrance.gouv.fr)



\*Plafond annuel de la Sécurité sociale (41136 € en 2021)

## 2 DÉFINITION DES CARACTÉRISTIQUES DU CONTRAT DE PRÉVOYANCE COLLECTIVE

### 7 points clés incontournables :

#### 1 - Le choix des garanties.

Ce choix se fait selon plusieurs critères, notamment le secteur d'activité et les besoins des salariés, en fonction de leur exposition aux risques et de leur profil (âge, situation familiale, ancienneté...).

#### 2 - La ou les catégories de salariés concernés

et les conditions de prise en charge et non du conjoint et des enfants.

#### 3 - La répartition de la prise en charge de

**la cotisation** entre part patronale et part salariale, sachant que la contribution de l'entreprise doit être uniforme pour une même catégorie de salariés : même montant forfaitaire ou mêmes taux et assiette en cas de participation proportionnelle.

#### 4 - Le détail des prestations pour chaque

**garantie** : mode de calcul, niveau de prise en charge, modalités de revalorisation.

#### 5 - Les conditions de la couverture :

accès au régime, délais de carence, de résiliation et/ou de dénonciation, maintien des garanties en cas de résiliation, tout particulièrement en cas d'arrêt de travail du salarié.

#### 6 - Les modalités et conditions tarifaires

de maintien des garanties à titre individuel pour le salarié au chômage ou qui part à la retraite.

#### 7 - La date de prise d'effet, la durée

et les modalités de renouvellement ou de dénonciation du contrat.



## 3 LE CHOIX DU MODE DE MISE EN PLACE DANS L'ENTREPRISE

Dans la pratique, la convention collective, l'accord de branche ou l'accord d'entreprise sont les moyens les plus efficaces de mettre en place une prévoyance collective.

### L'accord d'entreprise

Il se négocie avec les salariés ou leurs représentants. Sa signature peut intervenir avec une seule organisation syndicale à condition qu'elle soit représentative, c'est-à-dire, ait obtenu plus de 50 % des suffrages aux consultations dans l'entreprise.

À défaut, l'accord peut également être signé avec un membre élu de la délégation du personnel au sein du comité social et économique (CSE) ou encore avec un salarié non élu mandaté par une organisation syndicale représentative, si l'accord de branche le prévoit. **Un droit d'opposition est ouvert aux organisations syndicales majoritaires ou aux représentants élus du personnel**, dans un délai de huit jours à compter de la signature de l'accord.

L'accord signé doit être déposé sur la plateforme en ligne TeleAccords, qui le transmettra à la DREETS\* et une copie de l'accord doit être à la disposition des salariés.

\* Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (mises en place au 1<sup>er</sup> avril 2021).



### Le comité social et économique (CSE)

Instauré par les ordonnances loi Travail du 22 septembre 2017, entrées en application depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2018, **le CSE est l'instance représentative du personnel dans les entreprises d'au moins 11 salariés**. Il regroupe les attributions des délégués du personnel, du comité d'entreprise et du comité d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail (CHSCT).

### Le référendum

**Le référendum est un moyen privilégié de négociation avec les salariés dans les PME et TPE.** Il s'organise sur la base d'un projet rédigé par l'entreprise. Celui-ci définit de manière exhaustive les dispositifs de prévoyance et doit être porté à la connaissance des salariés 15 jours avant la consultation.

**Pour être adopté, le projet doit être ratifié à la majorité des 2/3 du personnel.** Les résultats de la consultation donnent lieu à un procès-verbal à remettre à chaque salarié en contrepartie d'une preuve de remise : décharge, accusé de réception, liste d'émargement.



### Un acte juridique

L'accord d'entreprise, le référendum ou la décision unilatérale de l'employeur constituent l'acte juridique qui formalise le régime de prévoyance mis en place. C'est un préalable impératif avant toute souscription de contrat.

**En cas de contrôle de l'URSSAF, l'entreprise doit obligatoirement apporter la preuve de son existence.**

**La décision unilatérale de l'employeur (DUE)**  
**L'employeur peut décider seul de mettre en place une prévoyance collective.** Un document aussi complet que pour un accord d'entreprise ou un référendum doit être rédigé et communiqué à tous les salariés, en gardant une preuve de cette remise, comme pour un référendum.

Si des cotisations salariales sont prévues, les salariés présents dans l'entreprise avant la mise en place du régime de prévoyance ne sont pas obligés de s'affilier. Par contre, les nouveaux embauchés devront le faire.



## 4 CHOIX DE L'ORGANISME ASSUREUR

La convention collective ou l'accord de branche dont relève l'entreprise peut comprendre une clause de recommandation d'un organisme assureur. Il n'y a pas d'obligation de suivre cette recommandation. Il est cependant souhaitable d'inclure l'organisme recommandé dans les organismes assureurs soumis à l'appel d'offre.

### Trois types d'organismes assureurs

Seuls peuvent juridiquement obtenir la qualification « d'organismes assureurs » et être habilités à gérer des contrats de prévoyance collective les organismes qui répondent aux directives communautaires relatives à l'assurance. En France, ce sont :

- Les institutions de prévoyance,
- Les mutuelles,
- Les sociétés d'assurance ou sociétés d'assurance mutuelle.

Tous les organismes assureurs sont régis par des règles prudentielles strictes. Ils doivent disposer d'une marge de solvabilité nécessaire pour tenir leurs engagements vis-à-vis des entreprises et des salariés. Leur solidité financière est contrôlée en permanence par l'Autorité de contrôle prudentiel et de résolution (ACPR).

### Le degré élevé de solidarité

Certaines clauses de recommandation prévoient des garanties de prévoyance collectives dites à degré élevé de solidarité.

Pour cela un pourcentage du montant des cotisations est destiné à des prestations et services d'aide sociale : prise en charge partielle ou totale de la cotisation pour certains salariés ou anciens salariés, actions de prévention, prestations d'action sociale, etc.



# CHOISIR UNE INSTITUTION DE PRÉVOYANCE



## DES INTERLOCUTEURS PRIVILÉGIÉS

**Les institutions de prévoyance constituent un modèle unique dans le secteur de la protection sociale complémentaire.** Ce sont des organismes à gouvernance paritaire et à but non lucratif. Ces deux caractéristiques en font des partenaires de choix pour les entreprises.

### La gouvernance paritaire

**Leur conseil d'administration est composé d'un nombre égal de représentants des employeurs et de représentants des salariés.** C'est ce qui rend les institutions de prévoyance particulièrement à même de connaître et de comprendre les besoins et les intérêts des entreprises et des salariés. De ce fait, elles sont en mesure de proposer des garanties adaptées aux réalités économiques et sociales de l'entreprise et de son secteur.

### Le but non lucratif

**Les institutions de prévoyance n'ont pas d'actionnaires à rémunérer.** Cela leur permet de concentrer leurs investissements sur l'amélioration des prestations et des services, sur le développement de nouvelles garanties ou sur le financement d'activités sociales.



## UNE OFFRE COMPLÈTE

**La plupart des institutions de prévoyance appartiennent à un groupe paritaire de protection sociale.** Celui-ci peut rassembler, outre les institutions de prévoyance, des mutuelles, des institutions de retraite complémentaire obligatoire Agirc-Arcco, des sociétés d'assurance et de gestion de l'épargne salariale. Avantage pour l'entreprise : avoir un seul interlocuteur pour traiter l'ensemble des questions liées à la protection sociale complémentaire.



## UN ENGAGEMENT EN FAVEUR DE L'ACTION SOCIALE ET SOLIDAIRE

Les institutions de prévoyance sont particulièrement actives dans la prévention santé en entreprise, à travers de nombreux programmes de prévention et de dépistage.

Elles accompagnent aussi les salariés et leurs familles dans des situations difficiles, comme le veuvage, le chômage ou l'invalidité. Certaines d'entre elles soutiennent la recherche médicale, développent des centres de rééducation fonctionnelle pour les salariés handicapés ou encore accompagnent les anciens salariés à travers des programmes de « bien vieillir ».

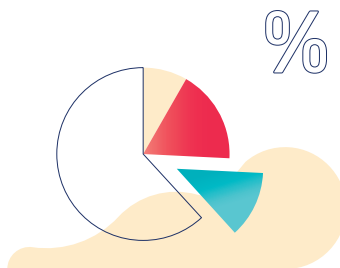


### EN 2019

**13 millions** de salariés.

À travers **2 millions** d'entreprises couvertes en prévoyance collective par les institutions de prévoyance.

**12,3 milliards d'euros** de prestations versées.





**Le CTIP (Centre Technique des Institutions de Prévoyance) est le porte-parole, auprès des pouvoirs publics nationaux et européens, des institutions de prévoyance.**

**Ces organismes paritaires et non lucratifs, spécialistes du contrat collectif, jouent un rôle majeur dans la protection sociale complémentaire en France. Ils couvrent 13 millions de personnes dans 2,1 millions d'entreprises.**

**Au sein du CTIP, les institutions de prévoyance contribuent activement aux évolutions juridiques et législatives des régimes de prévoyance, dans un souci de solidarité et d'efficacité pour servir au plus près les intérêts des entreprises et des salariés.**

CTIP - Direction des relations institutionnelles et de la communication

 BATHYSCAPHE - [www.agence-bathyscaphe.fr](http://www.agence-bathyscaphe.fr)

# METTRE EN PLACE UNE **PRÉVOYANCE** **COLLECTIVE** DANS SON ENTREPRISE

*Renforcer la protection sociale  
de ses salariés*



## **DANS LA MÊME COLLECTION**

La garantie décès d'entreprise

Les garanties incapacité de travail et invalidité d'entreprise

La complémentaire santé d'entreprise

L'épargne retraite d'entreprise



**CTIP** CENTRE TECHNIQUE  
DES INSTITUTIONS  
DE PRÉVOYANCE

Acteur de la protection sociale de demain

10, rue Cambacérés - 75008 Paris

01 42 66 68 49

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