La prévoyance

- **Définition.**

La prévoyance est un dispositif qui intervient en complément du régime légal obligatoire de la Sécurité social, et qui permet aux salariés d'une entreprise (ou sa famille) de conserver le même niveau de vie en cas d'accident, de maladie, de décès, etc.

- **Bénéficiaires.**

Salariés concernés : les garanties de prévoyance mises en place dans une entreprise bénéficient :

- soit à l'ensemble des salariés de l'entreprise,
- soit à une ou plusieurs catégories de salariés, définies à partir de critères objectifs, généraux et impersonnels, sans discrimination de revenu, d'âge ou d'état de santé.

EVOLUTION : la loi n° 2013-504 de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013 rend obligatoire une couverture complémentaire santé collective minimale dans toutes les entreprises au 1er janvier 2016, pour l'ensemble des salariés de l'entreprise.

- **La mise en place d'un régime de prévoyance.**

La mise en place des garanties collectives complémentaires peut prendre l'une des trois formes juridiques suivantes :

- la convention ou l'accord collectif,
- l'accord obtenu à la majorité des salariés : le référendum,
- la décision unilatérale de l'employeur.

- **Les organismes assureurs.**

Il existe trois types d'organismes assureurs qui gèrent la protection sociale complémentaire :

- les institutions de prévoyance définies à l'article L. 931-1 du code de la sécurité sociale,
- les mutuelles régies par le code de la mutualité,
- les sociétés d'assurance soumises au code des assurances.

- **Les prestations de prévoyance.**

Dès lors qu'il n'existe aucun contrat type de prévoyance, les régimes de prévoyance sont d'une grande diversité. Le régime de prévoyance offre de nombreuses garanties dont le niveau des prestations où l'étendue de la couverture est fort variable d'un organisme à l'autre, voir même d'un contrat à l'autre.

Les garanties de base : prestations de la prévoyance complémentaire qui sont très fréquemment proposées par l'organisme assureur.

Ces garanties de base constituent en quelque sorte le socle commun à la plupart des contrats de prévoyance :

- garantie décès : versement d'une rente ou d'un capital au conjoint survivant ou aux ayants droit,
- garantie incapacité : il s'agit de compléter les prestations limitées qui sont octroyées par le régime de base de la Sécurité sociale, en cas d'incapacité temporaire ou permanente, partielle ou totale. Cette garantie vient compenser la perte de salaire subie par le salarié du fait de l'impossibilité d'exercer son activité professionnelle, à la suite d'une maladie ou d'un accident,
- garantie invalidité : est considérée comme incapacité permanente, totale ou partielle, l'impossibilité physique, pour le salarié, d'exercer son activité professionnelle, l'invalidité étant due soit à une maladie, soit à un accident. Le bénéficiaire se verra verser une rente d'invalidité,
- garantie accident : le régime de prévoyance n'intervient pas obligatoirement en complément de la prise en charge effectuée par la Sécurité sociale. Les prestations visent à compenser une perte de gain : elles ne sauraient excéder le salaire antérieurement perçu et aucune prestation complémentaire ne sera versée en l'absence de perte de gain,
- garantie remboursement des frais médicaux : cette garantie couvre le salarié, mais également les personnes à charge prévues dans le contrat. Elle permet la prise en charge de l'intégralité ou d'une partie de la différence entre les frais réellement engagés et leur remboursement par la Sécurité sociale.

Les garanties complémentaires : font référence à celles que l'employeur ou le salarié peut souscrire pour améliorer le niveau des prestations du régime de prévoyance :

- dans le cadre de la garantie décès : rente de conjoint, rente d'orphelin ou rente d'éducation, garanties double effet, frais d'obsèques,
- dans le cadre de la garantie incapacité et invalidité : allocation journalière et hospitalisation, infirmité lié à un accident corporel, exonération et assurance des charges sociales, garantie "homme clé",
- dans le cadre de la garantie accident : garanties adaptées aux particularités de certains secteurs professionnels (exemple : versement d'un capital en cas de perte de son statut),

- dans le cadre de la garantie remboursement de frais médicaux : tiers payant pharmaceutique, allocation de naissance, assistance santé.
- **Le coût de la prévoyance.**

Selon le régime de prévoyance de l'entreprise, les frais sont :

- soit totalement pris en charge par l'employeur,
- soit en partie pris en charge par le salarié, par le versement d'une cotisation.

- **Le maintien des prestations de prévoyance (portabilité des droits).**

A l'issu de son contrat de travail, un salarié peut continuer, dans certaines conditions, à bénéficier de la couverture collective mis en place dans son entreprise :

- bénéficiaire du régime de l'assurance chômage : le droit à la portabilité n'est donc pas ouvert aux salariés licenciés pour faute lourde ou pour ceux partant à la retraite,
- ouverture des droits à la prévoyance pendant leur période de travail dans l'entreprise : le droit à la portabilité ne concerne donc pas les salariés qui n'ont pas bénéficié du régime de prévoyance durant leur période de travail dans l'entreprise.

Dans le dispositif de l'ANI de janvier 2008, les garanties devaient être maintenues pendant la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail plafonnée à 9 mois.

EVOLUTION : la loi sur la sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013 apporte trois innovations:

- la durée d'indemnisation du chômage sera prise en compte dans la limite des derniers contrats de travail, s'ils sont consécutifs chez le même employeur : sont visés les contrats de travail à durée déterminée successifs,
- cette durée sera plafonnée à 12 mois,
- elle sera appréciée en mois et arrondie au nombre supérieur : par exemple, pour un contrat de travail de 7 mois et 10 jours, la durée maximale de la portabilité sera de 8 mois.