

# HISTORIQUE ET DÉFINITION DE LA PRÉVOYANCE

---

## HISTORIQUE

On attribue souvent l'origine de la prévoyance complémentaire au monde agricole, qui organisa dès le 19<sup>e</sup> siècle des mécanismes de protection solidaire contre les accidents du travail, en créant des structures (pouvant aujourd'hui être comparées à des mutuelles), auxquelles les agriculteurs cotisaient et qui leur permettaient de payer le salaire d'ouvriers agricoles pour travailler sur l'exploitation, lorsqu'eux-mêmes étaient immobilisés en raison d'un accident du travail.

A partir de 1848, un certain nombre de branches d'activité créèrent des «sociétés de secours mutuel», qui étaient des systèmes corporatistes d'entraide et de bienfaisance, initiés par les entreprises. Ce fut notamment l'origine des régimes spéciaux des cheminots, des mineurs et des marins.

De nombreuses entreprises mirent également en place des régimes spécifiques de retraite pour leurs salariés. Toutefois, étant lié à la prospérité de l'entreprise, ce système demeurait précaire.

En 1898, création d'une loi organisant la protection financière des ouvriers victimes d'un accident du travail.

La Loi du 4 Juillet 1900, sur la Mutualité, permit la création de structures spécifiques pouvant couvrir les risques de décès, invalidité, maladie et maternité (les accidents du travail n'étaient pas couverts). Ces structures étaient souvent organisées par branches d'activité.

### Exemple

*La Mutuelle des Industries Pétrolières.*

Au 20<sup>e</sup> siècle, sous l'influence des systèmes de protection sociale légale développés en Angleterre et en Allemagne, un certain nombre de lois furent votées en France, qui constituaient les prémices de la Sécurité Sociale actuelle :

#### ■ 1910

Loi organisant la retraite des ouvriers et des paysans (Loi sur les rentes ouvrières et paysannes).

#### ■ 1928 et 1930

Lois prévoyant l'assurance sociale obligatoire pour tous les salariés de l'Industrie et du Commerce ayant un revenu inférieur à un certain plafond en francs.

#### ■ 1929

Décret du 23 mai permettant aux compagnies d'assurances de proposer des «tarifs de groupe», inférieurs aux tarifs individuels pour la couverture de risques lourds. Ce décret permettra aux assureurs de conserver un rôle important dans la protection sociale.

**■ 1932**

Loi créant les allocations familiales, financées par l'employeur.

**■ 14 mai 1937**

Signature du premier accord global sur les régimes de retraite et de prévoyance, entre l'UIMM (Union des Industries Métallurgiques et Minières) et les représentants de la Fédération Nationale des Syndicats d'Ingénieurs : une cotisation sociale, prélevée sur les salaires pour une partie et financée par l'employeur pour le solde, servira à financer la couverture de trois risques : la retraite (pour 75 % de la cotisation), l'invalidité et le décès.

L'accord laisse à chaque salarié le libre choix de l'organisme assureur.

Cet accord inspirera un certain nombre d'initiatives conventionnelles, aboutissant au développement de la couverture sociale et affirmant le principe de la gestion paritaire.

**■ 1939**

Généralisation des allocations familiales à toutes les familles (le versement de cette allocation n'est plus lié à la qualité de salarié).

**■ 30 décembre 1944**

Le Conseil National de la Résistance avait souhaité créer un régime de protection sociale pour toute la population française, couvrant tous les risques sociaux. La CGT était hostile aux cotisations salariales, sauf si le régime était géré majoritairement par des salariés.

La loi du 30 décembre 1944 créa la Sécurité Sociale.

**■ 1945**

Mise en place du Code de la Mutualité.

En 1945, compte tenu des conventions collectives, plus de 200.000 salariés étaient affiliés à des régimes privés, hors assurances sociales.

La nouvelle logique de couverture sociale obligatoire pour tous les salariés, instaurée par la Sécurité Sociale, implique la disparition des régimes conventionnels et leur mutation en régimes complémentaires.

Les Institutions de Prévoyance, issues du Code de la Sécurité sociale, ont été créées pour gérer paritairement la couverture sociale (retraite et prévoyance) mise en place dans les branches d'activité.

En mars 1947, le Gouvernement donnait son accord pour qu'un régime dérogatoire au régime de base soit mis en place pour les cadres, pour ce qui concerne le risque décès, via la Convention Collective Nationale de Retraite et de Prévoyance.

**■ 1947**

La Convention Collective Nationale des cadres créant l'AGIRC, prévoit une cotisation prévoyance de 1,50 %, affectée en priorité au risque décès.

Ce fut le point de départ d'une expansion considérable de l'assurance de groupe, qui permet aux salariés de bénéficier de garanties décès, incapacité/invalidité et/ou maladie, financées en tout ou partie par leur employeur.

## QUELQUES DÉFINITIONS ACTUELLES

Les couvertures de prévoyance complémentaire se sont développées dans l'entreprise en France à compter du 19<sup>e</sup> siècle, pour apporter aux salariés des avantages complémentaires au salaire, dans le but de les fidéliser.

Seuls bénéficiaient d'une couverture décès ou maladie les salariés de quelques branches ayant conduit des négociations spécifiques, ou les salariés d'entreprises ayant mis en place une politique sociale développée.

À partir de la fin de la Seconde Guerre Mondiale, la création de la Sécurité sociale permet à chaque salarié et à ses ayants droit de bénéficier d'une couverture minimale.

À partir de ce minimum, chaque entreprise reste libre de proposer une couverture complémentaire, afin de combler les lacunes ou les insuffisances du régime légal.

Dans de nombreuses branches d'activités une couverture de prévoyance complémentaire a été négociée dans le cadre de la convention collective et rendue obligatoire pour toutes les entreprises de la branche d'activité.

Au-delà de ce minimum, chaque entreprise reste totalement libre de mettre en place la couverture complémentaire qu'elle souhaite. Dans ce cas, on parlera de prévoyance complémentaire collective.

La seule limite sera le plus souvent celle du coût du régime (coût des garanties et impact en termes fiscaux et sociaux).

Chaque salarié reste également libre de se couvrir, à titre individuel, contre les risques qu'il aura choisis.

Lorsque l'entreprise met en place un régime de prévoyance complémentaire, elle contracte un engagement auprès de ses salariés, qui est de nature sociale et financière. Dans ce cas, et sauf régimes spécifiques (exemple : celui d'Électricité de France), l'entreprise ne peut s'auto-assurer : elle doit faire appel à un organisme assureur qui couvrira son passif social, en reprenant à son compte (et à sa charge financière), tout ou partie des engagements pris par l'entreprise.

### *La prévoyance en entreprise est aujourd'hui un ensemble composé de trois niveaux*

#### ■ premier niveau :

La Sécurité sociale. Tous les salariés bénéficient de ses prestations en cas de décès et d'arrêt de travail ainsi que pour ce qui concerne le remboursement des frais médicaux ;

#### ■ deuxième niveau :

Les conventions collectives ou accords de branche. Par leur biais, l'entreprise peut être redevable d'avantages complémentaires au régime de la Sécurité sociale, envers ses salariés.

### *Exemple*

*La Convention Collective Nationale des Cadres de 1947, fait obligation aux entreprises de cotiser à hauteur de 1,5% du salaire du cadre, plafonnée à la tranche A, à un régime prévoyant la couverture d'avantages décès pour au moins 50% de cette cotisation.*

■ **troisième niveau :**

les régimes supplémentaires de prévoyance collective.

Un mécanisme de prévoyance collective consiste en la couverture par un tiers d'un risque social d'une manière organisée et collective et non plus seulement individuelle.

Les objectifs de la prévoyance collective mise en place dans l'entreprise sont de combler l'insuffisance des prestations offertes par la Sécurité sociale et d'offrir aux salariés et à leur famille une protection sociale d'un niveau correct.

L'entreprise constitue un cadre favorable à l'accueil de ces régimes, car un système collectif présente de nombreux avantages par rapport à une assurance individuelle, notamment d'un point de vue tarifaire.

De plus, la prévoyance est devenue une des composantes de la rémunération. À ce titre, elle se négocie et fait partie intégrante du dialogue social.

Instrument de la politique sociale de l'entreprise, la prévoyance rend la communication indispensable afin de :

- répondre aux besoins des salariés en matière d'informations précises sur leur protection sociale ;
- permettre aux entreprises ayant mis en place un système compétitif de le faire connaître aux salariés.