

CHOIX DE L’AFFILIATION

La plus grande souplesse est accordée à l'entreprise pour la mise en place d'un régime de prévoyance santé, invalidité, décès puisque les garanties collectives sont déterminées.

La souscription d'un régime complémentaire de prévoyance s'inscrit dans la politique sociale de l'entreprise. C'est une décision qui a un coût et repose sur un choix de prestations :

- un complément de salaire en cas de maladie, de maternité, d'accident du travail ou d'incapacité temporaire ;
- une indemnité et/ou une rente au profit d'un ou plusieurs ayant droits en cas d'invalidité, de décès ;
- un complément de remboursement des frais pharmaceutiques (prise en charge totale ou partielle du « ticket modérateur » c'est-à-dire de la part restant à la charge de l'assuré après remboursement de la Sécurité) et médicaux (prise en charge de dépassement d'honoraires, de frais hospitaliers...).

Deux niveaux de choix permettent de qualifier les contrats de prévoyance :

- le choix éventuellement laissé au salarié de s'affilier ou non au régime, qui permet la distinction entre les régimes à adhésion obligatoire ou les régimes à adhésion facultative. Il correspond à la classification commune des contrats collectifs ;

Dans la grande majorité des cas, les régimes de prévoyance d'entreprise sont à adhésion obligatoire. Ils proposent généralement des garanties différenciées par catégorie professionnelle. Ils évoluent périodiquement afin de tenir compte des évolutions législatives, technologiques et sociologiques, et de la croissance de la demande des salariés ou de leurs représentants.

Le cadre collectif apporte aux salariés une couverture à un tarif plus attractif que s'ils s'assuraient individuellement.

De plus, l'employeur, dans le cadre des contrats obligatoires, prend en charge tout ou partie des cotisations. En contrepartie de ce caractère obligatoire, gage d'équité dans l'entreprise, cette participation de l'employeur est exonérée de cotisations sociales dans les limites de certains plafonds. Elle est également déductible de l'impôt sur les sociétés. Pour les salariés, les cotisations n'entrent pas dans le revenu imposable.

Cet avantage fiscal a été supprimé pour les contrats de complémentaire santé, par la loi de finance 2014 :

La part patronale de la cotisation est réintégrée dans le revenu imposable du salarié, ce qui rapportera 1 Md€ aux finances publiques

La Cour des Comptes chiffrait à 4,3 Md€ (Madelin inclus) l'ensemble des exonérations fiscales et sociales dont bénéficiaient les contrats de complémentaire santé. Dans son discours au congrès de la Mutualité française (FNMF), le 20 octobre 2012 à Nice, François Hollande avait annoncé une refonte de ces aides fiscales, au motif que « ce seraient plutôt des cadres de grandes entreprises qui en profiteraient, alors que les personnes les plus défavorisées (chômeurs, retraités) peinent à s'offrir une complémentaire santé.

Issue de la négociation entre les représentants des employeurs et les représentants des salariés, la prévoyance collective est un des éléments majeurs de la protection sociale complémentaire.

