

CHOIX DES GARANTIES ET DU NIVEAU DE COUVERTURE

A l'intérieur d'une enveloppe globale de cotisations, l'entreprise, ou le comité d'entreprise, peuvent choisir de proposer aux salariés un contrat de prévoyance offrant plus ou moins de choix individuels du point de vue des garanties et des niveaux de couverture pour chacune de ces garanties.

On peut ainsi choisir parmi trois types de contrats collectifs :

- le contrat de prévoyance "traditionnel". En général, les contrats de prévoyance traditionnel garantissent au minimum les risques de décès et de perte totale et irréversible d'autonomie (PTIA). Ils proposent également des garanties supplémentaires en incapacité de travail et invalidité, et/ou éventuellement en cas d'hospitalisation. Ils s'appliquent pour l'ensemble des collaborateurs appartenant à la catégorie désigné ;
- le contrat de prévoyance "à options". Différentes options permettent de choisir entre le versement d'une rente au conjoint survivant ou la garantie des frais d'obsèques, la rente éducation ou une majoration de capital en cas de décès ;

Outre un socle commun de couvertures en cas d'arrêt de travail, d'invalidité ou de décès, le contrat propose aux salariés des garanties complémentaires. Chaque collaborateur est doté d'un certain nombre d'unités "de garanties échangeables" qui varie en fonction de sa situation familiale (célibataire, divorcé, marié, veuf, avec ou sans enfant). Ainsi, chacun peut, à partir du régime de référence, concevoir le profil de protection qui lui correspond en fonction de ses objectifs et de sa situation personnelle.

