



# Protection sociale complémentaire professionnelle et négociation collective : *caractéristiques et tendances sur la période récente*

Carole Hamon (DSS)  
Antoine Naboulet (DARES)

Colloque Protection sociale d'entreprise  
25-26 mars 2010



# **Protection sociale complémentaire professionnelle et négociation collective : *caractéristiques et tendances sur la période récente***

Ø Cadre légal et spécificités de la négociation collective en matière de protection sociale complémentaire

Ø La négociation collective en matière de protection sociale complémentaire depuis 2005 : Eléments chiffrés

# Cadre légal et spécificités de la négociation collective en matière de PSC

- n **Le champ de la protection sociale complémentaire professionnelle est défini par les articles L.911-1 et L.911-2 du code de la sécurité sociale**
  
- n **Ces garanties collectives présentent de nombreuses particularités par rapport aux autres champs de la négociation collective :**
  - “ elles ont pour objet d'améliorer la situation du salarié alors même qu'il n'exerce pas la prestation de travail objet de son contrat de travail ;
  
  - “ elles peuvent concerner le salarié mais également les anciens salariés (chômeurs indemnisés, invalides, retraités...) et leurs ayants droit ;
  
  - “ elles peuvent être mises en place selon des procédures particulières.

# Cadre légal et spécificités de la négociation collective en matière de PSC

- n **La protection sociale complémentaire donne essentiellement lieu à négociation sur trois thèmes :**
  - “ la prévoyance « lourde » (incapacité de travail, invalidité, décès),
  - “ les garanties « frais de santé », qui complètent les prestations en nature versées par la sécurité sociale
  - “ la retraite supplémentaire, qui vient en complément du régime de base et des régimes complémentaires obligatoires.
  
- n **Niveaux possibles de la négociation collective :**
  - “ l’interprofessionnel (ex des intermittents du spectacle),
  - “ la branche professionnelle (ex de l’industrie pharmaceutique),
  - “ l’entreprise (l’établissement ou le groupe).
  
- n **Autre dimensions des niveaux de négociation :**
  - “ géographique (conventions collectives départementales),
  - “ par catégorie d’emploi (cadre / non cadre, ouvrier, ETAM...)

# Cadre légal et spécificités de la négociation collective en matière de PSC

- n Un cadre juridique incitant branches et entreprises à négocier sur la PSC :
  - Existence d'obligations légales et conventionnelles minimales (mensualisation)
  - Contrainte formelle en vue de l'extension des conventions de branche (article L.2261-22 du code du travail)
  - Obligation annuelle de négocier sur le thème de la complémentaire santé dans les entreprises non couvertes par un dispositif de branche ou d'entreprise (article L.2242-11 du code du travail)
  - Incitations fiscales et sociales : exonérations de charges sur les cotisations aux régimes de PSC (sous conditions)

# Les modalités classiques de la négociation collective : rappels

- n **La négociation collective telle que prévue par le code du travail**
  - “ **Au niveau de la branche :**
    - n Négociations entre organisations patronales et organisations syndicales représentatives
  - “ **Au niveau des entreprises :**
    - n Négociations avec les délégués syndicaux
    - n À défaut, avec des instances représentatives du personnel élues (délégués du personnel, comité d'entreprise, délégation unique du personnel)
    - n À défaut, avec des salariés mandatés.

# Les modalités de conclusion des accords en matière de PSC : spécificités

- n **Des modalités de conclusion des accords spécifiques à la PSC, définies par le code de la sécurité sociale, pour les entreprises:**
  - n le référendum, c'est-à-dire la ratification à la majorité des salariés d'un projet d'accord établi par l'employeur
  - n la décision unilatérale de l'employeur
  
- n **L'accord référendaire et la décision unilatérale sont des modalités alternatives à la négociation collective « classique », qui font de la PSC un champ à part en matière de dialogue social.**
  - è facilite la mise en place de la PSC dans les petites entreprises
  - è mais peut également atténuer le caractère réellement « négocié » de dispositifs, par ailleurs très techniques

# Les modalités de conclusion des accords en matière de PSC : spécificités

## n Des conséquences variables selon les modalités de conclusion :

- “ Accord collectif classique et accord référendaire emportent les mêmes conséquences : l'obligation de s'affilier et de cotiser pour le salarié
- “ La décision unilatérale ne permet pas une affiliation obligatoire du salarié, à moins que l'employeur prenne à sa charge l'intégralité de la cotisation (article 11 de la loi Evin du 31 décembre 1989).



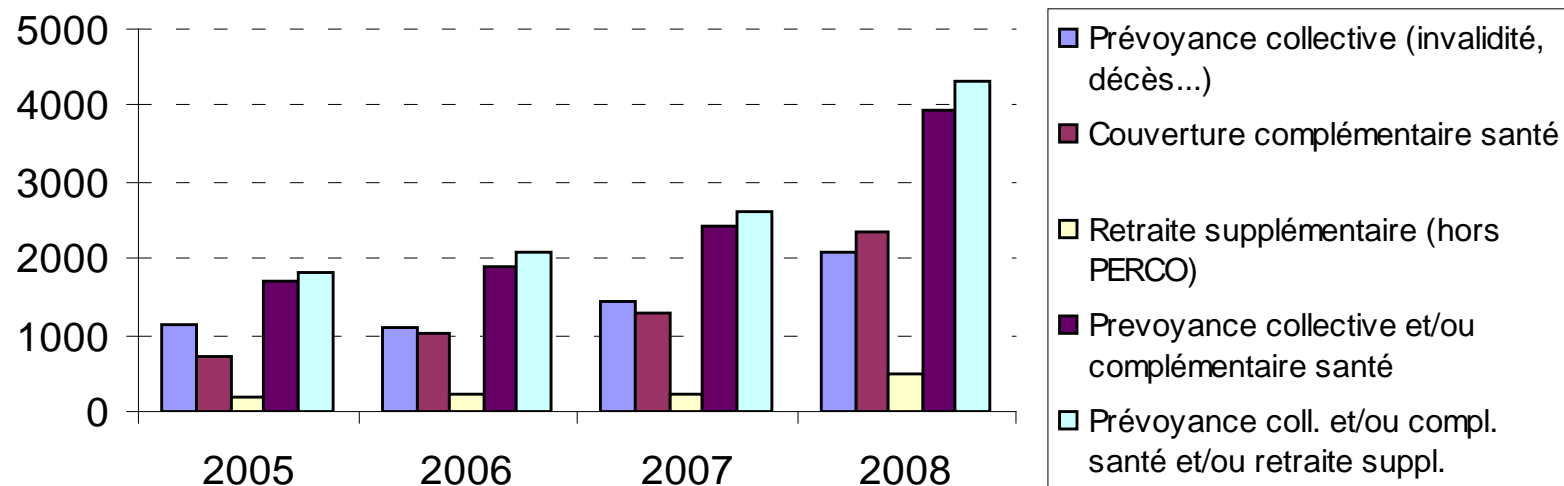


# **Tendances de la négociation collective en matière de protection sociale complémentaire depuis 2005**

# La négociation d'entreprise de 2005 à 2008: tendance

- n Entre 2005 et 2008, forte progression du nombre d'accords d'entreprise ou textes assimilés (avenants, décisions unilatérales,...) abordant la PSC
- n Près de 4300 textes en tout, en 2008, dont 2000 abordent la prévoyance collective, 2300 la complémentaire santé et 500 la retraite supplémentaire (hors accords sur les PERCO)

**Figure 1: Evolutions du nombre d'accords d'entreprise et textes assimilés sur la PSC, entre 2005 et 2008**



NB: un même accord pouvant aborder plusieurs thèmes, y compris au sein de la PSC. La somme des différentes composantes prises séparément est donc supérieure au nombre total d'accords abordant au moins composante de la PSC.

Source : DARES, base des accords d'entreprise.

# La négociation d'entreprise de 2005 à 2008 : tendances

- n Les données d'enquête auprès des entreprises confirment cette tendance à la diffusion de la négociation d'entreprise sur la PSC.
- n En 2008, 12,2% des entreprises de 10 salariés et plus qui ont signé au moins un accord collectif déclarent avoir traité de la PSC (contre 10% en 2005).
- n Mais un champ de la négociation collective assez étroit : moins de 2% de l'ensemble des entreprises de 10 salariés ou plus sont concernées chaque année par un accord abordant la PSC (soit 13% des salariés du champ)

| <b>Entreprises ayant conclu un accord abordant la protection sociale complémentaire, prévoyance collective :</b> | <b>2005</b> | <b>2006</b> | <b>2007</b> | <b>2008</b><br><i>( données provisoires )</i> |
|--|-------------|-------------|-------------|---|
| En % d'entreprises ayant signé un accord   | 10,1%       | 10,3%       | 12,1%       | 12,2%   |
| En % des entreprises de 10 salariés ou plus du SMNA <sup>(1)</sup>   | 1,0%        | 1,0%        | 1,3%        | 1,6%  |
| En % des salariés des entreprises de 10 salariés ou plus (SMNA) <sup>(2)</sup>                                   | 12,5%       | 12,5%       | 9,6%        | 13,8%   |

Lecture : Parmi les entreprises où au moins un accord collectif ou avenant à été signé en 2007, 12,1% ont abordé le thème «protection sociale complémentaire, prévoyance collective» dans leur(s) accord(s) ou avenant(s). Ces entreprises représentent seulement 1,3% de l'ensemble des entreprises de 10 salariés ou plus mais emploient 10% des salariés.

Champ : entreprises de 10 salariés ou plus SMNA (secteur marchand non agricole).

Source : enquêtes annuelles Acemo « Négociation et représentation des salariés », Dares.

# La négociation d'entreprise de 2005 à 2008

è **Les données sur les accords d'entreprise et les résultats de l'enquête reflètent un accroissement de l'activité globale de négociation sur la PSC dans les entreprises, mais pas spécifiquement la mise en place des nouveaux régimes**

## **Quelques éléments complémentaires:**

- 80% des accords d'entreprises abordant une composante de la PSC n'abordent aucun autre thème è **La PSC se négocie à part**
- La PSC est essentiellement négociée dans les grandes entreprises

# Etat de la couverture des entreprises de 10 salariés ou plus en 2007 par des complémentaires santé et retraite supplémentaire

|   | Mutuelle, complémentaire santé |            | Dispositifs d'épargne retraite |            |
|---|--------------------------------|------------|--------------------------------|------------|
|   | % entreprises                  | %salariés  | % entreprises                  | %salariés  |
| <b>Ensemble</b>                           | <b>65%</b>                     | <b>84%</b> | <b>12%</b>                     | <b>26%</b> |
| <b>Secteur d'activité de l'entreprise</b> |                                |            |                                |            |
| Industries agricoles et alimentaires      | 63%                            | 85%        | 10%                            | 22%        |
| Industrie des biens de consommation       | 64%                            | 87%        | 13%                            | 28%        |
| Industrie automobile                      | 70%                            | 97%        | ns                             | ns         |
| Industries des biens d'équipement         | 70%                            | 91%        | 15%                            | 25%        |
| Industries des biens intermédiaires       | 72%                            | 90%        | 19%                            | 25%        |
| Énergie                                   | 92%                            | 98%        | ns                             | ns         |
| Construction                              | 80%                            | 89%        | 13%                            | 19%        |
| Commerce                                  | 63%                            | 84%        | 12%                            | 24%        |
| Transports                                | 60%                            | 64%        | 11%                            | 13%        |
| Activités financières                     | 99%                            | 98%        | 38%                            | 58%        |
| Activités immobilières                    | 50%                            | 81%        | 17%                            | 37%        |
| Services aux entreprises                  | 74%                            | 88%        | 13%                            | 34%        |
| Services aux particuliers                 | 44%                            | 74%        | 6%                             | 17%        |
| Éducation, santé, action sociale          | 49%                            | 72%        | 5%                             | 25%        |
| Activités associatives                    | 49%                            | 66%        | ns                             | ns         |
| <b>Taille de l'entreprise</b>             |                                |            |                                |            |
| De 10 à 19 salariés                       | 56%                            | 56%        | 10%                            | 10%        |
| De 20 à 49 salariés                       | 70%                            | 71%        | 13%                            | 14%        |
| De 50 à 99 salariés                       | 80%                            | 80%        | 18%                            | 18%        |
| De 100 à 249 salariés                     | 89%                            | 89%        | 19%                            | 19%        |
| De 250 à 499 salariés                     | 92%                            | 92%        | 21%                            | 22%        |
| 500 salariés ou plus                      | 95%                            | 94%        | 27%                            | 38%        |

ns : non significatif compte tenu de la faiblesse des effectifs.

Lecture : en 2007, 65 % des entreprises de 10 salariés et plus ont proposé une complémentaire santé à leurs salariés. Celles-ci emploient 84% des salariés du champ de l'enquête.

Champ : entreprises de dix salariés ou plus des secteurs concurrentiels. France métropolitaine.

Source : enquête Pratiques salariales, Dares, 2007.

# La négociation de branche entre 2005 et 2009 sur la PSC : tendances

- n L'activité de négociation s'intensifie dans les branches professionnelles depuis 2005.
- n Une partie de cette activité est purement « réglementaire », afin d'entériner au niveau conventionnel des modifications légales.
- n 37 accords ou avenants ont fait l'objet d'une procédure d'extension par le ministère en 2005, 98 en 2006, 73 en 2007, 86 en 2008.
- n Chaque année, de nouveaux régimes professionnels ou interprofessionnels sont créés, qui portent avant tout sur les risques « lourds » et, de plus en plus, sur la complémentaire santé.
- n Exemple: en 2006, deux nouveaux régimes concernent d'une part les non cadres du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire (plus de 500 000 salariés), et d'autre part les intermittents du spectacle.
- n On estime que les branches (hors agriculture, secteur public) ayant mis en place au moins un dispositif de prévoyance (décès, invalidité, incapacité, complémentaire santé, retraite supplémentaire) couvrent approximativement près de 10 millions de salariés. Cette couverture de branche n'est que « potentielle ».

# L'articulation entre négociations de branche et d'entreprise sur la PSC

- n La PSC est un domaine où les deux niveaux de « régulation conventionnelle » que sont la branche et l'entreprise coexistent.
- n Pour 36% des établissements de 10 salariés ou plus, la prévoyance serait traitée au niveau de la branche (pas forcément de façon exclusive).
- n Pour 25% des établissements, la prévoyance est liée à des accords d'entreprise, et pour 9% à des accords de groupe.
- n Données fragiles et le rôle de la branche est peut-être sous-estimé
- n Nécessité d'affiner la comparaison (entreprises de moins de 10 salariés, différencier selon composantes de la PSC...)

| <b>Pour la couverture de prévoyance et de retraite supplémentaire, quel(s) type(s) d'accord(s) collectif(s) appliquez-vous en 2006 ?</b> |                         |                   |
|--|-------------------------|-------------------|
|  | <b>% établissements</b> | <b>% salariés</b> |
| Aucun accord   | 23,1                    | 18,9              |
| Uniquement accord de branche   | 32,0                    | 21,4              |
| Uniquement accords d'entreprise / etabl.   | 20,7                    | 29,4              |
| Uniquement accords de groupe   | 8,0                     | 13,3              |
| Accords de branche et d'entreprise/ etabl. et/ou groupe  | 4,2                     | 5,2               |
| Accords de groupe et d'entreprise/etabl.   | 0,3                     | 1,4               |
| Autres configurations (dont statuts)   | 1,4                     | 1,9               |
| <i>NSP ou aucune réponse</i>   | 10,2                    | 8,5               |

Lecture: 32% des établissements de 10 salariés ou plus du secteur concurrentiel non agricole (et hors santé et action sociale) déclarent ne se référer qu'à des accords de branche en matière de prévoyance et de retraite complémentaire,

Champ : établissements de 10 salariés ou plus du secteur concurrentiel non agricole.

Source : enquête sur le coût de la main d'œuvre et la structure des salaires en 2006, Insee- Dares

# L'articulation entre négociations de branche et d'entreprise sur la PSC

- n **Une articulation complexe et variable selon les branches, avec plusieurs configurations possibles:**
  - “ La branche fixe un cadre général et incite les entreprises à négocier
  - “ La branche impose un régime obligatoire, le niveau minimal de participation au financement auquel est tenu l'employeur et le type de garanties à instaurer mais laisse le choix de l'organisme assureur è espace de négociation pour les entreprises
  - “ La branche « verrouille » le système en imposant un régime obligatoire et en désignant un (ou plusieurs) organisme(s) d'assurance è peu d'espace pour la négociation d'entreprise



# L'articulation entre négociations de branche et d'entreprise sur la PSC : enjeux actuels

- n Problème non spécifique à la PSC en matière d'articulation et de hiérarchie des normes conventionnelles è **les limites au « principe de faveur »**

**Lorsque régimes de branches et régimes d'entreprise coexistent, comment juger du caractère *plus favorable* d'un dispositif par rapport à l'autre ?** En terme de risques couverts, de garanties offertes, et de coût de l'assurance...

- Problème flagrant pour comparer les régimes de complémentaire santé en particulier : faut-il comparer globalement les accords collectifs, ou clause par clause ?