

# Panorama 2009 de la couverture complémentaire santé d'entreprise

Premiers résultats (Données provisoires)

Colloque protection sociale d'entreprise  
Les 25 et 26 mars 2010

Thierry Rochereau et Stéphanie Guillaume

<http://www.irdes.fr/EspaceRecherche/Colloques/ProtectionSocialeEntreprise>

- § Contexte de la loi Fillon
- § Présentation de l'enquête
- § Premiers résultats
  - Etat des lieux de l'offre de couverture complémentaire
  - Les facteurs de l'offre de couverture complémentaire
  - Quelques résultats sur les niveaux de garantie
- § Perspectives de recherche

# Le contexte de la Loi Fillon (1)

- § **Mise en place du régime**
  - à Décision Unilatérale de l'Employeur (DUE) constatée par un écrit
  - à Accord ratifié par référendum
  - à Convention ou accord collectif
- § **Caractère collectif du régime**

Pour avoir un caractère collectif, le régime doit bénéficier de façon générale et impersonnelle à l'ensemble du personnel de l'entreprise ou à une ou plusieurs catégories objectives de salariés.

Par catégorie objective de salariés, on entend celles retenues pour l'application du droit du travail (ouvrier, employé, agent de maîtrise, cadre...)
- § **Caractère obligatoire du régime**

Tous les salariés visés par le régime ont l'obligation d'y adhérer à quelques exceptions : CDD, travailleurs saisonniers, bénéficiaires de la CMU...

Possibilité d'une période de carence.

Les salariés bénéficiant de la complémentaire santé collective de leur conjoint peuvent refuser de souscrire.

## Le contexte de la Loi Fillon (2)

### § *Le financement de l'employeur*

La participation de l'employeur doit correspondre, à l'égard de tous les salariés, à un taux de cotisation ou à un montant uniforme selon les modalités suivantes:

à En cas de contribution forfaitaire, le montant de la participation de l'employeur doit être le même,

à En cas de cotisation proportionnelle à la rémunération, le taux et l'assiette de la participation de l'employeur doivent être les mêmes.

### § *Les garanties*

Les prestations ne doivent pas proposer de versements sous forme de capital et doivent être complémentaires aux prestations du régime obligatoire de la Sécurité sociale.

Le régime de frais de santé doit être « responsable » selon les critères édictés par la réforme de l'Assurance maladie.

Tous les salariés doivent bénéficier des mêmes garanties de base.

# Présentation de l'enquête PSCE de l'Irdes

## Protection Sociale Complémentaire d'Entreprise

- § Enquête en 2 phases :
  - Phase 1 : auprès de 1 700 établissements échantillonnés dans le répertoire Sirène.
  - Phase 2 : auprès de 2 500 salariés échantillonnés dans les DADS (déclarations annuelles de données sociales) et employés dans les établissements ayant participé à la phase 1.
- § Champ : établissements de France Métropolitaine, d'au moins un salarié, hors secteur agricole et fonction publique.
- § Plan de sondage :
  - à Les établissements sont issus d'un sondage stratifié par secteur d'activité, tailles d'entreprise et d'établissement.
  - à Les salariés sont issus d'un sondage aléatoire simple de 20 salariés dans les établissements participant à l'enquête et de l'ensemble des salariés pour les établissements de taille inférieure à 20.
- § Appariement avec les informations de Sirène et des DADS.

# Premiers résultats

---

- Etat des lieux de l'offre de couverture complémentaire
- Les facteurs de l'offre de couverture complémentaire
- Quelques résultats sur les niveaux de garantie

## Etat des lieux :

Moins de la moitié des établissements proposent une complémentaire santé à leurs salariés, mais 80 % des salariés sont concernés

---

- § Couverture complémentaire santé d'entreprise :  
42 % des établissements employant 80 % des salariés en proposent une.
  
- § Prévoyance gros risque  
64 % des établissements employant 89 % des salariés proposent une prévoyance.
  - à 86 % couvrent l'invalidité (6 % NSP)
  - à 85 % couvrent le décès-veuvage (7 % NSP)
  - à 53 % proposent une rente-éducation (30 % NSP)
  - à 38 % couvrent la dépendance (33 % NSP)
  
- § IJ : prise en charge par les établissements des 3 jours de carence
  - 44 % couvrent à 100 % pour tous leurs salariés
  - 28 % couvrent 100 % pour une partie des salariés
  - 2 % prennent en charge partiellement
  - 26 % ne prennent pas en charge.

## Etat des lieux : le tiers des contrats a été souscrit depuis deux ans ou moins

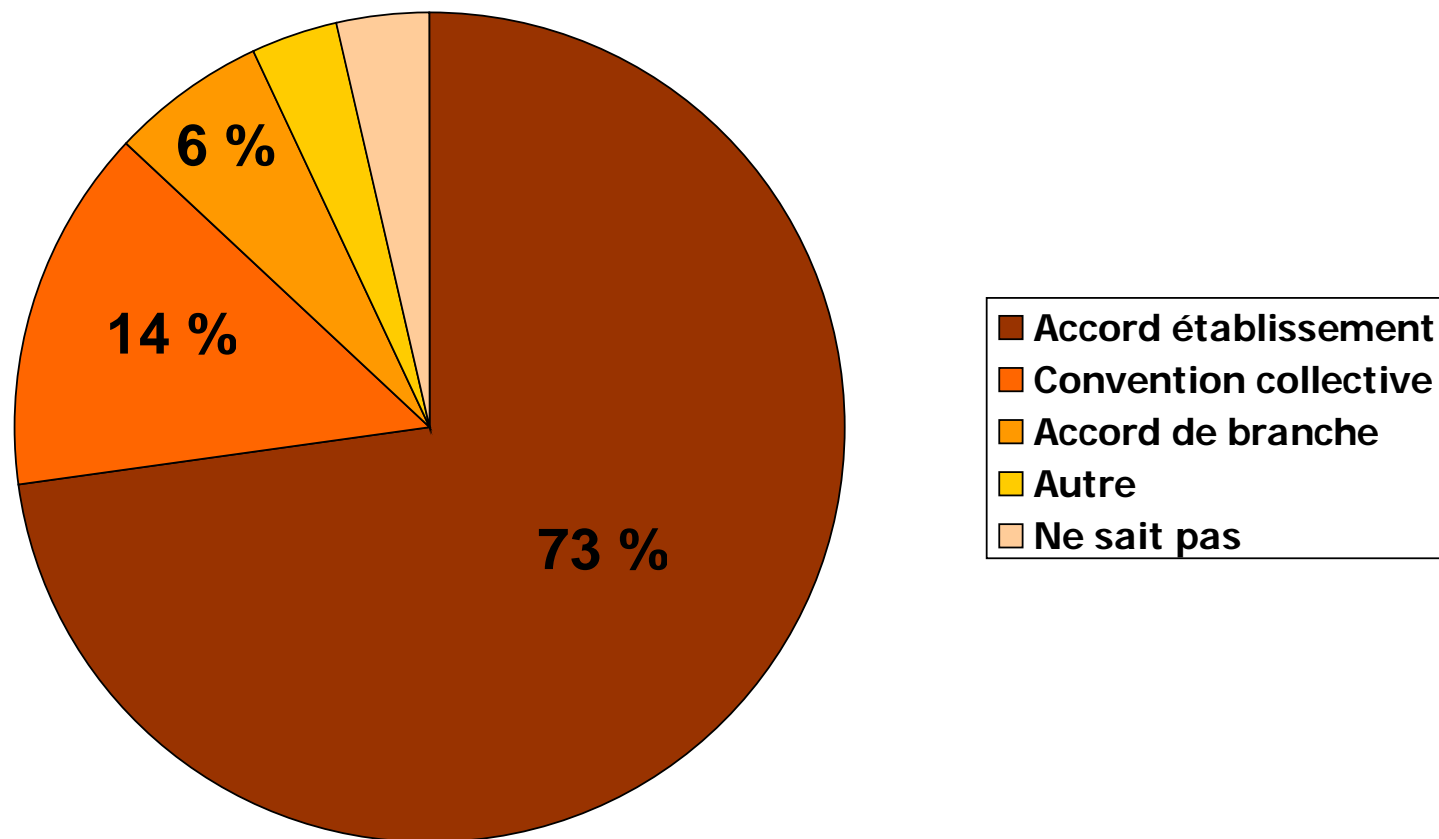
---

- § 85 % des établissements ne proposent qu'un contrat, 14 % deux et 1 % trois.
- § 12 % des contrats ont été mis en place moins d'un an avant l'enquête, le tiers à deux ans ou moins d'existence.
- § La loi Fillon a donc probablement contribué à une forte mobilité sur le marché de la complémentaire santé d'entreprise.



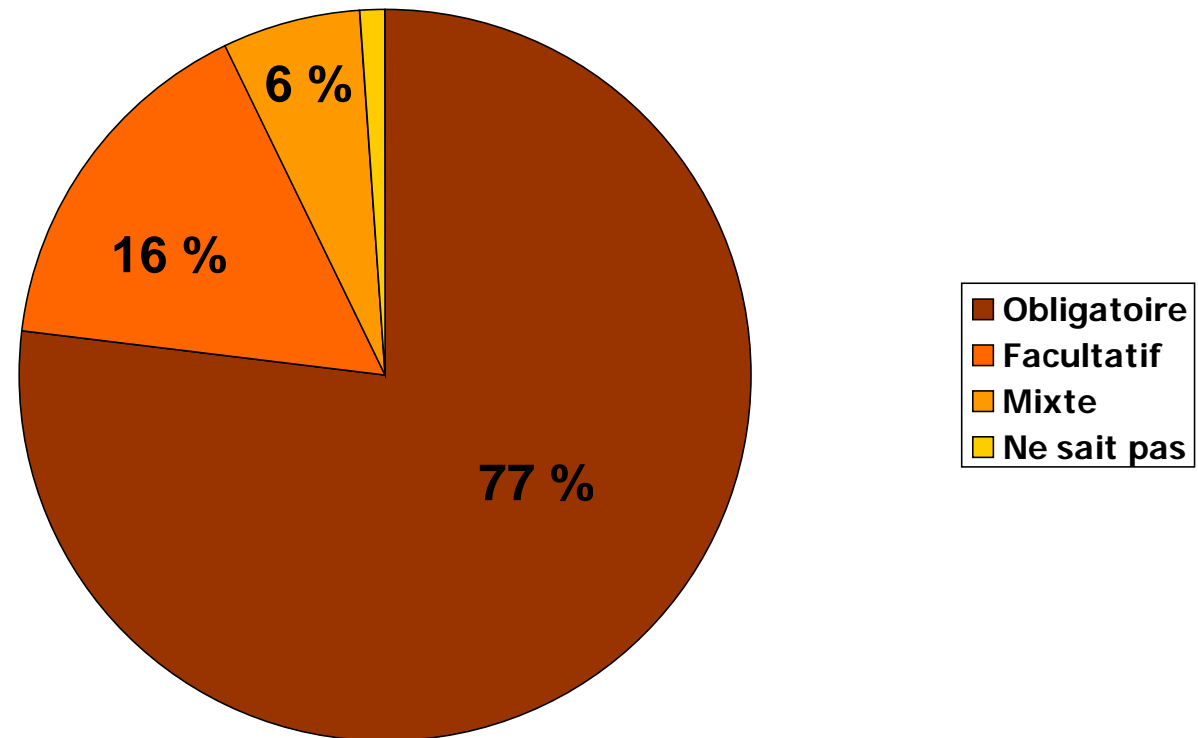
Etat des lieux :

Trois quarts des contrats sont issus d'un choix réalisé au niveau de l'établissement



## Etat des lieux :

Trois quarts des établissements proposent désormais uniquement une couverture obligatoire



15 % des établissements déclarent avoir transformé un contrat facultatif en un contrat obligatoire pour se conformer à la législation.

## Etat des lieux :

# Catégories exclues de la couverture

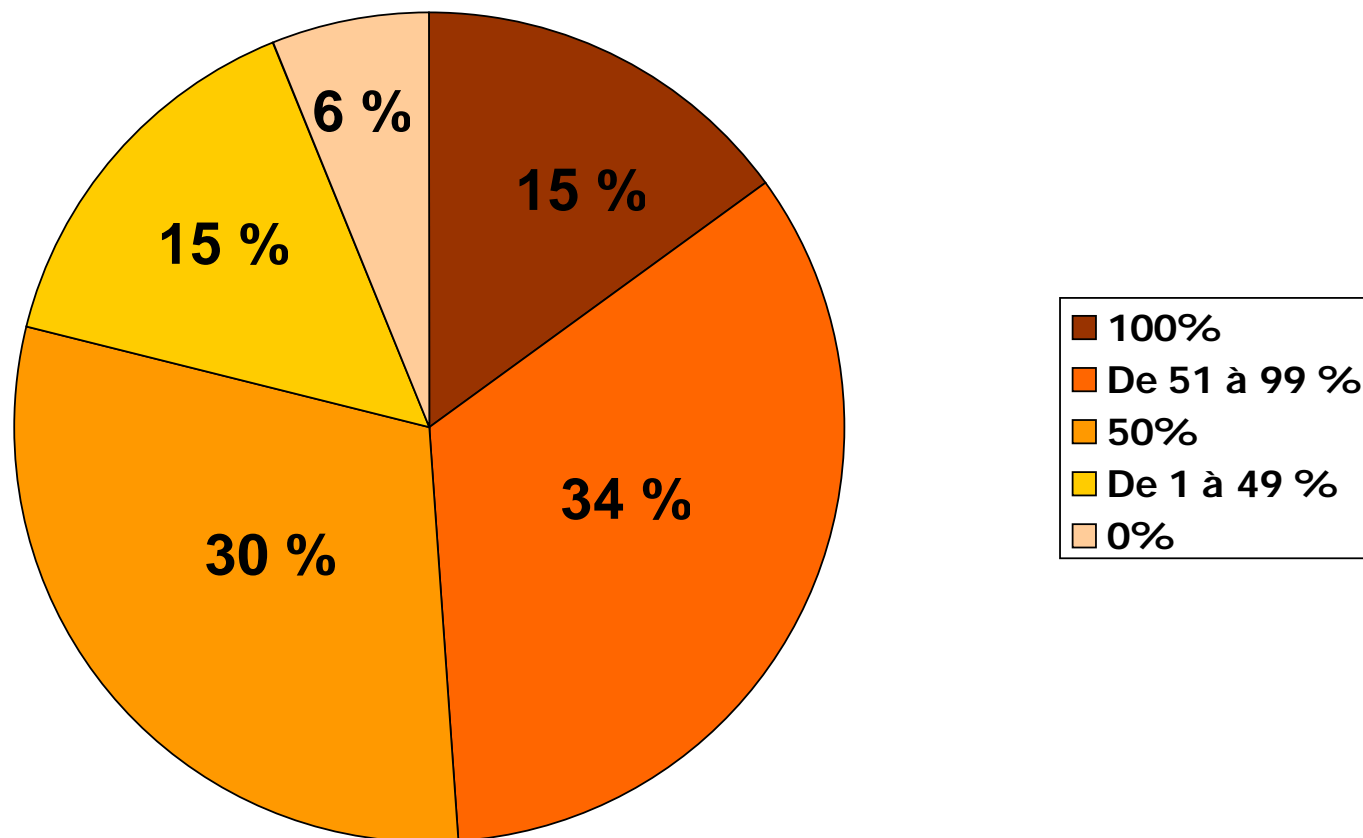
---

- § Dans 16 % des établissements proposant une complémentaire santé collective, certaines catégories de salariés n'ont pas accès à la complémentaire d'entreprise.
- § 12 % des établissements exclus des catégories dites « objectives », essentiellement des catégories non-cadres.
- § 5 % exclus les CDD ou proposent une période de carence

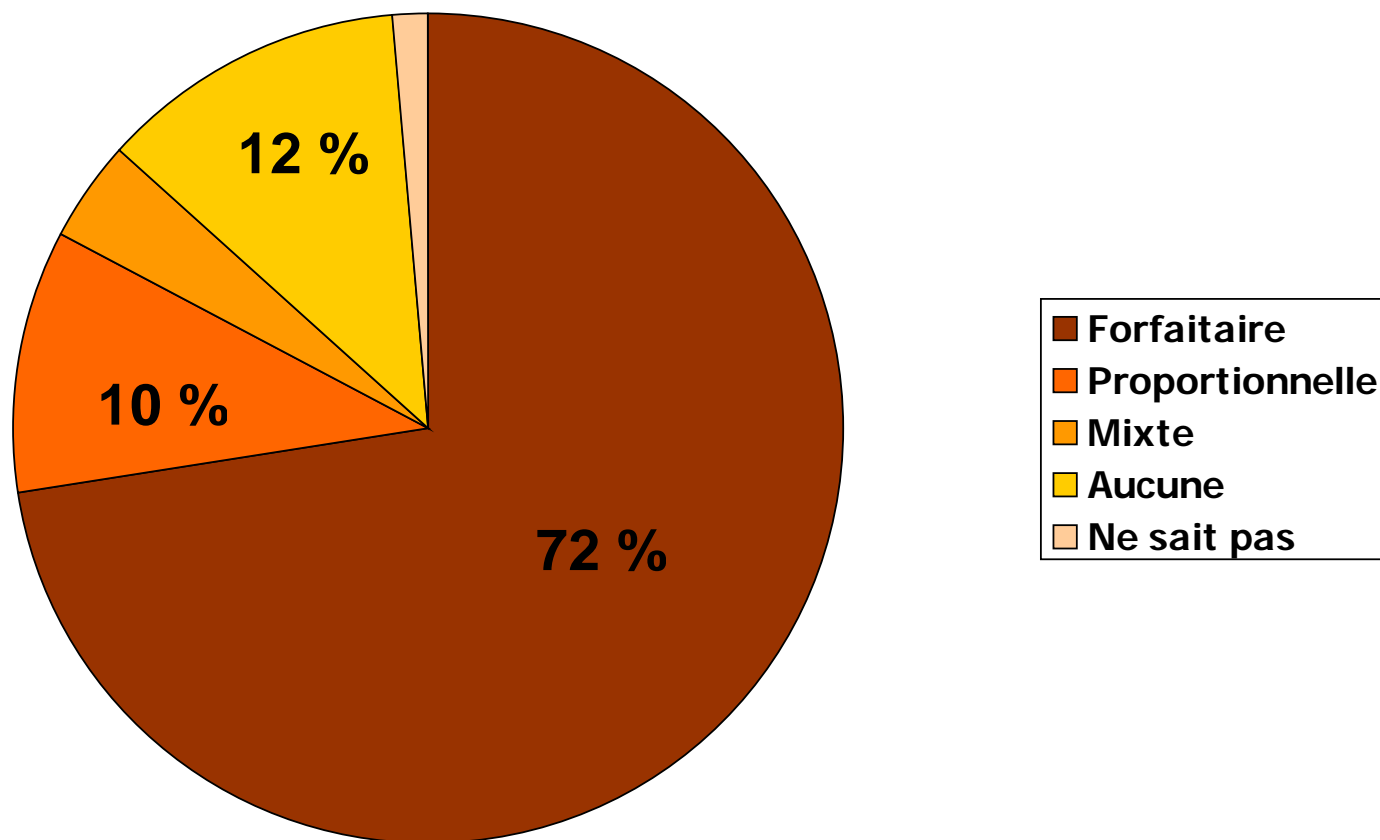
## Etat des lieux :

8 établissements sur 10 financent au moins la moitié du coût de la complémentaire santé d'entreprise

Participation moyenne : 60 %



# Etat des lieux : Une participation des salariés au financement le plus souvent forfaitaire

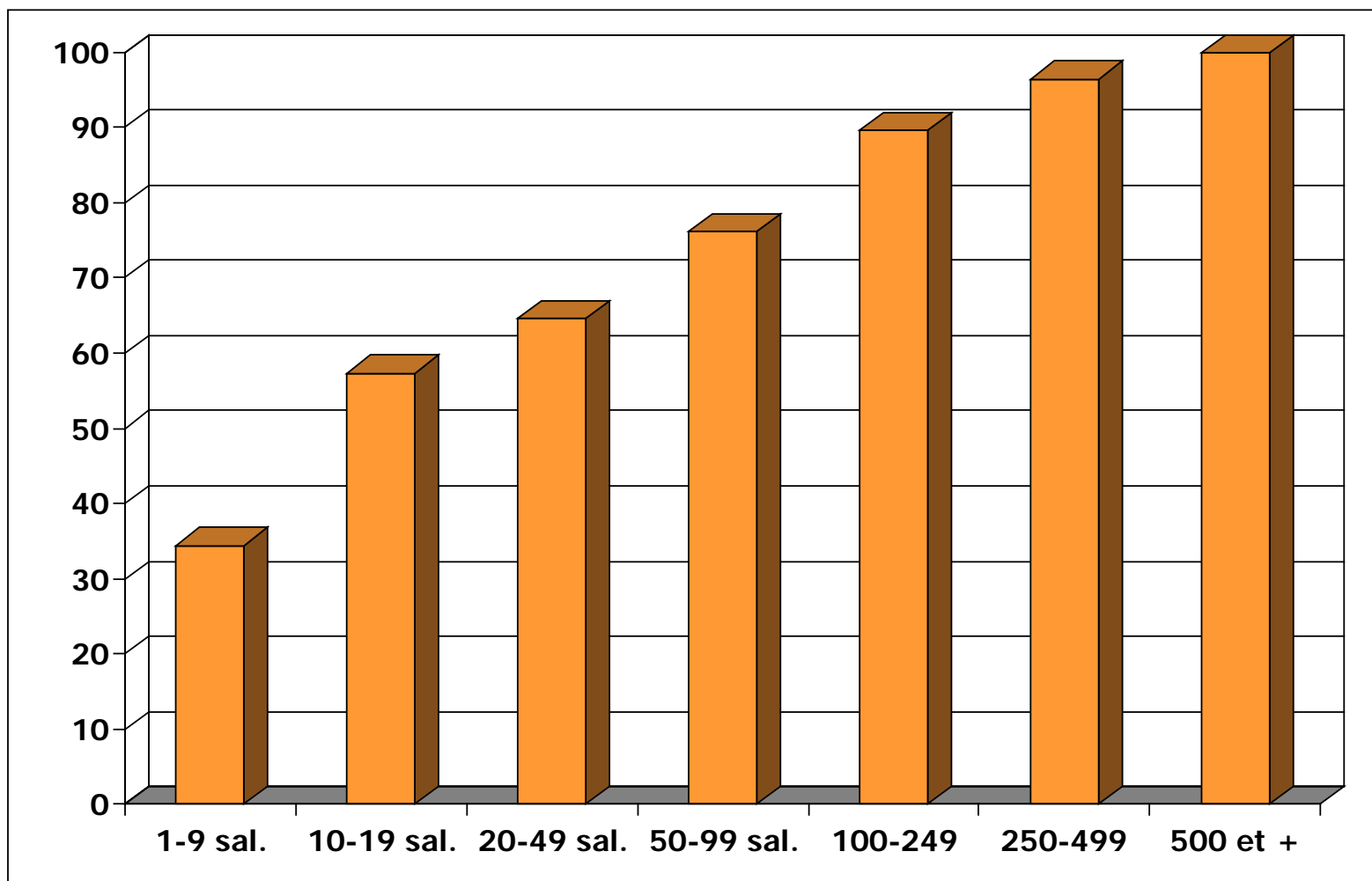


# Les facteurs de l'offre de couverture complémentaire santé d'entreprise

- § La taille de l'entreprise : 1/3 des établissements dans les TPE et 100 % dans les grandes entreprises proposent une complémentaire à leurs salariés.
- § Le secteur d'activité de l'entreprise : 40 % des établissements dans les services et 56 % dans l'industrie proposent une complémentaire santé.
- § La composition socioprofessionnelle de l'entreprise : Ce sont les établissements d'entreprises à forte densité de cadres qui proposent le plus souvent une complémentaire santé collective et ceux d'entreprises à forte proportion d'ouvriers qui en proposent le moins souvent.
- § Le genre de la main d'œuvre : Les établissements d'entreprises à forte main-d'œuvre féminine proposent moins souvent une complémentaire santé.
- § La pyramide des âges des salariés : l'offre de complémentaire santé est plus fréquente pour les établissements d'entreprises employant plus de salariés d'âge médian : 33-47 ans.
- § Le salaire moyen : L'offre de la complémentaire santé d'entreprise augmente avec le niveau moyen des salaires des entreprises.
- § La région d'implantation de l'établissement : Une offre plus fréquente à l'Est (Alsace, Lorraine et Franche-Comté), mais aussi en Picardie et en Midi-Pyrénées.

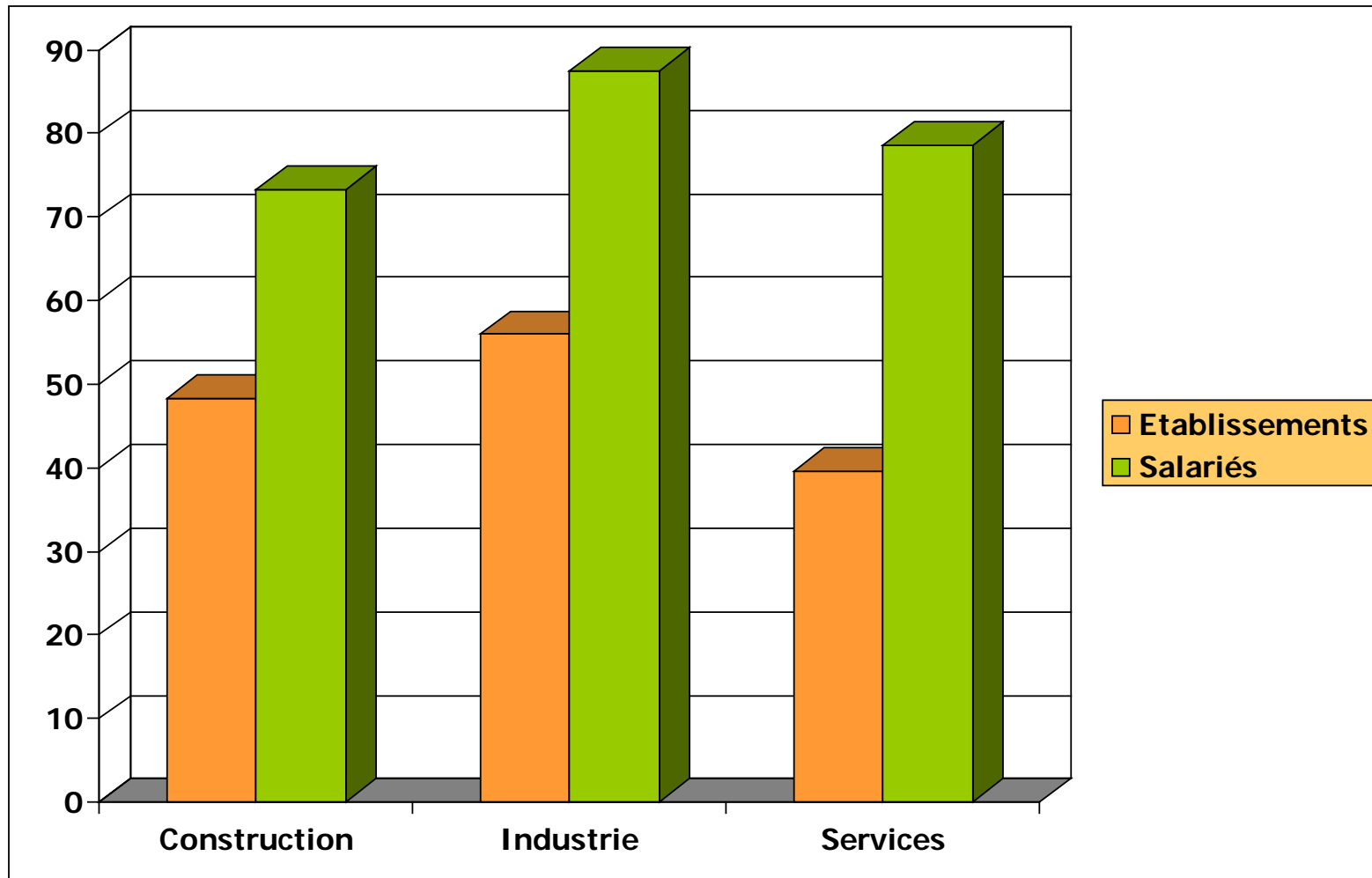
## Les facteurs de l'offre de complémentaire santé

### Le taux de couverture augmente avec la taille de l'entreprise



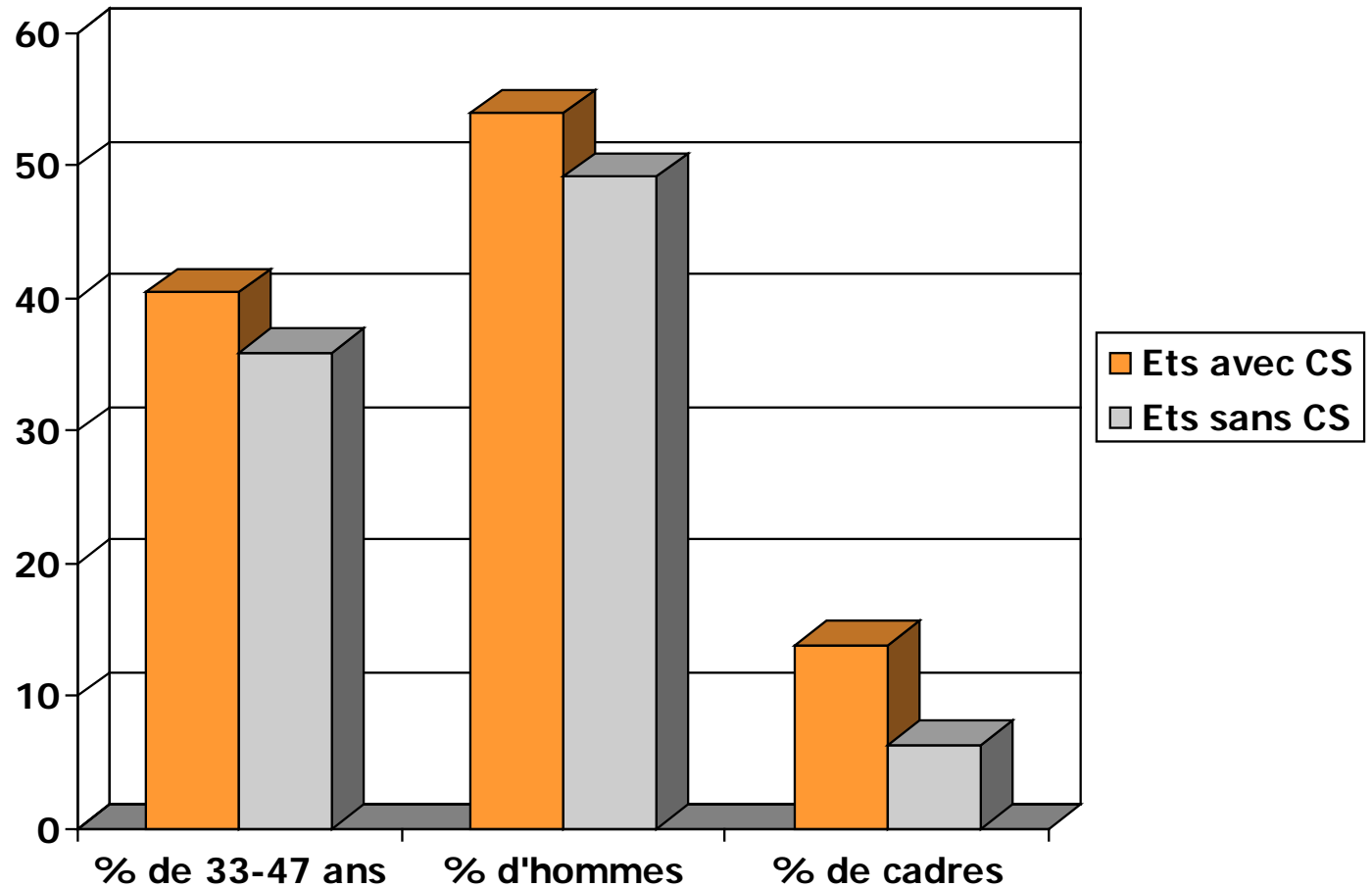
# Les facteurs de l'offre de complémentaire santé

C'est le secteur de l'industrie qui propose le plus fréquemment une complémentaire santé d'entreprise





## Les facteurs de l'offre de complémentaire santé L'âge, le sexe et la catégorie socioprofessionnelle des salariés



# Garanties : les niveaux de garanties

- § Classification des contrats selon les niveaux de garanties proposés en optique et en dentaire
- § 4 classes :
  1. Les contrats proposant des niveaux de garanties élevés en optique et en dentaire (26 % des établissements)
  2. Les contrats proposant des niveaux de garanties élevés en dentaire (26 % des établissements)
  3. Les contrats proposant des niveaux de garanties moyens en optique et en dentaire (20 % des établissements)
  4. Les contrats proposant des niveaux de garanties faibles en optique et en dentaire (25 % des établissements)
  0. Les contrats non classés (8 % des établissements)

## Garanties :

### Facteurs de variation des niveaux de garanties

---

- § Les grandes entreprises proposent des contrats avec de plus garanties élevées (55 % de classes 4 et seulement 18 % de classe 1 pour les entreprises de 500 salariés et plus contre respectivement 23 % et 30 % dans les TPE).
- § Le secteur de la construction offre plus de contrat de classe 4 (37 % contre 27 % pour les services et 21 % dans l'industrie).
- § Les entreprises employant de fortes proportions de salariés masculins, plus âgés, cadres proposent des niveaux de garanties en moyenne plus élevés.

# Perspectives de recherches

---

- § Etude du lien entre salaire et couverture complémentaire : y a-t'il cumul ou substitution ?
- § Etude d'effet d'aubaine. Hypothèse possible : les entreprises à forte main-d'œuvre féminine proposent moins de couverture (les femmes bénéficiant souvent de la couverture du conjoint) ?
- § Etude du lien entre couverture complémentaire et état de santé, recours aux soins, conditions de travail.

## Les facteurs de la demande

Le taux de couverture augmente avec la taille de l'entreprise

