

## PRÉVOYANCE COLLECTIVE

Certes obligatoire dans le TRM, la mise en place d'un contrat de prévoyance collective offre divers avantages, tant du côté de l'employeur que des salariés. Le point avec quelques experts...

DOSSIER RÉALISÉ PAR FLORENCE FALVY

C'EST DU  
**GAGNANT-  
GAGNANT !**

## PRÉVOYANCE COLLECTIVE

## UN BON MOYEN DE BOOSTER SA MARQUE EMPLOYEUR

Pourquoi un contrat de prévoyance collective est-il avantageux pour votre entreprise et vos salariés ? Pourquoi est-il conseillé de le valoriser en interne, a fortiori dans le contexte actuel ? Éléments de réponse...



Un contrat de prévoyance collective, ça sert à quoi ? « Il garantit le maintien de revenus pour les salariés et leurs proches en cas d'incapacité de travail, d'invalidité ou de décès », introduit Sandra Cléomène, responsable d'animation commerciale chez Harmonie Mutuelle pour le marché TPE-PME (région Atlantique). Ce régime de protection sociale va ainsi compléter les prestations du régime obligatoire de la Sécurité sociale. De quoi faire face financièrement aux imprévus qui peuvent survenir tout au long de la vie active. Mise en place par l'entreprise, l'assurance prévoyance collective n'est pas toujours obligatoire. Mais comme 214 autres branches professionnelles<sup>(1)</sup>, le secteur du TRM orga-

nise la couverture des salariés en prévoyance par un accord collectif, du fait de la convention collective nationale IDCC 16 (21 décembre 1950) qui assure une prévoyance entreprise obligatoire pour les cadres (CCN de 1947) et les non-cadres (accord du 20 avril 2016). Dans ce cas, l'employeur a l'obligation de souscrire un contrat pour l'ensemble de ses salariés. Le centre technique des institutions de prévoyance, qui représente les 33 institutions de prévoyance existantes à l'échelle nationale (et une union d'institutions) et couvre un salarié sur deux dans le secteur privé (plus de 13 millions de personnes) au travers de deux millions d'entreprises, précise que les garanties de prévoyance collective s'adressent alors à tous les salariés ou à une ou plusieurs catégories d'entre eux sans discrimination d'âge, d'état

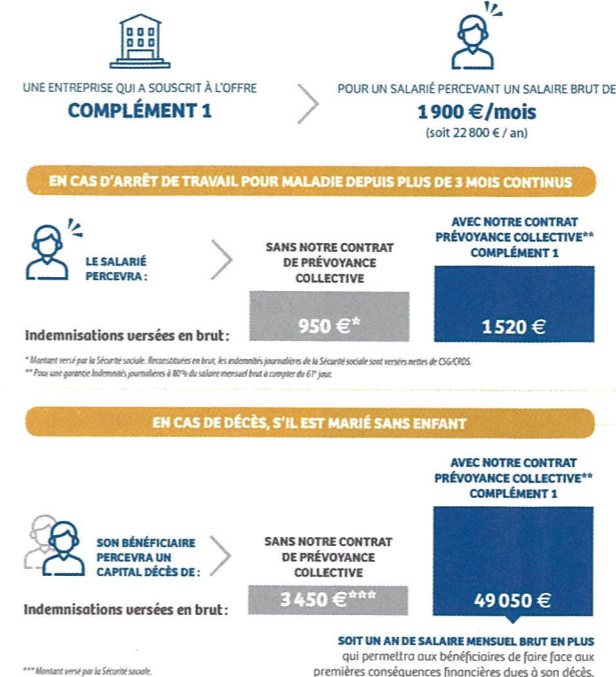
## Pour 39 %

des employeurs, le premier avantage de la mise en place d'une prévoyance collective par accord de branche est la solidarité entre les salariés. La simplicité de mise en place et l'attractivité de l'entreprise sont respectivement mentionnées par 28 % et 14 % des employeurs.

Source : Baromètre de la prévoyance CTIP/CREDOC 2019.

de santé, d'ancienneté, de nature de contrat de travail, de temps de travail ou de rémunération. Ce qui permet d'assurer, selon le CTIP, une couverture équitable à tous les salariés. L'assurance prévoyance va notamment prendre en charge les garanties suivantes : « indemnités journalières ou maintien de

Mieux comprendre les prestations versées avec cet exemple :



salaire en cas d'incapacité de travail temporaire, versement d'une pension d'invalidité, versement d'un capital ou d'une rente pour les familles des salariés décédés ou versement d'une rente viagère en cas de dépendance », détaille Erwan Pomerouille, responsable des affaires juridiques et sociales à la FNTR.

Un contrat de prévoyance collective permet une meilleure couverture de l'arrêt de travail et du décès. En témoigne l'offre proposée par Harmonie Mutuelle.

## UNE OFFRE PLÉTHORIQUE

À noter que l'entreprise est libre de choisir son organisme. Si, dans les débuts, les transporteurs avaient obligation de souscrire chez Carcept Prévoyance (Groupe Klésia), ce n'est plus le cas aujourd'hui<sup>(2)</sup> car les règles de la concurrence sont passées par là. Mais il faut savoir que seuls les organismes qui répondent aux directives communautaires relatives à l'assurance peuvent juridiquement obtenir la qualification d'« organismes assureurs » et être habilités à gérer des contrats de prévoyance, alerte le CTIP. En France, ce sont les institutions de prévoyance, les mutuelles, les sociétés d'assurance ou sociétés d'assurance mutuelle.

D'un organisme et d'une formule à l'autre, les garanties, prix et conditions peuvent varier largement et il peut être difficile de s'y retrouver dans l'offre pléthorique des assurances prévoyance... « Il faut trouver des garanties qui correspondent le mieux aux besoins de ses salariés », conseille Bertrand Boivin-Champeaux, directeur prévoyance et retraite supplémentaire au sein du CTIP. La mise en place d'une prévoyance collective est donc l'occasion d'un « dialogue social » avec les salariés et leurs représentants afin de définir les garanties les plus adaptées.

Une entreprise peut aussi faire appel à un courtier pour aller chercher l'offre sur le mar-

ché qui correspond à ses besoins. « Une pratique courante pour les entreprises de 300 à 500 salariés », note-t-on chez Harmonie Mutuelle. Une démarche entreprise par le Groupe Caille (Aisne), qui partage ses activités entre le transport, la logistique, les déménagements et l'archivage. « Nous avons choisi le courtier Gras Savoye, ce qui nous a permis d'avoir une analyse des besoins de nos collaborateurs et de faire passer des messages de prévention en optimisant le rapport cotisations-dépenses », indique-t-il sur son site Internet.

## UN RÉGIME À VALORISER

Même obligatoire, ce régime présente de réels avantages pour les entreprises. Le bonus : des exonérations fiscales et sociales. « Considérées par l'administration fiscale comme une charge pour l'entreprise, les sommes que l'employeur consacre à la prévoyance de ses salariés sont déductibles de son bénéfice imposable [article 39 du code général des impôts, Ndlr] », indique Harmonie Mutuelle. « Les contributions de l'employeur sont exonérées de charges sociales, pour chaque salarié, dans la limite de 6 % du plafond annuel de la Sécurité sociale + 1,5 % de la rémunération annuelle brute du salarié sans pour autant que le total de ces contributions exonérées ne dépasse 12 % du PASS

[4 936 euros, Ndlr]. Elles restent cependant soumises à la CSG et à la CRDS ainsi qu'au forfait social pour les entreprises employant au moins 11 salariés. »

Le contrat de prévoyance collective présente aussi d'autres bénéfices car il valorise l'image et l'attractivité de son entreprise. A fortiori dans la période actuelle, qui peut être anxiogène pour les salariés. Benjamin Laurent, directeur de l'offre chez Carcept Prev (Groupe Klésia), confirme que le contexte pandémique renforce l'intérêt de mettre en place un tel contrat. « Une entreprise qui prend soin de la santé de ses salariés et se soucie de leur bien-être est particulièrement importante actuellement. C'est un levier d'attractivité supplémentaire. »

Par ailleurs, d'après Sandra Cléomène, le caractère obligatoire de l'adhésion ne doit pas être vu comme une contrainte ni une façon d'encourager les arrêts de travail. « Croire cela est réducteur. Il ne faut pas que cela soit subi. Un contrat de prévoyance collective doit être présenté comme un outil de motivation et de fidélisation. C'est une valeur ajoutée dans une entreprise, un moyen de considérer ses employés avec des avantages sociaux. À l'employeur de mieux communiquer en interne sur les outils et services proposés par son prestataire à l'occasion de réunions, par exemple. Il ne faut pas hésiter à valoriser ce ...



Pour Sandra Cléomène (Harmonie Mutuelle), un contrat de prévoyance collective doit être présenté comme un outil de motivation et de fidélisation.

... régime. » Garantir une meilleure protection sociale peut permettre de rassurer, remotiver et donc de fidéliser ses salariés. « La prévoyance collective améliore sa marque employeur », confirme Bertrand Boivin-Champeaux. « Dans le cadre d'un accord de branche, c'est un outil pour rendre le secteur plus attractif », dit-il en faisant notamment allusion au programme « Transportez-vous bien » de Carcept Prev (cf. Interview page 27). De plus, rien n'interdit à une entreprise de « compléter son contrat si elle estime que les dispositifs prévus par la branche ne sont pas suffisants, de sorte à proposer des garanties supplémentaires à ses salariés », prolonge Bertrand Boivin-Champeaux. Dans ce cas, il peut être intéressant de se pencher sur les options différenciantes et les services proposés par les organismes. Par exemple, Harmonie Mutuelle met en avant certains outils mis à la disposition du personnel mobile, comme son application Harmonie&Moi qui va permettre aux conducteurs d'envoyer leurs documents et factures en les téléchargeant ou en les prenant en photo, de consulter leurs remboursements en temps réel ou encore de réaliser une téléconsultation en direct...

#### UN CONTRAT GAGNANT POUR LES SALARIÉS

La participation de l'employeur constitue également un plus non négligeable. « En moyenne, la prise en charge est de 58 % de la cotisation », indique le CTIP. Mais rien n'interdit de contribuer davantage. « Le niveau de contribution est un levier important, tout comme la couverture du conjoint ou des ayants droit », souligne Bertrand Boivin-Champeaux. Les entreprises ne sont pas les seules gagnantes en cas d'instauration d'un



**JAMILA BESNIER,**  
RESPONSABLE RH AU SEIN DE  
BES TRANSPORTS, SPÉCIALISÉE DANS  
LE TRANSPORT EXPRESS,  
L'AFFRÈTEMENT, LA LIVRAISON  
(LA FERTÉ-BERNARD)

« Deux ans après avoir souscrit un contrat avec Carcept Prev, nous avons basculé chez Harmonie Mutuelle en 2018 où mon mari, qui est le dirigeant de l'entreprise, et moi-même avions un contrat à titre personnel. Nous avons opté pour l'offre conventionnelle mais, s'ils le souhaitent, nos 13 salariés peuvent personnaliser leurs contrats. Dans ce cas, le surcoût est à leur charge. Concrètement, le coût de la prévoyance collective s'élève à 5400 euros par an pour l'entreprise. La part employeur est de 35 euros par salarié et par mois. Les collaborateurs cotisent à hauteur de 17 euros. Le tarif est donc avantageux pour eux ! Et nos salariés sont très satisfaits de la couverture proposée. »

PROPOS RECUEILLIS  
PAR FLORENCE FALVY

contrat de prévoyance collective. En effet, les salariés y gagnent aussi. Le CTIP rappelle que les garanties de prévoyance collective facilitent l'accès aux soins médicaux en complétant les remboursements de la Sécurité sociale. Elles permettent d'assurer le maintien partiel ou total du salaire en cas d'arrêt de travail ou d'invalidité, de garantir un capital et des rentes au conjoint et aux enfants du salarié décédé, de constituer des revenus supplémentaires pour la retraite ou encore d'assurer un complément financier en cas de dépendance. Exemple avec une entreprise qui a souscrit à l'offre complément 1 d'Harmonie Mutuelle<sup>(3)</sup>. En cas d'arrêt de travail pour maladie depuis plus de trois mois continus, un salarié percevant un salaire brut de 1900 euros/mois percevra une indemnisation brute de 1520 euros. Sans ce contrat, il aurait seulement perçu 950 euros d'indemnités versées par la Sécurité sociale.

Pour les salariés, l'intérêt réside aussi dans le coût. La mutualisation des risques dans ce cadre collectif permet en effet de diminuer le coût de la couverture des risques concernés. « Les tarifs négociés collectivement sont en moyenne 30% moins chers que ceux proposés dans le cadre individuel », indique Bertrand Boivin-Champeaux. De plus, comme nous l'indiquons plus haut, le paiement des cotisations est partagé avec l'employeur. Pour le salarié, l'avantage fiscal est loin d'être négligeable puisqu'il bénéficie également d'exo-

nérations sur ses cotisations. « Pour le salarié imposable, la totalité des cotisations prévoyance et la part salariale de la complémentaire santé sont déductibles de l'impôt sur le revenu dans la limite d'un montant égal à 2 % de son salaire annuel brut + 5 % du PASS, plafonnées à 6581 euros (soit 16 % du PASS). » Reste à savoir que, pour bénéficier de ce cadre incitatif, les contrats doivent respecter certaines conditions. « Ils doivent être solidaires et responsables en santé, appliquer le 100 % santé et s'adresser à tous les salariés ou à plusieurs catégories objectives de personnel, sans distinction d'âge, de sexe, ni d'état de santé, précise Bertrand Boivin-Champeaux. Enfin, la contribution de l'entreprise doit être uniforme pour tous les salariés et financer au moins 50 % de la cotisation en santé. » Alors, avis aux entreprises qui souhaitent valoriser leur marque employeur... Un contrat de prévoyance collective est un bon moyen d'y parvenir. •

FLORENCE FALVY

- (1) Le CTIP a réalisé en janvier 2018 un état de lieux des accords de branche en prévoyance : 215 branches professionnelles prévoient la couverture des salariés en prévoyance par un accord collectif. Dans les branches de plus de 50 000 salariés, il a recensé 65 régimes de prévoyance.
- (2) D'après Benjamin Laurent, directeur de l'offre, neuf entreprises de transport sur dix ont souscrit un contrat prévoyance Carcept Prev.
- (3) Harmonie Mutuelle propose une offre conventionnelle, deux options et une offre tout inclus.



« Il faut trouver des garanties qui correspondent le mieux aux besoins de ses salariés », conseille Bertrand Boivin-Champeaux, directeur prévoyance et retraite supplémentaire au sein du CTIP.

## INTERVIEW BENJAMIN LAURENT DIRECTEUR DE L'OFFRE CHEZ KLESIA (CARCEPT PREV)

# « Avoir un salarié en meilleure santé »

Le 20 avril 2016, les branches du transport de marchandises et du transport urbain ont noué un accord pour moderniser la protection sociale du secteur et confié à Carcept Prev la gestion de la prévention santé. On en parle avec Benjamin Laurent, directeur de l'offre.

#### L'Officiel des transporteurs : Quel était l'objectif premier ?

**B.L. :** Il s'agissait d'améliorer les garanties en cas d'invalidité et d'inaptitude en remplaçant le capital par une rente. En sus du volet « réparation », cet accord avait aussi pour objectif de développer un système de prévention santé et d'accompagner les personnes en cas de difficulté.

#### Vous faites référence au programme de prévention santé des salariés non cadres du transport "Transportez-Vous Bien" ... Comment fonctionne-t-il ?

**B.L. :** Ce programme est accessible à toutes les entreprises. En participant à des actions de prévention, le salarié capitalise des points de solidarité dans son compte personnel de prévoyance. Cinq grandes familles d'actions, toutes intégralement prises en charge par le régime. D'abord, le salarié peut, de manière anonyme, faire le point sur sa santé via un questionnaire. Une consultation médicale renforcée de 45 minutes est aussi proposée en face à face avec un médecin formé aux enjeux de santé du transport (nutrition, sommeil, addictions, TMS, maladies cardio-vasculaires, hygiène de vie...). Des coachings par téléphone pour agir dans ce domaine sont également possibles. Le salarié peut aussi bénéficier des coachings santé ou encore se former (formation labellisée "Acteur de ma santé") dans les centres Aftral. Enfin, sortira prochainement



POUR BENJAMIN LAURENT, DIRECTEUR DE L'OFFRE CHEZ CARCEPT PREV (GROUPE KLESIA), LA PÉRIODE ACTUELLE PEUT ÊTRE L'OCCASION DE VALORISER UN CONTRAT DE PRÉVOYANCE COLLECTIVE AUPRÈS DE SES SALARIÉS.

une application dédiée avec des coachings digitaux. De leurs côtés, les entreprises ont la possibilité d'organiser des ateliers sur différentes thématiques de prévention avec un représentant de Carcept Prev. Ce programme est financé par les cotisations de prévoyance conventionnelle, sans surcoût.

#### Combien de salariés ont profité de ce programme ?

**B.L. :** Depuis sa mise en œuvre en 2018, près de 100 000 personnes se sont inscrites et environ 6 000 ont suivi des formations prévention santé. Nous comptabilisons également 3 500 coachings sur la nutrition, le sommeil, la

prévention des maladies chroniques.

#### Quels sont les avantages ?

**B.L. :** Avoir un salarié en meilleure santé, une meilleure gestion du turn-over, une meilleure fidélisation des salariés...

#### Des nouveautés ?

**B.L. :** Nous avons lancé fin 2020 une garantie "Protection Maladies redoutées" pour un meilleur accompagnement des salariés souffrant d'affections Longue Durée (AVC, cancer, etc.) et nous allons moderniser la couverture pour les cadres en proposant plus de services : assistance en cas de difficultés de santé, actions de prévention, etc. L'offre est en cours de conception.

PROPOS RECUEILLIS PAR FLORENCE FALVY