

MÉMO 1,5 % PRÉVOYANCE



|||||
MÉMO PRATIQUE
|||||



SOMMAIRE

Edito	1
Chiffres clés	2
Définition	3
Qu'est-ce que le 1,5 % prévoyance ?	4
Mettre en place le 1,5 % prévoyance est-il obligatoire ?	6
La cotisation 1,5 % prévoyance peut-elle bénéficier à d'autres salariés ?	8
Quels risques peut couvrir le 1,5 % prévoyance ?	9
La CFE-CGC propose de privilégier la mise en place d'un socle de garanties	11

ÉDITO

Savez-vous à quoi correspond la cotisation de 1,5 % tranche 1 à la charge de votre employeur ?

Elle garantit les risques lourds auxquels vous pourriez être confrontés dans le cadre de votre activité professionnelle : invalidité ou incapacité de travail, voire décès.

Vous devez en trouver la mention sur votre bulletin de salaire. Si vous êtes cadre ou assimilé des accords nationaux interprofessionnels ont rendu cette cotisation obligatoire !

Ce mémo a vocation à vous donner toutes les informations utiles sur la façon dont ce régime complémentaire est règlementé.

Vous êtes adhérent ?

Il vous indique les modalités et le type de couverture que peut prendre cette cotisation prévoyance.

Vous êtes militant, négociateur de branche ou d'entreprise ?

Il vous précise le socle de garanties minimales qu'il est préconisé de mettre en place pour couvrir les salariés de votre entreprise :

- le type de garanties : risque décès, risque arrêt de travail, risque dépendance ;
- le montant des prestations à privilégier ;
- le financement de ce socle de garanties.

Les aléas de la vie... cela ne concerne pas que les autres !

Soyez vigilants ! La prévoyance lourde ce n'est pas comme les lunettes... La prise en charge par une complémentaire n'est pas d'ordre public !

Bonne lecture.

Mireille Dispot
Secrétaire nationale
Égalité des chances
et Santé au travail

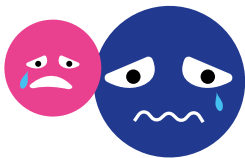


CHIFFRES CLÉS

123 408

EUROS

C'EST LA PÉNALITÉ EXIGIBLE PAR UN AYANT DROIT D'UN CADRE DÉCÉDÉ S'IL EST CONSTATÉ QUE L'EMPLOYEUR NE RESPECTAIT PAS LE 1,5 % PRÉVOYANCE.



3 476

EUROS

C'EST LE MONTANT DU CAPITAL DÉCÈS FIXÉ AU 1^{ER} AVRIL 2021, SEULE SOMME À LAQUELLE PEUT PRÉTENDRE L'AYANT DROIT D'UN SALARIÉ DÉCÉDÉ.



1 400

EUROS PAR MOIS

C'EST LE MAXIMUM QUE VOUS POUVEZ TOUCHER PAR LA SÉCURITÉ SOCIALE EN CAS D'ARRÊT DE TRAVAIL, LE COMPLÉMENT D'INDEMNISATION PAR L'EMPLOYEUR N'EST VERSÉ QUE TEMPORAIREMENT (2 À 6 MOIS SELON L'ANCIENNETÉ).



DÉFINITION

LA PRÉVOYANCE

La prévoyance désigne tous les mécanismes de protection sociale collective permettant aux individus de faire face aux conséquences financières de risques sociaux : aléas de santé, prévoyance lourde (décès, incapacité de travail, invalidité), départ en retraite...

La prévoyance complémentaire, qui vient compléter la couverture de base fournie par la Sécurité sociale, n'est encadrée par la loi qu'en matière de frais de santé (généralisation de la complémentaire santé complétée du dispositif « 100 % santé » sur les audioprothèses, lunettes et soins dentaires).

La prévoyance lourde et la santé au-delà de ces dispositions légales ne sont donc pas identiques pour tous. Elles dépendent des avantages négociés dans les entreprises ou dans les branches, en contrepartie d'un financement à la charge des salariés et des employeurs.

La gestion de l'ensemble de cette couverture complémentaire est confiée à un organisme assureur (institution de prévoyance, mutuelle, ou société d'assurance) qui perçoit les cotisations et verse les prestations sur la base d'un contrat de prévoyance conclu avec l'employeur.

QU'EST-CE QUE LE 1,5 % PRÉVOYANCE ?

Le « 1,5 % prévoyance » ou encore « 1,50 % cadres » désigne la cotisation obligatoire, en vertu d'accords nationaux interprofessionnels, à la charge de l'employeur consacrée à la couverture du risque prévoyance et dont bénéficient les salariés cadres et assimilés.

Contrairement à la complémentaire santé, cette cotisation prévoyance n'a pas un caractère d'ordre public.

Une cotisation qui s'élève à 1,5 % de la tranche 1 (anciennement dénommée tranche A)

L'employeur doit donc verser a minima 1,5 % du salaire pris en compte jusqu'au plafond annuel de la Sécurité sociale¹ pour chaque bénéficiaire, contribuant ainsi à financer les droits définis par le régime de prévoyance de branche ou d'entreprise.

La cotisation est versée par l'employeur à l'organisme assureur auprès duquel il a souscrit le contrat de prévoyance.

Une cotisation exigée pour l'ensemble des salariés cadres et assimilés cadres

Depuis 2019, les bénéficiaires du 1,5 % prévoyance sont définis par les articles 2.1 et 2.2 de l'ANI² du 17 novembre 2017, mieux connus sous leur ancienne dénomination : articles 4 et 4 bis de la Convention Agirc de 1947.

Article 2.1 : les ingénieurs et cadres.

Article 2.2 : les employés, techniciens et agents de maîtrise assimilés aux ingénieurs et cadres.

1 Le plafond annuel de la Sécurité sociale (PASS) évolue chaque année ; en 2021 il s'élève à 41 136 euros.

2 ANI : Accord national interprofessionnel.

La prise en considération de toute classification de branche est subordonnée à l'agrément d'une commission paritaire rattachée à l'Apec pour la détermination des bénéficiaires du 1,5 % prévoyance qui en découle.

Une cotisation visant à couvrir la prévoyance et affectée en priorité aux garanties liées au décès

Le 1,5 % prévoyance implique une double obligation de la part de l'employeur en termes de :

- **Montant total de participation au financement des droits des bénéficiaires.**

La cotisation versée par l'employeur doit être au minimum égale à 1,5 % du salaire de la tranche 1 pour les cadres et assimilés cadres.

Elle n'est pas fléchée vers le financement de certains avantages spécifiques mais contribue au financement de tous ceux prévus dans le régime de prévoyance pour les bénéficiaires du 1,5 % prévoyance.

- **Montant consacré à la couverture d'avantages en cas de décès.**

Plus de la moitié de cette cotisation, c'est-à-dire au minimum 0,76 % du salaire de la tranche 1, doit être consacré au financement de droits accordés à leurs ayants droit en cas de décès.

Une cotisation obligatoire sous peine de sanction pour l'employeur

L'employeur qui, lors du décès d'un salarié cadre ou assimilé cadre, ne justifie pas avoir souscrit un contrat comportant le versement d'une cotisation au moins égale à 1,5 %, est tenu de verser à ses ayants droit une somme égale à trois fois le plafond annuel de la Sécurité sociale en vigueur lors du décès³.

3 En 2021 le montant de la pénalité s'élève à 123 408 euros.

Le versement de cette somme est effectué dans l'ordre suivant : au conjoint survivant non séparé de droit ou de fait, à défaut aux descendants et à défaut à la succession.

METTRE EN PLACE LE 1,5 % PRÉVOYANCE EST-IL OBLIGATOIRE ?

La cotisation 1,5 % prévoyance instituée par la Convention Agirc du 14 mars 1947 a un caractère obligatoire. Au moment de la fusion Agirc et Arrco, les partenaires sociaux ont tenu à en pérenniser le principe malgré la disparition du texte fondateur : c'est en ce sens qu'ils ont signé unanimement l'ANI du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres.

Au-delà des interprétations divergentes sur le caractère impératif ou pas de l'ANI du 17 novembre 2017 à défaut de clause l'ayant expressément spécifié, l'ANI du 28 février 2020 sur l'encadrement réaffirme également ce principe.

La conformité du régime de prévoyance de chaque branche avec les dispositions prévues sur le 1,5 % prévoyance par l'ANI repose donc sur la bonne information des négociateurs.

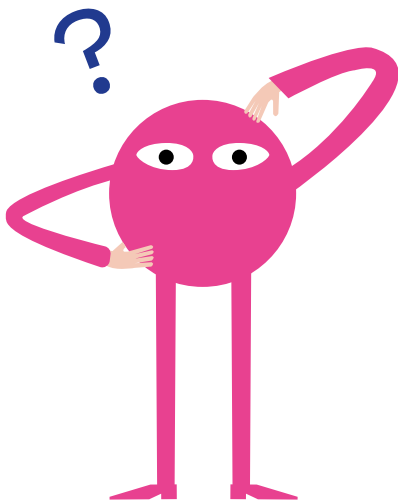
En termes de hiérarchie des normes la règle est la suivante :

- lorsque l'accord de branche prévoit la cotisation au titre du 1,5 % : tous les employeurs de la branche doivent s'y tenir, sauf à appliquer des garanties jugées au moins équivalentes via un accord d'entreprise (équivalence appréciée par ensemble de garanties se rapportant à la même matière) ;
- lorsqu'il n'y a pas d'accord de branche : les entreprises sont contraintes de se référer à l'ANI et donc de respecter le 1,5 % prévoyance.

Comme indiqué précédemment, l'ensemble des employeurs soumis au 1,5 % prévoyance s'exposent aux sanctions prévues en cas de non-respect.

La CFE-CGC appelle donc à la plus grande vigilance les négociateurs de branche et d'entreprise sur ce point !

C'est à eux qu'il revient de veiller aux éventuelles velléités de remettre en cause cette cotisation employeur consacrée à la prévoyance de nos populations !



LA COTISATION 1,5 % PRÉVOYANCE PEUT-ELLE BÉNÉFICIER À D'AUTRES SALARIÉS ?

Le 1,5 % est une obligation minimale de cotisation pour les cadres et assimilés. Rien n'empêche donc l'employeur de cotiser à la même hauteur pour d'autres salariés non visés par l'ANI relatif à la prévoyance les concernant.

Le régime de prévoyance peut même ne faire aucune distinction en termes de garanties ou de cotisation entre les catégories de salariés et respecter le 1,5 % prévoyance, à condition de financer la couverture prévoyance des cadres et assimilés à cette hauteur, y compris les avantages liés au décès pour moitié au moins.

Cependant l'obligation, et la sanction inhérente, pèsent sur l'employeur au titre des cadres et assimilés cadres exclusivement.

8

Dans le cadre de la négociation, l'objectif n'est pas d'exclure les non-cadres, mais au contraire de négocier pour les cadres des avantages qui pourront par la suite être étendus et profiter à tous.

Cela a d'ailleurs souvent été le cas en pratique, les droits d'abord pensés pour les cadres jouent un véritable effet de locomotive pour faire avancer les droits des non-cadres.

QUELS RISQUES PEUT COUVRIR LE 1,5 % PRÉVOYANCE ?

Le 1,5 % peut couvrir la prévoyance lourde mais aussi les remboursements de frais de santé

Les garanties complémentaires collectives qui sont au cœur des régimes de prévoyance « ont notamment pour objet de prévoir, au profit des salariés, des anciens salariés et de leurs ayants droit, la couverture du risque décès, des risques portant atteinte à l'intégrité physique de la personne ou liés à la maternité, des risques d'incapacité de travail ou d'invalidité, des risques d'inaptitude et du risque chômage, ainsi que la constitution d'avantages sous forme de pensions de retraite, d'indemnités ou de primes de départ en retraite ou de fin de carrière.⁴ »

Le 1,5 % prévoyance peut ainsi contribuer au financement de l'ensemble de ces garanties, qu'elles visent à couvrir les risques de prévoyance lourde, la maternité ou le remboursement complémentaire des frais de santé.

En effet, même si l'on distingue souvent dans le vocabulaire le régime prévoyance du régime frais de santé, la cotisation au régime frais de santé peut également être prise en compte pour juger du respect du 1,5 % prévoyance, c'est-à-dire pour atteindre une cotisation employeur de 1,5 % sur la tranche 1 du salaire.⁵

La CFE-CGC juge cependant que cette affectation n'est pas opportune considérant la couverture déjà acquise via la généralisation de la complémentaire santé et les cas de dispense d'adhésion possible à celle-ci.

4 L911-2 du Code de la Sécurité sociale.

5 CA Paris, pôle 6 - ch. 2, 6 févr. 2020, n° 18/20112.

Le 1,5 % ne peut pas contribuer au financement du maintien de salaire en cas d'arrêt de travail

Attention !

Le 1,5 % prévoyance ne peut en aucun cas servir à financer la garantie de maintien de salaire en cas d'arrêt de travail. Ce complément d'indemnisation par l'employeur permettant lors d'un arrêt de travail de percevoir, sous conditions, une indemnité totale à hauteur de 90 % puis 66,66 % du salaire est une obligation légale⁶ et non une garantie complémentaire de prévoyance, même si une disposition de l'accord collectif instituant le régime de prévoyance a le même objet que la loi.

Seules peuvent être considérées comme cotisations patronales de prévoyance celles qui financent volontairement un maintien de salaire qui va au-delà des obligations imposées par la loi et l'accord collectif.

10

La part du 1,5 %, supérieure ou égale à 0,76 qui est consacrée au décès est encadrée par certains principes⁷

Les avantages en cas de décès doivent être accessibles à tout bénéficiaire quel que soit son âge, même si le montant peut varier en fonction de l'âge atteint. Ces avantages sont maintenus en cas de maladie ou d'invalidité jusqu'à liquidation de la retraite.

Il est néanmoins possible d'exclure du bénéfice de ces avantages les décès résultant d'un fait de guerre ou d'un suicide volontaire et conscient survenant dans la première année de l'admission au régime.

6 Article L1226-1 du code du travail, et trouvant son origine dans la loi de 1978 dite de mensualisation.

7 Accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres.

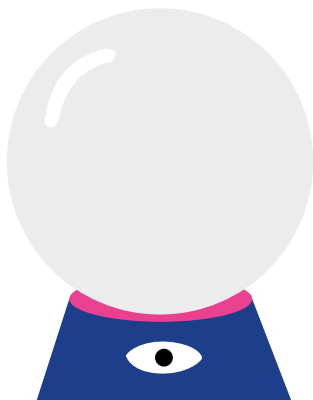
LA CFE-CGC PROPOSE DE PRIVILÉGIER LA MISE EN PLACE D'UN SOCLE DE GARANTIES

L'objectif : assortir cette cotisation minimale obligatoire de prestations minimales définies

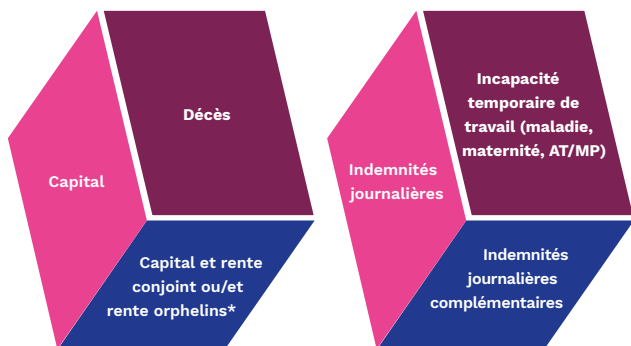
Le 1,5 % prévoyance est un acquis social de longue date des cadres et assimilés en ce qu'il est garant de la participation de l'employeur à un niveau minimal. Mais, paradoxalement, il ne contraint pas à un niveau particulier de garanties pour ses bénéficiaires. L'employeur reste donc libre du choix des garanties couvertes (au-delà de la part consacrée au décès).

C'est pourquoi la CFE-CGC a conduit une réflexion sur la détermination d'un « socle de garanties prévoyance lourde » financé par cette cotisation employeur de 1,5 % de la tranche 1 du salaire.

Il s'agit d'assortir la cotisation minimale obligatoire de prestations minimales définies.



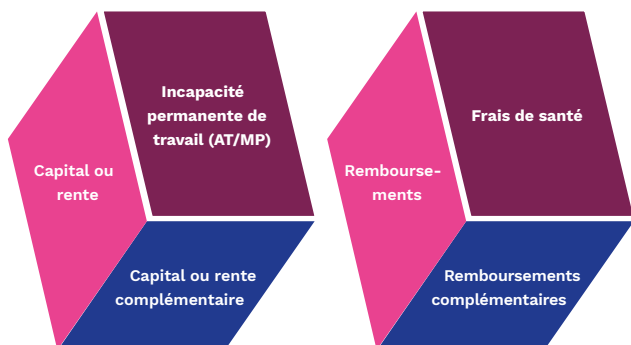
LES RISQUES CONTRE LESQUELS SE



SOCLE DE GARANTIES

(Les risques à privilégier dans

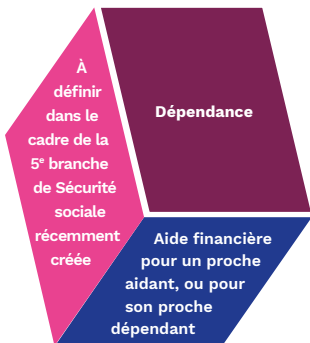
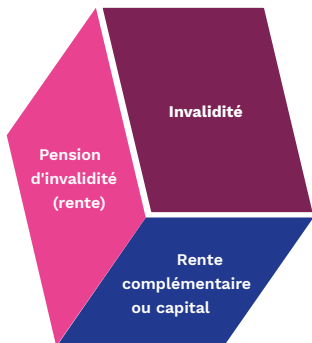
12



- Risques couverts
- Prestations offertes par le régime de base Sécurité sociale
- Prestations à négocier dans les régimes complémentaires de branche ou d'entreprise

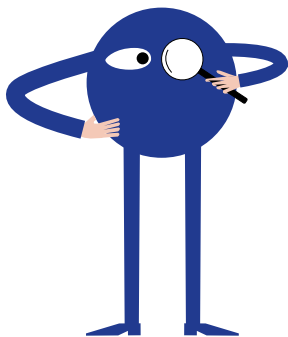
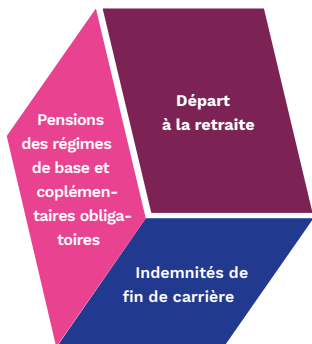
*Cotisation consacrée de 0,76 % minimum dans le cadre du 1,5 %.

PRÉMUNIR GRÂCE À LA PRÉVOYANCE



MINIMALES CFE-CGC

(affectation du 1,5 % prévoyance)



Attention !

Le mieux est l'ennemi du bien !

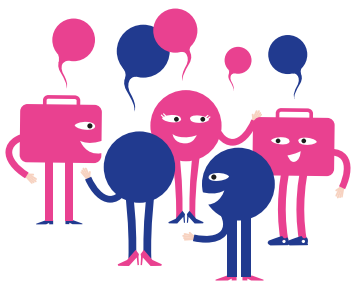
Notre socle de garanties vise à couvrir à hauteur satisfaisante plusieurs risques, il est donc peu réaliste d'envisager chaque prestation comme la meilleure possible dans son domaine, car la cotisation nécessaire pour financer l'ensemble du socle de garanties serait trop conséquente pour être consentie par les employeurs.

Le coût supplémentaire (au-delà de ce que la cotisation de 1,5 % permet de financer) serait partagé avec les salariés, qui eux-mêmes ne sont pas forcément enclins à cotiser davantage pour une meilleure couverture prévoyance.

La CFE-CGC a fondé sa stratégie sur les besoins objectifs de protection pour le personnel d'encadrement et assimilé tels qu'ils ont été identifiés dans le cadre d'un audit effectué par un cabinet d'actuariat.

Compte tenu de la réalité de ces besoins, le socle de garanties proposé a vocation à couvrir :

- le risque décès ;
- le risque arrêt de travail, au-delà des règles de la mensualisation (maintien de salaire par l'employeur) et de prise en charge par la Sécurité sociale ;
- le risque dépendance (être un aidant salarié).



Nous espérons ainsi guider les négociateurs des régimes de prévoyance de branche ou d'entreprise vers une utilisation de cette cotisation minimale obligatoire de l'employeur répondant au mieux aux besoins de nos populations.

Comme le dispositif 1,5 % prévoyance lui-même, ce socle de garanties est pensé pour les cadres et assimilés cadres mais peut bénéficier à tous dès sa mise en place ou à l'avenir, selon la volonté des parties prenantes à la négociation.

Les prestations à privilégier pour le risque décès

- **Un capital (somme versée en une fois) pour l'ayant droit égal à deux ans de salaire.**

Attention !

Ne pas confondre ce capital avec la pénalité qui s'applique en cas de non-respect par l'employeur de la cotisation 1,5 % :

La pénalité s'élève à 3 PASS et non trois ans de salaire. Si votre salaire dépasse la tranche 1 alors un an de salaire est plus avantageux que 1 PASS. Surtout, si vos ayants droit peuvent prétendre à la pénalité, c'est que votre employeur ne finance pas vos avantages de prévoyance à hauteur de 1,5 % et il est donc peu probable que vous bénéficiiez de garanties plus protectrices par ailleurs.

Enfin, notre proposition de socle de garanties ne remet pas en cause la pénalité qui reste exigible par les ayants droit si la cotisation versée par l'employeur pour le cadre ou assimilé cadre décédé était inférieure à 1,5 % de son salaire dans la limite de la tranche 1.

- **Une rente éducation (versements réguliers) à hauteur de 8 % du salaire jusqu'à 12 ans, puis 10 % jusqu'à 18 ans, puis 12 % jusqu'à 27 ans.**

La prestation pourrait être calculée au plus avantageux pour les ayants droit du salarié concerné, en proportion du salaire ou en proportion du plafond mensuel de la Sécurité sociale pour s'assurer d'un montant minimum au cas où le bénéficiaire serait rémunéré en deçà du plafond.

La rente peut être maintenue tant que le ou les enfants sont à charge (versement sans limite d'âge pour des enfants handicapés) ou poursuivent des études.

- **Une rente temporaire pour les conjoints : 15 % du salaire pendant 10 ans.**

La prestation pourrait concerner uniquement le veuf ou la veuve d'un couple marié ou bien être étendue au concubin ou pacsé. En effet, ceux-ci ne perçoivent pas les pensions de réversion versées par les régimes de retraite obligatoires.

Pourquoi nos adhérents en ont-ils particulièrement besoin ?

Le capital décès versé par la Sécurité sociale correspond à un montant forfaitaire de 3 476 euros pour 2021. Si ce décès n'est pas consécutif à un accident du travail ou à une maladie professionnelle c'est donc la seule aide financière que percevra l'ayant droit au moment où il fera face à une probable baisse de son niveau de vie. Pourtant, on constate une grande disparité des garanties selon les secteurs et leur historique, qui s'explique notamment par une perception très variable du risque par les salariés.

Le décès en activité étant un risque peu fréquent, il coûte peu cher à assurer, et ceci est d'autant plus vrai pour les cadres. Ainsi pour une faible cotisation consacrée au risque décès, la protection offerte aux ayants droit est significative si le risque se réalise.

Les prestations à privilégier pour le risque arrêt de travail

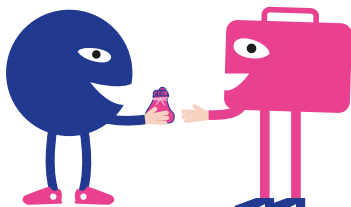
- **Un revenu de remplacement en cas d'arrêt de travail « long » à hauteur de 100 % du salaire net.**

Ce revenu de remplacement pourrait intervenir en relais du maintien de salaire obligatoire (à 90 % puis 66,66 % du brut) dont la durée dépend de l'ancienneté ou par exemple au-delà de 6 mois, qui correspond à la durée maximale pour une ancienneté maximale (au moins égale à 31 ans). Ainsi, ce revenu complémentaire serait versé lorsque le salarié en arrêt ne perçoit plus que les indemnités journalières de la Sécurité sociale (IJSS), de façon à porter l'indemnisation totale à 100 % du salaire net.

- **Un revenu de remplacement à hauteur de 100 % du salaire net en cas d'invalidité 2^e et 3^e catégorie, et à hauteur de 60 % du salaire brut en cas d'invalidité 1^{ère} catégorie.**

La pension versée par la Sécurité sociale est plus avantageuse pour les invalides classés en 2^e et 3^e catégorie que pour ceux classés en 1^{ère} catégorie, considérant notamment leur capacité à exercer une activité rémunérée. Toutefois l'invalidité implique que ces salariés subissent des séquelles d'un accident ou d'une maladie de type non professionnel qui réduisent d'au moins 2/3 leur capacité de travail ou de revenus.

Ce revenu de remplacement interviendrait à partir du passage en invalidité pour compléter la rente versée par la Sécurité sociale de façon à garantir au salarié une indemnisation totale équivalente à 60 % du salaire brut en cas d'invalidité 1^{ère} catégorie, et à 100 % du salaire net en cas d'invalidité 2^e ou 3^e catégorie.



Pourquoi nos adhérents en ont-ils particulièrement besoin ?

Il est courant que les protections complémentaires se concentrent sur les arrêts courts, pourtant l'impact financier s'aggrave considérablement si l'arrêt s'installe dans la durée. Lorsqu'un arrêt de travail se prolonge au-delà du maintien de salaire obligatoire par l'employeur (seulement 60 jours si vous avez moins de six ans d'ancienneté dans l'entreprise), il ne reste pour indemnisation que les IJSS. Or celles-ci sont calculées en fonction d'un salaire plafonné à 1,8 fois le montant du SMIC (hors arrêts liés à un accident du travail ou une maladie professionnelle pour lesquels le plafond est plus élevé).

De même, la pension d'invalidité se calcule comme un pourcentage d'un salaire moyen mais dans la limite du plafond de la Sécurité sociale : 30 % de ce salaire moyen en cas d'invalidité 1^{ère} catégorie, 50 % en cas d'invalidité 2^e ou 3^e catégorie.

Il en découle donc une chute de niveau de vie d'autant plus grande que le salaire en activité était élevé.



Les prestations à privilégier pour le risque dépendance

- **Un capital versé au proche dépendant.**

Le proche dépendant pouvant bénéficier du capital pourrait être un parent ou le conjoint du salarié aidant. Envisagé au montant de 1 000 euros, ce capital servirait notamment à soulager l'aidant d'une tâche qui pourrait être déléguée, ou bien à financer un équipement conférant une certaine autonomie au proche dépendant.

- **Une allocation pour le salarié aidant visant à compenser en partie des congés non rémunérés.**

La prestation serait définie en fonction d'une allocation annuelle totale et du nombre de jours pendant lesquels le salarié peut s'absenter dans ce cadre. L'allocation journalière ainsi définie serait versée au salarié prenant un jour de congé non rémunéré pour venir en aide à un proche dépendant.

Pourquoi nos adhérents en ont-ils particulièrement besoin ?

La protection du risque dépendance n'est pas encore développée de façon à garantir des prestations de base au niveau de la collectivité, pourtant ce risque est croissant, et évolue notamment avec l'espérance de vie.

Les salariés aidants doivent concilier cette charge personnelle avec leur activité professionnelle bien qu'il ne soit jamais facile de s'absenter, notamment s'ils occupent des postes à responsabilité, et que les congés non rémunérés impliquent un manque à gagner conséquent.

Le financement de ce socle de garanties

Ce socle, en tout ou partie, est conçu comme offrant des garanties minimales que nous vous incitons à négocier dans vos branches et vos entreprises pour les personnels d'encadrement. Bien sûr, la cotisation employeur 1,5 % prévoyance serait affectée à leur financement, et il convient que la moitié (au moins 0,76) soit consacrée à des avantages en cas de décès.

Cependant, la question du financement n'est pas si simple. Le coût d'assurer ces risques varie fortement en fonction de la démographie de la branche (la structure d'âge, la proportion homme/femme, le taux de décès...) qui impacte la probabilité de réalisation du risque chez les salariés à couvrir.

Il revient à l'organisme assureur de chiffrer ce coût et en déduire la cotisation demandée pour financer ces prestations ; la marge de l'organisme assureur est donc également une variable à prendre en compte.

20

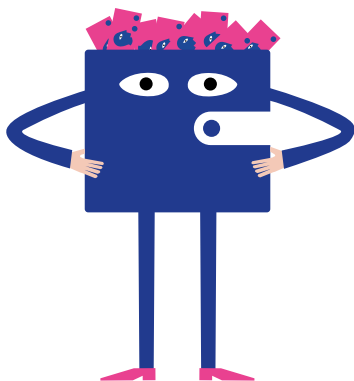
Nos études démontrent que les risques considérés sont moins fréquents pour les cadres que pour les non-cadres, d'où l'intérêt de raisonner sur une couverture qui leur serait dédiée. Ainsi pour un même niveau de garantie, le coût d'assurer les cadres est moindre car leur taux de décès et d'arrêt de travail sont inférieurs à ceux des non-cadres. De surcroît, la cotisation de 1,5 % de la tranche 1 du salaire par l'employeur est obligatoire pour les cadres et assimilés, et contribue ainsi de fait au financement de ces garanties.

Lorsque le coût de la couverture dépasse l'apport de l'employeur exigé par le 1,5 % prévoyance, car les garanties sont nombreuses et de bon niveau, et/ou que la démographie de la branche est plutôt défavorable, nous proposons que le financement soit partagé entre salarié et employeur :

- 1,50 % du salaire de la tranche 1 des bénéficiaires à la charge de l'employeur (cette cotisation reste requise indépendamment du coût des garanties estimé par l'organisme assureur) ;
- une éventuelle cotisation supérieure sur la tranche 1 répartie 50 % / 50 % entre salarié et employeur ;
- la cotisation sur la tranche 2 (part du salaire au-delà de la tranche 1) également cofinancée 50 % / 50 %.

C'est pour obtenir de meilleures garanties, et que les employeurs consentent à les financer au-delà de leur obligation, que nous proposons un financement partagé pour les coûts supplémentaires induits par ce socle de garanties.

En particulier, une cotisation sur la tranche 2 semble nécessaire pour que les prestations puissent être accordées sur la base d'un salaire total, non limité au plafond de la Sécurité sociale, ce qui est fondamental pour nos populations.



Mes notes



A series of horizontal dotted lines for writing notes, filling most of the page.

Mes notes



A series of horizontal dotted lines for writing notes, filling the majority of the page.

Militants, adhérents, ensemble soyons solidaires

partenariat@macif.fr



Essentiel pour moi

MACIF - MUTUELLE ASSURANCE DES COMMERÇANTS ET INDUSTRIELS DE FRANCE ET DES CADRES ET SALARIÉS DE L'INDUSTRIE ET DU COMMERCE. Société d'assurance mutuelle à cotisations variables. Entreprise régie par le code des assurances. Siège social : 1 rue Jacques Vandier 79000 Niort.



**Pour toute information complémentaire, contactez
le service économie et protection sociale
eps@cfecgc.fr**

Contact

Mireille Dispot

Secrétaire nationale Égalité
des chances et Santé au travail
mireille.dispot@cfecgc.fr
Tél. : 01 55 30 12 06

ÉDITEUR
CFE-CGC
59 rue du Rocher - 75008 Paris

RÉDACTION
Service Protection sociale de la CFE-CGC : Leslie Robillard

CONCEPTION
Service communication de la CFE-CGC : Adrien Vinet
Relecture : Service communication de la CFE-CGC

IMPRIMEUR
ITF Imprimeurs
Z.A. Le Sablon - 72230 Mulsanne
Labellisé Imprim'vert. Certifié PEFC et FSC

Dépôt légal : mai 2021
ISBN : 978-2-38340-001-1

WWW.CFECGC.ORG





LES CONSEILS POUR NÉGOCIER LA PRÉVOYANCE DANS VOTRE ENTREPRISE



**GUIDE DU NÉGOCIATEUR
D'ENTREPRISE POUR
LA COMPLÉMENTAIRE
SANTÉ ET
LA PRÉVOYANCE LOURDE**

2020

Uniquement pour les
adhérent(e)s, disponible
en ligne sur l'intranet
confédéral :

<http://intranet.cfecgc.org>

Ce guide souligne l'importance des contrats de prévoyance complémentaires pour assurer, en dehors de toute autre couverture d'ordre public, un complément de revenu pour le salarié en invalidité ou en incapacité de travail ainsi que pour ses ayants droit en cas de décès. Il met également en exergue les avantages de ce type de régime collectif tant du point de vue du salarié que de l'employeur.

Négocier sa prévoyance, c'est important !



Voir sa vie basculer
Être mieux accompagné(e)
Aller de l'avant

**Vivre
après**

Pour mieux faire face aux ruptures de vie,
nous mettons en place le dispositif Vivre après.

Parlons-en !

vivreapres.fr

Le site accessible à tous pour s'informer sur le deuil, les maladies graves,
les séparations ou les périodes de rupture professionnelle.

OCIRP
protéger. agir. soutenir

En partenariat avec

 **GROUPE
IMA**



Maison de la CFE-CGC
59 rue du Rocher
75008 Paris
Tél.: 01 55 30 12 12

WWW.CFECGC.ORG

