

# 1119 La protection sociale complémentaire de branche

David GIOVANNUZZI,

direction des accords de branches [d'AG2R LA MONDIALE](#)

Gilles DUMERVAL,

direction des accords de branches [d'AG2R LA MONDIALE](#)



*« Nous ne sommes pas coupables de nos désirs  
mais devons être responsables de nos actes »*

**Tout au long de son histoire, la protection sociale complémentaire a été le fruit d'adaptations pour rester en adéquation avec les évolutions socio-économiques. Malgré les contraintes du monde économique, il est primordial de veiller au maintien d'une protection sociale complémentaire équilibrée et vertueuse, à laquelle chaque partie prenante doit contribuer.**

**1** - Pourquoi diable un titre à caractère psychanalytique pour traiter d'un sujet relatif aux branches professionnelles et particulièrement de la protection sociale complémentaire (PSC) ?

Tout simplement parce que les turbulences existentielles de la PSC de branche de la dernière décennie nécessitent un instant de pause pour comprendre ce qui intrinsèquement la constitue, les motivations de ses refoulements, actes manqués et autres dénis.

Les réformes récentes du droit du travail ont vocation à simplifier le monde de l'entreprise et à redynamiser le marché de l'emploi. Cependant, entre le rêve et la réalité quotidienne des entreprises et salariés, c'est souvent deux voire plusieurs mondes !

**2** - Selon la formule consacrée, « l'enfer est pavé de bonnes intentions » et le paradis sur terre n'existe pas. Alors il est certainement temps d'entreprendre une catharsis afin de permettre à chacun de séparer le bon grain de l'ivraie dans ces tergiversations, de poser son jugement et de recentrer son action future en toute connaissance de cause.

## 1. L'enfer est pavé de bonnes intentions...

**3** - La loi du 8 août 2016 et les ordonnances du 22 septembre 2017 ont comme objectif principal d'assouplir les règles applicables en matière de droit du travail afin d'être plus proche des réalités économiques et ainsi relancer la politique de l'emploi en France.

Pour gagner en réactivité et efficacité opérationnelle des entreprises, un des axes forts est de rapprocher le plus possible le dialogue social du « terrain ». Cette volonté de souplesse et d'adaptation pragmatique est tout à fait louable, pertinente et justifiée.

Cependant, dans le monde des affaires comme en psychanalyse, il existe un principe de réalité : cette nécessaire adéquation aux

contraintes économiques de l'entreprise ne peut se décliner identiquement dans tous les domaines. La PSC en est clairement l'illustration.

**4** - L'article L. 2253-3 du Code du travail pose le principe de la primauté de la convention d'entreprise dans toute une série de domaines dont les garanties collectives de PSC ne relevant pas de l'article L. 912-1 du Code de la sécurité sociale, et qu'en l'absence d'un accord d'entreprise sur ce sujet, les dispositions prévues par la convention collective de branche s'appliquent.

**5** - Parallèlement l'article L. 2253-1 du Code du travail énonce que dans 13 matières les stipulations de la convention de branche prévalent sur la convention d'entreprise. Dans ce panel de matières, sont mentionnées les garanties collectives de PSC prévues à l'article L. 912-1 du Code de la sécurité sociale, c'est-à-dire celles présentant un degré élevé de solidarité avec des prestations à caractère non directement contributif, une politique de prévention ou d'action sociale.

Une première lecture rapide pourrait nous laisser à penser qu'un juste équilibre a ainsi été organisé entre le nécessaire pragmatisme attaché à la situation des entreprises et la préservation d'une protection sociale à caractère « universel » au travers du respect d'un degré élevé de solidarité.

Mais, comme souvent, le diable est dans les détails et le dernier alinéa de l'article L. 2253-1 du Code du travail fait rentrer le ver dans la pomme de la tentation. En effet, la primauté des stipulations de la convention de branche relatives aux garanties collectives de PSC prévues à l'article L. 912-1 du Code de la sécurité sociale disparaît dès lors que la convention d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes. Cette équivalence des garanties s'apprécie par ensemble de garanties se rapportant à la même matière.

**6** - Une équivalence mais par rapport à quoi ? Objectivons et objectons par l'exemple pour éviter le pire. Une entreprise souhaite dé-

roger aux dispositions du régime conventionnel de branche en application du dernier alinéa de l'article L. 2253-1 du Code du travail. Sa démographie salariale est de type familial l'incitant à privilégier des garanties majoritairement axées sur une excellente couverture décès (capital substantiel auquel s'ajoutent une rente de conjoint et des rentes éducation) compensée en termes de coûts par un moindre dispositif en cas d'arrêt de travail (par exemple avec la mise en place d'une franchise importante ou une absence totale ou partielle de couverture invalidité).

Si, nous rapportant à la notion de « même matière » précitée, nous entendons la prévoyance, l'entreprise pourrait très bien envisager qu'il y ait compensation entre la garantie « décès » substantielle et la garantie « arrêt de travail » faible et, pour autant, cette entreprise mettrait en place un dispositif de protection sociale profondément inéquitable.

En effet, dans un tel cas de figure, un jeune salarié célibataire subirait potentiellement une « double peine ». Statistiquement son risque de décès est faible alors que la garantie « arrêt de travail » pourrait avoir une pleine effectivité pour lui (en cas d'accident de la circulation avec séquelles d'invalidité ou en cas d'arrêt de travail sans être éligible au maintien de salaire par exemple). Tout en cotisant identiquement que ses collègues parents de famille nombreuse, en cas d'arrêt de travail ou d'invalidité, il ne pourra disposer du régime de prévoyance au regard de ses besoins et en cas de décès, ses bénéficiaires ne pourront pas profiter pleinement de la garantie « décès » puisque non éligibles aux rentes de conjoint et d'éducation.

Bien entendu, l'iniquité, aspirant à s'habiller de vertus et à trouver juste ce qui ne l'est pas, autorisera la réversibilité du raisonnement au détriment d'un salarié d'âge mûr avec famille nombreuse dans une entreprise à la démographie salariale jeune.

Aussi, nous devons être vigilants avant de changer d'entreprise et demander nombre d'informations notamment sur les dispositifs de protection sociale pour éviter le pire.

7 - Alors que la volonté première du législateur était de simplifier le système par divers assouplissements, le risque est de rendre la vie des entrepreneurs et de leurs salariés infernale et source de conflits ou d'incompréhensions.

L'enfer est donc malheureusement bien pavé de bonnes intentions...

## 2. Et le paradis sur terre n'existe pas

8 - L'exemple précédent montre parfaitement qu'une telle interprétation n'est pas envisageable et que la notion d'équivalence doit être envisagée avantage par avantage (par exemple au sein de la garantie décès un moindre capital et une augmentation de la rente éducation) ou via des systèmes à options au coût actuariellement neutre (c'est-à-dire des garanties qui techniquement représentent le même coût mais où le choix du type de prestations est effectué par le bénéficiaire au regard de sa situation du moment).

Les partisans d'un « détricotage » des régimes conventionnels de branche pourront toujours porter un regard amusé et considérer, en citant Marcel Proust, que « les vrais paradis sont les paradis qu'on a perdus », mais telle n'est pas la réalité. Le paradis sur terre n'existe pas mais participer modestement à sa construction est peut-être aussi intéressant que le paradis lui-même.

9 - La réalité c'est l'impérieuse nécessité de sortir des concepts pour prendre la juste dimension des différentes orientations envisageables et de leurs conséquences positives ou non pour l'ensemble du tissu socio-économique.

Dans un monde de plus en plus technocratique, avec son inflation de réglementations successives, les sujets s'entrechoquent, les obligations se chevauchent ou s'annihilent, sans définir simplement un fil d'Ariane, un sous-jacent qui évite l'égarément.

Nous édictons des règles strictes relatives à l'égalité de traitement dans nombre de domaines dont notamment la PSC et nous ouvrons la possibilité de déroger à des dispositifs de prévoyance conventionnels ayant pour conséquence que des salariés d'un même secteur pourraient être traités différemment dans une situation identique.

Nous crions « au loup » en termes de distorsion de concurrence et dans le même temps, nous ouvrons la possibilité de faire des régimes de PSC des variables d'ajustement entre entreprises du même secteur d'activité.

Nous demandons la réduction du nombre de branches professionnelles pour qu'elles soient plus fortes et parallèlement nous brouillons les règles de fonctionnement des dispositifs de prévoyance conventionnels fragilisant ainsi la place de ceux qui les ont négociés.

10 - Le respect strict des régimes de prévoyance de branche n'est pas antinomique avec la possibilité pour les entreprises qui le souhaitent de faire de leur régime interne un élément de valorisation et de politique salariale. Ces entreprises pourront, pour récompenser leurs collaborateurs ou attirer des talents, négocier des avantages supplémentaires, être novatrices en termes de politique de prévention ou de services, en complément de la couverture d'assurance et de la politique de prévention définies par les partenaires sociaux de la branche.

11 - D'ailleurs à l'occasion des débats sur le projet de loi de financement de la sécurité sociale pour 2019, les sénateurs avaient bien compris les risques de dérives possibles en votant un amendement permettant aux Urssaf de contrôler la conformité des régimes d'entreprises aux obligations découlant des régimes de prévoyance de la convention collective de rattachement.

La non-prise en compte de cet amendement s'est fondée sur le fait que les Urssaf n'apparaissaient pas, pour le gouvernement, le corps de contrôle adapté, et qu'une telle disposition n'avait donc pas sa place dans une loi de financement de la sécurité sociale.

Ainsi, le principe de contrôle de conformité, en tant que tel, n'était pas remis en cause.

12 - De surcroît, respecter les régimes de prévoyance définis par les partenaires sociaux de la branche c'est respecter ces derniers dans leur rôle historique et dans leurs nouvelles missions. N'oublions pas que les dispositifs qu'ils définissent paritairement découlent des élections professionnelles au cours desquelles chacun a pu s'exprimer et, le cas échéant, d'un processus réglementaire d'extension ou d'élargissement qui s'impose à tous.

La réduction du nombre de branches pour renforcer leurs rôles, la refonte de la formation professionnelle avec modification des modalités de gouvernance et de définition de contenus, les réflexions à mener pour valoriser le secteur (attractivité des métiers), les missions d'action préventive à mettre en œuvre en lien avec les particularités du domaine d'activité, sont également autant de réformes ou de motifs légitimant de prendre en considération ce que les partenaires sociaux décident d'un commun accord.

Qui, mieux que ces représentants, peut veiller à la « régulation » du secteur d'activité au travers d'un socle commun à toutes les entreprises et aux salariés, par le retour d'expériences dont ils disposent ?

Qui, mieux qu'eux, peut définir les axes de politique de prévention ou d'action sociale prioritaires au regard des besoins de la profession ?

Qui, mieux qu'eux, dispose d'un effet de levier pour entreprendre des campagnes d'envergure nationale, grâce à une coordination possible avec d'autres organismes ?

Le débat sur la notion d'équivalence des garanties de PSC se réglera par le bon sens des différents acteurs, la voie réglementaire ou, le cas échéant, la voie judiciaire, devoir de conseil oblige.

13 - Mais au préalable, l'article L. 912-1 du Code de la sécurité sociale énonçant que « les accords professionnels ou interprofessionnels mentionnés à l'article L. 911-1 peuvent (...) prévoir l'institution de garanties collectives présentant un degré élevé de solidarité et comprenant

à ce titre des prestations à caractère non directement contributif, pouvant notamment prendre la forme d'une prise en charge partielle ou totale de la cotisation pour certains salariés ou anciens salariés, d'une politique de prévention ou de prestations d'action sociale », les partenaires sociaux des branches ont un rôle incontournable à tenir.

Compte tenu de l'interaction de ces dispositions avec les termes de l'article L. 2253-1 et suivants du Code du travail, il relève de leur responsabilité première, afin de conserver la primauté de l'accord de branche sur l'accord d'entreprise, de prévoir systématiquement un degré élevé de solidarité dans les régimes de prévoyance de branche.

La solidarité, voici sans doute le fil d'Ariane, le sous-jacent qui évite l'égarément et surtout donne du sens à notre action.

« Le paradis n'est point un lieu, c'est un état d'âme... »<sup>1</sup>

**MOTS-CLÉS :** Conventions et accords collectifs - Prévoyance - Négociation collective - Notion de garanties équivalentes

**TEXTES :** CSS, art. L. 912-1. – C. trav., art. L. 2253-1

**JURISCLASSEUR :** Protection sociale Traité, Fasc. 820 et 825, par Jean de Calbiac et Frank Wismer

---

1. H.-F. Amiel, philosophe suisse, *Journal Intime*, 31 janvier 1850.