

## La protection sociale complémentaire

# Mode d'emploi

● La protection sociale complémentaire a longtemps été considérée comme étrangère à la rémunération tant par les entreprises que par les salariés eux-mêmes. Cet avantage a pour objet de couvrir, en complément du régime de base de la sécurité sociale, des risques portant atteinte à la personne du salarié dans sa vie professionnelle et privée.



Comme les enjeux qu'elles poursuivent, les politiques de rémunération tendent aujourd'hui à se diversifier en s'appuyant sur une large palette de dispositifs : avantages en nature, régimes de retraite et de prévoyance complémentaire, plans de stock option et d'actionariat salarié... Parmi ces éléments périphériques, la protection sociale complémentaire a longtemps été considérée comme étrangère à la rémunération tant par les entreprises que par les salariés eux-mêmes. L'une des raisons tient à la nature même de cet avantage qui a pour objet de couvrir, en complément du régime de base de la sécurité sociale, des risques portant atteinte à la personne du salarié tant dans le cadre de sa vie professionnelle que de sa vie privée. Ces risques peuvent se diviser en deux grandes familles. La première concerne la prévoyance : cette notion vise les risques d'incapacité de travail, d'invalidité, de décès du salarié, mais également les régimes de frais de santé (gé-

néralement désignés par le terme impropre de «mutuelles», ces dernières n'étant que l'un des organismes assureurs de ces garanties), la deuxième est relative à la retraite : complémentaire (CIMR), deuxième étage de la retraite se superposant au régime de base. La protection sociale complémentaire est donc une forme de rémunération différée car liée à la réalisation d'un événement aléatoire et indirect car généralement versée par un organisme assureur. Elle est ainsi «imperceptible» pendant l'exécution du travail, ceci d'autant plus qu'elle se «cache» souvent dans un contrat d'assurance. La protection sociale complémentaire

constitue ainsi un complément de rétribution dont les caractéristiques sont souvent définies dans un contrat conclu avec un tiers à la relation de travail. C'est peut-être là l'une des marques les plus significatives de son originalité et la raison pour laquelle elle a été souvent considérée comme un avantage relevant plus du domaine des assurances que du droit du travail. La tendance semble s'inverser depuis quelques années. Les avantages de protection sociale complémentaire peuvent-ils être considérés comme la contrepartie de la prestation de travail, alors qu'ils sont généralement versés à un moment où le salarié ne fournit plus cette prestation ? À l'exception des systèmes de remboursement de frais de santé, les régimes de protection sociale complémentaire ont pour objet de procurer des revenus au salarié contraint de cesser son activité en raison de son âge (pour les retraites) ou de la réalisation d'un risque portant atteinte à sa personne (incapacité de travail, invalidité, décès, inaptitude professionnelle). La protection sociale complémentaire a ainsi pour vocation d'être payée lorsque le salarié ne travaille plus. Ce décalage entre la naissance

du droit et son paiement n'est toutefois pas susceptible d'exclure la qualification de rémunération. Il ne s'agit en effet, selon nous, que d'une «dissociation temporelle entre la constitution du droit et sa jouissance». Il n'en reste pas moins que le droit du salarié se constitue bien au moment où il effectue son travail. Seul son paiement est différé. La prestation est versée en contrepartie du travail passé, même si elle l'est à un moment où le salarié ne travaille plus ou ne fait même plus partie de l'entreprise, comme c'est le cas des pensions de retraite. Nonobstant leurs particularités, les avantages de protection sociale constituent donc une forme de rémunération soumise aux règles du droit du travail. Il faut avoir la même démarche que pour n'importe quel autre avantage, en identifiant leur source juridique afin de déterminer les règles correspondantes.

PAR MOHAMED OULKHOUIR



**La protection sociale complémentaire est une forme de rémunération différée.**

### CONSEIL

**La protection sociale complémentaire est de plus en plus présentée comme un complément de rétribution s'intégrant dans la rémunération globale. Les entreprises multiplient les efforts de communication pour qu'elle soit reconnue comme telle par les salariés. Les difficultés de la Caisse nationale de sécurité sociale ont peu à peu fait prendre conscience des avantages que peut procurer un régime de protection sociale complémentaire et ont contribué à les valoriser aux yeux des salariés. C'est donc un formidable outil de fidélisation du personnel.**

### Lexique

**Régime à cotisations définies :** l'avantage de rémunération est en principe la cotisation versée par l'entreprise. L'engagement de l'entreprise porte en effet sur un montant «défini» de cotisations. Elle n'est en revanche pas garante des prestations versées par l'assureur, dont le montant dépendra des cotisations capitalisées et des paramètres techniques retenus pour la liquidation de la rente. Elle ne saurait en conséquence être responsable d'un rendement jugé insuffisant.

**Régime à prestations définies :** l'avantage de rémunération est en principe la prestation versée par l'entreprise. L'engagement de l'entreprise porte en effet sur un montant «défini» de prestations. L'entreprise est responsable de l'exécution de cet engagement, même si elle a cotisé à un contrat d'assurance de groupe permettant de les financer. En cas de défaillance de l'assureur, elle devra payer la prestation promise.