

**Morgane Perchoc,**  
Responsable juridique du  
département Assurances de  
personnes chez Delta assurances



# Prévoyance : enjeux stratégiques en pleine mutation pour les entreprises

Morgane Perchoc, Responsable juridique du département Assurances de personnes chez Delta assurances, analyse les transformations actuelles du paysage réglementaire et les défis majeurs auxquels les entreprises sont d'ores et déjà confrontées en matière de prévoyance collective.

## Pouvez-vous nous rappeler ce que recouvre la prévoyance collective et quelles sont les obligations des entreprises en la matière ?

La prévoyance collective vise à protéger les salariés, et leur famille, face aux aléas de la vie : incapacité de travail, invalidité, ou décès. Elle leur garantit une sécurité financière en complément des prestations versées par la Sécurité sociale. Si aucune obligation légale ne s'applique à l'ensemble des salariés, les employeurs doivent toutefois mettre en place un minimum de garanties décès pour les cadres, conformément à l'Accord National Interprofessionnel (ANI) de 2017. Ce dernier prévoit une cotisation employeur à hauteur de 1,5% du salaire brut (tranche 1). Par ailleurs, de nombreuses conventions collectives de branche imposent des couvertures minimales. Toutefois, des disparités persistent selon les catégories de salariés. A ce titre, un projet de loi visant à générali-

ser la prévoyance a été déposé en mai 2024, sans aboutir à ce jour. La réflexion a toutefois été relancée fin 2024 lors d'un colloque organisé par la Direction de la Sécurité sociale (DSS). Parmi les pistes évoquées figurent la création d'un socle commun de garanties et une évolution de la répartition des cotisations pour les cadres.

## Quels sont les principaux défis auxquels les entreprises sont confrontées en matière de prévoyance, dans un contexte d'évolutions réglementaires et sociales ?

Le principal défi aujourd'hui réside dans la gestion d'un absentéisme en forte hausse, tant en fréquence qu'en durée. Selon plusieurs études, l'absentéisme des salariés du secteur privé a augmenté de plus de 40% en cinq ans. Cette tendance s'explique par plusieurs facteurs : le vieillissement de la population active, l'essor des risques psychosociaux, et l'allongement

significatif de la durée des arrêts. Les arrêts de longue durée sont particulièrement concernés, or ils représentent une part importante de la charge. Selon une étude de la DREES parue en fin d'année dernière, les arrêts longs de plus de six mois représentent seulement 7% des arrêts, mais 45% de la dépense de l'Assurance Maladie. Les troubles psychologiques sont désormais la première cause de ces arrêts longue durée, et concernent de plus en plus de salariés jeunes. Ces évolutions pèsent sur l'organisation du travail, la productivité et le climat social des entreprises. Elles se traduisent aussi par une hausse des charges pour les employeurs, d'autant plus marquée avec les réformes récentes, comme celle des indemnités journalières.

## Comment la réforme des indemnités journalières impacte-t-elle les entreprises ?

Effective depuis le 1<sup>er</sup> avril 2025, la réforme vise à contenir les

dépenses de la Sécurité sociale face à la hausse des arrêts maladie et aux revalorisations successives du Smic depuis 2021. Jusqu'à présent, les indemnités journalières étaient calculées à hauteur de 50% du salaire journalier de référence, dans la limite de 1,8 Smic. Ce plafond vient d'être revu à la baisse, passant de 1,8 à 1,4 fois le Smic. Conséquence directe : une indemnité journalière réduite de 12 euros par jour pour les salariés en arrêt gagnant plus de 2 500 € brut par mois.

Cette réduction génère mécaniquement un transfert de charge vers les entreprises et les régimes de prévoyance complémentaire. Ces derniers, qui interviennent sous déduction de la Sécurité sociale, doivent compenser une part plus importante de la perte de revenu des salariés en arrêt. Dans certains cas, les salariés pourront également faire face à une diminution de ressources en cas d'arrêt maladie.

Ces changements auront un impact plus ou moins important selon les caractéristiques de l'absentéisme de l'entreprise, les salaires des personnes en arrêt, et le niveau des garanties de prévoyance.

## Quels conseils donneriez-vous aux entreprises pour anticiper ces évolutions ?

Il n'est pas toujours facile d'anticiper : le décret de la réforme est paru en février pour une application au 1<sup>er</sup> avril. En premier lieu, une analyse de l'impact de la réforme est nécessaire, afin d'étudier des solutions adaptées et d'autres leviers

qu'une augmentation des taux de cotisation de prévoyance. L'audit des couvertures complémentaires permet de vérifier leur adéquation avec les besoins réels des salariés et de faire évoluer le niveau des garanties, de la franchise ou d'identifier d'autres pistes d'optimisation. Les arrêts maladie représentent un coût de plus en plus important pour les entreprises. Entre la montée des attentes en matière de protection et la nécessité de maîtriser les coûts, les employeurs doivent trouver un équilibre délicat.

Mon autre conseil serait de ne pas sous-estimer l'importance d'une politique de prévention et de bien-être au travail. C'est un levier essentiel pour limiter l'absentéisme et les coûts associés. Enfin, une analyse plus approfondie des causes d'absences révèle que certains arrêts sont liés à des situations de salariés aidants. Cette lecture fine permet de mieux appréhender certaines dynamiques d'absentéisme et d'envisager des actions de soutien plus ciblées.

## Quel accompagnement Delta assurances propose-t-elle aux DRH pour développer une stratégie de prévention efficace ?

En tant que courtier en assurances, Delta assurances accompagne les DRH dans une démarche stratégique de prévention des risques. Au-delà de notre expertise en protection sociale, nous identifions des actions concrètes telles que des bilans de santé, des ateliers sur le stress, de la sensibilisation aux risques psychosociaux, ou encore une adaptation des postes de travail. De plus en plus d'acteurs du

monde de l'assurance proposent des dispositifs de prévention et de suivi, en matière de santé physique et mentale. L'objectif : agir en amont pour limiter l'absentéisme, favoriser le bien-être des salariés et soutenir la performance durable de l'entreprise. Notre approche sur mesure, adaptée à chaque organisation, fait de la prévention un véritable levier RH.

## Contact :

### SIÈGE DE DELTA ASSURANCES

- 38 avenue Benjamin Delessert  
13010 Marseille
- 04 91 80 63 63
- [www.delta-assurances.fr](http://www.delta-assurances.fr)