

Comment couvrir le risque dépendance ? Le rôle des contrats collectifs d'entreprise

La dépendance se caractérise par des restrictions dans la réalisation des activités de la vie quotidienne et sociale. Ces restrictions peuvent être causées par des troubles du comportement et / ou des atteintes physiques. La notion de dépendance est utilisée pour qualifier la perte d'autonomie liée au grand âge. Elle se distingue en cela du handicap.

Aujourd'hui, on compte 1,2 million de bénéficiaires de l'APA (Allocation personnalisée d'autonomie)¹. Le quasi-doublement de la population âgée de plus de 85 ans pourrait entraîner une augmentation de 25% du nombre de personnes dépendantes d'ici à 2020².

Le coût de la dépendance d'élève en moyenne à 1 800 € par mois à domicile, et à 2 300 € en établissement, alors que plus de la moitié des retraités touchent une pension inférieure à 1 000 €, et que le montant moyen des aides d'État est de 450 €³.

1 « Enquête sur l'allocation personnalisée d'autonomie réalisée par la DREES auprès des conseils généraux. Statistiques au 1er trimestre 2011. », DREES, 2011.

2 « Perspectives financières de la dépendance des personnes âgées à l'horizon 2025 : prévisions et marges de choix », Rapport d'Hélène GISSEROT et d'Etienne GRASS pour le ministère de la Sécurité sociale, des Personnes âgées, des Personnes handicapées et de la Famille, 2007.

3 «Le marché de l'assurance dépendance», Étude Xerfi, juin 2006.

Conscient des enjeux liés à la dépendance, le gouvernement a initié une réflexion sur le financement d'un 5ème risque de protection sociale, en concertation avec toutes les parties prenantes. En l'état actuel de cette réflexion, il est prévu que **les organismes assureurs interviennent en complément de la solidarité nationale, dans le cadre d'un « partenariat public-privé »**, dont les modalités concrètes restent à définir.

La prise en charge de la dépendance aujourd'hui

Les prestations et services que se voient proposer les personnes en situation de dépendance sont aujourd'hui essentiellement financées par :

- l'assurance maladie, pour les prestations de santé, qui jouent un rôle essentiel dans la prise en charge des personnes dans les établissements et services médico-sociaux,

- des prestations de compensation de la perte d'autonomie : l'allocation personnalisée d'autonomie (APA),
- des aides au logement (aide personnalisée au logement, allocation de logement à caractère social), et à l'hébergement (aide sociale à l'hébergement),
- des avantages fiscaux (réduction d'impôt sur le revenu, exonération d'impôt sur l'APA, crédits d'impôt et TVA réduite sur les dépenses d'équipement, réduction d'impôt sur les emplois à domicile),

L'allocation personnalisée d'autonomie (APA)

Cette allocation concerne les personnes âgées de plus de 60 ans, résidant à domicile ou en établissement. L'APA est une prestation en nature personnalisée, affectée à des dépenses adaptées aux besoins particuliers de chaque allocataire.

Elle est modulée en fonction du taux de dépendance estimé selon une grille (AGGIR), et des ressources de la personne dépendante.

Le montant moyen de l'APA à domicile était de 482 € par mois au 31 mars 2011.

Le montant moyen de l'APA en établissement était de 511 € par mois au 31 mars 2011⁴.

Le coût de l'APA est assumé pour l'essentiel par les départements, qui traitent également les demandes d'allocation, et décident du montant du plan d'aide.

Les institutions de prévoyance : acteurs reconnus de l'assurance dépendance

C'est grâce à leur action sociale que les groupes de protection sociale ont détecté de manière précoce les besoins en matière de dépendance. Avec son contrat SAFIR, AG2R est le premier groupe à s'être positionné sur ce risque en proposant un contrat individuel.

Se sont également développées des offres collectives négociées par les partenaires sociaux dans le cadre de l'entreprise ou dans un cadre professionnel (bâtiment, salariés d'avocats...). L'OCIRP a pour sa part lancé une garantie distribuée en marque blanche par les institutions de prévoyance adhérentes à cette union.

Malgré un marché encore peu développé, la diffusion des garanties de dépendance collectives proposées par les institutions de prévoyance ne cesse de s'élargir :

- les cotisations ont été multipliées par près de 5 entre 2002 et 2010 (5,3 millions d'euros en 2002, 25 millions d'euros en 2010)¹,
- les cotisations ont augmenté de 34% en 2010 par rapport à 2009 (avec 25 millions d'euros)²,
- 320 000 salariés sont couverts au titre de la dépendance par des contrats collectifs.

Par ailleurs, selon une enquête récente du CTIP, 44% des employeurs et 54% des salariés se disent favorables à la mise en place d'une garantie dépendance collective dans leur entreprise³.

La garantie dépendance collective

Les garanties dépendance collectives proposées par les institutions de prévoyance prennent plusieurs formes :

- les premiers contrats proposés par les institutions étaient des **couvertures annuelles** : en cas de dépendance constatée alors que l'assuré est salarié de l'entreprise, ce dernier perçoit une rente viagère ;

1 Rapports annuels 2002 et 2010 du CTIP.

2 Rapport annuel 2010 du CTIP.

3 9^{ème} Baromètre des institutions de prévoyance, CTIP/CRÉDOC, juin 2011.

4 « Enquête sur l'allocation personnalisée d'autonomie réalisée par la DREES auprès des conseils généraux. Statistiques au 1^{er} trimestre 2011. », DREES, 2011.

- les **couvertures viagères** sont désormais privilégiées : elles proposent une rente viagère, acquise jusqu'au décès de l'assuré, qui couvre les salariés, mais également les anciens salariés, en cas de dépendance ;
- les **couvertures en points dépendance** : les cotisations du salarié lui permettent d'obtenir des « points dépendance », tout comme il acquiert des points de retraite. Ces points seront transformés en rente viagère mensuelle si l'assuré se trouve en situation de dépendance. Si le salarié quitte ensuite l'entreprise ou part à la retraite, il continue à bénéficier de la garantie puisque les points restent inscrits à son compte personnel. Il a la possibilité de poursuivre l'alimentation de son compte à titre individuel ou dans le cadre de sa nouvelle entreprise.

Le montant de la rente est fonction du niveau de dépendance de l'assuré, déterminé en fonction de la grille AGGIR. Les institutions peuvent cependant utiliser d'autres grilles d'évaluation, en complément ou à la place de la grille AGGIR. À la rente viagère peuvent également s'ajouter des prestations complémentaires (capital pour l'aménagement du logement, accès à une plate-forme de services...).

Exemple

Dans le cadre d'un contrat en points dépendance, un salarié qui cotise pendant 35 ans, de 40 ans jusqu'à 75 ans, à raison de 12,5 € par mois, bénéficierait d'une rente en cas de survenance du risque de 411 € par mois.

Les contrats collectifs, une réponse adaptée au risque dépendance

Les dispositifs mutualisés dans l'entreprise présentent des **avantages** par rapport à la garantie individuelle. En amenant les salariés à cotiser très tôt, et en mutualisant les cotisations sur l'ensemble des salariés de l'entreprise, ils permettent de réduire considérablement leur effort de cotisation, et ce d'autant plus que l'employeur participe au financement (souvent à hauteur de 50 %).

Ces dispositifs couvrent l'ensemble des salariés de la même manière, quels que soient leur revenu, ou leur état de santé puisqu'ils n'imposent pas de questionnaire médical. De plus, les contrats collectifs ne prévoient pas de délais de carence, ni de délais de franchise. Ils offrent également la possibilité aux assurés de couvrir leur conjoint.

Les garanties dépendance collectives permettent, dans le cadre de l'entreprise, de sensibiliser les salariés à un risque « tabou », souvent sous estimé par ces derniers, en particulier les plus jeunes.

L'offre individuelle apporte cependant une réponse aux personnes qui ne sont pas couvertes par l'entreprise, ou aux anciens salariés après leur départ en retraite. Il n'y a donc pas d'opposition entre dispositif collectif et individuel, mais une complémentarité, qui rend nécessaire une portabilité des droits entre les produits collectifs et les produits individuels, tout au long de la vie professionnelle du salarié.

La place des contrats collectifs dans le futur partenariat public / privé

Dans le cadre du partenariat public / privé envisagé dans les réflexions du gouvernement sur la prise en charge du risque dépendance, les contrats collectifs peuvent apporter une réponse adaptée grâce aux mesures suivantes.

Continuité de cotisation pendant le parcours professionnel, et au-delà

Les contrats collectifs doivent permettre, grâce au contrat à adhésion individuelle associé, de recueillir des cotisations individuelles du salarié à quelque période que ce soit :

- l'accord collectif,
- dans le prolongement de celle-ci après le départ de l'entreprise,
- après le départ à la retraite du salarié.

Portabilité des droits acquis dans l'entreprise ou dans un contrat individuel

La portabilité des droits constitués dans le cadre d'un contrat collectif de dépendance à adhésion obligatoire est souhaitable pour faciliter le regroupement des garanties acquises tout au long du parcours professionnel du salarié.

Cette portabilité pourrait être permise par l'attribution d'une valeur de transfert des droits acquis par le salarié, exprimée en euros. L'assureur accueillant cette valeur devra l'affecter à la constitution immédiate de droits individuels à rente dépendance, dans le nouveau contrat, qu'il soit collectif ou individuel.

Le nouveau contrat d'assurance dépendance devrait pouvoir être réalisé dans des conditions « neutres » de marché (par exemple sans sélection médicale ou avec un chargement à la sortie du groupe).

Exonérations sociales et fiscales

Afin d'assurer un taux de couverture important de la population, l'assurance collective à adhésion obligatoire serait plus efficace si elle était accompagnée d'une exonération fiscale et sociale de la cotisation suffisamment intéressante pour l'employeur et le salarié, comme c'est le cas en prévoyance ou en épargne retraite.

Une incitation fiscale et sociale spécifique à la dépendance permettrait d'éviter tout arbitrage dans la négociation entre la garantie dépendance et les garanties de prévoyance ou de retraite supplémentaire.

Cette enveloppe d'exonération pourrait être globale, incluant toutes les cotisations versées, tant pour un contrat collectif que pour un contrat individuel, à la manière de celle existant pour la retraite (PERP, épargne retraite, PERCO).

Les fiches thématiques de la prévoyance collective

Au-delà des garanties : l'action sociale des institutions de prévoyance

Au-delà des garanties qu'elles proposent, les institutions de prévoyance interviennent grâce à l'action sociale auprès des personnes dépendantes et de leur entourage : services à la personne, aides à l'aménagement du domicile, places en résidences spécialisées, soutien psychologique, formation et solutions de répit pour les aidants familiaux...

Dernière mise à jour : juillet 2011

Contact presse

Miriana Clerc

Tél. : 01 42 66 92 58

Courriel : clerc@ctip.asso.fr

www.ctip.asso.fr