



LA PRÉVOYANCE EN ENTREPRISE : PENSEZ A METTRE EN CONFORMITÉ VOTRE RÉGIME

QUE RECOUVRE LA NOTION DE "PREVOYANCE" ?

La prévoyance correspond à l'ensemble des garanties collectives dont bénéficient les salariés, les anciens salariés et leurs ayants-droit en complément de celles de la Sécurité sociale concernant la couverture des risques liés à la maladie, la maternité, l'incapacité de travail, l'invalidité et le décès.

QUELLES OBLIGATIONS POUR L'EMPLOYEUR ?

UNE COUVERTURE FRAIS DE SANTE ("MUTUELLE")

Depuis le 1^{er} janvier 2016, chaque entreprise a l'obligation de proposer à ses salariés une **couverture frais de santé minimale**. Les salariés sont libres d'y adhérer ou non, sous réserve en cas de refus, de bénéficier d'une dispense légale d'adhésion (le justificatif est transmis à l'employeur lors de l'embauche et doit faire l'objet d'une actualisation à chaque changement de situation et dans tous les cas, au moins une fois par an). Le contrat doit respecter un socle de garanties minimales et la participation financière de l'employeur doit au moins être égale à **50 %** de la cotisation correspondant au socle de garanties minimales.

LA GARANTIE DECES DES CADRES

L'employeur a l'obligation de mettre en place une **prévoyance décès pour les cadres** de l'entreprise. Cette obligation se traduit par le versement d'une cotisation à hauteur de **1,50%** de la tranche de salaire inférieure au plafond de la Sécurité sociale, affectée par priorité au financement de la garantie décès. L'employeur qui ne s'acquitterait pas de cette obligation serait redevable, en cas de décès du cadre, vis-à-vis de ses ayants droit, d'un capital minimum égal à trois plafonds annuels de la Sécurité Sociale (soit 123.408 €).



LES GARANTIES PREVUES PAR LA BRANCHE

Un accord de branche peut obliger l'employeur à mettre en place des garanties complémentaires à destination de l'ensemble des salariés ou d'une partie seulement. Il convient donc toujours de prendre connaissance de sa convention collective sur ce point.

UNE MISE EN PLACE A FORMALISER

Lorsque la convention collective ne prévoit aucun dispositif ou que le régime appliqué diffère de celui prévu par la convention collective, par exemple un taux de cotisation différent ou une répartition différente, l'employeur a l'obligation de formaliser le régime mis en place par écrit.

Le régime de prévoyance peut alors être instauré par **accord collectif**, par ratification à la majorité des salariés d'un **projet d'accord** proposé par l'employeur ou par **décision unilatérale** (DUE). Le document devra notamment préciser les salariés concernés, le caractère obligatoire ou facultatif du régime, les taux de cotisation, et les garanties visées.

Tout comme la notice d'information établie par l'assureur, le document doit être remis à chaque salarié lors de l'embauche contre décharge. Cette information individuelle et écrite doit être renouvelée en cas de modification ultérieure du contrat de prévoyance.



Lors d'un contrôle, l'Urssaf sanctionne systématiquement l'absence de DUE ou d'accord collectif lorsque l'employeur ne fait pas une stricte application du régime de branche.

LA MISE EN CONFORMITE DU REGIME DE PREVOYANCE

UNE NOUVELLE DEFINITION DES CATEGORIES OBJECTIVES

La **fusion des régimes de retraite Agirc et Arrco** au 1^{er} janvier 2019, a rendu obsolètes les catégories de cadre et non-cadre définies à l'accord Agirc du 14 mars 1947 et à l'accord Arrco du 8 décembre 1961.

Les critères de cadres/non-cadres et de tranches de rémunération sur lesquels s'appuyaient les entreprises pour créer des catégories objectives doivent désormais être actualisés afin de ne plus faire référence aux accords Agirc et Arrco.

La distinction des cadres/non-cadres

Les régimes de prévoyance renvoyant aux catégories de cadres et non-cadres au sens des accords Agirc et Arrco, doivent désormais faire référence aux **articles 2.1 et 2.2 de l'ANI du 17 novembre 2017**.



Les tranches de rémunérations fixées par référence au plafond de la Sécurité sociale

Par ailleurs, les régimes les catégories objectives fondées sur les tranches de rémunération Agirc et Arrco sont dorénavant définies par rapport au plafond annuel de la Sécurité sociale (**1,2,3,4 ou 8 fois le PASS**) sans que puisse être constituée une catégorie de salariés regroupant les seuls salariés dont la rémunération annuelle excède 8 PASS.



Si votre régime opère de telles distinctions, vous devez procéder à la mise à jour de l'acte juridique au plus tard le 31 décembre 2024

LE MAINTIEN DES GARANTIES PENDANT LA SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Dorénavant, tout employeur est tenu au maintien du régime de protection sociale complémentaire au profit des salariés dont le contrat de travail est suspendu et qui bénéficient durant cette période :

- Soit d'un maintien, total ou partiel de salaire,
- Soit d'indemnités journalières complémentaires (financées au moins pour partie par l'employeur),
- Soit d'**un revenu de remplacement de la part de leur employeur.**

Cette dernière situation concerne notamment **les salariés placés en activité partielle** et en **congé rémunéré** (congé de reclassement, congé de mobilité...).

S'agissant des modalités de financement pendant la période de maintien des garanties, la contribution de l'employeur doit être maintenue pendant toute la période de suspension du contrat de travail indemnisée sauf s'il est prévu un maintien de la garantie à titre gratuit.

Le salarié dont le contrat de travail est suspendu doit également acquitter la part salariale de la contribution. Si le contrat prévoit que la garantie est maintenue à titre gratuit, il n'y a pas de contribution salariale.



Si votre DUE ne prévoit pas ce point, vous devez le mettre en conformité d'ici le 31 décembre 2022

NOTRE ACCOMPAGNEMENT

Notre service juridique peut vous accompagner dans la rédaction de l'avenant de mise en conformité. Nos honoraires sont les suivants

- Rédaction d'un **avenant de mise en conformité** sans analyse de l'acte juridique ayant institué le régime : **140 €** (HT),



- Rédaction d'un **avenant de mise à jour complète** de l'acte juridique ayant institué le régime : **375 €** (HT).

Nous vous invitons à joindre votre interlocuteur habituel pour toute question ou tout besoin d'accompagnement.