

Modèle de décision unilatérale instituant un système de garanties collectives de prévoyance complémentaire obligatoire

La direction de l'entreprise (*forme juridique et dénomination sociale*)
dont le siège social est situé (*adresse du siège social*)
immatriculée au RCS de..... sous le numéro
représentée par en sa qualité de (*qualité du représentant pouvant valablement engager l'entreprise*)

Préambule :

Rappel du contexte social et économique dans lequel est envisagée l'institution d'un système de garanties collectives de prévoyance complémentaire obligatoire par l'entreprise, et des finalités de ce système.

Le préambule constitue un moyen pour l'entreprise d'expliquer à son personnel ses objectifs en matière de politique sociale et de se rapprocher au plus près de leurs besoins.

Concrètement, le préambule se présente comme une énumération des motivations de l'employeur, telles que :

- *assurer à son personnel une couverture satisfaisante des principaux risques de la vie,*
- *assurer le personnel au meilleur rapport qualité/prix possible,*
- *permettre la mutualisation des risques,*
- *proposer à l'ensemble du personnel ou à une catégorie objectivement définie des garanties similaires afin d'harmoniser leur statut.*

A titre d'exemple :

La protection sociale complémentaire constitue un élément important de la politique sociale de l'entreprise..... (*identification de la société*).

L'employeur a ainsi considéré qu'il était opportun d'instaurer des garanties de prévoyance complémentaire obligatoire couvrant, de manière satisfaisante, les principaux risques de la vie, tout en prenant en considération les évolutions législatives et réglementaires, mais également sociologiques.

La présente Décision Unilatérale vise à instaurer et présenter les modalités, conditions et garanties du système de garanties collectives de prévoyance complémentaire obligatoire mis en place.

Il a donc été décidé ce qui suit, en application de l'article L 911-1 du Code de la sécurité sociale, après information et consultation du comité d'entreprise ou à défaut après information des représentants du personnel.

1 – OBJET

L'objet de la présente Décision Unilatérale est d'instituer un système de garanties collectives de prévoyance complémentaire obligatoire, permettant au personnel de bénéficier de prestations complétant celles servies par les organismes de Sécurité sociale.

L'adhésion au régime est obligatoire et s'impose donc dans les relations individuelles de travail.

2 – PERSONNEL BENEFICIAIRE

Le système de garanties collectives de prévoyance complémentaire obligatoire s'applique au personnel tel que défini ci-après :

L'ensemble du personnel de l'entreprise.

OU

Une ou plusieurs des catégories de personnel suivantes :

AVERTISSEMENT :

Ce document n'a d'autre valeur que purement indicative : il appartient à l'entreprise, seule compétente en la matière, de recueillir les informations et conseils nécessaires avant la mise en place du régime.

Rappel pouvant avoir une incidence sur votre choix de libellé des catégories : bénéficient de la contribution de l'employeur égale à 1,50 % TA affectée en priorité au risque décès, dans le cadre de l'application de l'article 7 de la convention AGIRC du 14 mars 1947, le personnel relevant de l'article 4 et de l'article 4 bis de cette convention.

- les cadres pouvant être définis de l'une des manières suivantes : personnel relevant de l'article 4 de la CCN AGIRC du 14 mars 1947 / personnel relevant des articles 4 et 4bis de la CCN AGIRC du 14 mars 1947 / personnel relevant des articles 4, 4bis et 36 de la CCN AGIRC du 14 mars 1947 / personnel affilié à l'AGIRC.

- les non cadres pouvant être définis de l'une des manières suivantes : personnel ne relevant pas de l'article 4 de la CCN AGIRC du 14 mars 1947 / personnel ne relevant pas des articles 4 et 4bis de la CCN AGIRC du 14 mars 1947 / personnel ne relevant pas des articles 4, 4bis et 36 de la CCN AGIRC du 14 mars 1947 / personnel non affilié à l'AGIRC.

- Les catégories de personnel définies par référence à un seuil de rémunération déterminé à partir de l'une des limites inférieures des tranches fixées pour le calcul des cotisations aux régimes complémentaires de retraite Agirc ou Arrco (tranches de rémunérations A, B, C, ou 1 et 2 – la limite inférieure de ces tranches correspondant à 1 ou 4 PASS) sans que puisse être constituée une catégorie regroupant les seuls salariés dont la rémunération annuelle excède la limite supérieure de la tranche C (soit 8 fois le plafond de la sécurité sociale).

sans condition d'ancienneté (à modifier si l'entreprise souhaite mettre en place une condition d'ancienneté qui ne peut excéder 12 mois par : sous réserve d'une condition d'ancienneté de ... mois dans l'entreprise / ou dans la profession).

Rappel pouvant avoir une incidence sur votre choix de condition d'ancienneté : par principe tous les cadres relevant de l'article 4 et de l'article 4 bis de la convention AGIRC du 14 mars 1947, quelle que soit leur ancienneté, doivent bénéficier de la contribution de l'employeur égale à 1,50 % TA affectée en priorité au risque décès, dans le cadre de l'application de l'article 7 de la convention précitée.

L'adhésion de ces personnes au système de garanties collectives de prévoyance complémentaire revêt un caractère obligatoire.

Néanmoins, le caractère obligatoire du présent système de garanties collectives complémentaire, qui prévoit une cotisation à la charge du salarié, doit être apprécié au regard de l'article 11 de la loi du 31 décembre 1989 dite Loi Evin, précisant qu'aucun salarié, employé dans une entreprise avant la mise en place d'un système de garanties collectives complémentaire obligatoire de prévoyance par décision unilatérale, ne peut être contraint de cotiser contre son gré à ce système. **L'éventuel refus d'adhésion doit être notifié par écrit à l'employeur.**

Dérogations possibles quelle que soit la date d'embauche des salariés concernés (cas à préciser dans l'acte pour être opposables aux administrations sociales et fiscales):

Les cas de dispenses définis par l'article R242-1-6 du code de la sécurité sociale sont à préciser par l'entreprise

Attention : les cas de dispenses sont surtout adaptés aux régimes frais de santé. Il est déconseillé de les inclure dans un acte mettant en place un régime de prévoyance.

L'employeur a une obligation d'information et de conseil envers son salarié : le salarié s'il renonce au bénéfice du régime de frais de santé doit le faire en toute connaissance de cause et l'employeur doit l'informer préalablement des conséquences de son choix.

Exemple : En renonçant à l'affiliation au régime de prévoyance, le salarié renonce au versement des prestations du régime s'il tombe malade ou s'il décède (par exemple pas de versement de capital décès si ce dernier est garanti par le contrat). Il renonce également à la part patronale des cotisations, et au bénéfice de la portabilité en cas de chômage indemnisé.

AVERTISSEMENT :

Ce document n'a d'autre valeur que purement indicative : il appartient à l'entreprise, seule compétente en la matière, de recueillir les informations et conseils nécessaires avant la mise en place du régime.

Les salariés remplissant les conditions d'une des dérogations prévues doivent en faire la demande par écrit, accompagnée des justificatifs nécessaires, auprès de l'employeur qui en conservera la trace.

Le maintien des dérogations est subordonné à la fourniture annuelle des justificatifs à l'employeur : à défaut, les salariés concernés seront immédiatement affiliés au régime.

3 – FINANCEMENT

Le financement du système de garanties collectives est assuré par des cotisations exprimées en pourcentage des salaires bruts déclarés par l'entreprise aux administrations fiscales et sociales :

Pour sa totalité, par l'employeur

OU

Par répartition entre l'employeur et le salarié, comme suit :

Employeur : le taux de cotisation est fixé à :

- % du salaire brut,

Salarié : le taux de cotisation est fixé à :

- % du salaire brut,

soit au total : %.

L'employeur peut aussi prévoir la prise en charge totale de la cotisation pour les apprentis et salariés à temps partiel pour lesquels la cotisation excéderait 10% de leur rémunération brute.

En cas de déséquilibre du système de garanties collectives et/ou d'indexation, la cotisation d'assurance sera réajustée dans les mêmes conditions de répartition que ci-dessus sans que cela ne constitue une modification du présent système.

L'adhésion des salariés est maintenue en cas de suspension de leur contrat de travail, quelle qu'en soit la cause, dès lors qu'ils bénéficient, pendant cette période, d'un maintien de salaire, total ou partiel, ou d'indemnités journalières complémentaires financées au moins en partie par l'employeur.

Dans une telle hypothèse, l'employeur verse une contribution calculée selon les règles applicables à la catégorie dont relève le salarié pendant toute la période de suspension du contrat de travail indemnisé. Parallèlement, le salarié doit continuer à acquitter sa propre part de cotisations.

4 – PORTABILITE

Les anciens salariés de l'entreprise dont la cessation du contrat de travail est antérieure au 1^{er} juin 2015 et bénéficiaires du dispositif de portabilité mis en place par l'Accord National Interprofessionnel du 11 janvier 2008 sur la modernisation du marché du travail pourront conserver le bénéfice du présent système de garanties collectives dans les termes et conditions prévus par ce texte.

Détailler ici les conditions de financement et les modalités du maintien décidées par l'entreprise

A compter du 1^{er} juin 2015, les anciens salariés de l'entreprise dont la cessation du contrat de travail est égale ou postérieure à cette date et bénéficiaires du dispositif de portabilité prévu par l'article L911-8 du code de la Sécurité sociale pourront conserver le bénéfice du présent système de garanties collectives dans les termes et conditions prévus par ce texte.

5 – ORGANISME ASSUREUR

La couverture du système de garanties collectives de prévoyance complémentaire obligatoire fait l'objet d'un contrat souscrit auprès d'un organisme assureur habilité.

AVERTISSEMENT :

Ce document n'a d'autre valeur que purement indicative : il appartient à l'entreprise, seule compétente en la matière, de recueillir les informations et conseils nécessaires avant la mise en place du régime.

6 – ENTREE EN VIGUEUR, DUREE, REVISION, DENONCIATION

Le système de garanties collectives de prévoyance obligatoire est institué pour une durée indéterminée et prendra effet le

Il pourra être modifié ou dénoncé par l'employeur à tout moment, suivant la procédure ci-après :
à détailler (pour rappel : la procédure jurisprudentielle applicable à ce jour à la dénonciation des usages, exige le respect des conditions cumulatives suivantes : une information des représentants du personnel, une information individuelle des salariés, et le respect d'un délai de prévenance suffisant.)

En cas de changement d'organisme assureur, l'entreprise organisera la poursuite de la revalorisation des rentes en cours de service et le maintien de la garantie décès aux bénéficiaires de prestations incapacité de travail ou invalidité, conformément à l'article L 912-3 du Code de la Sécurité sociale.

7 – INFORMATION DU PERSONNEL

Le personnel bénéficiaire visé à l'article 2 sera avisé de la mise en place du présent système de garanties collectives de prévoyance complémentaire obligatoire par *la remise individuelle contre signature* (l'employeur devra conserver une copie de la lettre datée et signée ou faire émarger un listing conservé par ses soins) *ou l'envoi au domicile d'une lettre RAR de leur employeur*, à laquelle sera jointe copie du présent document.

Une copie de la présente décision sera par ailleurs portée à l'attention du personnel *par voie d'affichage au sein de l'entreprise / Intranet /*

La notice d'information du contrat d'assurance conclu entre l'entreprise et l'organisme assureur pour la mise en œuvre du système de garanties collectives de prévoyance complémentaire obligatoire sera remise par l'entreprise à chaque salarié affilié au contrat après la signature dudit contrat par l'entreprise.

Il en ira de même en cas de modification des garanties ou du contrat.

Fait à, le

Pour l'entreprise

M en sa qualité de (*qualité du représentant pouvant valablement engager l'entreprise*)

AVERTISSEMENT :

Ce document n'a d'autre valeur que purement indicative : il appartient à l'entreprise, seule compétente en la matière, de recueillir les informations et conseils nécessaires avant la mise en place du régime.

Lettre d'information sur la mise en place d'un système de garanties collectives de prévoyance complémentaire obligatoire

Entreprise

.....
.....
.....

Nom & Adresse du salarié

.....
.....
.....

A, le

Objet : Mise en place d'un système de garanties collectives de prévoyance complémentaire obligatoire dans l'entreprise

Madame, Monsieur,

Notre entreprise a décidé de mettre en place un système de garanties collectives de prévoyance complémentaire obligatoire au profit de l'ensemble du personnel / la catégorie de personnel à laquelle vous appartenez (*sélectionner le champs des bénéficiaires du régime*).

Vous recevrez dès l'émission du contrat d'assurance support du système de garanties collectives, une notice d'information afférente aux conditions générales dudit contrat souscrit auprès de l'organisme

(Cocher l'option choisie par l'entreprise)

- ☐ Le financement du système de garanties collectives est entièrement à la charge de l'employeur.
- ☐ Le financement du système de garanties collectives est réparti entre l'employeur et les salariés, selon les modalités définies dans la Décision Unilatérale jointe à la présente. La part salariale des cotisations correspondantes sera prélevée sur votre salaire.

Si vous remplissez les conditions d'une des dérogations prévues par le régime (article 2), et que vous ne souhaitez pas bénéficier des garanties ainsi mises en place, il vous appartient de le notifier immédiatement par écrit à l'entreprise en transmettant les justificatifs nécessaires, et au plus tard le A défaut, l'adhésion au régime sera effective dès le

Attention : en renonçant à l'affiliation au régime de prévoyance, vous renoncez au versement des prestations du régime si vous tombez malade ou si vous décédez. Vous renoncez également à la part patronale des cotisations et au bénéfice de la portabilité en cas de chômage indemnisé.

Vous souhaitant bonne réception de la présente.

Nous vous prions d'agréer, Madame, Monsieur, l'expression de nos salutations distinguées.

Fait à, le

Nom, Qualité

PJ : Copie de la Décision Unilatérale mettant en place un système de garanties collectives de prévoyance complémentaire obligatoire.

Attention : l'entreprise doit conserver une copie de la lettre datée et signée par le salarié, ou les avis de réception prouvant l'envoi de la lettre.

AVERTISSEMENT :

Ce document n'a d'autre valeur que purement indicative : il appartient à l'entreprise, seule compétente en la matière, de recueillir les informations et conseils nécessaires avant la mise en place du régime.