

PRÉVOYANCE

En matière de prévoyance complémentaire d'entreprise, il n'y a pas à proprement parler d'obligation.

L'obligation pour l'employeur d'assurer une couverture sociale complémentaire résulte de dispositions conventionnelles.

OBLIGATION DE LA COUVERTURE DÉCÈS

Les employeurs s'engagent à verser, pour tout bénéficiaire visé aux articles 4 et 4bis de la Convention Collective Nationale des cadres ainsi que les VRP relevant de l'annexe IV de ladite convention, une cotisation concernant la couverture du risque décès.

Article 7 de la Convention Collective Nationale des cadres

COTISATION

La cotisation à la charge exclusive de l'employeur est égale à **1,50 %** de la tranche de rémunération du participant inférieure au plafond de la Sécurité sociale (tranche A ou T1).

La cotisation de **1,50 %** doit être affectée par priorité à la couverture d'avantages en cas de décès. Il est donc nécessaire que la part de la cotisation destinée à couvrir le risque décès représente plus de la moitié du versement total.

Toutefois, les contrats peuvent exclure du bénéfice de leurs dispositions les décès résultant :

- d'un fait de guerre ;
- d'un suicide volontaire et conscient survenant dans les deux premières années de l'admission au régime de retraite des cadres.

Versement

Le versement de la cotisation de **1,50 %** doit être effectué tant que les intéressés sont en activité et, ce, quels que soient leur âge et le niveau de leur rémunération.

La cotisation doit être versée à l'organisme auprès duquel un contrat a été souscrit à cet effet.

Cet organisme doit être :

- une institution de prévoyance, une société d'assurance ou une caisse autonome mutualiste, pour les bénéficiaires visés aux articles 4 et 4 bis de la convention ;
- pour les VRP, la couverture obligatoire du risque décès est gérée par l'INPR (Institution Nationale de Prévoyance des Représentants), depuis le **1^{er} janvier 1989**.

L'affiliation à l'INPR résultant de la convention collective du 14 mars 1947 a un caractère obligatoire.

Cass. soc. 10 mars 1994 - INPR c/ Bayer

Cette disposition est d'ailleurs confirmée par la loi n° 94-678 du 8 août 1994 qui permet, dans un cadre conventionnel, de désigner un ou plusieurs organismes assureurs.

GARANTIE

Les participants doivent être garantis par le contrat tant qu'ils sont en activité.

Toutefois, la garantie doit être maintenue s'ils se trouvent en état de maladie ou d'invalidité, tant que la demande de retraite n'a pas été faite.

Les chômeurs bénéficiant de l'attribution de points gratuits ne sont pas concernés par ces dispositions (le maintien de la garantie étant dans ce cas facultatif).

NON-RESPECT DE L'OBLIGATION

Dans le cas où l'entreprise ne respecte pas cette obligation de cotisation et de couverture décès et si un cadre vient à décéder, celle-ci est tenue de verser à ses ayants droit dans l'ordre suivant à savoir : au conjoint survivant non séparé de droit ou de fait ou, à défaut, aux descendants, ou à défaut, aux héritiers comme en matière de succession, **un capital égal à 3 fois le montant du plafond annuel de la Sécurité sociale.**

Les ayants droit ont alors la possibilité de réclamer le versement de ce capital décès. En cas de litige, les tribunaux compétents peuvent être saisis.

AUTRES CONTRATS DE PRÉVOYANCE

MODALITÉS DE MISE EN PLACE

Pour tous les autres risques ou pour les catégories non visées par la convention collective du 14 mars 1947, l'obligation d'adhérer à un système de prévoyance résulte soit :

- d'un accord collectif ou d'une convention collective ;
- d'un projet d'accord proposé par le chef d'entreprise suite à la ratification par la majorité des intéressés (référendum) ;
- par décision unilatérale de l'employeur.

☞ *Aucun salarié, employé dans une entreprise avant la mise en place par décision unilatérale de l'employeur d'un contrat de prévoyance, ne peut être contraint à cotiser contre son gré à ce système.*

Loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989

Dès lors qu'il existe un contrat de prévoyance dans l'entreprise (maladie, accident du travail, incapacité temporaire de travail, incapacité permanente, décès), l'accord collectif, la convention fixent :

- les taux de cotisations ;
- la ventilation de ce taux (part patronale et part salariale).

Lorsque l'employeur met en place un contrat de prévoyance dans l'entreprise les cotisations peuvent être :

- exprimées en pourcentage de la rémunération (sur partie ou totalité du salaire) ;
- forfaitaires.

VENTILATION DU TAUX DE COTISATION

Les cotisations sont, en général, réparties entre l'employeur et le salarié.

☞ *Lorsque l'employeur prend 100 % à sa charge une cotisation de prévoyance, celle-ci peut être considérée, d'un point de vue de l'URSSAF (concernant l'assiette de cotisations), comme un avantage en nature.*

Cass. soc. 6 mai 1987 - SA des Cartonneries d'Auvergne c/ URSSAF de Clermont Ferrand

Dans le même ordre d'idée, la prise en charge par l'employeur de la contribution au financement d'un régime complémentaire de retraite ou de prévoyance, incombant au salarié en vertu d'une convention collective ou d'un accord d'entreprise, constitue, non pas une contribution de l'employeur au financement d'un tel régime au sens de l'article L. 241-1 du Code de la Sécurité sociale, mais un avantage en argent consenti aux salariés.

Cass. soc. 26 mai 1994 - DRASS de Franche Comté c/ Soeur

Toutefois, le ministère des affaires sociales maintient la dérogation accordée, après la parution du décret du 23 juillet 1985, à l'égard des seules sociétés mutualistes régies par le Code la mutualité.

Sous cet angle, la prise en charge par l'employeur de tout ou partie de la cotisation d'une société mutualiste régie par le Code de la mutualité, s'analyse comme une contribution patronale au financement d'avantages complémentaires de prévoyance.

TEXTES

- Avenant à l'ANI du 18 mai 2009 ;
- Loi n° 2013-504 du 14 juin 2013.

OBJET

La portabilité permet un maintien des droits à mutuelle et prévoyance pour les anciens salariés.

Important : l'entreprise est à cet égard tenue à une obligation d'information vis-à-vis du salarié sur le principe de la portabilité, la possibilité de renonciation, son coût ainsi que ses modalités de prélèvement.

À défaut, l'entreprise pourrait risquer un contentieux en cas d'accident ou de maladie du salarié pendant la période de couverture.

Exemple

Remise d'une notice d'information au salarié.

La loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 a prévu un dispositif général de portabilité qui est inscrit dans le Code de la Sécurité sociale.

Le dispositif légal entrera en vigueur :

- à compter du 1^{er} juin 2014 pour les garanties liées aux risques portant à l'intégrité physique de la personne ou liées à la maternité ;
- du 1^{er} juin 2015 pour les garanties liées au risque décès, incapacité de travail ou invalidité

CONDITIONS

Concernant l'entreprise

Sont concernées les sociétés dépendant du MEDEF ou de la CGPME (ne sont pas concernées les associations). La portabilité n'est également pas applicable aux professions agricoles, à l'économie sociale, aux professions libérales, aux VRP, à la presse, à l'enseignement privé (sauf le « hors contrat ») et aux officiers ministériels.

Concernant le salarié

Sont concernés les salariés pris en charge par le régime d'assurance chômage, sauf en cas de faute lourde.

☞ *L'entreprise doit demander au salarié sa prise en charge par le régime d'assurance chômage.*

Exemple

Attestation sur l'honneur.

Sont concernés les cas de rupture suivant :

- licenciements (sauf pour faute lourde) ;
- ruptures conventionnelles homologuées ;
- arrivées à terme de CDD, de contrats d'apprentissage... ;
- les démissions légitimes.

Le salarié doit par ailleurs posséder au moins un mois entier d'ancienneté dans l'entreprise. Il doit également avoir ouvert des droits à la couverture complémentaire.

DURÉE DE LA PORTABILITÉ

La durée maximale de la portabilité est égale à la durée du dernier contrat de travail, appréciée en « mois entiers », dans la limite de **9** mois.

Exemple

8,5 mois de contrat = 8 mois de portabilité.

La durée maximale de la portabilité sera fixée dans le cadre légal à **12** mois.

JUSTIFICATION

L'ancien salarié doit fournir à son ancien employeur la justification de sa prise en charge par le régime d'assurance chômage.

En cas de cessation du versement des allocations d'assurance chômage pendant la période de garantie, l'ancien salarié est tenu d'en informer son ancien employeur. Le salarié peut par ailleurs renoncer à la portabilité (renonciation globale et définitive) dans les **10** jours suivant la cessation effective du contrat.

FINANCEMENT

La portabilité peut être financée selon les modalités suivantes :

- mutualisation ;
- financement avec une quote-part salariale et patronale.

L'entreprise peut collecter la totalité de la part salariale lors de la rupture ou effectuer les prélèvements de façon progressive ou organiser un paiement direct auprès de l'assureur.

Dans le premier cas, l'entreprise devra opérer un reversement éventuel du trop perçu si le salarié retrouve un emploi.

Dans le cadre du dispositif légal de portabilité, à savoir à compter du 1^{er} juin 2014 ou 2015 selon les cas, le coût de la portabilité sera intégré au financement du régime, au travers des contributions patronales et salariales de prévoyance complémentaire acquittées sur les rémunérations versées aux salariés. Le financement par mutualisation sera généralisé. Le coût de la portabilité sera supporté par les actifs et non par les salariés quittant l'entreprise.

RÉGIME FISCAL

Dans un premier temps, l'administration fiscale considérait que les contributions patronales et salariales devaient être intégrées dans le revenu imposable (rescrit 2009-60-FP du 20 octobre 2009). L'administration a revu sa position, alignant sa logique sur celle retenue pour le régime social.

Les contributions versées au titre de la portabilité sont désormais exonérées d'impôt sur le revenu dans la limite du plafond fiscal, soit : plafond fiscal : **5** % du PASS majorés de **2** % de la rémunération annuelle brute, sans pouvoir dépasser **2** % de **8** PASS.

Article 83, 1° quater du Code général des impôts

☞ Depuis la réforme initiée par la loi de finances pour 2014, les cotisations patronales finançant des frais de santé sont intégralement imposables. Elles sont par conséquent « sorties » du plafond fiscal et sont assujetties au premier euro.

RÉGIME SOCIAL

Forfait social de 8 %

Les contributions patronales versées au titre de la portabilité sont assujetties au forfait social de 8 %.