

MISE EN PLACE ET MODIFICATION

d'un régime de retraite supplémentaire

TEXTES APPLICABLES

LOI N° 94-678 DU 8 AOÛT 1994 - JO DU 10 AOÛT

Codifiée au Livre IX du Code de la Sécurité sociale.

LOI N° 2004-391 DU 4 MAI 2004

Décision du Conseil Constitutionnel n° 2004-494 DC du 29 avril 2004 - JO du 5 mai 2004 qui a modifié en profondeur les règles applicables en matière de droit de la négociation collective.

LOI N° 2007-130 DU 31 JANVIER 2007 - JO DU 1^{ER} FÉVRIER 2007

Au travers des règles de concertation, de consultation et d'information, le texte donne aux organisations représentatives d'employeurs et de salariés des responsabilités nouvelles quant à l'évolution du droit des relations individuelles et collectives du travail et la mise en place des régimes.

LA LOI N° 2008-789 DU 20 AOÛT 2008 - JO DU 21 AOÛT 2008

Elle refonde les bases du système des relations sociales dans les entreprises, les branches et aux niveaux national et interprofessionnel. Elle intègre la jurisprudence pour préciser les critères de représentativité et ouvre à tous les syndicats légalement constitués le premier tour des élections professionnelles, qui est systématiquement dépouillé, et constitue le fondement de la mesure de l'audience.

Elle organise des modalités spécifiques de représentativité à chaque niveau avec un seuil spécifique aux niveaux interprofessionnel, de branche et de l'entreprise, la représentativité aux niveaux supérieurs étant acquise par l'agrégation des résultats au niveau de l'entreprise, dans une logique démocratique ascendante. Elle tient compte du paysage syndical français existant, en prévoyant notamment des dispositions spécifiques pour le syndicalisme interprofessionnel catégoriel (les cadres).

ARTICLE L. 911-1 DU CODE DE LA SÉCURITÉ SOCIALE (ISSU DE LA LOI DU 8 AOÛT 1994)

"A moins qu'elles ne soient instituées par des dispositions législatives ou réglementaires, les garanties collectives dont bénéficient les salariés, anciens salariés et ayants droit en complément de celles qui résultent de l'organisation de la Sécurité sociale, sont déterminées soit par voie de conventions ou d'accords collectifs, soit à la suite de la ratification à la majorité des intéressés d'un projet d'accord par le chef d'entreprise, soit par une décision unilatérale du chef d'entreprise constatée dans un écrit remis par celui-ci à chaque intéressé."

ARTICLE L. 912-1 DU CODE DE LA SÉCURITÉ SOCIALE DANS SA VERSION MODIFIÉE PAR L'ORDONNANCE N° 2006-344 DU 23 MARS 2006 (ART. 3 2° JOURNAL OFFICIEL DU 24 MARS 2006 EN VIGUEUR LE 24 JUIN 2006)

« Lorsque les accords professionnels ou interprofessionnels mentionnés à l'article L. 911-1 prévoient une mutualisation des risques dont ils organisent la couverture auprès d'un ou plusieurs organismes mentionnés à l'article 1er de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 renforçant les garanties offertes aux personnes assurées contre certains risques ou d'une ou plusieurs institutions mentionnées à l'article L. 370-1 du code des assurances, auxquels adhèrent alors obligatoirement les entreprises relevant du champ d'application de ces accords, ceux-ci comportent une clause fixant dans quelles conditions et selon quelle périodicité les modalités d'organisation de la mutualisation des risques peuvent être réexaminées. La périodicité du réexamen ne peut excéder cinq ans.

Lorsque les accords mentionnés ci-dessus s'appliquent à une entreprise qui, antérieurement à leur date d'effet, a adhéré ou souscrit un contrat auprès d'un organisme différent de celui prévu par les accords pour garantir les mêmes risques à un niveau équivalent, les dispositions du second alinéa de l'article L. 132-23 du code du travail sont applicables. »

ARTICLE L. 912-2 DU CODE DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

« Lorsque l'accord d'entreprise, l'accord ratifié ou la décision unilatérale de l'employeur désigne celui ou ceux des organismes mentionnés à l'article L. 912-1 qui garantissent la couverture des risques, il comporte une clause déterminant dans quelles conditions et selon quelle périodicité le choix de ces organismes ainsi que des intermédiaires peut être réexaminé. La périodicité du réexamen ne peut excéder cinq ans. »

ARTICLE L. 912-3 DU CODE DE LA SÉCURITÉ SOCIALE DANS SA VERSION MODIFIÉE PAR L'ORDONNANCE N° 2006-344 DU 23 MARS 2006 (ART. 3 2° JOURNAL OFFICIEL DU 24 MARS 2006 EN VIGUEUR LE 24 JUIN 2006)

« Lorsque la convention, l'accord ou la décision unilatérale constatée par un écrit relevant de l'article L. 911-1 prévoient la couverture, sous forme de rentes, du décès, de l'incapacité de travail ou de l'invalidité, ils organisent également, en cas de changement d'organisme d'assurance ou d'institution mentionnée à l'article L. 370-1 du code des assurances, la poursuite de la revalorisation des rentes en cours de service. Lorsque le décès est couvert par ces mêmes conventions, accords ou décisions, ceux-ci organisent le maintien de cette garantie pour les bénéficiaires de rentes d'incapacité de travail et d'invalidité en cas de changement d'organisme d'assurance ou d'institution mentionnée à l'article L. 370-1 du code des assurances.

Dans ce dernier cas, la revalorisation des bases de calcul des différentes prestations relatives à la couverture du risque décès est au moins égale à celle déterminée par le contrat de l'organisme assureur ou d'une institution mentionnée à l'article L. 370-1 du code des assurances qui a fait l'objet d'une résiliation. »

LETTRES CIRCULAIRES ACOSS

- Lettre circulaire n° 2005-130 du 13 septembre 2005 ;
- Lettre circulaire n° 2006-102 du 14 août 2006 ;
- Lettre circulaire n° 2007-118 du 29 août 2007 ;
- Circulaire n° DSS/5B/DGT/RT3/2007/199 du 15 mai 2007 ;
- Circulaire n° DSS/5B/2009/32 du 30 janvier 2009.

CARACTERISTIQUES DE L'ENGAGEMENT

L'engagement de l'entreprise en matière de retraite supplémentaire ne résulte pas de la conclusion par l'entreprise d'un contrat d'assurance auprès d'un organisme habilité, mais provient d'un acte d'entreprise spécifique, susceptible d'être opposable tant à l'employeur qu'aux salariés.

☞ *Lorsqu'un employeur est lié par les clauses d'une convention ou d'un accord, ces clauses s'appliquent aux contrats de travail conclus avec lui, sauf stipulations plus favorables.*

Article L. 2254-1 du Code du travail

L'acte fondateur pose les obligations de l'employeur. Celui-ci peut prendre soit un engagement de cotiser, soit un engagement de verser des prestations, et ce tant dans le domaine de la retraite que de la prévoyance. Un engagement de verser des cotisations est moins exigeant qu'un engagement de verser des prestations.

Concernant l'articulation entre l'acte fondateur et le contrat d'assurance, la meilleure solution consiste à organiser une symétrie parfaite entre l'un et l'autre ce qui sera le cas, par exemple, si l'entreprise s'engage à une obligation de cotisation et annexe, à titre informatif, les garanties proposées par l'assureur, ce dernier restant responsable de leur versement.

Mais il peut arriver que l'assurance ne soit que partielle, l'employeur restant alors débiteur (sans assurance) des prestations promises par ailleurs. A l'inverse, il peut s'avérer que le contrat d'assurance soit plus généreux que l'acte fondateur. En pareille hypothèse, le salarié et, le cas échéant, ses ayants droit pourront revendiquer les garanties et conditions les plus avantageuses, sur le fondement de l'un ou l'autre des documents.

Les anciens salariés sont "les bénéficiaires directs de prestations de retraite ou de prévoyance et les titulaires de droits acquis à retraite complémentaire ou supplémentaire".

Les titulaires de pensions de réversion ne sont pas des bénéficiaires directs.

