CONTENU DE L'ACTE D'ENTREPRISE

L'acte d'entreprise est seul susceptible de faire naître les droits et obligations au sein de l'entreprise. En général, il est dénommé " règlement ". Le contenu du règlement d'entreprise ne doit pas être contraire au droit impératif ni aux conventions collectives de travail qui lient l'employeur.

Le règlement d'entreprise établi par convention peut aussi contenir d'autres dispositions concernant les rapports entre l'employeur et les travailleurs, pour autant que de telles dispositions ne portent pas sur des questions usuellement réglées dans la branche par convention collective ou autre accord collectif. Le contrat d'assurance qui peut être souscrit pour couvrir les engagements pris par l'entreprise dans le règlement du régime de retraite, n'est qu'un accessoire.

Le contenu du règlement est double :

- contenu formel ;
- contenu technique.

CONTENU FORMEL

Le règlement doit apporter des précisions sur les éléments suivants :

CHAMP D'APPLICATION

Toute l'entreprise, ou seulement un ou plusieurs établissements, la liste des filiales éventuellement concernées.

PERSONNEL CONCERNÉ

Tous les salariés, ou seulement certaines catégories d'entre eux.

DURÉE

Le règlement peut avoir une durée déterminée ou indéterminée.

Lorsque le règlement est à durée indéterminée, sa remise en cause est conditionnée au respect de des articles L. 2261-9 à L. 2261-14-1 du Code du travail. Celle-ci ne peut intervenir que dans les conditions fixées par l'accord lui-même, mais ne produira effet qu'au terme d'un préavis. Cette survie s'applique quelque soit le sort du contrat d'assurance que l'employeur aurait pu souscrire pour gager ses obligations.

CONDITIONS PARTICULIÈRES DU BÉNÉFICE DES PRESTATIONS

Déclaration, transmission d'informations sur la situation personnelle du salarié, ...

CONDITIONS TARIFAIRES ET RÉPARTITION DES COTISATIONS

Le fait que le contrat d'assurance définisse le taux de cotisation ne suffit pas à lui seul à le rendre opposable aux salariés ni sa répartition entre l'employeur et les salariés.

Seul, l'acte d'entreprise pourra créer cette obligation, surtout si une partie de la cotisation est à la charge des salariés. Le règlement qui se contenterait de prévoir la mise à la charge des salariés d'une cotisation pour un montant non défini, pourrait donc être contestable par eux.

Afin de permettre une évolution souple du taux de cotisation sans être obligé de renégocier ou de remettre en cause l'accord initial, il est possible de prévoir des conditions d'augmentation automatique du taux de cotisation selon des conditions strictement définies : limite de l'évolution annuelle, adossement de la cotisation sur les résultats du régime, ...

DATE D'ENTRÉE EN VIGUEUR DU RÉGIME ET MODALITÉS D'ACQUISITION DES DROITS

Le régime peut être mis en place pour l'année en cours, avec ou sans cotisation de rattrapage.

Le règlement du régime doit préciser si les droits sont acquis immédiatement ou sous condition d'ancienneté.

Exemple

Les salariés bénéficiaires sont les salariés ayant une ancienneté de trois mois dans l'entreprise.

CONDITIONS DE SUIVI COLLECTIF DU RÉGIME

Le suivi collectif du régime peut être effectué par une commission spécifique composée de représentants des salariés.

CONSÉQUENCES DES ÉVENTUELLES RESTRUCTURATIONS SUBIES L'ENTREPRISE

L'entrée de nouvelles populations (par absorption d'entreprise) peut justifier la remise en cause du règlement dans des conditions de forme requises par le droit du travail.

Il peut également être prévu que le régime de l'entreprise ne s'appliquera qu'aux salariés transférés qui ne bénéficieraient pas d'un autre régime.

Le transfert d'une partie des salariés (par scission) peut également justifier la remise en cause du règlement. Celui-ci peut définir les engagements éventuels de maintien des garanties, pendant une durée déterminée, consécutivement à la cession d'une partie de l'entreprise et donc du personnel.

Il doit y avoir maintien des droits en cas d'insolvabilité de l'employeur ou de transfert d'entreprises.

Les droits acquis ou en cours d'acquisition ne peuvent pas être supprimés, notamment ceux acquis mais non encore liquidés dans le cadre des régimes par répartition ou des régimes supplémentaires à cotisations définies. Mais le texte n'oblige pas pour autant les entreprises à constituer des provisions (en interne ou chez un organisme assureur) pour garantir ces engagements.

Article L. 913-2 du Code de la Sécurité Sociale

INTERDICTION DE LA DISCRIMINATION FONDÉE SUR LE SEXE

La fixation de l'âge de la retraite doit être indépendante du sexe.

Les conditions d'attribution de pensions de réversion doivent être identiques quel que soit le sexe des bénéficiaires.

Ainsi, les rentes de veuves devront être systématiquement remplacées par des rentes de conjoints.

CLAUSE DE RÉEXAMEN QUINQUENNAL

Quel que soit le mode retenu pour la mise en place du régime, celui-ci doit prévoir une clause permettant son réexamen quinquennal, tant pour ce qui concerne les garanties offertes que l'organisme assureur initialement retenu.

«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 1^{er} 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. 912-1 du Code de la Sécurité sociale (modifié par l'Ordonnance n° 2006-344 du 23 mars 2006 (Article 3 2° Journal Officiel du 24 mars 2006 en vigueur le 24 juin 2006)

«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 ces organismes ainsi que des intermédiaires peuvent être réexaminés. La périodicité du réexamen ne peut excéder cinq ans».

Article L. 912-2 du Code de la Sécurité sociale

Les régimes mis en place avant le 8 août 1994 devaient être mis en conformité avec cette disposition avant le 10 août 1999.

Maintien des garanties en cas de résiliation du contrat d'assurance

La loi du 8 août 1994 a confirmé les dispositions prévues par la loi Evin quant au maintien des garanties et les a précisées en imposant la poursuite de la revalorisation des rentes en cours de service : pensions de retraite, mais également rente de conjoint ou d'orphelin.

Cette obligation pèse sur l'employeur.

L'employeur a donc le choix d'organiser le maintien de la garantie, soit au niveau du contrat existant, soit lors de la renégociation du contrat en cas de résiliation.

TRANSFERT DES PROVISIONS

En cas de changement d'organisme assureur, les provisions constituées seront transférées au nouvel assureur retenu, si ce transfert est prévu dans le contrat.

CONDITIONS D'ATTRIBUTION D'UNE PENSION DE RÉVERSION AUX EX-CONJOINTS DIVORCÉS NON REMARIÉS

L'article L. 912-4 du Code de la Sécurité sociale crée la "réversion multiple", au profit des ex-conjoints non remariés. Dès qu'un régime de retraite est mis en place dans une entreprise et s'il prévoit une réversion, la loi fait obligation à l'employeur de prévoir les modalités d'attribution de cette réversion. La répartition des droits se fait en fonction de la durée respective de chaque mariage.

Avant la loi de 1994, cette disposition était obligatoire pour le régime de base de la Sécurité sociale et pour les régimes complémentaires.

Ce texte oblige à la mise en conformité des contrats d'assurance signés avant le 8 août 1994.

Toutefois, le règlement peut laisser à chaque salarié le soin de choisir une réversion ou non, lors de la liquidation de sa retraite.

MODALITÉS DE PARTAGE DE LA PENSION DE RÉVERSION

Lors de la liquidation de la retraite, les organismes assureurs prennent en compte le conjoint et les ex-conjoints existant à cette date, afin de déterminer le coût de la réversion future et de l'intégrer dans le montant de la rente à servir.

Lors du décès du retraité, une nouvelle analyse du conjoint survivant et des ex-conjoints encore vivants (et non remariés) est effectuée.

S'il s'agit des mêmes personnes que celles qui étaient présentes à la liquidation de la retraite, les rentes de réversion prévues sont versées.

S'il y a un nouveau conjoint (en cas de remariage du retraité après la liquidation de sa retraite), et donc davantage d'ex-conjoints, le montant global qui avait été prévu pour la réversion doit être réparti entre toutes les personnes présentes au moment du décès (au prorata des durées de mariage), ce qui minore d'autant la rente de réversion de chaque ex-conjoint.

CONTENU TECHNIQUE

Le règlement doit définir précisément l'ensemble des garanties offertes et le niveau des prestations proposées.

Il est en général annexé au contrat d'assurance.

Il est fondamental d'établir une stricte correspondance entre les engagements pris par l'employeur à l'égard des salariés et ceux résultant du contrat d'assurance.

En effet, l'employeur reste totalement responsable à l'égard des salariés, dans la limite des engagements qu'il a pris à leur égard.

Cette responsabilité peut être engagée en cas de résiliation du contrat d'assurance ou en cas de changement d'assureur.

Si l'assureur n'était plus en mesure de remplir ses obligations, l'employeur devrait assumer seul le financement des prestations non assurées.

Toutefois, il pourrait alors engager la responsabilité de l'assureur sur le terrain du défaut de conseil dans l'hypothèse où le contrat aurait pu lui être présenté comme susceptible de le garantir pleinement des engagements qu'il a pris vis-à-vis de ses salariés.

Il doit également être prévu des conditions de revalorisation des prestations ultérieurement à ce changement d'assureur.

Le salarié ne peut être engagé que sur la base des conditions dont il a eu connaissance. Il est donc nécessaire que le règlement prévoit dans quelles conditions sera effectuée l'information des salariés par la remise soit de ce document, soit d'une notice d'information, prévue à l'article L. 140-4 du Code des Assurances. Il est souhaitable que l'employeur puisse être en mesure de prouver qu'il a bien remis ce document d'information aux salariés, notamment par la signature d'un accusé de réception.