

## 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 DECES

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<sup>er</sup> 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 PREVOYANCE

### MODALITES 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.

## PORTABILITE DES DROITS A MUTUELLE ET PREVOYANCE COMPLEMENTAIRE

### Objet

L'article 14 de l'Accord National Interprofessionnel (A.N.I.) sur la modernisation du marché du travail du 11 janvier 2008, et son avenant modificatif du 18 mai 2009 ont instauré un dispositif de portabilité qui a pour objet de maintenir temporairement les couvertures complémentaires de prévoyance et frais de santé au-delà de la date de cessation de son contrat de travail.

### Conditions

Pour bénéficier du dispositif de la portabilité, le salarié doit remplir les conditions cumulatives suivantes :

- la rupture du contrat de travail ne doit pas être consécutive à une faute lourde ;
- le salarié doit avoir des droits ouverts au régime d'assurance chômage ;
- les droits à couverture complémentaire doivent avoir été ouverts chez le dernier employeur (en fonction de l'ancienneté notamment) ;
- la durée du dernier contrat de travail doit être au moins égale à un mois entier.

### Durée

La durée du maintien des droits des garanties prévoyance et frais de santé est égale à la durée du dernier contrat de travail du salarié, appréciée en mois entiers et dans la limite maximale de **9** mois.

### Renonciation

Le salarié a la possibilité de renoncer au dispositif de portabilité. Dans ce cas, la renonciation est globale et définitive.

Pour exercer son droit à renonciation, le salarié doit le notifier expressément par écrit à son ancien employeur dans les **10** jours suivant la date de cessation de son contrat de travail.

### Financement

Les cotisations dues sont réglées conjointement par l'employeur et le salarié dans les proportions et dans les conditions applicables aux salariés de l'entreprise.

L'employeur appelle en totalité les cotisations des intéressés lors de la rupture du contrat de travail ou échelonne les paiements.

Le financement peut également être assuré par un système de mutualisation.

Si l'ancien salarié retrouve un emploi avant la fin de sa période de portabilité, il est, à sa demande, remboursé du trop versé.

### **Mise en œuvre**

Pour bénéficier des dispositions relatives au maintien des garanties précitées, l'ancien salarié doit fournir à son dernier employeur la justification de sa prise en charge par le régime d'assurance chômage.

Il doit également informer son ancien employeur de la cessation du versement des allocations du régime d'assurance chômage, lorsqu'elle intervient au cours de la période du maintien de garanties prévues par ce dispositif.

### **Impôt sur le revenu**

L'administration fiscale considère (rescrit 2009-60-FP du 20 octobre 2009) que les cotisations versées pour financer le maintien des garanties sont à intégrer dans le revenu imposable.

### **Cotisations sociales**

La part patronale au financement de la prévoyance et ou de la mutuelle est également assujettie à certaines charges sociales (CSG/CRDS...).

### **Date d'effet**

Ce dispositif a pris effet au **1<sup>er</sup> juillet 2009**.

