



Rigoureux et Créatif
Précis et Imaginatif

FICHE CONSEIL

Régimes de prévoyance et de retraite complémentaire

Tour d'horizon et points de vigilance sur vos obligations



Nos fiches conseils ont pour objectif de vous aider à mieux appréhender les notions

• **comptables** • **fiscales** • **juridiques** • **sociales** • **de gestion**



Annœullin
03 20 58 92 92

Gravelines - Dunkerque
03 28 23 19 24

Lens
03 21 78 55 68

Orchies
03 28 77 87 97

Seclin
03 20 90 04 02

Wasquehal
03 20 81 92 81



Nous savons tous aujourd'hui :

- ▶ Que la sécurité sociale poursuivra son désengagement progressif dans le remboursement des soins,
- ▶ Que le niveau des retraites des régimes obligatoires ira à la baisse (diminution du taux de remplacement).

Dans ce contexte, la protection sociale complémentaire a de plus en plus d'importance et constitue un avantage social certain pour le salarié lorsque l'entreprise qui l'emploie a souscrit de tels contrats en prévoyance et en retraite.

Que recouvre la protection sociale complémentaire ?

C'est l'ensemble des garanties collectives dont bénéficient les salariés, les anciens salariés, leurs ayants droits en complément de la couverture de base obligatoire en matière de :

- ▶ Maladie, maternité, invalidité, décès, accident du travail, maladie professionnelle,
- ▶ Frais de santé,
- ▶ Retraite.



Mise en place d'un régime de protection sociale complémentaire

La mise en place d'une protection sociale complémentaire doit être abordée sous 2 angles :

- ▶ Au regard du droit du travail et des conventions et accords collectifs,
- ▶ Au regard du droit de la protection sociale.

1. Au regard du droit du travail et des conventions et accords collectifs

1.1 Le principe d'égalité de traitement, de quoi s'agit-il ?

Le droit du travail et la jurisprudence qui lui est associée fixe un principe d'égalité de traitement pour des salariés placés dans une situation identique.

La Cour de Cassation dans 3 arrêts du 13/03/2013 (n°10-28022, 11-20490 et 11-23761) a validé sans réserve les avantages catégoriels de prévoyance, où il est donc possible par accord collectif de mettre en place des contrats de prévoyance et de retraite différenciés selon les catégories objectives de personnel (cadres – non cadres).

Mais attention, à l'intérieur d'une catégorie objective, le principe d'égalité de traitement doit être respecté.

Pour s'assurer du principe d'égalité de traitement, nous vous invitons à vous pencher sur les questions suivantes :

- ▶ Tous les salariés ont-ils une classification correspondant à leurs fonctions effectives ?
- ▶ Les salariés d'une même catégorie bénéficient-ils des mêmes régimes ?
- ▶ Tous les salariés placés dans une situation identique bénéficient-ils des mêmes garanties ?

1.2 Quelles sont les obligations légales ?

En matière de prévoyance et de retraite supplémentaire, la loi ne prévoit aucune obligation.

Toutefois, la loi de sécurisation de l'emploi prévoit la mise en place à titre obligatoire dans toutes les branches professionnelles et au plus tard le 01/01/2016 d'une couverture frais de santé pour l'ensemble des salariés.



Nous vous invitons à faire le point sur cette question si votre entreprise n'est pas couverte par un contrat frais de santé pour l'ensemble de ses salariés. C'est désormais obligatoire depuis le 1^{er} janvier 2016 !

1.3 Quelles sont les obligations minimales pour les cadres ?

A minima, vous devez respecter les obligations découlant de la convention AGIRC de 1947, à savoir un régime de prévoyance au taux minimum de 1,50 % sur la tranche A à charge de l'employeur et comportant prioritairement (+ de 50 % du taux) la couverture du risque décès.

Cette obligation minimale est souvent renforcée par des obligations conventionnelles ou des décisions prises au niveau de l'entreprise.



1.4 Quelles sont les obligations conventionnelles ?

La convention collective applicable à votre entreprise prévoit peut-être des obligations en matière de prévoyance et de retraite supplémentaire. Si tel est le cas, ces obligations s'imposent à vous.

En tant qu'employeur, vous devez donc vous assurer que les contrats souscrits sont conformes aux dispositions de la convention collective.



Sollicitez auprès de votre assureur une attestation de conformité de votre (ou vos) contrat (s) à la convention collective

2 Au regard du droit de la protection sociale

2.1 Les obligations d'information du salarié par l'employeur ont-elles été respectées ? (Art. L932-6 du CSS et Art. L141-4 du code des assurances).

Vous avez l'obligation en tant qu'employeur :

- ▶ De remettre à chaque salarié affilié au régime de prévoyance ou de retraite une notice d'information établie par l'assureur et qui définit les garanties souscrites, les modalités d'entrée en vigueur, ainsi que les formalités à accomplir en cas de sinistre.
- ▶ D'informer **par écrit** les salariés affiliés des modifications apportées à leurs droits et obligations 3 mois au moins avant la date prévue de leur entrée en vigueur.



Administration de la preuve : la preuve de la remise de la notice d'information sur les garanties et de l'information relative aux modifications vous incombe. Veillez à faire le nécessaire !

- ▶ Conservez **la preuve écrite** (signature de votre salarié sur le document précédée de la date de remise du document).
- ▶ Pensez également à informer chaque nouveau salarié et conservez la preuve de cette information.

L'absence d'information préalable d'un salarié peut lui causer un préjudice dont la réparation s'opère par le versement de dommages et intérêts

2.2 Comment mettre en place un régime de protection sociale complémentaire dans l'entreprise ? (Art. 911-1 du CSS)

3 possibilités de mise en place :

- ▶ Par accord collectif (convention collective, accord de branche, accord d'entreprise)
- ▶ Par accord référendaire : le référendum organisé doit être ratifié par la majorité des salariés
- ▶ Par décision unilatérale de l'employeur : un document rédigé et signé de l'employeur doit être établi, de plus l'engagement unilatéral doit être constaté par écrit, remis à chaque salarié avec conservation de la preuve d'information du salarié.



Un document doit être mis en place pour chaque contrat de protection complémentaire.



Régime social et fiscal des cotisations versées aux régimes de prévoyance et de retraite supplémentaires

Les cotisations patronales versées aux régimes de prévoyance et aux régimes de retraite supplémentaires sont soumises aux cotisations sociales et intégrées dans le net imposable de chacun des salariés concernés.

Il est toutefois possible d'exclure les cotisations versées :

- ▶ De l'assiette des cotisations sociales,
- ▶ Du net imposable de chaque salarié concerné,

si plusieurs conditions cumulatives sont respectées et ceci dans la limite d'un plafond.

1. Les conditions cumulatives à respecter pour bénéficier des avantages sociaux et fiscaux

Pour l'ensemble des contrats

- ▶ Le contrat doit être mis en place selon l'une des 3 possibilités de mise en place définies à l'article 911-1 du CSS (accord collectif, référendum, décision unilatérale de l'employeur),
- ▶ Garanties en complément de celles de la sécurité sociale identiques pour tous les bénéficiaires,
- ▶ Régimes à caractère collectif et obligatoire pour l'ensemble des salariés ou une catégorie objective,
- ▶ Taux de cotisation uniforme,
- ▶ Participation de l'employeur au financement,
- ▶ Non substitution du régime à un élément de rémunération (sauf respect d'un délai de 12 mois).

En plus, pour les contrats frais de santé

Les contrats frais de santé doivent respecter le cahier des charges des contrats dits « responsables »



Demander validation par écrit à votre assureur du caractère responsable de votre contrat frais de santé.



Suite à la loi de finances pour 2014 et ceci avec effet au 01/01/2013, la part patronale finançant les contrats frais de santé est désormais à inclure dans l'assiette soumise à l'impôt sur le revenu (net imposable).

Les salariés seront donc désormais imposés sur ce montant.

En plus, pour les contrats retraite supplémentaire

- ▶ Sortie du contrat exclusivement en rente (le versement d'un capital n'est pas autorisé)
- ▶ Liquidation à l'âge légal de la retraite ou à la liquidation de la retraite du régime obligatoire
- ▶ Pas de rachat possible sauf 3 cas (Art. L 132-23 du code des Assurances).



Le non respect de ces conditions entraînera la perte de votre droit à exonération des cotisations sociales et à déductibilité fiscale des cotisations.

Vous vous exposerez donc à des redressements avec des conséquences financières pour votre entreprise.

2. Les points de vigilance sur le caractère collectif et obligatoire

2.1 Le caractère collectif

Celui-ci doit concerner :

- ▶ Soit l'ensemble des salariés
- ▶ Soit une catégorie objective (5 catégories objectives définies par le décret du 09/01/2012 modifié par le décret du 08/07/2014) :
 - Catégories cadres / non cadres
 - Seuil de rémunération fixé en fonction de la limite inférieure des tranches de rémunération fixées pour le calcul des cotisations (TA/TB/TC ou T1/T2)
 - La place dans les classifications professionnelles définies par les conventions de branche et les accords professionnels ou interprofessionnels
 - Le niveau de responsabilité, le type de fonctions, l'ancienneté dans le travail, ou le degré d'autonomie correspondant à des sous-catégories fixées par les conventions, accords professionnels ou interprofessionnels
 - L'appartenance aux catégories définies à partir des usages de la profession.

Les 2 premières catégories ne posent aucun souci. Les 3 dernières sont à manier avec précaution car des dispositions strictes sont prévues en cas de recours à ces catégories. Si vous souhaitez y avoir recours, consultez nous !

2.2 Le caractère obligatoire

Le principe veut que tous les salariés appartenant à la catégorie bénéficiaire soient affiliés au contrat.

Il est toutefois possible de prévoir dans l'acte instituant le régime des dispenses d'affiliation **au choix du salarié** (et non de l'employeur)



En conséquence :

- ▶ L'acte juridique de mise en place doit prévoir la dispense
- ▶ La dispense résulte **d'un choix du salarié**, l'employeur doit conserver la preuve de la demande de dispense
- ▶ Toutefois, dans le cadre de la généralisation de la complémentaire santé au 01/01/2016 des dispenses de droit ont été prévues (c'est-à-dire des dispenses qui peuvent être invoquées même lorsqu'elles ne sont pas mentionnées dans l'acte juridique de mise en place du régime).



Depuis le 1^{er} janvier 2016 pour les contrats frais de santé, il faut distinguer 2 types de dispense :

- ▶ Celles qui sont de droit (qui n'ont pas besoin d'être prévues par un acte juridique pour être mises en œuvre)
- ▶ Celles qui doivent être prévues par l'acte juridique régissant le régime.

Dans les 2 cas, il faut respecter un certain formalisme pour que la dispense s'applique, mais celui lié aux dispenses de droit est plus léger que celui des dispenses prévues par l'acte juridique.

Les dispenses de droit	Les dispenses prévues par l'acte
Salariés présents au moment de la mise en place du régime par décision unilatérale avec contribution salariale	CDD, contrats de mission et d'apprentissage < 12 mois
Salariés déjà couverts, pour les mêmes risques au titre d'un régime collectif obligatoire : <ul style="list-style-type: none">▶ Ayants-droit et employeurs multiples▶ Régime local d'Alsace Moselle▶ Contrats d'assurance groupe dits « Madelin »▶ Régime complémentaire relevant de la CAMIEG▶ Mutuelle des agents de l'état	CDD, contrats de mission et d'apprentissage \geq 12 mois, si justificatif de l'existence d'une couverture souscrite par ailleurs
CDD ou contrat de mission dont la durée de la couverture collective et obligatoire est inférieure à 3 mois.	Temps partiels et apprentis si la cotisation salariale est \geq à 10 % du salaire brut
Bénéficiaires de la CMU-C et de l'ACS, jusqu'à la cessation de la couverture ou de l'aide	
Salariés couverts par une assurance individuelle de frais de santé au moment de la mise en place du contrat ou de l'embauche jusqu'à l'échéance du contrat	



Un salarié non affilié qui aurait dû l'être remet en cause l'exonération des cotisations sociales patronales finançant le régime. L'employeur doit pouvoir produire la demande de dispense émanant de son salarié et justifier de l'information communiquée à son salarié sur les conséquences du refus d'affiliation (absence de garantie, etc...).

Veillez à conserver les demandes de dispense signées de vos salariés et à obtenir régulièrement les justificatifs nécessaires au maintien des dispenses.



2.3 Les limites d'exonération sociale et fiscale

	LIMITES SOCIALES Part patronale	LIMITES FISCALES Parts patronale et salariale (1)
RETRAITE	<p>Le montant le plus élevé entre :</p> <ul style="list-style-type: none">▶ 5 % du Plafond Annuel de la Sécurité sociale (PASS) (39 228 € pour 2017)▶ 5 % de la rémunération soumise à cotisation de SS* limitée à 5 PASS, sous déduction de l'abondement au Plan d'Epargne Retraite Collectif (PERCO) s'il existe dans l'entreprise.	<p>8% de la rémunération brute limitée à 8 PASS, sous déduction de l'abondement au Plan d'Epargne Retraite Collectif (PERCO) s'il existe dans l'entreprise</p>
SANTE PREVOYANCE	<p>6 % du PASS + 1.5% rémunération soumise à cotisation de SS* avec un maximum de 12 % du PASS</p>	<p>5 % du PASS + 2% de la rémunération brute avec un maximum de 2 % de 8 PASS</p>

* Déduction faite de la part des contributions de l'employeur au financement des prestations complémentaires de retraite et de prévoyance soumises à cotisation de Sécurité sociale.

Pour les frais de santé seule la part salariale est prise en compte car la part patronale est soumise à l'impôt sur le revenu dès le 1^{er} €.

Précautions à prendre pour le mandataire social

Généralement, le mandataire social n'est pas un salarié au sens du droit du travail (sauf cas très rares d'un maintien d'un contrat de travail caractérisé par un lien de subordination).

Dans ce cas et pour que le mandataire social puisse bénéficier de la couverture prévoyance, il convient d'être attentif à la catégorie bénéficiaire fixée au contrat. **Toute référence au code du travail exclurait de fait le mandataire social.**

La seule possibilité est donc d'indiquer clairement dans la catégorie bénéficiaire :

- ▶ Cadres 4, 4 bis Art. 36 au sens de la convention AGIRC de 1947.
- ▶ Si le contrat concerne l'ensemble des salariés, préciser : **tous les salariés cadres** (4, 4 bis Art. 36 au sens de la convention AGIRC de 1947) **et non cadres.**

De plus il faut que le rattachement du mandataire au contrat soit prévu par une délibération de l'assemblée des associés ou du conseil d'administration dans les SA.



Recommandations



En synthèse...

1. N'hésitez pas à demander à votre assureur une attestation écrite de sa part validant :

- ▶ La conformité de votre (ou vos) contrat (s) à la convention collective
- ▶ Le caractère responsable du contrat frais de santé souscrit
- ▶ La conformité entre l'acte juridique instituant le régime (accord collectif, référendum, décision unilatérale de l'employeur) et le contrat souscrit

2. N'oubliez pas de remettre à chaque salarié affilié

- ▶ Une notice d'information sur les garanties souscrites et les modalités d'administration
- ▶ Une notice d'information sur les modifications apportées au contrat.

Conservez la preuve écrite de cette remise de documents (émargement du salarié précédé de la date)

3. Vérifiez que les salariés non affiliés sont des salariés qui ont exprimé par écrit leur volonté de ne pas adhérer au contrat.

Et que le cas d'exclusion est bien prévu par l'acte instituant le régime (à défaut de l'avoir prévu, le salarié doit adhérer, sauf à remettre en cause les exonérations sociales et fiscales des contributions patronales finançant le régime).

Lorsqu'un salarié demande à être dispensé en application d'un cas d'exclusion prévu, l'employeur doit bien prendre le soin d'informer le salarié des conséquences de la dispense d'affiliation au régime. Une mention de cette information est exigée sur chaque cas de dispense !

Nous vous rappelons que les cas de dispense nécessitent une gestion rigoureuse impliquant un suivi qui fait souvent défaut.

Nous restons à votre disposition pour tout complément d'information que vous souhaiteriez obtenir.