

La prévoyance complémentaire

Ce qu'il faut savoir :

La prévoyance complémentaire est définie comme l'ensemble des garanties instituées par les entreprises au profit de tout ou partie de leur personnel, afin de compléter les prestations servies par la sécurité sociale en matière de couverture des risques maladie, invalidité et décès. Sa mise en place peut être facultative pour l'entreprise ou lui être imposée par la loi, une convention ou un accord collectif de branche. Dans tous les cas, elle entraîne un certain nombre d'obligations qui engagent la responsabilité de l'employeur.



En cas de non-respect de ses obligations l'employeur doit prendre en charge les risques non assurés.

► L'obligation de la mise en place

La mise en place d'un régime de prévoyance est obligatoire pour les salariés cadres et assimilés :

- Versement d'une cotisation à la charge de l'employeur d'au minimum 1,5 % du salaire limité au plafond de la sécurité sociale, destinée à la constitution d'avantages décès complémentaires à ceux de la sécurité sociale.

Les conventions collectives imposent souvent la mise en place de garanties de prévoyance complémentaire :

- Ces obligations peuvent concerner toutes les catégories professionnelles ou seulement certaines. Les risques couverts sont variables ainsi que les taux de cotisations.

La Loi a prévu, pour toutes les entreprises, la mise en place d'une couverture santé minimale obligatoire pour tous les salariés au 1^{er} janvier 2016.

Les employeurs peuvent également mettre en place volontairement dans l'entreprise des régimes de prévoyance complémentaire (maladie, maternité, invalidité, décès, frais de santé etc...) pour tout ou partie des catégories professionnelles.



Assurez-vous que l'accord de prévoyance conclu avec votre assureur est conforme aux prescriptions de votre convention collective.

► Les modalités de mise en place

L'instauration d'un régime de prévoyance complémentaire aux régimes obligatoires doit se fonder sur un acte juridique :

- Convention ou accord collectif,
- Ratification à la majorité des intéressés d'un projet d'accord proposé par le chef d'entreprise,
- Décision unilatérale de l'employeur constatée dans un écrit remis à chaque intéressé.

Le contenu de cet acte juridique est encadré par la loi, il définit notamment les garanties accordées et les modalités de financement entre le salarié et l'employeur.



Interrogez-nous, sur les modalités de mise en place les mieux adaptées à votre entreprise et les procédures à respecter.

► *L'information des salariés*

L'employeur doit obligatoirement remettre au salarié une notice d'information complète sur les garanties prévues par les contrats mis en place dans l'entreprise et leurs modalités d'application.

Lorsque des modifications sont apportées au contrat, une nouvelle notice doit être remise au salarié (voir notamment le cas de la modification du régime de la portabilité).



Assurez-vous que vous êtes en mesure de prouver que tous vos salariés ont reçu la notice d'information sur les garanties prévoyance en place dans l'entreprise.

► *L'affiliation des salariés*

Il appartient à l'employeur d'affilier individuellement chaque salarié bénéficiaire aux régimes de prévoyance existants dans l'entreprise.

De même lorsqu'un salarié quitte l'entreprise l'employeur doit procéder à sa radiation auprès des régimes de prévoyance.

► *La portabilité de la prévoyance*

En cas de rupture du contrat de travail ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage (licenciement, rupture conventionnelle, fin de CDD, démission légitime...), le salarié bénéficie du maintien des garanties « santé » et « prévoyance » dont il bénéficiait dans son ancienne entreprise. Les modalités de mise en place de la portabilité en vigueur depuis 2009 sont modifiées depuis le 1^{er} juin 2014 pour la portabilité des mutuelles et à partir du 1^{er} juin 2015 pour la portabilité de la prévoyance.

Le maintien des garanties est assuré pendant la période de chômage, pour une durée maximale égale au dernier contrat, dans la limite de 12 mois (9 mois précédemment).

Le financement est assuré par mutualisation, c'est-à-dire sans coût supplémentaire pour le salarié (précédemment, le financement était réparti entre l'employeur et le salarié, sauf dispositions prévoyant la mutualisation).

L'employeur informe le salarié de son droit à portabilité en portant une mention sur le solde de tout compte (précédemment l'employeur devait informer spécifiquement le salarié).



L'obligation de mettre en œuvre la portabilité de la prévoyance incombe à l'employeur. En cas d'omission, la responsabilité de l'entreprise pourra être engagée. Elle pourra se voir réclamer par exemple le financement d'un capital décès ou d'une pension d'invalidité.



Interrogez-nous pour vous assurer qu'en cas de contrôle URSSAF vous pourrez bien bénéficier de l'exonération de cotisations sociales : documents à produire, conformité des régimes, cas de dispenses...

► *Le financement de la prévoyance complémentaire*

Il est assuré en principe par des cotisations à la charge du salarié et de l'employeur.

La prise en charge de l'employeur est exonérée de cotisations sociales si les contrats satisfont à certaines conditions et si les montants financés sont compris dans certaines limites.

Les cotisations patronales au financement des régimes de prévoyance complémentaire supportent la CSG et la CRDS. Elles sont également assujetties au forfait social sauf pour les entreprises de moins de 10 salariés.

Les cotisations patronales finançant les garanties « frais de santé » (mutuelles) sont imposables à l'impôt sur le revenu.