

# MODÈLE D'ACCORD RÉFÉRENDIAIRE INSTITUANT UN RÉGIME DE PRÉVOYANCE COMPLÉMENTAIRE COLLECTIF ET OBLIGATOIRE

Document remis en application de l'article L 911-1 du code de la Sécurité sociale pour [la mise en place/mise en conformité] d'un régime de prévoyance

## PRÉAMBULE

**Rappel du contexte social et économique dans lequel est envisagée l'institution d'un régime de garanties collectives complémentaire de prévoyance obligatoire par l'entreprise, et des finalités de ce régime.**

Le préambule constitue un moyen pour l'entreprise d'expliquer à ses salariés ses objectifs en matière de politique sociale et de se rapprocher au plus près de leurs besoins.

Concrètement, le préambule se présente comme une énumération des motivations de l'employeur, telles que :

- assurer aux salariés une couverture satisfaisante des principaux risques de la vie,
- assurer les salariés au meilleur rapport qualité/prix possible,
- permettre la mutualisation des risques,
- proposer à l'ensemble des salariés ou à une catégorie objectivement définie des garanties similaires afin d'harmoniser leur statut,
- expliquer le cas échéant ses choix quant au contenu et aux bénéficiaires du système.

### À titre d'exemple :

La protection sociale complémentaire constitue un élément important de la politique sociale de l'entreprise \_\_\_\_\_ (*identification de la société*) en vue d'améliorer significativement la protection sociale de son personnel dans un cadre mutualisé permettant de bénéficier des tarifs collectifs, plus favorables.

L'employeur a ainsi considéré qu'il était opportun d'instaurer des garanties de prévoyance complémentaire obligatoire couvrant de manière satisfaisante les principaux risques de la vie, tout en prenant en considération les évolutions législatives et réglementaires mais également sociologiques.

Le présent accord référendaire vise à instaurer et présenter les modalités, conditions et garanties du régime complémentaire obligatoire de prévoyance. Il a donc été décidé ce qui suit, en application de l'article L. 911-1 du code de la Sécurité sociale, après information et consultation du comité d'entreprise [à défaut information des délégués du personnel] et le cas échéant du Comité Social et Économique.

## 1. OBJET

L'objet du présent accord référendaire est d'instituer un régime complémentaire collectif et obligatoire de prévoyance permettant aux salariés de bénéficier de prestations complétant celles servies par les organismes de Sécurité sociale.

L'adhésion au contrat est obligatoire et s'impose donc dans les relations individuelles de travail.

## 2. PERSONNEL BÉNÉFICIAIRE

Le régime complémentaire obligatoire de prévoyance s'applique aux salariés tels que définis ci-après :

**l'ensemble du personnel de l'entreprise.**

ou

**le personnel de l'entreprise appartenant à la catégorie \_\_\_\_\_ (à préciser)**

*(Attention : dès lors que l'ensemble du personnel n'est pas couvert, l'employeur doit être en mesure de justifier que la catégorie choisie permet de couvrir tous les salariés que leur activité professionnelle place dans une situation identique au regard des garanties concernées art R242-1-1 du code de la Sécurité sociale.)*

- sans condition d'ancienneté

ou

- sous réserve d'une condition d'ancienneté de \_\_\_\_\_ mois (**attention : si l'entreprise souhaite mettre en place une condition d'ancienneté, elle ne peut excéder 12 mois**).

L'adhésion de ces personnes au régime de garanties collectives complémentaire de prévoyance revêt un caractère obligatoire.

### DÉROGATIONS POSSIBLES À L'ADHÉSION, QUELLE QUE SOIT LA DATE D'EMBAUCHE

*(Attention : cette clause est facultative et prévoit la liste des dispenses d'affiliation au profit des salariés pouvant être introduits en tout ou partie au choix de l'entreprise dans l'acte initial ou dans les actes modificatifs ultérieurs, pour être opposables aux administrations sociales et fiscales)*

Par dérogation au caractère obligatoire du présent régime, peuvent être dispensés :

- Les salariés qui bénéficient par ailleurs pour les mêmes risques, y compris en tant qu'ayants droit, d'une couverture collective obligatoire relevant de l'un des dispositifs de protection sociale complémentaire :
  - un dispositif de prévoyance complémentaire remplissant les conditions mentionnées au sixième alinéa de l'article L. 242-1 du Code de la Sécurité sociale (couverture collective obligatoire souscrite par l'employeur) ;
  - le régime local d'assurance maladie du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle, en application des articles D. 325-6 et D. 325-7 du Code de la Sécurité sociale (Alsace/Moselle) ;
  - le régime complémentaire d'assurance maladie des industries électriques et gazières en application du décret n° 46-1541 du 22 juin 1946 (IEG) ;
  - les mutuelles des fonctions publiques dans le cadre des décrets n° 2007-1373 du 19 septembre 2007 et n° 2011-1474 du 8 novembre 2011 ;
  - les contrats d'assurance de groupe issus de la loi n° 94-126 du 11 février 1994 relative à l'initiative et à l'entreprise individuelle (Madelin) ;
  - le régime spécial de Sécurité sociale des gens de mer (ENIM) ;
  - la caisse de prévoyance et de retraite des personnels de la SNCF (CPRPSNCF).
- Les salariés sous contrat de travail à durée déterminée ou contrat de mission et les apprentis :
  - sans justificatif, s'ils bénéficient d'un contrat de travail d'une durée inférieure à 12 mois,
  - sous réserve de la justification d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs pour le même type de garanties s'ils bénéficient d'un contrat de travail d'une durée au moins égale à 12 mois.
- Les salariés à temps partiel et apprentis dont l'adhésion au régime de garanties les conduira à s'acquitter d'une cotisation au moins égale à 10 % de leur rémunération brute, sauf si cette cotisation est prise en charge par l'employeur.

Les salariés remplissant les conditions d'une des dérogations ci-dessus doivent en faire la demande par écrit, accompagnée des justificatifs nécessaires, auprès de l'employeur qui conservera les demandes de dispenses et les justificatifs attachés.

Les demandes de dispenses devront comporter la mention selon laquelle le salarié a été préalablement informé des conséquences de son choix.

Le maintien des dérogations est subordonné à la fourniture annuelle des justificatifs à l'employeur : à défaut, les salariés concernés seront immédiatement affiliés au régime.

### 3. FINANCEMENT

Le financement du régime est assuré par des cotisations exprimées comme suit :

**Définition de l'assiette de cotisation** (exemple : pourcentage du Plafond Annuel de la Sécurité Sociale ou des salaires bruts déclarés par l'entreprise aux administrations fiscales et sociales).

**Le financement est assuré pour sa totalité par l'employeur / ou par répartition entre l'employeur et le salarié selon les quotes-parts :**

**Quote-part Employeur :**

■ \_\_\_\_\_ (montant en euros ou % ou autre - préciser la base de calcul)

**Quote-part salariés :**

■ \_\_\_\_\_ (montant en euros ou % ou autre - préciser la base de calcul)

En cas d'évolution de la cotisation d'assurance, la nouvelle cotisation sera prise en charge \_\_\_\_\_  
(Attention : préciser ici les modalités de la répartition : 100 % employeur, 50/50, même proportion que la cotisation... il est recommandé de prévoir que la nouvelle cotisation sera prise en charge dans les mêmes proportions et selon la même répartition).

L'adhésion des salariés est maintenue en cas de suspension de leur contrat de travail, quelle qu'en soit la cause, dès lors qu'ils bénéficient, pendant cette période, d'un maintien de salaire, total ou partiel, ou d'indemnités journalières complémentaires financées au moins en partie par l'employeur.

Dans une telle hypothèse, l'employeur verse une contribution calculée selon les règles applicables à la catégorie dont relève le salarié pendant toute la période de suspension du contrat de travail indemnisée.

Parallèlement, le salarié doit continuer à acquitter sa propre part de cotisations.

*Attention : clause optionnelle relative aux salariés à temps partiel et aux apprentis*

L'entreprise prend en charge pour les salariés à temps partiels et les apprentis l'intégralité de la cotisation salariale lorsque la part salariale est au moins égale à 10 % de la rémunération brute de l'intéressé.

*(Attention : pour l'appréciation de ce seuil, il est tenu compte de l'ensemble des garanties de protection sociale complémentaire applicables dans l'entreprise).*

### 4. PORTABILITÉ

Conformément à l'article L 911-8 du code de la Sécurité sociale, en cas de cessation du contrat de travail (sauf en cas de licenciement pour faute lourde) ouvrant droit à la prise en charge par le régime d'assurance chômage, les anciens salariés peuvent continuer à bénéficier du présent régime dans les conditions définies à l'article précité.

Les garanties maintenues sont identiques à celles définies pour les salariés actifs pour la catégorie de personnel à laquelle l'ancien salarié appartenait. En cas d'évolution du régime de garanties applicable aux actifs, les modifications des garanties seront également appliquées à l'ancien salarié bénéficiaire de la portabilité.

## 5. MAINTIEN DES PRESTATIONS ET DES GARANTIES

---

En cas de changements d'assureurs, conformément à l'article L. 912-3 du code de la Sécurité sociale, l'employeur s'engage à ce que les rentes en cours de service, ainsi que les bases de calcul des différentes prestations relatives à la couverture du risque décès, continuent d'être revalorisées.

En cas de changement d'organisme assureur, les prestations continueront d'être servies à un niveau au moins égal à celui de la dernière prestation due ou payée avant la résiliation de l'adhésion. Les garanties décès seront également maintenues au profit des personnes bénéficiant des prestations incapacité, invalidité à la date d'effet de la résiliation de la couverture.

## 6. ENTRÉE EN VIGUEUR, DURÉE, RÉVISION, DÉNONCIATION

---

Le présent régime est conclu pour une durée indéterminée et prendra effet le \_\_\_\_\_ sous réserve d'être adopté à la majorité des inscrits.

Il pourra être dénoncé à tout moment par l'employeur, selon la procédure applicable aux usages. Il pourra être modifié selon les mêmes modalités que celles ayant concouru à sa conclusion.

## 7. INFORMATION DES SALARIÉS

---

Une copie du présent accord sera portée à l'attention du personnel par *voie d'affichage au sein de l'entreprise / Intranet / ...*

La Notice d'information du contrat d'assurance conclu entre l'entreprise et l'organisme assureur pour la mise en œuvre du régime sera remise par l'entreprise à chaque salarié affilié au contrat après la signature dudit contrat par l'entreprise.

## 8. ORGANISATION DU VOTE

---

Une liste électorale comportant les noms, prénoms, date de naissance et adresse des salariés bénéficiaires définis à l'article 2 est établie par l'employeur.

Chaque salarié, qui a reçu en main propre le texte du présent projet, est informé par le biais d'un affichage / d'un courrier/(..) de la date du vote et de ses modalités d'organisation.

Afin de préserver la confidentialité du choix de chaque salarié, le vote se fera à bulletins secrets.

Le présent accord sera réputé adopté si la majorité des inscrits se prononce en faveur de l'adoption du projet.

Un procès-verbal de vote reprenant les résultats de la consultation sera affiché dans l'entreprise.

**MODÈLE D'ACCORD RÉFÉRENDIAIRE INSTITUANT UN RÉGIME DE PRÉVOYANCE COMPLÉMENTAIRE COLLECTIF ET OBLIGATOIRE**

Fait à \_\_\_\_\_, le \_\_\_\_\_,  
en \_\_\_\_\_ exemplaires.

Pour l'entreprise \_\_\_\_\_

M \_\_\_\_\_

en sa qualité de \_\_\_\_\_ *(qualité du représentant pouvant valablement engager l'entreprise)*

Pour le personnel :

M \_\_\_\_\_

en sa qualité de \_\_\_\_\_ *(qualité de représentant du personnel)*

**PIÈCES JOINTES :**

- Procès Verbal du vote du personnel
- Liste d'émargement

**AVERTISSEMENT**

Ce document n'a d'autre valeur que purement indicative : il appartient à l'entreprise, seule compétente en la matière, de recueillir les informations et conseils nécessaires avant la mise en place du régime.