

# MODÈLE DE DÉCISION UNILATÉRALE D'UN RÉGIME COMPLÉMENTAIRE DE PRÉVOYANCE 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.

La direction de l'entreprise \_\_\_\_\_ (forme juridique et dénomination sociale)

dont le siège social est situé \_\_\_\_\_ (adresse du siège social)

immatriculée au RCS de \_\_\_\_\_ sous le numéro \_\_\_\_\_

représentée par \_\_\_\_\_

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

## PRÉAMBULE

**Rappel du contexte social et économique dans lequel est envisagée l'institution/la mise en conformité d'un/du 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.

La présente Décision Unilatérale vise à instaurer/mettre en conformité et présenter les modalités, conditions et garanties du régime 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 de la présente Décision Unilatérale est d'instituer/mettre en conformité un/le 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. BÉNÉFICIAIRES

---

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 en application de l'art R 242-1-2 CSS)*

- 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 complémentaires de prévoyance revêt un caractère obligatoire.**

## 3. DISPENSES D'ADHÉSION

---

Par dérogation au caractère obligatoire du présent régime, certains salariés, répondant aux situations mentionnées ci-après, peuvent être dispensés du régime.

### DISPENSE D'ORDRE PUBLIC

**Attention :** cette dispense d'ordre public peut être exercée, à l'initiative du salarié, même si elle n'est pas prévue dans l'acte de mise en place du régime en cas de précompte salarial. Il est toutefois recommandé de faire figurer cette dispense dans toutes les DUE en cas de quote-part salariale afin d'informer les salariés.

Le caractère obligatoire du présent régime de garanties collectives complémentaires, doit être apprécié au regard de l'article 11 de la loi du 31 décembre 1989 dite Loi Evin. Un salarié, employé dans l'entreprise avant la mise en place du présent régime par décision unilatérale, peut refuser d'y adhérer dans un délai d' [un mois par exemple] à compter de la mise en place dès lors qu'il supporte une quote-part salariale.

L'éventuel refus d'adhésion doit être notifié par écrit à l'employeur et comporter la mention selon laquelle le salarié a été préalablement informé par l'employeur des conséquences de son choix.

### FACULTÉS DE DISPENSES AU CHOIX DE L'ENTREPRISE

**Attention :** ces facultés de dispenses peuvent être introduites dans l'acte, en tout ou partie, au choix de l'entreprise. À défaut d'être prévues dans le présent acte, elles ne peuvent pas être exercées par les salariés sous peine de remettre en cause le régime social de faveur.

- Les salariés présents dans l'entreprise, lors de la mise en place du régime, lorsque le financement est assuré intégralement par l'employeur.

## MODÈLE DE DÉCISION UNILATÉRALE INSTITUANT UN SYSTÈME DE GARANTIES COLLECTIVES DE PRÉVOYANCE COMPLÉMENTAIRE OBLIGATOIRE

- 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.

**La dispense doit être formulée à l'embauche, ou si elle est postérieure, à la date de mise en place du régime.**

- Les salariés à temps partiel et apprentis dont l'adhésion au régime de garanties les conduirait 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.

**La dispense doit être formulée à l'embauche, ou si elle est postérieure, à la date de mise en place du régime.**

- 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 :
  - le régime spécial de Sécurité sociale des gens de mer (ENIM) ;
  - la caisse de prévoyance et de retraite des personnels de la SNCF (CPRPSNCF).

**La dispense doit être formulée à l'embauche, ou si elle est postérieure, à la date de mise en place du régime ou à la date de prise d'effet d'une des couvertures ci-dessus.**

**Les salariés remplissant les conditions d'une des dérogations ci-dessus doivent en faire la demande par écrit, accompagnée des justificatifs nécessaires ou à défaut une déclaration sur l'honneur auprès de l'employeur qui conservera les demandes de dispenses et les justificatifs ou déclarations y afférents.**

**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 ou déclarations sur l'honneur du salarié à l'employeur, à défaut, les salariés concernés seront immédiatement affiliés au régime.**

## 4. 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 de 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.

## MODÈLE DE DÉCISION UNILATÉRALE INSTITUANT UN SYSTÈME DE GARANTIES COLLECTIVES DE PRÉVOYANCE COMPLÉMENTAIRE OBLIGATOIRE

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).*

## 5. 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.

## 6. 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.

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

Le présent régime est institué pour une durée indéterminée et prendra effet le \_\_\_\_\_ .

Il pourra être modifié ou dénoncé par l'employeur à tout moment selon la procédure en vigueur de dénonciation des usages.

### 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.

## 8. INFORMATION DES SALARIÉS

---

Les bénéficiaires visés à l'article 2 seront avisés de la mise en place du présent régime par la remise individuelle du présent document contre **signature** (*attention : l'employeur devra conserver une copie de la lettre datée et signée ou faire émarger un listing conservé par ses soins*) ou l'envoi au domicile d'une lettre recommandée avec avis de réception.

La notice d'information du contrat d'assurance conclu entre l'entreprise et l'organisme assureur pour la mise en œuvre du régime de garanties collectives complémentaires de prévoyance sera remise par l'entreprise à chaque salarié affilié au contrat après la signature dudit contrat par l'entreprise. Il en ira de même en cas de modification des garanties ou du contrat.

Fait à \_\_\_\_\_, le \_\_\_\_\_,

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

M \_\_\_\_\_

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

### 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.