

LA MISE EN PLACE DU RÉGIME DE PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE

AU SEIN DE L'ENTREPRISE

LA MISE EN PLACE DU RÉGIME DE PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE

Trois modes de mise en place d'un régime collectif et obligatoire de protection sociale complémentaire :

L'ACCORD COLLECTIF

Il suppose un accord écrit entre les partenaires sociaux (OP et OS) ou entre l'employeur et les organisations syndicales représentatives sur les modalités de mise en place, le contenu (garanties et coûts) et le pilotage du régime de protection sociale complémentaire.

L'ACCORD RÉFÉRENDAIRE

L'accord référendaire est un accord proposé par l'employeur qui doit être validé par la majorité des personnes concernées, comme les salariés ou les retraités.

DUE

La décision unilatérale de l'employeur, dite DUE, est un acte de mise en place à la main exclusive de l'employeur. Il va décider seul des modalités de mise en place, du contenu (garanties et coûts) et du pilotage du régime.

Les représentants du personnel ont un rôle de consultations/informations mais n'engagent pas l'employeur.

La DUE doit être remise à chaque salarié de l'entreprise par l'employeur.

Quelle que soit la forme juridique choisie pour la mise en place du régime de protection sociale complémentaire, l'acte de mise en place doit comporter un certain nombre d'informations, notamment :

- un préambule présentant l'objectif de l'accord (clause obligatoire sous peine de nullité)
- les catégories de salariés concernés ;
- une définition des risques couverts et des garanties accordées ;
- les dispenses d'affiliation éventuelles ;
- les modalités de participation financière de l'employeur et du salarié
- les cas de maintien de garanties en cas de suspension du contrat de travail rémunérée...

DÉTAILS SUR LA MISE EN PLACE DU RÉGIME PAR ACCORD COLLECTIF D'ENTREPRISE

L'accord d'entreprise est un accord négocié et signé entre l'employeur et les organisations syndicales au sein de l'entreprise.

VALIDITÉ¹ : Pour être valide, l'accord devra avoir été signé par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ayant recueilli :

- plus de 50 % des suffrages au 1^{er} tour des élections ou à défaut,
- avoir recueilli au moins 30 % des suffrages et que l'accord collectif soit approuvé par la majorité des salariés concernés.

DURÉE : Indéterminée ou déterminée, en l'absence de stipulation la durée est de 5 ans.

OPPOSABILITÉ : Dépôt auprès de la DIRECCTE pour les accords de branche et sur la plateforme Tél'accords pour les accords collectifs de groupe, d'entreprise et d'établissement. L'accord collectif a force obligatoire. Il

s'impose donc à tous les salariés concernés, dans toutes ses dispositions.

MODIFICATION : Par avenant à l'accord collectif.

DÉNONCIATION : L'auteur de la dénonciation est tenu d'informer les autres parties signataires de l'accord de sa volonté d'engager cette procédure. La dénonciation est ensuite déposée auprès de la Dreets en version électronique.

La dénonciation, une fois déposée, prend effet à l'issue d'un délai de 3 mois, qui correspond à la durée du préavis fixée par la loi (Code du trav., art. L2261-9). À partir de là, l'accord continue de produire ses effets :

- Soit jusqu'à l'entrée en vigueur d'un accord de substitution.
- Soit pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis, donc pour une période totale de 15 mois (sauf en cas de clause prévoyant d'autres modalités). On parle de « période de survie ».

1. Article L. 2232-12 du code du travail



carcept prev

ASSUREUR D'INTÉRÊT GÉNÉRAL

DÉTAILS SUR LA MISE EN PLACE DU RÉGIME PAR ACCORD RÉFÉRENDARE

Pour rappel, l'accord référendaire correspond à un accord proposé par l'employeur et soumis au vote de la majorité des salariés, électeurs inscrits, après consultation du CSE.

DURÉE : Même règle que l'accord collectif, indéterminée ou déterminée, en l'absence de stipulation la durée est de 5 ans.

VALIDITÉ : L'accord référendaire doit recueillir l'accord de la majorité des salariés inscrits sur les listes de vote de l'entreprise soit 50 % + 1 voix.

OPPOSABILITÉ : L'accord référendaire a la même force obligatoire qu'un accord collectif. Il s'impose donc à tous les salariés concernés, dans toutes ses dispositions.

MODIFICATION : Par avenant à l'accord référendaire ou éventuellement par la mise en place d'un accord collectif dont la portée est supérieure.

DÉNONCIATION : Application des modalités de dénonciation similaire à la DUE (voir ci-dessous).

DÉTAILS SUR LA MISE EN PLACE DU RÉGIME PAR DÉCISION UNILATÉRALE DE L'EMPLOYEUR (DUE)

La DUE correspond à un acte à l'initiative de l'employeur uniquement, après information et consultation du CSE.

VALIDITÉ

- Information et consultation du CSE ;
 - Matérialisation par écrit (rédaction de la DUE) ;
 - Remise à chaque intéressé par l'employeur d'un exemplaire de la DUE. (ex : envoi individuel d'un courrier recommandé avec accusé de réception à chaque salarié concerné, remise de la DUE en main propre contre décharge, en faisant signer une liste d'émargement aux salariés concernés.
 - **ATTENTION** : il est impératif de conserver la preuve de la remise de la DUE.
- OPPOSABILITÉ** : s'impose à tous les salariés embauchés postérieurement à la DUE. Les salariés déjà présents dans

l'entreprise au moment de la mise en place initiale du régime peuvent refuser d'y adhérer.

MODIFICATION : par avenant à la DUE afin qu'elle soit en conformité avec le contrat d'assurance souscrit ou éventuellement par la mise en place d'un accord référendaire ou d'un accord collectif dont la portée est supérieure.

DÉNONCIATION : Conformément à la procédure prévue par la jurisprudence applicable à la modification des usages et engagements unilatéraux de l'employeur en vigueur, il convient, pour dénoncer une DUE, de respecter les conditions cumulatives suivantes :

- une information aux représentants du personnel ;
- une information individuelle aux salariés ;
- le respect d'un délai de prévenance suffisant (à minima 3 mois).

MODÈLE DE LETTRE DE DÉNONCIATION D'UNE DUE À ADAPTER

« Lettre recommandée avec accusé réception ou remise en main propre contre signature
Objet : dénonciation du régime de frais de [santé/prévoyance] en vigueur dans l'entreprise

Madame, Monsieur,

Par décision unilatérale en date du [date de mise en place de la DUE], notre entreprise a institué un régime de [frais de santé/prévoyance] au bénéfice des salariés : [renseigner la catégorie objective concernée].

Nous vous informons par la présente de notre décision de dénoncer cette décision unilatérale, conformément aux règles applicables en matière de protection sociale complémentaire.

La dénonciation concerne le régime [de frais de santé/prévoyance] couvrant le personnel suivant [renseigner la catégorie objective concernée].

Cette dénonciation interviendra dans le respect d'un délai de prévenance suffisant, fixé à [durée : généralement 3 mois ou plus selon les usages et le régime], à compter de la notification du présent courrier. Elle sera par conséquent effective dès le [date à indiquer].

Conformément à la réglementation, la présente dénonciation fait l'objet :

- d'une information au Comité Social et Économique (CSE),
- d'une information individuelle à chaque salarié bénéficiaire.

Nous restons à votre disposition pour toute information complémentaire.

Veuillez agréer, Madame, Monsieur, l'expression de nos salutations distinguées.

[Nom / fonction du signataire]

[Signature]

