



Souscrire un contrat de prévoyance pour les salariés de l'entreprise

À RETENIR

Fidélisation

➔ **Le contrat d'assurance groupe participe de la gestion des ressources humaines.**

Il permet à l'employeur de fidéliser ses salariés par l'octroi de garanties complémentaires à celles assurées par le régime de base de la Sécurité sociale. Les salariés y trouvent leur intérêt, car ils bénéficient d'une meilleure protection sociale à un tarif plus intéressant que celui d'un contrat individuel ; de plus, on tient moins compte des antécédents médicaux dans la phase de sélection.

Méthode

Audit préalable et appel d'offres.

Pour choisir correctement l'assureur et les garanties, il est nécessaire d'effectuer un audit des prestations déjà en place. Un appel d'offres permettra d'obtenir des propositions pertinentes et comparables.

Mettre en place un régime de prévoyance dans l'entreprise est une opération lourde. Il faut choisir le type de contrat, l'assureur, les garanties et la procédure adéquate.

La prévoyance est l'un des éléments de la protection sociale complémentaire. Celle-ci comprend l'ensemble des dispositifs destinés à compléter les prestations du régime de base de la Sécurité sociale en matière de retraite, de chômage, de couverture maladie, d'arrêt de travail et de décès.

Mettre en place un contrat de prévoyance collectif

Pour l'entreprise, mettre en place ce contrat permet d'optimiser les coûts salariaux et de fidéliser le personnel. Ces assurances collectives sont souscrites par l'employeur au profit des salariés pour les prémunir contre un certain nombre de risques : décès, invalidité, maladie... L'employeur n'est pas obligé de prendre une assurance pour tous les salariés de l'entreprise. Il peut n'assurer qu'une partie d'entre eux, par exemple les cadres ou ceux de l'un des sites de production. Le montant des primes est partiellement pris en charge par l'entreprise. Sa part des cotisations est admise en déduction du bénéfice imposable de la société.

Pour les salariés, les avantages des contrats groupe de protection complémentaire sont multiples. Ils profitent tout d'abord d'une assurance qui leur revient moins cher qu'un contrat souscrit individuellement dans la mesure où une partie des cotisations est prise en charge par l'entreprise. Ensuite, ils sont pratiquement certains d'être assurés malgré leurs antécédents médicaux, et ce pour deux raisons. D'une part, la sélection

des adhérents est moins rigoureuse dans l'assurance collective car l'existence d'un groupe mutualise les risques. D'autre part, la loi du 31 décembre 1989 qui régit ces contrats pose un principe de non-discrimination qui interdit à l'assureur de refuser sa garantie à un salarié du groupe. Soit il accepte l'ensemble du personnel concerné, soit il le rejette en bloc. Par ailleurs, la part salariale des cotisations versées par le salarié à l'assureur est déductible, dans une certaine mesure, de son revenu imposable.

LES GARANTIES LE PLUS FRÉQUEMMENT SOUSCRITES

LE RISQUE « DÉCÈS » peut être couvert par une ou plusieurs des garanties suivantes, éventuellement assorties d'options et/ou de garanties supplémentaires : le versement d'un capital aux bénéficiaires désignés par le salarié, le versement d'une rente éducation aux enfants à charge ou le versement d'une rente au conjoint survivant.
LE RISQUE « INCAPACITÉ-INVALIDITÉ » peut prévoir, en complément des prestations de la Sécurité sociale et du maintien du salaire prévu par les conventions collectives, le versement d'indemnités journalières en cas d'arrêt de travail (incapacité temporaire) ou d'une rente d'invalidité (invalidité permanente).
CES GARANTIES sont généralement assorties d'une « complémentaire frais médicaux », qui assure le remboursement de tout ou partie des frais de santé restant à la charge du salarié après le versement des prestations de la Sécurité sociale.

Le choix du contrat

➔ La nécessité de réaliser un audit.

Avant de choisir les garanties qui seront proposées, il est nécessaire de faire un audit des prestations versées par la Sécurité sociale et par les autres organismes auxquels cotise l'entreprise. Rappelons qu'en matière de prévoyance, l'employeur doit accorder à ses salariés les garanties obligatoires qui résultent des régimes légaux de la Sécurité sociale : assurance-maladie, maternité, invalidité, décès et veuvage. A quoi s'ajoutent, le cas échéant, les obligations résultant de la convention collective, qui peut contraindre l'entreprise à cotiser à d'autres organismes sociaux. Une fois que les garanties obligatoires résultant de la loi ou des accords collectifs ont été recensées par type de risques et par catégorie de salariés, il n'y a plus qu'à identifier les risques restant à couvrir et à sélectionner les garanties souhaitées.

A noter : ces garanties peuvent apporter un niveau de protection supplémentaire, par exemple rembourser les frais médicaux non pris en charge par la Sécurité sociale (voir l'encadré ci-contre) ou bien ajouter des garanties spécifiques, comme une assurance contre les accidents contractée spécialement pour les collaborateurs qui effectuent des déplacements fréquents.

➔ **Procéder à un appel d'offres.** Pour choisir son assureur, l'entrepreneur a intérêt à procéder à un appel d'offres en soumettant à chaque compagnie un cahier des charges qu'il aura préalablement établi. Celui-ci doit fournir les éléments qui permettront aux prestataires potentiels d'effectuer une tarification des risques à assurer : catégories des

+ SUR lentreprise.com

➔ **Miser sur une mutuelle pour fidéliser ses salariés**
www.lentreprise.com/plus



personnels visés et identification des garanties. Ainsi, l'employeur recevra des propositions pertinentes, adaptées aux besoins détectés au cours de l'audit, puis facilement comparables entre elles.

A noter : pour effectuer un choix, il est conseillé de prendre en compte dans l'ordre : les prestations offertes, les tarifs, les conditions de révision des taux, le niveau des frais de gestion, la nature de l'organisme (compagnie d'assurances, mutuelle, institution de prévoyance) et la taille du prestataire.

La mise en place du contrat doit suivre l'une des procédures prévues par la loi Evin

La loi du 31 décembre 1989 prévoit trois procédures alternatives pour mettre en place un contrat de cette nature. L'entrepreneur peut négocier avec les partenaires sociaux dans le cadre d'un accord collectif. Il peut également soumettre son projet au personnel par voie de référendum. Il peut enfin mettre en place le contrat de son propre chef. L'option retenue dépendra notamment de la culture d'entreprise.

➤ **L'accord collectif d'entreprise.** Ce choix aura la faveur des syndicats. L'accord peut être négocié au niveau de la branche ou de l'entreprise. Les interlocuteurs de l'employeur sont alors les délégués syndicaux si la société emploie plus de 50 salariés ou des membres du personnel spécialement mandatés par les syndicats représentatifs dans l'entreprise pour un effectif inférieur. La

LORSQUE LA NOTICE DIFFÈRE DE LA POLICE...

IL ARRIVE QUE LE CONTENU DE LA NOTICE ne soit pas conforme aux stipulations de la police. Dans cette hypothèse, les tribunaux font toujours prévaloir la notice sur la police, car la notice est le seul document d'information remis aux salariés. Le principe est le suivant : toute disposition de la police ne figurant pas sur la notice est inopposable à l'adhérent. Celui-ci est dès lors en droit d'exiger le versement des garanties prévues dans la notice mais non indiquées dans la police... Qui doit alors payer ? Si, par exemple, des limitations de garantie figurant à la police ont été omises par erreur sur la notice, les tribunaux estiment que c'est au souscripteur, donc à l'employeur, de garantir les salariés.

négociation doit porter sur le type de garanties que l'on souhaite souscrire, sur la catégorie des salariés concernés, sur le taux, l'assiette et la répartition des cotisations, sur la durée de l'accord, ses modalités de révision et de dénonciation. Une fois signé, l'accord collectif doit être déposé en cinq exemplaires à la direction départementale du travail et de l'emploi et un exemplaire doit être remis au comité d'entreprise ou à défaut aux représentants du personnel. Enfin, il faut mettre à la disposition du personnel un exemplaire de l'accord et afficher un avis dans l'entreprise.

A noter : lorsque le régime de prévoyance a été instauré par voie d'accord collectif ou par voie référendaire,

le personnel concerné est obligé d'y adhérer et de s'acquitter des cotisations prévues.

➤ **Le référendum.** Le référendum peut s'organiser dans le cadre de l'entreprise ou bien de l'un de ses établissements. La date de consultation est fixée par l'employeur, qui doit informer les salariés sur le sujet de la consultation. Il faut prévoir un « délai raisonnable » entre l'annonce et la consultation (de l'ordre d'un mois). Le scrutin doit se dérouler pendant le temps de travail ou par correspondance. Le vote s'effectue à bulletin secret. Le projet est adopté s'il recueille la majorité simple. En cas de contentieux sur le déroulement du vote, c'est le tribunal d'instance qui est compétent. Le projet établi doit reprendre les mêmes clauses que celles de l'accord (type de garanties, salariés concernés, ventilation des cotisations et modalités de révision). Il est ensuite soumis au groupe de salariés concernés.

A noter : pour que ce vote soit un succès, l'employeur a intérêt à soigner la communication sur les avantages découlant de l'assurance collective.

➤ **La décision unilatérale.** Si cette option a l'avantage de la simplicité, elle tend à être regardée d'un mauvais œil par les syndicats, qui sont tenus à l'écart de la réflexion. Par ailleurs, la décision unilatérale n'a pas la force obligatoire de l'accord collectif ou du vote par référendum. L'une des conséquences, c'est que les salariés présents dans l'entreprise ne peuvent être contraints d'y adhérer, du moins dans le domaine de la prévoyance. Si le contrat mis en place comporte une retraite complémentaire et qu'une part de la cotisation reste à la charge des salariés, l'employeur doit s'assurer que ceux-ci ne s'opposent pas au précompte. A défaut, il ne peut le leur imposer. Toutefois, l'accord est opposable aux salariés embauchés postérieurement à la signature.

● Stéphane Corone

À RETENIR

Critères

➤ **La sélection de l'assureur ne doit pas s'effectuer exclusivement sur la base des prestations et des tarifs proposés.**

Sont à prendre en compte : les conditions de révision des taux, le niveau des frais de gestion, la nature de l'organisme (compagnie d'assurances, mutuelle, institution de prévoyance) et la taille du prestataire.

Mise en place

➤ **La loi prévoit trois procédures pour mettre en place un contrat groupe : l'accord collectif, le référendum ou la décision unilatérale.**

Les deux premières voies sont plus complexes à suivre. Cependant, la troisième n'emporte pas la faveur des syndicats, qui ont été tenus à l'écart de toute réflexion, et instaure un régime de prévoyance complémentaire auquel les salariés ne peuvent être contraints d'adhérer.

LES OBLIGATIONS DES UNS ET DES AUTRES

UNE FOIS LE CONTRAT SIGNÉ, l'assureur doit délivrer ses prestations dans les conditions définies dans le contrat. Le chef d'entreprise est responsable du règlement de la totalité de la prime. Par ailleurs, la loi impose à l'assureur de rédiger une notice d'information résumant de façon précise les conditions de la couverture de prévoyance. Mais c'est à l'employeur

de communiquer cette information à son personnel. Ainsi, il doit délivrer à chaque salarié la notice qui reprend les stipulations de la police d'assurance, c'est-à-dire les garanties dont il bénéficie ainsi que leurs modalités d'application, le taux et la répartition des cotisations, la durée de l'engagement et les modalités de sa dénonciation.