

DECISION UNILATERALE¹ RELATIVE A LA MISE EN PLACE D'UNE COUVERTURE PREVOYANCE POUR LES SALARIES CADRES

Objet : Votre régime de prévoyance (article L. 911-1 du Code de la sécurité sociale)

Document remis à chaque salarié concerné, présent à l'effectif au jour de la mise en place du régime de Prévoyance puis aux nouveaux embauchés.

Madame, Monsieur,

Préambule²

La Direction de l'entreprise **XXXXXXX** décide de mettre en conformité le régime de prévoyance mis en place le **XX/XX/XXXX**, conformément à la publication du décret n° 2021-1002 du 30 juillet 2021 relatif aux critères objectifs de définition des catégories de salariés bénéficiaires d'une couverture de protection sociale complémentaire collective.

Les garanties et cotisations du régime prévoyance restent toutefois inchangées.

Article 1 : Objet

La Direction de l'entreprise **XXXXX³**, relevant de la Convention collective nationale des Prestataires de services du secteur tertiaire, a mis en place, au profit de ses salariés **XXXX⁴**, un régime de prévoyance collectif et obligatoire au sens de l'article L.242-1 du code de la Sécurité sociale à compter du **xx/xx/xx⁵**.

Un contrat d'assurance a été souscrit auprès de APICIL Prévoyance et l'OCIRP pour couvrir ce régime. Conformément à l'article L. 912-2 du Code de la sécurité sociale, le choix de cet

¹ Sur papier à en-tête de l'entreprise.

² Préambule à rédiger par l'entreprise en fonction du contexte et situation

³ Nom et références de l'entreprise.

⁴ Compléter par l'une des hypothèses suivantes :

Hypothèse 1 : "cadres relevant de l'article 2.1 de l'ANI relatif à la prévoyance des cadres du 17 novembre 2017 et ceux ayant fait l'objet d'un agrément APEC"

Hypothèse 2 : "cadres relevant de l'article 2.1 de l'ANI relatif à la prévoyance des cadres du 17 novembre 2017"

Attention : veillez à ce que la définition des salariés cadres de la présente DUE coïncide avec la définition des salariés non-cadres retenue dans la DUE formalisant le régime des salariés non-cadres.

⁵ Date de la première mise en place du régime dans l'entreprise, peu importe l'organisme assureur

organisme assureur sera réexaminé par la société dans les conditions identiques à la mise en place du régime, dans les 5 ans (maximum) qui suivent la date d'effet du présent régime.

Ce réexamen aura lieu au plus tard 6 mois avant la date d'échéance de la période quinquennale précitée.

Article 2 : Adhésion des salariés

L'adhésion à ce régime sera obligatoire, à compter de la date d'effet mentionnée à l'article 1, pour tous les salariés cadres sans condition d'ancienneté dans l'entreprise, et permettra ainsi à chacun de déduire, de son revenu imposable, la cotisation correspondante en application de l'article 83 1° quater du code général des impôts et d'exonérer de charges sociales la contribution patronale, dans les limites fixées par les dispositions légales et réglementaires. Il s'agit notamment des articles L. 242-1 et D. 242-1 du code de la sécurité sociale.

Article 3 : Cas particulier - Suspension du contrat de travail

Le bénéfice des garanties du régime de prévoyance est maintenu au profit des salariés, inscrits à l'effectif, et dont le contrat de travail est suspendu, pour la période au titre de laquelle ils bénéficient soit :

- d'un maintien, total ou partiel, de salaire ;
- d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur, qu'elles soient versées directement par l'employeur ou pour son compte par l'intermédiaire d'un tiers ;
- d'un revenu de remplacement versé par l'employeur. Ce cas concerne notamment les salariés placés en activité partielle, ainsi que toute période de congé rémunéré par l'employeur (reclassement, mobilité...).

Les garanties sont également maintenues au profit des salariés en congé maternité ou paternité ou d'adoption.

La contribution employeur sera maintenue pendant tout le temps que dure leur absence. Le salarié devra quant à lui continuer de payer la cotisation salariale, laquelle sera prélevée chaque mois par l'employeur sur le salaire maintenu, ou les indemnités journalières ou sur le revenu de remplacement⁶.

⁶ Le régime peut également prévoir un maintien de la garantie à titre gratuit sans remettre en cause le caractère collectif. Il est également possible d'opter pour une répartition du financement plus favorable pour le salarié dont le contrat de travail est suspendu.

Pour tous les autres cas, les garanties seront suspendues à compter de la date de suspension de contrat de travail.

Article 4 : Cotisations

La cotisation destinée au financement du régime de prévoyance collectif et obligatoire est exprimée en pourcentage du salaire brut total soumis à cotisations de Sécurité sociale, primes incluses, et, **à titre d'exemple pour l'année 2025**, est fixée à 1,99 % dans la limite de la tranche C.

Les tranches de rémunération sont définies comme suit :

- Tranche A : partie du salaire dans la limite du plafond annuel de la Sécurité sociale ;
- Tranche B : partie du salaire comprise entre le plafond annuel de la Sécurité sociale et quatre fois son montant ;
- Tranche C : partie du salaire comprise entre quatre et huit fois le plafond annuel de la Sécurité sociale.

Le financement est réparti de la manière suivante :

- 100% à la charge de l'employeur pour la cotisation calculée sur la tranche A telle que définie ci-dessus ;
- 55⁷% de la cotisation à la charge de l'employeur et 45% à la charge du salarié pour les cotisations calculées sur tranches B et C telles que définies ci-dessus.

L'entreprise s'engage au paiement des cotisations rappelées ci-dessus.

Les augmentations futures de cotisations seront prises en charge dans les mêmes proportions que ci-dessus définies⁸.

Article 5 : Prestations

Vous trouverez ci-joints, à titre purement informatif la notice d'information et le barème de garanties définissant les garanties dont vous êtes susceptibles de bénéficier, et leurs modalités de mise en œuvre.

⁷ Ce montant peut être augmenté. Mais il ne peut pas être réduit en dessous de 55 %

⁸ Ou « *Il est expressément convenu que l'obligation de l'Entreprise, en application de la présente décision, se limite au seul paiement des cotisations rappelées ci-dessus, pour leurs montants et taux arrêtés à la date de sa signature. Par conséquent, en cas d'augmentation des cotisations due notamment à un changement de législation ou à un mauvais rapport sinistres/primes, l'obligation de l'Entreprise XXX sera limitée au paiement de la cotisation définie ci-dessus. Toute augmentation de cotisations sera donc à la charge exclusive des salariés.* »

Conformément à l'article L. 912-3 du Code de la sécurité sociale, les rentes en cours de service à la date de changement d'organisme assureur (y compris les prestations décès prenant la forme de rente), continueront à être revalorisées.

Les garanties décès seront également maintenues au profit des personnes bénéficiant des prestations incapacité ou invalidité à la date d'effet de la résiliation du contrat d'assurance, étant précisé que la revalorisation des bases de calcul des prestations décès devra être au moins égale à celle prévue par le contrat résilié.

Ces engagements seront couverts par le nouvel organisme assureur.

Article 6 : Portabilité des droits

Sauf s'il a été licencié pour faute lourde, le salarié dont le contrat de travail est rompu ou prend fin et qui ouvre droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage peut bénéficier d'un maintien des garanties « Incapacité, Invalidité, Décès » en vigueur dans l'entreprise, de manière temporaire.

Ce maintien de garanties s'effectue dans le cadre et dans les conditions prévues par l'article L. 911-8 du Code de la Sécurité sociale.

Le coût de ce maintien de garanties est intégré aux cotisations afférentes aux salariés sous contrat de travail.

Article 7 : Prise d'effet – Dénonciation

Le régime mis en place par la présente décision est à durée indéterminée et prend effet le **jj/mm/aaaa**.

Ce régime sera susceptible d'être dénoncé selon la procédure propre aux usages.

Tous les éventuels usages antérieurs, ayant comme champ d'application la protection des salariés en matière de garanties de prévoyance, seront dénoncés à la date d'effet de la présente.

L'engagement pris par l'entreprise de faire bénéficier les salariés concernés de ces garanties l'est pour une durée indéterminée.

ATTENTION : IL S'AGIT D'UN SIMPLE MODELE QUE L'ENTREPRISE DEVRA ADAPTER, SOUS SA SEULE RESPONSABILITE, A SON CAS PARTICULIER

CCN PRESTATAIRES DE SERVICES – Prévoyance – Cadres

Nous restons naturellement à votre disposition pour toute autre précision.

Nous vous souhaitons bonne réception des présentes.

Et vous prions d'agréer, Madame, Monsieur, l'expression de nos sentiments distingués.

La Direction

Signature

P.J : Notice d'information + tableau de garanties

MODELE D'ACTE

MODELE DE LISTE D'EMARGEMENT A FAIRE SIGNER PAR LES SALARIES EN CAS DE REMISE EN MAINS PROPRES DE LA DECISION UNILATERALE

Tableau d'émargement attestant de la remise à chaque salarié cadre, en application de l'article L.911-1 du Code de la sécurité sociale, d'un écrit constatant la décision unilatérale de la société de mettre en place des garanties collectives et obligatoires « prévoyance ».

A ..., le20xx

Les soussignés reconnaissent, ce jour, avoir reçu de la Direction de la société un écrit formalisant la mise en place par décision unilatérale de la société d'un régime collectif et obligatoire de « prévoyance », conformément à l'article L. 911-1 du Code de la sécurité sociale.

Ils reconnaissent également avoir reçu de la Direction la notice d'information relative aux garanties et à leurs modalités d'application ainsi que le tableau de garanties.

Nom	Prénom	Signature

MODELE D'ACTE