

DÉCISION RELATIVE A LA MODIFICATION DU RÉGIME OBLIGATOIRE DE PRÉVOYANCE COLLECTIVE EXISTANT

Collège non-cadre

Lettre remise à chaque salarié, en application de l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale.

L'association ADESSI, chemin de Montrichard à 54700 Pont-à-Mousson, a décidé par décision unilatérale de modifier pour le personnel visé par la présente, le régime de prévoyance collective obligatoire, mis en place initialement depuis le 01/03/2015, dont le contrat collectif d'assurance est souscrit auprès de SPHERIA Vie.

Le régime répond aux obligations introduites par la loi Fillon n°2003-775 du 21 août 2003 et complétées par le décret n° 2012-25 du 9 janvier 2012 relatif au caractère collectif et obligatoire des garanties de protection sociale complémentaire, complété par le décret n°2014-786 du 8 juillet 2014 et la circulaire de la Direction de la sécurité sociale n°DSS/SD5B/2013/344 du 25 septembre 2013, elle-même complétée par la lettre circulaire de l'ACOSS du 4 février 2014.

Bénéficiaires

Le régime de prévoyance couvre l'ensemble du personnel non-cadre de l'entreprise, sans condition d'ancienneté.

L'adhésion revêt un caractère obligatoire. Sous réserve de pouvoir justifier du bénéfice des dérogations prévues ci-après, l'ensemble des salariés visés par le régime sont obligés de cotiser.

Toutefois, les salariés déjà présents dans l'entreprise lors de la mise en place du régime de prévoyance ont pu, s'ils le souhaitent, refuser de cotiser à ce régime conformément à l'article 11 de la loi Evin n°89-1009 du 31 décembre 1989. Il leur sera demandé dans ce cas de remplir à nouveau une attestation écrite confirmant leur refus initial d'adhésion.

Les salariés embauchés postérieurement ne peuvent s'opposer au précompte de leur quote-part de cotisations sur ce fondement.

Cette dispense peut en outre jouer en cas de décisions ultérieures venant modifier le dispositif préexistant, lorsque cette modification consiste en une remise en cause du financement intégral du dispositif par l'employeur.

Par ailleurs, conformément aux dispositions du décret n° 2012-25 du 9 janvier 2012 susvisé et sa circulaire d'application, il est admis que certains salariés peuvent choisir de ne pas cotiser :

- L'adhésion au régime reste facultative, sans remise en cause du bénéfice de l'exclusion d'assiette, pour les salariés, quelle que soit leur date d'embauche, qui bénéficient par ailleurs (*par exemple, dans le cadre d'un autre emploi*), y compris en tant qu'ayants droit (*par exemple, par le biais de son conjoint sous réserve du caractère obligatoire de l'adhésion des ayants droit*), d'une couverture collective relevant d'un dispositif de prévoyance complémentaire conforme à un de ceux fixés par l'arrêté du 26 mars 2012 (NOR : ETSS1208891A) :

- dispositif de prévoyance complémentaire relevant du sixième alinéa de l'article L. 242-1 du même code,
- contrat d'assurance de groupe dits « Madelin » issu de la loi n°94-126 du 11 février 1994 relative à l'initiative et à l'entreprise individuelle,
- régime de fonctionnaires régi par le décret n°2007-1373 du 19 septembre 2007 relatif à la participation de l'Etat et de ses établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs personnels,
- régime des agents territoriaux régi par le décret n°2011-1474 du 8 novembre 2011 relatif à la participation des collectivités territoriales et de leurs établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs agents,
- régime local d'Alsace-Moselle, en application des articles D. 325-6 et D. 325-7 du code de la sécurité sociale,
- régime complémentaire d'assurance maladie des industries électriques et gazières (CAMIEG) en application du décret n°46-1541 du 22 juin 1946,
- régime spécial de sécurité sociale des gens de mer (ENIM),
- caisse de prévoyance et de retraite des personnels de la SNCF (CPRPSNCF).
-

Dans ce cas, le salarié doit justifier de cette couverture chaque année.

Un salarié affilié au régime collectif et obligatoire de son entreprise, qui se trouve couvert ultérieurement par un dispositif ci-dessus énuméré (ex : couverture par le biais du conjoint), peut faire valoir sa dispense d'adhésion au régime de son entreprise auquel il adhérerait antérieurement.

Dans tous les cas, l'employeur doit être en mesure de produire la demande de dispense écrite des salariés concernés.

Financement du régime - cotisations

Le financement du régime de prévoyance se fait par le biais d'une cotisation patronale et d'une cotisation salariale précomptée sur le bulletin de paie.

La répartition de ce financement se fait de la manière suivante :

Cotisation mensuelle à compter du **01/01/2018**

Structure de cotisations	Part patronale	Part salariale	Cotisation totale
- TA du salaire	0,53 %	0,53 %	1,06 %

Les cotisations pourront être révisées chaque année selon l'évolution du contrat d'assurance collective.

Toute évolution ultérieure de la cotisation sera répercutée dans les mêmes proportions que celles prévues dans la présente décision.

Changement organisme assureur – rentes en cours de service

Nonobstant les dispositions de la loi Evin n°89-1009 du 31 décembre 1989, conformément à l'article L. 912-3 du Code de la sécurité sociale, en cas de changement d'organisme assureur, les rentes en cours de service, à la date de changement d'organisme assureur, continueront à être revalorisées selon le même mode que le contrat précédent. 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.

La revalorisation des bases de calcul des différentes prestations relatives à la couverture du risque décès est au moins égale à celle déterminée par le contrat de l'organisme assureur qui a fait l'objet d'une résiliation. Les prestations décès, lorsqu'elles prennent la forme de rente, continuent à être revalorisées après la résiliation du contrat de garanties collectives.

Garanties

En ce qui concerne la définition des garanties, il convient de se reporter au contrat d'assurance collective à adhésion obligatoire conclu entre l'entreprise et la l'organisme de prévoyance.

A titre indicatif, le tableau des garanties souscrites est joint à la présente.

❖ Maintien de la garantie pendant la suspension du contrat de travail du salarié

Conformément aux dispositions de l'article L.242-1 du Code de la Sécurité sociale et de la lettre-circulaire ACOSS 2008-14 du 22 janvier 2008 dont les dispositions sont reprises dans la circulaire n° DSS/5B/2009/32 du 30 janvier 2009, les garanties sont maintenues aux salariés dans les cas de suspension du contrat de travail donnant lieu à indemnisation. Lorsque pendant une période de suspension du contrat de travail, le salarié bénéficie d'un maintien de salaire (total ou partiel) ou bien d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur, les garanties prévues par le présent régime doivent être maintenues pendant toute la durée de suspension du contrat de travail indemnisée. La participation de l'employeur doit également être maintenue au profit du salarié pendant toute la durée de suspension du contrat de travail indemnisée (sauf maintien de garantie gratuit).

A contrario, l'employeur n'a pas d'obligation de maintenir le régime collectif obligatoire ainsi que sa participation au profit des salariés en suspension de contrat de travail non indemnisée. Il peut s'agir des salariés absents en raison d'une maladie, d'une maternité ou d'un accident ou des salariés absents pour des raisons autres que médicales (ex : congé parental, congé sans solde, congé sabbatique, etc.). L'exclusion de l'assiette des cotisations de sécurité sociale des contributions patronales ne peut donc pas être remise en cause au motif que le régime n'organiserait pas le maintien des garanties et de la contribution de l'employeur au profit des salariés en suspension de contrat de travail non indemnisée.

❖ **Maintien de la garantie après rupture du contrat de travail du salarié - portabilité des droits**

Sous réserve de justifier de leur situation, les anciens salariés dont le contrat de travail a fait l'objet d'une rupture ouvrant droit à indemnisation de l'assurance chômage, à l'exclusion d'un licenciement pour faute lourde, continuent à bénéficier du contrat d'assurance, dans les conditions définies à l'article 14 de l'ANI du 11/01/08 modifié par avenant n°3 de mai 2009 étendu par arrêté du 07/10/09 publié au JO du 15/10/09 et dans les conditions définies à l'article L.911-8 du Code de la sécurité sociale pour toute rupture de contrat de travail intervenant à compter du 1^{er} juin 2015. Les modalités de la portabilité des droits figurent dans la notice d'information.

Informations individuelles et collectives

En qualité de souscripteur, l'association ADESSI remettra à chaque salarié et à tout nouvel embauché, une notice d'information rédigée par l'assureur résumant notamment les garanties et leurs modalités d'application.

Les salariés de l'entreprise seront informés individuellement, selon la même méthode, de toute modification des garanties.

Pour la bonne règle, une copie de la présente décision a été remise en mains propres aux salariés contre remise d'un récépissé daté et signé par le salarié.

Date d'effet et durée de l'engagement unilatéral

L'engagement de l'association ADESSI de mettre en place ce régime est à durée indéterminée. Il sera susceptible d'être dénoncé, après mise en œuvre de la procédure prévue par la jurisprudence, concernant la dénonciation des usages et engagements unilatéraux de l'employeur.

Le contrat collectif d'assurance est désormais souscrit *auprès* de GROUPAMA GAN VIE.

L'association réexaminera le choix de l'organisme assureur dans un délai qui ne pourra excéder 5 ans à compter de la date d'effet de la présente décision.

La présente décision unilatérale de l'employeur prend effet à compter du 1^{er} janvier 2018.

Fait à Pont-à-Mousson, le 21 décembre 2017

Pour l'association ADESSI

Dominique MARCHAL, agissant en qualité de Présidente