

Frais de santé, prévoyance, retraite supplémentaire

Modification des contrats de protection sociale complémentaire (PSC)

Dans les numéros 32 et 33 des IM, un point a été fait sur les possibilités, pour un salarié, de ne pas adhérer à un contrat de protection sociale complémentaire (frais de santé, prévoyance, retraite supplémentaire) mis en place dans son entreprise.

Il a été rappelé, dans ces 2 articles, que la liste limitative des possibilités permettant à un salarié de ne pas adhérer à un tel contrat, qui sont stipulées à l'article R. 242-1-6 du Code de la Sécurité Sociale (CSS), devaient, pour être invoquées par un salarié, figurer explicitement dans l'acte juridique mettant en place le régime de protection sociale complémentaire (dit PSC) dans son entreprise.

En quoi consiste l'acte juridique qui a mis en place, dans une entreprise, un régime de PSC ?

Selon les dispositions de l'article L. 911-1 du CSS, "les garanties collectives dont bénéficient les salariés, anciens salariés et ayants droit en complément de celles qui résultent de l'organisation de la sécurité sociale sont déterminées soit par voie de conventions ou d'accords collectifs, soit à la suite de la ratification à la majorité des intéressés d'un projet d'accord propo-

sé par le chef d'entreprise, soit par une décision unilatérale du chef d'entreprise constatée dans un écrit remis par celui-ci à chaque intéressé."

L'acte juridique mettant en place un régime de PSC dans une entreprise est donc défini par cet article. Il peut alors s'agir :

- d'une convention ou d'un accord collectif,
- d'une ratification par référendum d'un projet d'accord,
- d'une décision unilatérale du chef d'entreprise.

Cet acte juridique définit, pour le régime de PSC en cause, les rapports entre l'employeur et ses salariés. Il convient ensuite de le concrétiser par un contrat passé entre l'employeur et un organisme assureur qui peut être :

- une compagnie d'assurance,
- une institution de prévoyance,
- une mutuelle,
- une institution de retraite pour un régime de retraite supplémentaire.

Il est indispensable que le contrat passé entre l'employeur et l'organisme assureur couvre l'intégralité des dispositions de l'acte juridique qui a mis en place, dans l'entreprise, le régime de PSC.

L'acte juridique n'a d'effet qu'entre l'entreprise et les bénéficiaires salariés de la couverture sociale complémentaire. Il n'est pas opposable à l'organisme assureur, qui n'est lié que par le contrat qu'il a passé avec l'entreprise.

Comment l'acte juridique qui a mis en place un régime de PSC peut-il être modifié ?

Toute modification, dans une entreprise, d'un régime de PSC (modification des risques couverts, du niveau des prestations,...) dépend du mode de mise en place du régime d'origine et doit être précédée d'une consultation du comité d'entreprise, ou à défaut, des délégués du personnel.

Il existe une hiérarchie entre les différents actes juridiques pouvant mettre en place un régime de protection sociale complémentaire. Le degré supérieur est la Convention ou l'accord collectif. Viennent ensuite l'accord ratifié par référendum à la majorité des intéressés, puis la déclaration unilatérale de l'employeur.

En fonction de la nature de l'acte juridique qui a mis en place un régime de PSC, les principes à respecter pour la modification de l'acte juridique d'origine sont les suivants :

	Acte juridique de mise en place d'un régime de PSC		
La modification de l'acte juridique initial peut être apportée par :	Convention ou accord collectif	Accord ratifié par la majorité des intéressés	Déclaration unilatérale de l'employeur
Convention ou accord collectif	Oui	Oui	Oui
Accord ratifié par la majorité des intéressés	Non	Oui	Oui
Déclaration unilatérale de l'employeur	Non	Non	Oui

La modification de l'acte juridique de mise en place d'un régime de PSC ne peut donc être apportée que par un acte

de même niveau ou d'une hiérarchie supérieure. **Dans les SSTI qui disposent de régimes de PSC, quelles sont les**

garanties actuellement couvertes par un acte juridique de niveau supérieur ?

	Personnels positionnés en classe 12 et au-delà	Autres personnels
Prévoyance décès et invalidité	Oui, selon les dispositions de l'article 7 de la CCN de prévoyance et de retraite des cadres du 14 mars 1947, qui met à la charge exclusive de l'employeur une cotisation de 1,5 % sur TA	Non
Prévoyance incapacité	Oui, selon les dispositions de l'article 19 de la CCN des SSTI	
Dépendance	Non	
Frais de santé	Non – à ce jour Oui, à partir du 1 ^{er} janvier 2016 en application de la loi du 14 juin 2013 de sécurisation de l'emploi	
Retraite supplémentaire	Non	

Les dispositions résultant d'un acte juridique de niveau supérieur ne peuvent pas être modifiées par un accord d'entreprise ratifié à la majorité des

intéressés ou une décision unilatérale de l'employeur. En revanche, les garanties qui ne sont pas couvertes peuvent faire l'objet d'une couverture complé-

mentaire par un acte juridique de niveau inférieur et modifiées selon les principes énoncés ci-avant. ■