

Rencontre des professionnels RH

Mercredi 09 Décembre 2020



PROGRAMME

Durée : 1h

Les actualités de la protection sociale en matière de **Santé, Prévoyance et Retraite**

Quelles évolutions pour la Santé ?

- ↪ Tout savoir sur la RIA – Résiliation Infra-Annuelle des contrats de complémentaire Santé entrée en vigueur au 01/12/2020

Quelles évolutions pour la Prévoyance ?

- ↪ Changement d'assureur et revalorisation des prestations
- ↪ La portabilité des droits & les provisions mathématiques
- ↪ Réformes SS avec diminution des prestations

Quelles évolutions pour la Retraite ?

- ↪ Le système de Retraite en France
- ↪ L'entrée en vigueur de la Loi PACTE
- ↪ L'évolution de la Retraite collective obligatoire : Art.83 -> PERO

↪ La protection sociale complémentaire en cas de fusion des SSTI ?

- ↪ Environnement juridique
- ↪ Maintien des régimes en place ou harmonisation ?
- ↪ Les grandes étapes avec les partenaires sociaux
- ↪ Quels engagements en matière Retraite (IFC) ?
- ↪ Qu'en est-il pour la retraite complémentaire ?

“

Quelles évolutions pour la Santé ?

Tout savoir sur la RIA – Résiliation Infra-Annuelle des contrats de complémentaire Santé entrée en vigueur au 01/12/2020

De quoi s'agit-il ?

La loi relative au « droit de résiliation sans frais » de complémentaire santé *(Future version L113-15-2 du code des assurances)*

- Prévoit la **faculté de résiliation des contrats d'assurance comportant des garanties santé qu'ils soient individuels ou collectifs, à tout moment, après la 1^{ère} année;**
- Entérine la **simplification et la modernisation des modalités de notification d'une résiliation ;**
- Prévoit l'**obligation d'information du droit de résiliation**

Dispositions générales, notices d'information, avis d'échéance) ;

Décret n°2020-1438 du
24/11/2020 paru au JO le
25/11/2020



Application de la Loi depuis le 01/12/2020

<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000042558814>

Qu'est ce qui change depuis le 01/12/2020 ?

	<i>Avant le 1^{er}/12/2020</i>	<i>Depuis le 1^{er}/12/2020 :</i>
Principe	Contrat d'assurance résiliable uniquement lors de l'échéance annuelle	Contrat d'assurance de plus d'un an d'ancienneté, résiliable à tout moment. <i>Soit au moins 12 mois complets à compter de la date de souscription du contrat.</i>
Modalités	<ul style="list-style-type: none"> - Envoi d'une Lettre recommandée (LR) ou LR électronique - au moins 2 mois avant l'échéance 	Envoi d'un recommandé (papier ou électronique) ou de tout autre support durable (art.L113-14 du Code des assurances) <ul style="list-style-type: none"> • Si résiliation à l'initiative de l'assureur : recommandé (papier ou électronique) • Si résiliation à l'initiative du client : tout support durable
Prise d'effet de la résiliation	Lors de l'échéance annuelle	1 mois après que l'assureur en aura reçu la notification



Sont visés les contrats santé, mais également des contrats d'autres natures (*ex : prévoyance, protection juridiques, assistance...*) **dès l'instant où ils comportent une garantie de remboursement de frais de soins.**



Contrats concernés

Les contrats santé :

- Individuels et collectifs,
- Standards et sur-mesure

Dont :

- Garanties additionnelles
- Hospi seule
- Contrats mixtes (prev + santé)

Personnes concernées

- Souscripteur d'un contrat individuel
- Souscripteur d'un contrat collectif à adhésion obligatoire / facultative
- Adhérent d'un contrat collectif à adhésion facultative (ex: santé Madelin)



Contrats non concernés

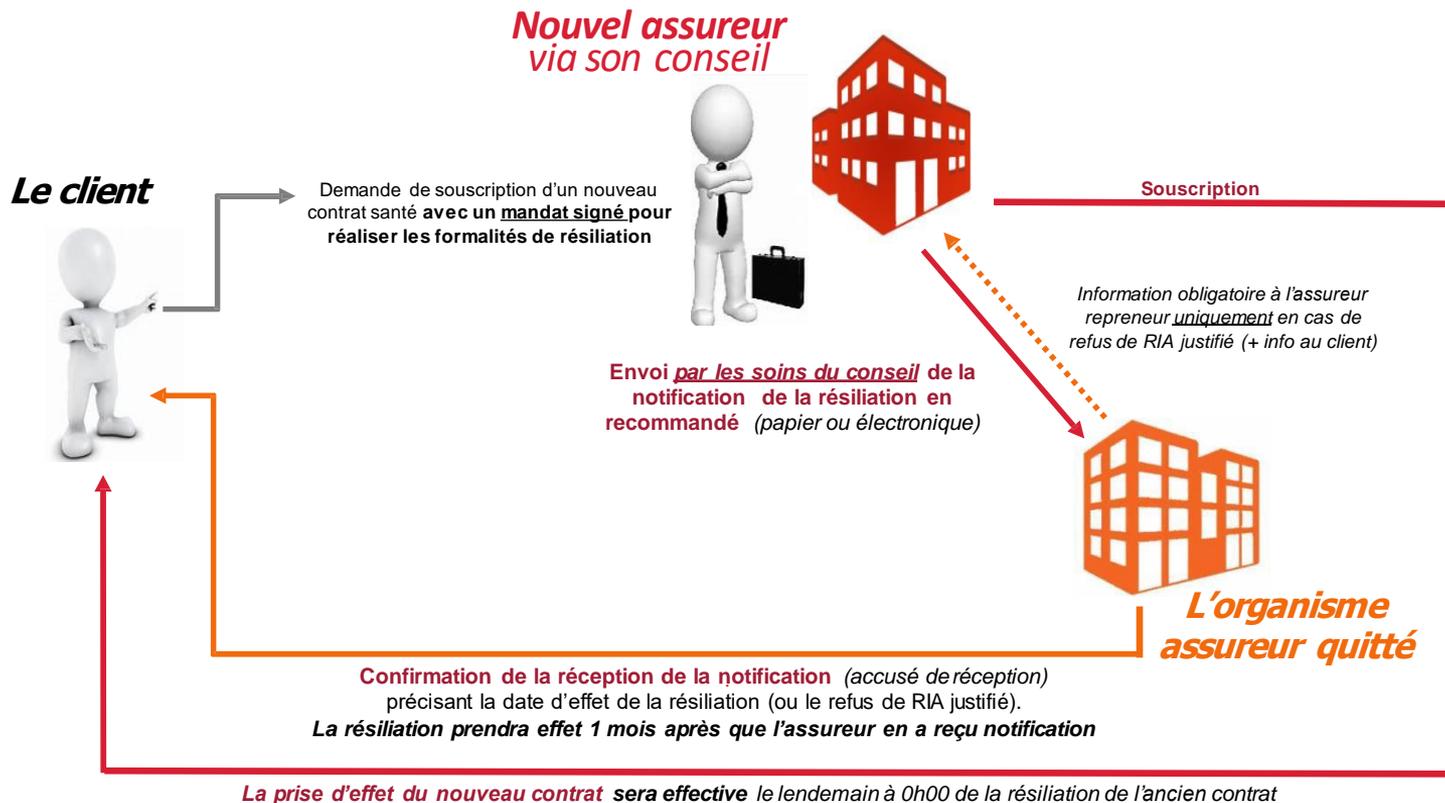
- Confort hospitalisation
- Contrats prévoyance
- GAV

Non concernées

- Le droit de résiliation n'est pas ouvert à l'adhérent d'un contrat collectif à adhésion obligatoire

Pour être éligible à la résiliation santé (RIA), le contrat doit avoir au moins 1 an d'ancienneté.

En synthèse



“

Quelles évolutions pour la Prévoyance ?

- Changement d'assureur et revalorisation des prestations
- La portabilité des droits & provisions mathématiques
 - Réformes SS avec diminution des prestations

Que se passe t'il en cas de
changement d'assureur en
Prévoyance ?

La pratique

- ❑ **L'assureur A (contrat en cours) indemnise**
 - > les arrêts de travail,
 - > les rentes d'invalidité,
 - > les rentes de conjoint,
 - > les rentes d'éducation
 - > Et verse aussi le capital décès des salariés et anciens salariés pour lesquels le fait générateur est né pendant l'exécution du contrat.

- ❑ **L'assureur A est résilié. Il continue à indemniser les sinistres nés pendant l'exécution du contrat jusqu'au niveau atteint au jour de la résiliation.**

- ❑ **L'assureur B (nouveau contrat) revalorisera les indemnisations versées par A**

Mais ...

Arrêt de la Cour de
Cassation
du 16 juillet 2020

Sur le fondement de l'Article 7 de la Loi EVIN n°89-1009 du 31 décembre 1989 et dont les dispositions sont d'ordre public

Article 10 :

« Lorsque le droit aux prestations prévues au contrat et à leur revalorisation, est né durant son exécution, la résiliation ou le non-renouvellement du contrat ou de la convention est sans effet sur leur versement, toute clause contraire étant réputée non écrite »

Cet arrêt engendre des conséquences importantes.

A ce jour, en pratique, il n'y a pas d'évolution des conditions de revalorisations des risques en cours mais c'est un sujet pour les porteurs de risques.

La portabilité en Prévoyance ?

Généralement moins sollicitée qu'en santé, mais au regard de la crise sanitaire de 2020 et des conséquences économiques, **la portabilité risque d'engendrer une hausse des provisions mathématiques.**

Pour rappel, un salarié déjà licencié, peut bénéficier de la portabilité du contrat prévoyance pendant 1 an maximum.

L'indemnisation sera sous déduction des IJ SS et de l'allocation pôle emploi.

Qu'appelons-nous "Provisions Mathématiques" en Prévoyance ?

Les provisions sont constituées pour les **sinistres en cours** à la date d'inventaire (31/12). Elles représentent l'engagement de l'assureur vis-à-vis de l'assuré.

L'assureur a **l'obligation** d'être en mesure, **dès l'ouverture** d'un arrêt de travail, **de payer les prestations correspondantes jusqu'à leur terme** (article 7 loi Evin)

4 TYPES DE PROVISIONS :

- Provisions pour **prestations d'incapacité de travail en cours (PM)**
- Provisions pour **Invalidités susceptibles d'intervenir et relatives aux prestations d'incapacité en cours (PSAP)**
- Provisions pour **des rentes d'invalidité en cours de service**
- Provisions pour **risques inconnus (pas de déclaration sur une année (retard...oubli...))**

L'âge des personnes en arrêt influe sur la calcul de la provision ainsi que l'ancienneté de l'arrêt (plus l'arrêt est long, plus de probabilité pour un passage en invalidité)

Réforme de la Sécurité Sociale et Impact sur les indemnités Journalières

Depuis le 1^{er} janvier 2020 :

☐ Suppression du délai de carence en cas de Temps Partiel Thérapeutique (TPT)

(depuis 2019, un TPT peut être prescrit sans avoir eu un arrêt de travail à temps complet mais demeurait la carence de 3 jours)

Réforme de la Sécurité Sociale et impact sur les indemnités Journalières

Depuis le 1^{er} juillet 2020 :

- ❑ **Suppression de la majoration à 66% pour les assurés ayant au minimum 3 enfants.** Le taux maximal d'IJSS restera à 50% quelle que soit la situation de famille

Donc l'indemnisation Prévoyance sera plus élevée

- ❑ **Suppression de la règle de revalorisation des IJ SS prévue en cas d'augmentation générale des salaires**

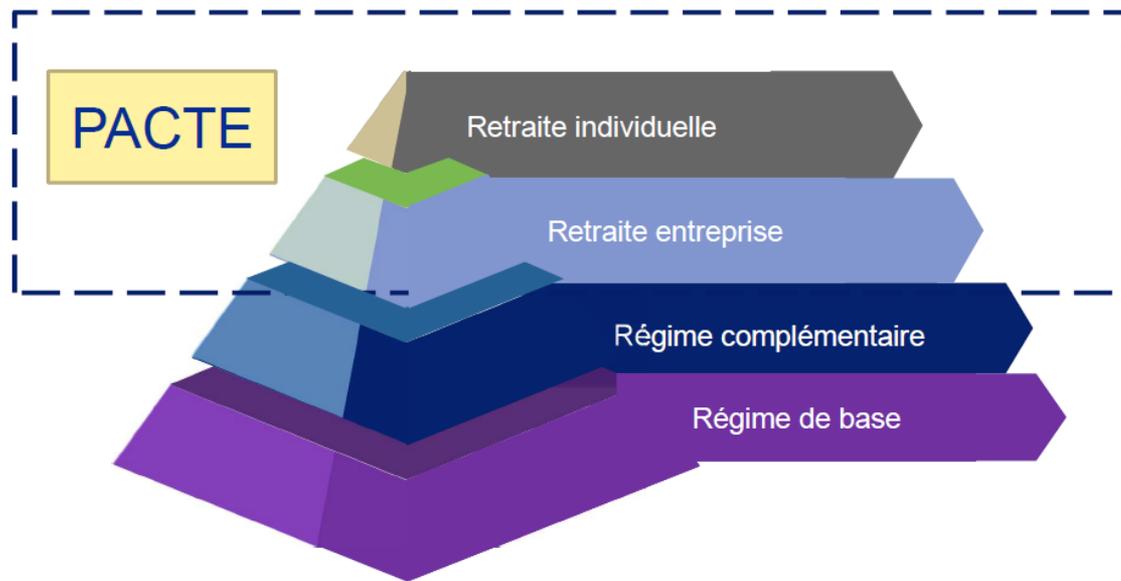
- ❑ **Revalorisation des IJ SS en fonction des résultats financiers de la Sécurité Sociale**



Quelles évolutions pour la Retraite ?

- Le système de Retraite en France
- L'entrée en vigueur de la Loi PACTE
- L'évolution de la Retraite collective obligatoire : Art.83 vers PERO

Le système de retraite en France

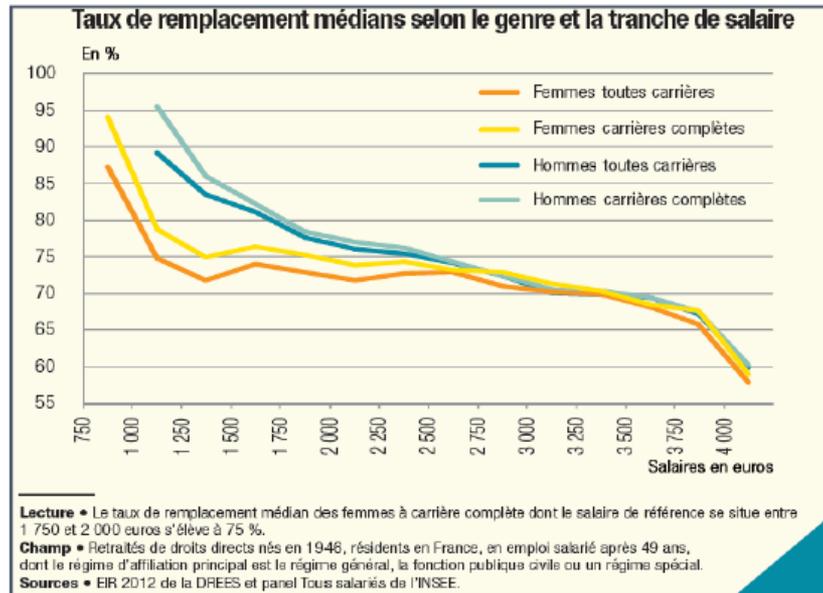


Un régime obligatoire en difficulté

ÉVOLUTION DU RATIO ACTIFS COTISANTS/RETRAITÉS



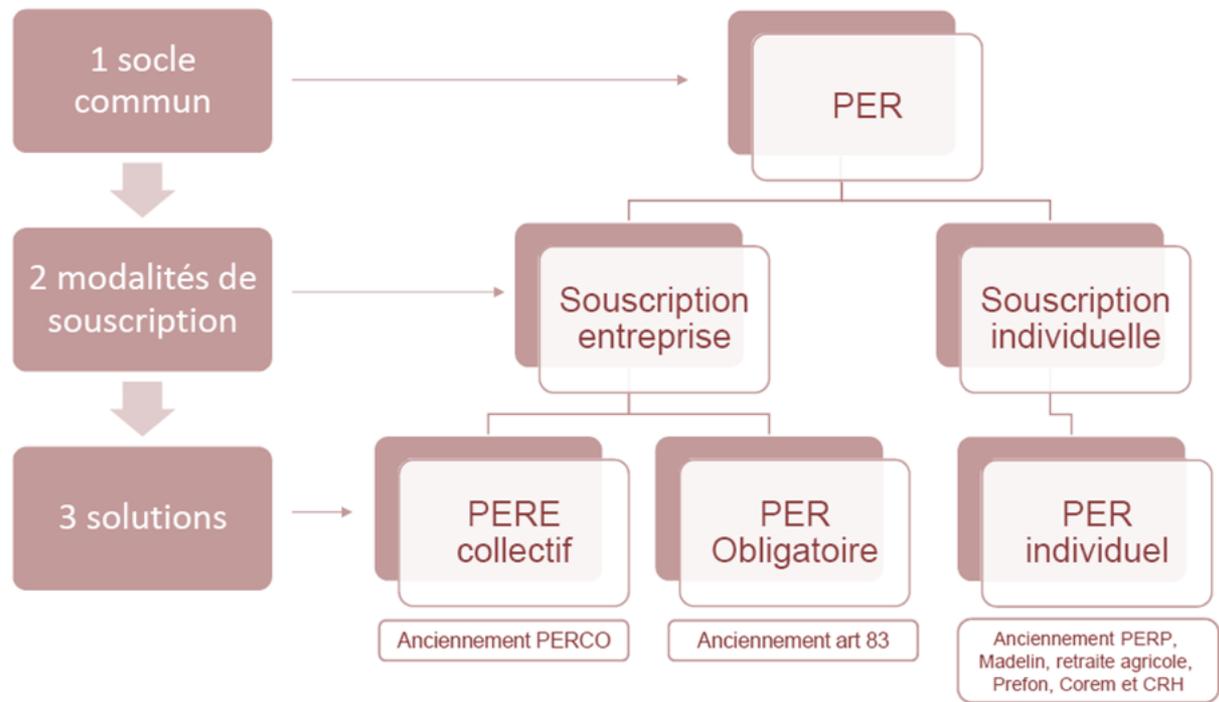
Source : Conseil d'orientation des retraites



- Difficulté de pérenniser les systèmes de retraite
- Quid de l'âge pivot + durée de cotisation ?

=> Nécessité de financement via épargne entreprise et épargne personnelle

Le Plan Epargne Retraite version PACTE



Plus de liberté pour profiter de son épargne :
CAPITAL ou RENTE

Disponibilité au terme

Au moment du départ en retraite, l'épargne pourra être liquidée en rente ou en capital, au libre choix des épargnants, sauf pour les cotisations obligatoires.

+ SIMPLE
Harmonisation des modalités de sorties

Avant PACTE	INDIV		ENTREPRISE	
	PERP	Madelin	Art 83	PERCO
Versements volontaires	Rente (capital sous conditions)	Rente	Rente	Capital / Rente
Versements obligatoires			Rente	

Avec PACTE	INDIVIDUEL	ENTREPRISE	
	PERIN	PERO	PERECO
Versements volontaires	Capital et/ou rente	Capital et/ou Rente	
Epargne salariale	Capital et/ou rente	Capital et/ou Rente	
Versements obligatoires	Rente	Rente	Rente

Dans un PERIN, l'assuré peut liquider son contrat à compter :

- De ses 62 ans
- Ou à compter de la liquidation de sa retraite au régime général si elle a lieu avant ses 62 ans

Pour les contrats entreprises, le départ en retraite permet de mettre fin au contrat.

La sortie en capital peut être fractionnée !!

Synthèse Avant/Après

	Produits	Mode d'alimentation	Sortie à la retraite	Sortie anticipée	Transférabilité – portabilité	Avantages fiscaux et sociaux
Avant PACTE	<ul style="list-style-type: none"> 6 produits <u>individuels</u> : PERP, Madelin, Madelin Agri, PREFON, COREM, CRH 2 produits <u>collectifs</u> : Article 83, PERCO 	Pas de compartiments	<p>RENTE : article 83, Madelin, Madelin agri, PREFON</p> <p>RENTE et/ou Capital : PERP</p> <p>RENTE ou CAPITAL : PERCO</p>	<ul style="list-style-type: none"> Pour l'ensemble des produits : <ul style="list-style-type: none"> Décès du conjoint ou partenaire de PACS Invalidité du titulaire Surendettement Fin de droit de chômage Cessation d'activité non salariée Pour le PERCO, en plus : <ul style="list-style-type: none"> Invalidité du conjoint ou partenaire de PACS Achat de la résidence principale 	Règles spécifiques à chaque produit	Règles spécifiques à chaque produit
Après PACTE	<p>1 produit <u>individuel</u> PER individuel</p> <p>2 produits <u>collectifs</u></p> <ul style="list-style-type: none"> PER collectif PER universel 	<p>Création de 4 compartiments selon l'origine des versements :</p> <ul style="list-style-type: none"> Versements volontaires déductibles Versements volontaires non déductibles Versements issus de l'épargne salariale Versements obligatoires 	<p>RENTE et/ou CAPITAL versements volontaires et ceux issus de l'épargne salariale</p> <p>RENTE : versements obligatoires</p>	<ul style="list-style-type: none"> Pour tout type de versement : <ul style="list-style-type: none"> Décès du conjoint ou partenaire de PACS Invalidité du titulaire / conjoint ou partenaire de PACS / enfant Surendettement Fin de droit de chômage Cessation d'activité non salariée Pour tout type de versement sauf les versements obligatoires : <ul style="list-style-type: none"> Achat de la RP 	<ul style="list-style-type: none"> PER individuel : à tout moment PER collectif et obligatoire : sous condition 	Règles spécifiques selon le versement

Des cas de sortie anticipée plus nombreux

Les sommes versées sur le PER d'entreprise obligatoire sont bloquées jusqu'au départ à la retraite.

Toutefois, vous pouvez récupérer votre épargne de façon anticipée notamment dans les cas suivants :

- Invalidité du titulaire, de ses enfants, de son époux ou épouse ou de son partenaire de Pacs
- Décès de l'époux ou épouse ou du partenaire de Pacs
- Expiration des droits aux allocations de chômage
- Surendettement (dans ce cas, c'est la commission de surendettement qui doit écrire à l'organisme gestionnaire du PER)
- Cessation d'activité non salariée à la suite d'un jugement de liquidation judiciaire
- Acquisition de la résidence principale (sauf les sommes issues des versements obligatoires)

Disponibilité par anticipation

L'épargne volontaire et l'épargne salariale pourront être retirées à tout moment pour **l'achat de la résidence principale**, sans condition d'être primo accédant.

Toute l'épargne sera par ailleurs disponible en cas d'accident de la vie, et l'invalidité a été étendue au conjoint, partenaire de PACS et aux enfants.

PER : FISCALITE EN SORTIE

Versements (compartiments)		Sortie en capital		Sortie en rente	Sortie anticipée pour accident de la vie		Sortie anticipée pour résidence principale	
		Sur Versements	Sur la plus value		Sur Versements	Sur la plus value	Sur Versements	Sur la plus value
1 A : Versements volontaires déduits	<u>IR</u>	NEW Barème progressif sans abattement	PFU (12,8%) ou barème	RVTG après abattement	Exonération		NEW Barème progressif sans abattement	PFU (12,8%) ou barème
	<u>PS</u>	Exonération	17,2 %	Taux de 17,2 % sur la fraction RVTO	Exonération	17,2 %	Exonération	17,2 %
1 B : Versements volontaires non déduits sur option	<u>IR</u>	Exonération	PFU (12,8%) ou barème	Régime RVTO	Exonération		Exonération	PFU (12,8%) ou barème
	<u>PS</u>	Exonération	17,2 %	Taux de 17,2 % sur la fraction RVTO	Exonération	17,2 %	Exonération	17,2 %
2 A : Epargne salariale exonérée	<u>IR</u>	Exonération		Régime RVTO	Exonération		Exonération	Exonération
	<u>PS</u>	Exonération	17,2 %	Taux de 17,2 % sur la fraction RVTO	Exonération	17,2 %	Exonération	17,2 %
2 B : Epargne salariale hors plafonds d'exonération	<u>IR</u>	Exonération	PFU (12,8%) ou barème	Régime RVTO	Exonération		Exonération	PFU (12,8%) ou barème
	<u>PS</u>	Exonération	17,2 %	Taux de 17,2 % sur la fraction RVTO	Exonération	17,2 %	Exonération	17,2 %
3 : Versements obligatoires	Cas d'arrérage unique			RVTG après abattement	Exonération		Sans objet	
	<u>IR</u>	Barème progressif sans abattement	PFU (12,8%) ou barème					
	<u>PS</u>	10,1 %	17,2 %	10,1 %	Exonération	17,2 %		

Le PERO c'est quoi ?



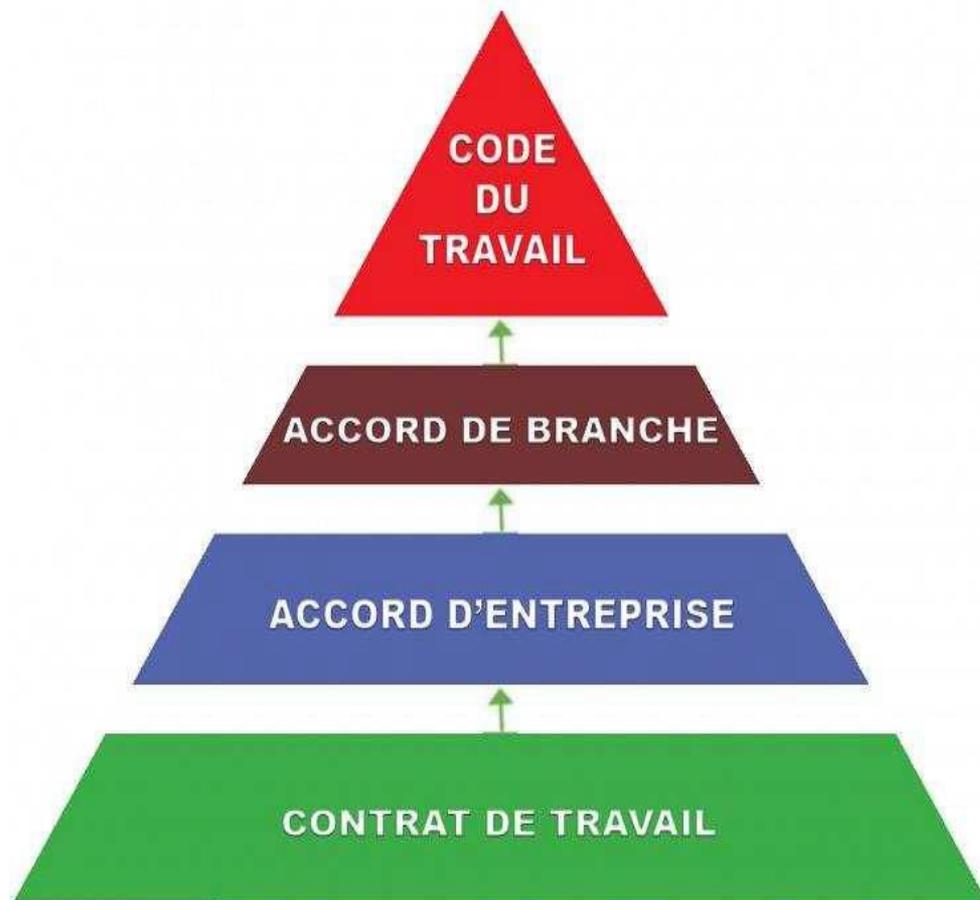
<https://www.youtube.com/watch?v=OHKyjzgT-CM&feature=youtu.be>

“

La protection sociale complémentaire en cas de fusion des SSTI ?

- Environnement juridique
- Maintien des régimes en place ou harmonisation ?
- Les grandes étapes avec les partenaires sociaux
- Quels engagements en matière Retraite (IFC) ?
- Qu'en est-il pour la retraite complémentaire ?

Rappel de la hiérarchie des normes



Rappel des 3 types d'actes juridiques

La mise en place d'un régime collectif, quelle que soit sa nature implique le respect d'un formalisme particulier

(voir Art.L911-1 du Code de la Sécurité Sociale)

On distingue 3 types d'actes de mise en place :

↪ **La décision unilatérale de l'employeur (DUE)** : elle informe les salariés sur le fonctionnement du régime mis en place (organisme assureur, participation de l'employeur, modalités de financement etc.)

***ATTENTION** : l'employeur doit être en mesure de prouver que la DUE a été remise à chaque salarié (via accusé de réception ou de feuille d'émargement), un manquement sur ce point pourrait être un motif de redressement URSSAF*

↪ **Convention ou accord collectif** : il est conclu avec les partenaires sociaux, c'est-à-dire les représentants des salariés et des syndicats

↪ **Référendum** : accord ratifié à la majorité des intéressés

En cas de fusion d'entreprises, le nouvel employeur se trouve dans l'obligation juridique de poursuivre l'exécution du régime de retraite supplémentaire ou de Prévoyance dans des conditions similaires à celles pratiquées par la société absorbée tant que le régime applicable dans l'entreprise absorbée n'est pas remplacé.

Dans ce cadre, des régimes distincts de retraite supplémentaire et de Prévoyance peuvent donc subsister, dans l'entreprise issue de la fusion jusqu'à ce que le dernier salarié concerné cesse d'en bénéficier.

Le maintien d'un régime de retraite supplémentaire ou de Prévoyance, pour un groupe fermé de salariés issus de l'entreprise absorbée, est ainsi autorisé sans que cela ne remette en cause son caractère collectif.

En revanche, les salariés de l'entreprise absorbante ne sont nullement concernés par ce régime et conservent des conditions propres de financement.

Environnement juridique

Dans cette situation, le mode de mise en place du régime subsistant détermine les conditions de poursuite au sein de la nouvelle entité issue de la fusion :

- **Le régime est mis en place par accord collectif** : l'exonération est maintenue pour les salariés absorbés jusqu'à l'accord de substitution et, en tout de cause, pendant la seule période de survie de l'accord mis en cause (15 mois : 12 mois de survie légale + 3 mois de préavis - ou délai conventionnel plus favorable). Au delà de cette période, à défaut de nouvel accord, il y a maintien du régime existant avant la fusion jusqu'à ce que le dernier salarié concerné cesse d'en bénéficier mais le financement patronal du régime n'est plus exclu.

- **Le régime a été mis en place par une décision unilatérale de l'employeur ou par un référendum** : le dispositif peut continuer de s'appliquer, sans limitation de durée, aux seuls salariés transférés (sauf dénonciation ou entrée en vigueur d'un accord collectif) sans porter atteinte à son caractère collectif.

- **L'entreprise absorbée devient un établissement distinct de l'entreprise absorbante** : il est possible de reconduire le régime par un accord d'établissement.

Analyse des actes fondateurs des régimes en place

1^{ère} ETAPE : En cas de fusion de SSTI, il est primordial d'**analyser** les différents **actes fondateurs** pour connaître :

-> la façon dont les régimes ont été mis en place et les clauses de dénonciation des régimes,

-> les catégories bénéficiaires visées,

-> la répartition des cotisations entre employeur et salariés.

Rappelons ici que les régimes de Prévoyance, sont des régimes à cotisations définies et les garanties doivent s'apprécier globalement.

Analyse des régimes en place

2^{ème} ETAPE : Il faut **analyser les contrats en vigueur** pour connaître :

- > les garanties en place,
- > les taux de cotisations,
- > les services associés,
- > les statistiques de consommation (rapport cotisations/prestations),
- > la démographie et les arrêts en cours.

Maintien des régimes en place ou harmonisation ?

3^{ème} ETAPE : Comparer l'existant de chacun des SSTI à travers un tableau d'analyse de garanties et d'analyse financière.

Ces tableaux d'analyses permettront de savoir quelles sont les garanties, les taux de cotisations, les services associés et les budgets des régimes en vigueur.

Ils permettront une lecture directe et une prise de décision quant à l'harmonisation ou non des régimes.

Les grandes étapes avec les partenaires sociaux

L'information des partenaires sociaux est une obligation de l'employeur.

Réunion n°1 : Présentation des régimes en place et de leurs équilibres techniques

Réunion n°2 : Préparation d'un cahier des charges d'harmonisation

Réunion n°3 : Restitution des appels d'offres et prise de décision

Réunion n°4 : Choix des répartitions des cotisations employeur/salariés et rédaction du formalisme juridique de mise en place des nouveaux régimes

Réunion n°5 : Déploiement des nouvelles garanties et information du personnel

Quels engagements en matière de Retraite : IFC ?

Lors du départ à la retraite des salariés, l'employeur est tenu de verser des Indemnités de Fin de Carrière (IFC).

L'entreprise peut anticiper le financement de ces charges liées à la Convention Collective appliquée dans l'entreprise et à l'ancienneté des salariés par une évaluation du passif social.

Ce passif social est différent en cas de :

- Mise à la retraite
- Départ volontaire du salarié
- Inaptitude / licenciement

En cas de rapprochement de SSTI, une étude du passif social par population permet de connaître les futurs engagements et les droits acquis par les collaborateurs sous contrat de travail.

Cet élément extra-comptable, influe sur la valeur de vos Associations.

Qu'en est-il pour la retraite complémentaire ?

- **Concernant la retraite complémentaire**, certains Services nous ont indiqué l'année dernière qu'ils avaient toujours des taux de cotisation différents pour les cadres et les non cadres.

Pourtant avec la réforme et la fusion de l'AGIRC et de l'ARRCO, il semble que les taux sont les mêmes (pour 2020 en taux d'appel parts employeur et salarié : 7,87% sur la T1 et 21,59% sur la T2, soit les mêmes qu'en 2019).

Est-il possible que certaines entreprises maintiennent des taux différents pour les cadres et les non cadres ?

Effectivement , depuis la fusion AGIRC ARRCO, les taux doivent être les mêmes pour les cadres et les non cadres.

Cependant, un certain nombre d'entreprises pratiquent encore aujourd'hui des taux de cotisation supérieurs au minimum obligatoire auprès du régime complémentaire AGIRC-ARRCO, permettant ainsi à leurs salariés d'acquérir davantage de points de retraite.

Jusqu'en 1995, les entreprises avaient la possibilité d'opter pour des taux ARRCO et AGIRC supérieurs aux taux obligatoires (sous réserve d'un engagement pris avant le 2 janvier 1993).

*Si depuis, la mise en place d'un taux dérogatoire n'est plus possible, **les engagements pris antérieurement restent toujours en vigueur et l'accord du 17 novembre 2017 unifiant les régimes ARRCO et AGIRC au 1er janvier dernier, a consolidé ce principe.***



Vous pouvez poser toutes vos questions à nos équipes par mail :

pascale.grandserre@liaison-sociale.fr

Découvrez notre site
www.liaison-sociale.fr

Isi # parc de la Vatine # 18, rue Pierre-Gilles de Genes # BP
35 76131 Mont-Saint-Aignan cedex # tél. 02 35 60 80 10
fax 02 35 61 00 96 # es@liaison-sociale.fr
SARL au capital de 100 000€ - 442 062 048 RCS Rouen - Code
NAF : 7022Z / TVA FR 224 420 62048RC PRO CGPA
N°RCP52298 et Garantie Financière GF152298.
Conseiller en Investissement Financier adhérent à
l'ANACOFI-CIF immatriculé à l'ORIAS 09051525 www.orias.fr.
Activité placée sous tutelle de l'AMF.
Pour toutes réclamations, vous pouvez contacter Mme
Emmanuelle SALLÉ au 02 35 60 80 10 ou par mail :
reclamations@liaison-sociale.fr.
Vous pouvez également vous adresser au médiateur de
l'ANACOFI au 92 rue d'Amsterdam 75 009 PARIS -
mediation@anacofi.asso.fr

