



AG2R LA MONDIALE

**FICHE
PRATIQUE**

LE RÔLE DU COMITÉ D'ENTREPRISE DANS LA MISE EN PLACE D'UN RÉGIME DE PROTECTION SOCIALE ET PATRIMONIALE

L'ESSENTIEL

La Loi reconnaît au Comité d'Entreprise un rôle important pour toutes les questions touchant à la protection sociale complémentaire et patrimoniale en entreprise.

Dans le cadre de ses activités sociales, le CE peut proposer aux salariés de l'entreprise de s'affilier à une couverture complémentaire qu'il a mise en place. La grande majorité des CE concentre son intervention sur la complémentaire santé.

Comme toutes les activités sociales, elle doit s'adresser à des catégories objectives de salariés

sans discrimination. Le CE souscrira à cet effet un contrat collectif à adhésion facultative avec un organisme assureur et contrôlera les opérations mises en œuvre dans ce cadre.

En outre, le CE peut offrir des garanties supplémentaires (en plus de celles du régime de prévoyance complémentaire) aux salariés dans le cadre de son pouvoir de gestion des activités sociales et culturelles et ainsi verser des aides (pour une cure thermale, en cas de congé maternité ou prise en charge de la vaccination pendant un an).

SOMMAIRE - AVRIL 2016

02 INTERVENTIONS DU CE

**02 LES MODALITÉS
DE MISE EN PLACE**

**04 LES RÈGLES FISCALES
ET SOCIALES**

06 SYNTHÈSE

INTERVENTIONS DU COMITÉ D'ENTREPRISE

Dans le cadre de la mise en place ou de la modification d'une garantie collective, le CE a principalement un rôle de consultation et d'information (Loi Evin du 31/12/1989).

LA CONSULTATION PRÉALABLE

La consultation et l'information avant la mise en place d'une garantie collective ou sa modification constituent le rôle principal du comité d'entreprise (Loi Evin du 31 décembre 1989). Le comité d'entreprise apparaît donc comme un partenaire naturel de la relation sociale. La consultation impose le respect d'une procédure particulière.

Les informations habituellement transmises au CE avant sa consultation concernent :

- la (les) catégorie (s) de salariés concernée (s),
- le descriptif des garanties projetées,
- le coût des garanties et la répartition du financement employeur/salariés,
- le mode de choix de l'organisme assureur ou gestionnaire de l'épargne salariale.

LE SUIVI DU RÉGIME

Le CE peut consulter à sa demande le rapport annuel de l'organisme assureur (article L2323-49 du code du

travail). Lors de la modification de la couverture complémentaire ou du système d'épargne salariale de l'entreprise, le comité d'entreprise doit disposer des mêmes moyens que ceux prévus lors de l'instauration de ce régime (consultation et information préalable du CE par l'employeur).

Pour émettre un avis motivé, il pourra être utile au comité d'entreprise d'évaluer :

- les modifications envisagées,
- les raisons conduisant à la remise en cause du régime,
- les conséquences pour les salariés,
- La consultation et l'information avant la mise en place d'une garantie collective ou sa modification constituent le rôle principal du comité d'entreprise (Loi Evin du 31 décembre 1989),
- Le comité d'entreprise apparaît donc comme un partenaire naturel de la relation sociale,
- Il peut être également le signataire d'un régime d'épargne salariale.

LES MODALITÉS DE MISE EN PLACE D'UN RÉGIME DE PROTECTION SOCIALE ET PATRIMONIALE

RÉGIME COLLECTIF OBLIGATOIRE OU FACULTATIF ?

La protection sociale complémentaire peut prendre la forme d'un régime collectif obligatoire ou facultatif. Pour bénéficier des exonérations sociales et fiscales, le régime de protection sociale complémentaire doit être collectif et obligatoire.

Pour revêtir un caractère collectif, le régime doit bénéficier de façon générale et impersonnelle à l'ensemble des salariés ou encore à une ou plusieurs catégories de salariés définies de manière objective (cf. décret du 9 janvier 2012 et circulaire du 25 septembre 2013 relatifs aux catégories objectives).

Par principe, seules les contributions des employeurs au régime dont l'adhésion du salarié est obligatoire peuvent bénéficier de l'exclusion de l'assiette des cotisations de Sécurité sociale sous plafond. Par exception à ce principe, sans remettre en cause le caractère obligatoire du régime, certains cas de dispenses d'affiliation sont autorisés.

Vous trouverez ci-dessous un tableau récapitulatif des caractéristiques de chaque régime.

	RÉGIME OBLIGATOIRE	RÉGIME FACULTATIF
Mise en place	À l'initiative de l'entreprise pour l'ensemble ou une catégorie de salarié	À l'initiative de l'entreprise ou du CE
Financement du régime	L'entreprise (le CE peut participer) y participe pour tout ou partie Exonération de cotisations sociales Avantages fiscaux	Si financement de l'entreprise ou du CE régime soumis aux cotisations sociales + rente dans le revenu imposable du salarié
Adhésion	Obligatoire (sauf cas de dispense)	Au choix du salarié

COMMENT METTRE EN PLACE UN RÉGIME COLLECTIF OBLIGATOIRE ?

La mise en place d'un régime collectif obligatoire découle dans la majorité des cas d'un dialogue entre l'entreprise et les partenaires sociaux. Sa mise en place peut également résulter d'une décision de l'employeur seul. La création du régime de protection sociale complémentaire peut se faire sur la base de plusieurs cadres juridiques contraints ou choisis :

	1. ACCORD COLLECTIF	2. RÉFÉRENDUM	3. DÉCISION UNILATÉRALE
PRINCIPE	Accord entre l'employeur et les représentants des salariés	Accord direct entre l'employeur et les intéressés	Adhésion obligatoire instituée à l'initiative exclusive de l'employeur
APPLICATION	L'accord s'impose aux salariés présents dans l'entreprise et futurs embauchés		Adhésion obligatoire (sauf pour les salariés déjà présents lors de la mise en place de l'accord et ayant refusé)
FORMALISME	Droit du travail	Information complète du personnel obligatoire	« Consultation » des salariés

À NOTER

Par un arrêt du 15 novembre 2011, la Cour de cassation considère qu'un régime de protection sociale complémentaire mis en place par référendum doit être ratifié par la majorité des salariés concernés et non des votants pour prétendre au caractère obligatoire.

QUELS SONT LES INTERVENANTS ET LEUR PRINCIPAL RÔLE DANS LA MISE EN PLACE DU RÉGIME ?

- **Les organisations syndicales** : elles jouent un rôle dans la négociation des accords collectifs ;
- **Le CE (Comité d'Entreprise)** : il doit obligatoirement être consulté et informé par l'entreprise avant la mise en place d'un régime de protection sociale complémentaire ou pour toutes modifications ;
- **L'organisme assureur** : l'entreprise peut faire appel à une institution de prévoyance telle qu'AG2R Prévoyance pour l'aider à construire une offre sur mesure en fonction de ses besoins et des éventuelles contraintes liées aux exigences des conventions collectives.

QUELLES QUESTIONS SE POSER AVANT DE METTRE EN PLACE LE RÉGIME ?

- Vérifier ce que prévoient la convention collective et les accords de branche ;
- Choisir le mode de mise en place du régime ;
- Sélectionner son organisme assureur.

DÉFINIR LES CARACTÉRISTIQUES DES GARANTIES ET DES PRESTATIONS

- Qu'il s'agisse d'un accord d'entreprise, d'un référendum ou d'une décision unilatérale de l'employeur, les points suivants sont essentiels pour aboutir à un bon accord et constituent la base d'un cahier des charges.
- Quelle(s) catégorie(s) de salariés sera affilié(e) aux

- contrats de prévoyance ?
- Quelles seront les conditions de prise en charge des ayants droit ?
- Quelles seront les modalités et conditions tarifaires ?
- Quelle part pour l'employeur et quelle part pour le salarié ?
- Quel mode de calcul des prestations et quelles conditions d'ouverture des droits ?
- Quels délais de carence, de résiliation et/ou de dénonciation ?
- Quelles modalités de revalorisation des prestations ?
- Quelles modalités de maintien de la couverture en cas de départ à la retraite ou de chômage ?
- Quels critères de choix pour sélectionner l'organisme assureur ?
- Quelle périodicité de révision de l'accord et du contrat ?

RAPPEL

Un régime collectif doit bénéficier à tous les salariés quels que soient la nature de leur contrat de travail, leur ancienneté, la durée du temps de travail et leur âge. Dès lors que l'employeur prend en charge une partie des cotisations du régime, celui-ci prend un caractère obligatoire.

LES RÈGLES FISCALES ET SOCIALES

	POUR L'ENTREPRISE		POUR LE SALARIÉ	
	CONTRAT OBLIGATOIRE	CONTRAT FACULTATIF	CONTRAT OBLIGATOIRE	CONTRAT FACULTATIF
Complémentaire santé	Déductibilité des cotisations du résultat imposable à l'IS*** sous certaines conditions Exonération des cotisations sociales patronales sous certaines conditions	Déductibilité des cotisations du résultat imposable à l'IS*** sous certaines conditions Pas d'exonération des cotisations sociales patronales	Déductibilité des cotisations à l'IR** sous certaines conditions sauf pour la part patronale	Cotisations imposables à l'IR**
Prévoyance Collective	Déductibilité des cotisations du résultat imposable à l'IS sous certaines conditions Exonération des cotisations sociales patronales sous certaines conditions		Déductibilité des cotisations à l'IR** sous certaines conditions Prestations décès versées par un tiers exonérées de la CSG et CRDS et non soumises à l'IR** IJ* soumises à hauteur de la cotisation dans le cadre du contrat de travail, et à CSG/CRDS, et à l'IR** Rente conjoint exonérée si versée par un tiers. Soumise à CSG/CRDS et à l'IR** comme pension Rente invalidité soumise à hauteur de la cotisation dans le cadre du contrat de travail, et à CSG/CRDS, et à l'IR**	Prestations décès versées par un tiers exonérées de la CSG et CRDS et non soumises à l'IR** IJ* soumises à hauteur de la cotisation dans le cadre du contrat de travail, et à CSG/CRDS. Non soumises à l'IR** Rente conjoint exonérée si versée par un tiers. Non soumises à l'IR** Rente invalidité soumise à hauteur de la cotisation dans le cadre du contrat de travail, et à CSG/CRDS, et non soumise à l'IR**
Retraite supplémentaire à cotisations définies (Article 83)	Déductibilité des cotisations du résultat imposable à l'IS*** Exonération de charges sociales sur les cotisations obligatoires versées dans la limite d'un plafond. Il correspond à 5 % du PASS ou à 5 % de la rémunération brute de l'année dans la limite de 5 PASS, duquel est déduit l'éventuel abondement PERCO perçu. Cotisations obligatoires exonérées de charges sociales soumises au forfait social de 20 %.		Les cotisations sont exonérées de l'impôt sur l'IR** (dans les limites prévues par la réglementation en vigueur) Les versements individuels sont exonérés de l'impôt sur l'IR** (dans les limites prévues par la réglementation)	Cotisations obligatoires versées par l'employeur assujetties à CSG/CRDS. Lors du départ à la retraite, rente viagère soumise à l'IR** (après abattement de 10 %) et aux prélèvements sociaux.
Retraite supplémentaire à prestations définies (Article 39)	Cotisations exonérées de charges sociales patronales, CSG/CRDS et de forfait social mais soumises à une contribution spécifique, laissée au choix de l'entreprise, assise : soit sur les primes versées, à hauteur de 24 %, soit sur les rentes versées aux bénéficiaires, à hauteur de 32 %.		Les cotisations sont exonérées de l'impôt sur l'IR** (dans les limites prévues par la réglementation en vigueur)	Les sommes versées par l'entreprise au titre de ce contrat ne sont assujetties ni aux charges sociales ni à l'impôt sur le revenu

À NOTER

Les règles fiscales de l'épargne salariale et l'épargne temps sont régies par les articles L.3151-1 à L.3154 du Code du travail. La part salariale Santé + la part patronale et salariale Prévoyance rentrent dans la limite

fiscale de 5 % PASS + 2 % de la rémunération annuelle brute. Les IJ sont soumises à hauteur de la cotisation dans le cadre du contrat de travail au prorata du financement de l'employeur.

IFC	Déductibilité des cotisations versées du résultat imposable à l'IS*** Plus-values ne sont pas imposables	Imposable à l'IR pour les départs volontaires pas l'IS Exonéré d'IR pour les mises à la retraite limité au cadre légal ou conventionnel		
Participation	Déductible du résultat imposable à l'IS*** Exonération de cotisations sociales et de taxe sur les salaires (Hors forfait social de 20 %)	En cas de versement immédiat des droits, exonération de charges sociales, mais soumis à l'IR** et à la CSG/CRDS En cas de versement sur un PEE/PERCO, exonération IR** et possibilité d'abondement		
Intéressement	Déductible du résultat imposable à l'IS*** Exonération de cotisations sociale et de taxe sur les salaires (Hors forfait social de 20 %)	En cas de versement immédiat des droits, exonération de charges sociales, mais soumis à l'IR** et à la CSG/CRDS En cas de versement sur un PEE/PERCO, exonération IR** et possibilité d'abondement		
PEE/PEI	Déductibilité de l'abondement versé du résultat imposable à l'IS*** L'abondement est exonéré de cotisations sociales et de taxes sur les salaires Les sommes versées par l'entreprise au titre de l'abondement sont soumises au forfait social de 20 %	Exonération sur l'IR** et sur les charges sociales sur l'abondement versé par l'employeur dans la limite de 8 % du PASS par an et par salarié (hors CSG/CRDS) Exonération sur l'IR** des plus-values acquises. Celles-ci sont soumises à prélèvements sociaux au jour de la délivrance des avoirs (CSG-CRDS, prélèvement social, taxe additionnelle de solidarité autonomie et RSA)		
PERCO	Déductibilité de l'abondement versé du résultat imposable à l'IS*** Les sommes versées par l'entreprise au titre de l'abondement sont exonérées de cotisations sociales et de taxe sur les salaires dans la limite de 16 % du PASS par an et par salarié. Toutefois, la fraction d'abondement qui pour chaque salarié est supérieure à 2300 € est soumise à une contribution spéciale de 8.2 %. Les sommes versées au titre de l'abondement sont limitées à 16 % du PASS par an et par salarié. Les sommes versées par l'entreprise au titre de l'abondement sont soumises au forfait social de 20 %	Exonération sur l'IR** et sur les charges sociales sur l'abondement versé par l'employeur dans la limite de 16 % du PASS par an et par salarié (hors CSG/CRDS) Les sommes livrées sous forme de rente sont soumises, pour une fraction du montant de la rente, à l'IR** et aux prélèvements sociaux, en fonction de l'âge du bénéficiaire. Si les sommes sont livrées en capital, les plus-values sont exonérées d'IR** et soumises aux prélèvements sociaux, en fonction de l'âge du bénéficiaire.		
	EN PHASE DE CONSTITUTION	EN PHASE D'UTILISATION	EN PHASE DE CONSTITUTION	EN PHASE D'UTILISATION
CET		Les sommes sont soumises à charges salariales et patronales (indication sur le bulletin de paie)		L'indemnisation versée entre le revenu imposable du salarié à déclarer au titre de l'exercice du versement

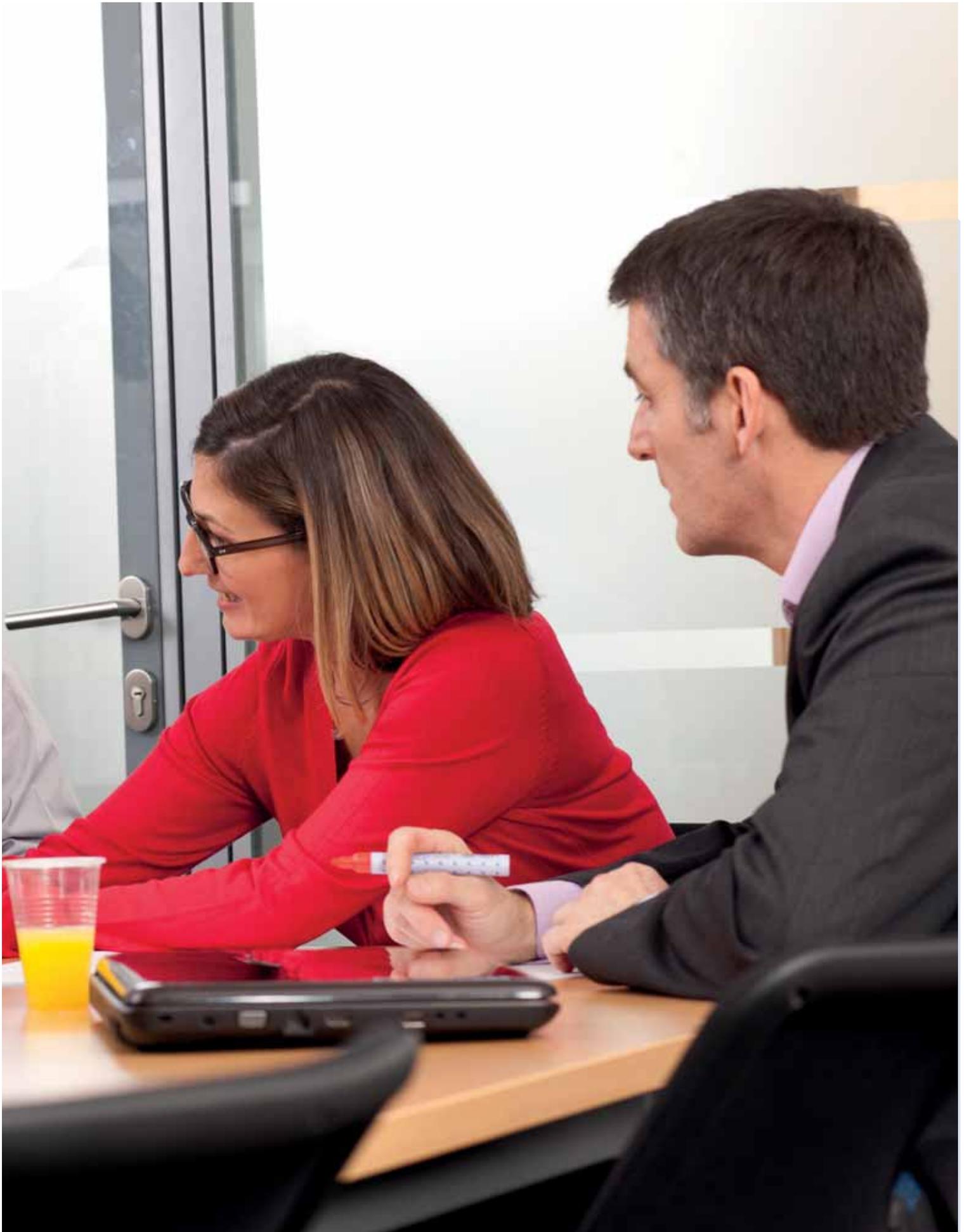
*Indemnités journalières. **Impôt sur le revenu. ***Impôt sur les sociétés

Les transferts des droits CET sur un PERCO ou un dispositif Art.83 par le salarié ouvrent droit à certaines exonérations fiscales et sociales.

À NOTER

L'article 4 de la Loi de Finances pour 2014 a supprimé l'exonération d'impôt applicable à la participation de l'employeur aux contrats de complémentaire santé collectifs et obligatoires. Les cotisations du salarié restent donc déductibles de son revenu imposable, de même que les contributions de l'employeur et du salarié versées dans le cadre des régimes complémentaires couvrant l'incapacité de travail, l'invalidité et le décès. Les cotisations patronales finançant un régime frais de santé seront donc ajoutées à la base imposable du salarié. Cette disposition s'applique sur les rémunérations versées depuis le 01/01/2013.





SYNTHÈSE

LES QUESTIONS À SE POSER

Le comité d'entreprise devra s'intéresser au niveau des garanties souhaitées par les salariés, étudier différents projets de contrats d'organismes assureurs, comparer des prestations par risque... :

- Quels sont les objectifs prioritaires et souhaités ?
- Quel type d'organisme choisir ?
- Quelle est la population concernée et bénéficiaire des garanties ?
- Les cotisations et les prestations doivent-elles être différentes selon les catégories de personnel, entre les situations familiales (adulte seul, familles avec enfants...) ?
- S'agit-il d'un régime obligatoire ou d'un régime facultatif ?
- Comment le régime est-il financé ?
- Quelles sont les prestations proposées ? Répondent-elles aux préoccupations des salariés ?
- Le système de dispense d'avance de frais est-il performant ?
- Quels sont les délais de remboursement ?
- La télétransmission des feuilles de soins est-elle proposée et quelle est son étendue ?

EXTRAITS DU CODE DU TRAVAIL

La consultation et l'information du CE par l'employeur constituent le rôle principal du CE dans le cadre de la protection sociale complémentaire dans l'entreprise.

Article L. 2323-1 al. 1 : « Le comité d'entreprise a pour objet d'assurer une expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production ».

Article L. 2323-1 al.2 : « Il formule, à son initiative, et examine, à la demande de l'employeur, toute proposition de nature à améliorer les conditions de travail, d'emploi et de formation professionnelle des salariés, leurs conditions de vie dans l'entreprise ainsi que les conditions dans lesquelles ils bénéficient de garanties collectives complémentaires mentionnées à l'article L. 911-2 du code de la Sécurité sociale ».

D'une part le CE doit être consulté avant la mise en place d'un régime de prévoyance ou la modification de celui-ci...

Depuis la recodification du Code du travail, il n'existe plus de dispositions similaires à celles mentionnées au titre de l'article L. 432.3 L'obligation de consultation du CE en matière de mise en place d'une garantie collective ou à sa modification résulte désormais des dispositions de l'article L. 2323-2 qui prévoit :

« Les décisions de l'employeur sont précédées de la consultation du CE, sauf en application de l'article L. 2323-25, avant le lancement d'une offre publique d'acquisition... »

Les « décisions » mentionnées dans cet article sont celles prises par l'employeur sur les matières visées à l'article L2323-1 al.2 (dont les garanties collectives complémentaires mentionnées à l'article L. 911-2).

D'autre part, une fois le système instauré, il doit être régulièrement informé sur le fonctionnement du régime.

Article L. 2323-49 (entreprises de moins de 300 salariés) et article L. 2323-60 (entreprises de 300 salariés et plus) : « A la demande du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, l'employeur leur présente chaque année le rapport mentionné à l'article 15 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 renforçant les garanties offertes aux personnes assurées contre certains risques ».