



# Pause Sociale

## La prévoyance en Entreprise

### Le danger de faire l'impasse...

Compte tenu de **l'importance des enjeux liés à la prévoyance en entreprise**, et de la progression des contentieux, il est important de **connaître vos obligations en la matière**.

De nombreux sujets pourraient être considérés comme de pures obligations liées au droit du travail ou de la « paperasse inutile »...



**Pourtant la prévoyance dans votre entreprise doit impérativement être traitée comme un sujet majeur, compte tenu des risques y afférents en cas de manquement.**

### Qu'est-ce que la Prévoyance ?

**La prévoyance est une assurance que l'employeur peut être tenu de souscrire au profit de ses salariés, afin de les protéger contre certains risques de la vie.**

Cette obligation peut résulter de la loi, ou de la Convention Collective applicable à votre entreprise.

La prévoyance recouvre **2** grands types de garanties :



**La garantie dite  
« frais de santé »**



**La garantie dite  
« lourde »**

## La garantie dite « frais de santé »

Tout employeur, depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2016, **doit proposer à tous ses salariés**, quels que soient son activité et ses effectifs et quelles que soient la nature et la durée des contrats de travail, **une « mutuelle » destinée à couvrir leurs frais de santé**.



**Le salarié pourra éventuellement refuser d'adhérer à cette mutuelle d'entreprise**, dans des cas limitativement énumérés par la loi, et seulement après que l'employeur lui aura proposé et remis les documents lui permettant de prendre sa décision (niveau de couverture, montant des cotisations...).

## La garantie dite « lourde »

Il s'agit ici d'assurer ses salariés **contre un risque d'incapacité, d'invalidité ou de décès**.

Quels que soient son secteur d'activité et son effectif, toute entreprise doit souscrire et financer un contrat de prévoyance lourde au profit de ses salariés cadres et assimilés.



## Quelle cotisation minimale ?

### Pour les garanties « frais de santé » :

Le montant de la cotisation est fixé par la **Convention Collective** et/ou par le contrat conclu avec l'organisme assureur.

**La loi impose à l'employeur une prise en charge minimale de 50% de la cotisation obligatoire.**

### Pour la garantie « lourde » :

L'ANI de 2017 impose à l'employeur de verser **une cotisation au moins égale à 1.50% du salaire brut inférieur au plafond de la sécurité sociale**. Cette cotisation doit être affectée prioritairement au risque « décès ». Elle est exclusivement patronale, c'est-à-dire **prise en charge à 100% par l'employeur**.



**Attention : votre convention collective de branche peut vous imposer des obligations supplémentaires en la matière tant en termes de niveaux de garanties que de modalités de financement.**

## Des risques majeurs en cas de non-cotisation par l'employeur :



### S'agissant des frais de santé :

A défaut de proposer des garanties frais de santé, ou d'affilier et de cotiser au profit de ses salariés, **l'employeur peut être tenu d'indemniser directement les salariés concernés**. En pratique, le coût peut être significatif en cas d'hospitalisation ou de maladie grave, par exemple.



### S'agissant de la garantie « lourde » :

- **Pour les cadres et « assimilés », le risque est une condamnation au versement** d'un capital décès, aux ayants droits du salarié, d'une somme forfaitaire égale à 3 fois le plafond annuel de la Sécurité Sociale, soit, en 2022, 123 408 €, en cas de défaut de cotisation pour les cadres ou affectation insuffisante (0.75% au risque décès).

Cette somme restera à la seule charge de l'entreprise **et devra être soumise à charges sociales, comme du salaire**.

- **Pour l'ensemble des salariés** (y compris les cadres si la Convention Collective prévoit une couverture supplémentaire) : condamnation au **paiement sur les deniers de l'entreprise des sommes qui auraient dû être versées par l'organisme assureur**.

Or, ces sommes peuvent s'avérer considérables et représenter plusieurs dizaines de milliers d'euros : **rente annuelle d'invalidité, capital décès, rente au conjoint survivant, rente éducation à verser aux enfants jusqu'à la fin de leurs études, ...**

## Bon à savoir...



Nous vous invitons à **contacter notre service social si vous pensez devoir mener une action corrective en la matière** ou si votre Gestionnaire de Paie vous a d'ores et déjà contacté afin de vous signaler une anomalie sur le sujet.

**Votre équipe implid reste à vos côtés**

*Nous restons à votre disposition pour vous accompagner dans l'accomplissement des démarches. N'hésitez pas à contacter votre bureau de proximité.*