



Pause Sociale

Comment mettre en place une Décision Unilatérale de l'Employeur (DUE) en protection sociale complémentaire ?

La Décision Unilatérale de l'Employeur (DUE) en protection sociale complémentaire permet de formaliser **les garanties collectives complémentaires** à celles prévues par la Sécurité sociale (prévoyance, mutuelle, retraite supplémentaire), dont l'employeur entend faire bénéficier ses salariés, ses anciens salariés et leurs ayants droit.

Le respect des modalités de conclusion et de remise aux salariés de la DUE **revêt une importance capitale**. En effet, une DUE non conforme est susceptible de **mettre en jeu la responsabilité de l'employeur** par les salariés et d'entraîner **un redressement de cotisations sociales** par l'URSSAF.

A quoi sert la DUE en protection sociale complémentaire ?

Une DUE peut-être mise en place lorsque l'entreprise est dépourvue de **partenaires sociaux** pour négocier et signer **un accord collectif**. Même en présence **d'organisations syndicales** dans l'entreprise, l'employeur peut passer (sous certaines conditions) par la voie de la DUE.

A l'inverse de l'accord collectif mettant en place **une garantie de protection sociale complémentaire**, le régime institué par DUE **ne s'impose pas aux salariés présents dans l'entreprise avant sa mise en place**. Ils peuvent donc **refuser** de cotiser au régime.



Comment la mettre en place au sein de votre entreprise

Avant toute chose, vous devez vous poser les questions suivantes :

- Les garanties de protection sociale prévues dans la DUE **sont-elles au moins équivalentes** à celles éventuellement prévues par l'accord de branche ?
- Quels sont **les salariés concernés** (cadres / non-cadres) ?
- Quels sont **les critères retenus** pour définir les catégories de salariés concernés ?

Une fois ces questions posées, vous devez respecter **différentes formalités pour garantir la validité de votre DUE**.

QUE DOIT CONTENIR LA DUE POUR LA PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE ?

La DUE doit obligatoirement être établie **par écrit**.

Elle précise :

- **Son champ d'application**
- **Le caractère obligatoire** du régime
- **Sa date d'entrée en vigueur**, sa durée, ses conditions de dénonciation et de modification
- **Le contenu des garanties correspondant au contrat souscrit avec l'assureur** (risques couverts, limites de garantie, mode de calcul des prestations, etc.)
- **Les modalités de financement** du régime (montant et mode de calcul de la cotisation à la charge du salarié)



! À noter

la DUE doit en outre comporter **impérativement certaines clauses** (notamment lorsqu'elle désigne un organisme assureur). A l'inverse, certaines clauses sont prohibées par la Loi. Il est donc recommandé de recourir à **un avocat en droit social** pour la rédaction d'une DUE, afin de garantir sa conformité.

COMMENT INFORMER LES SALARIÉS ?

La DUE doit être **remise individuellement à chaque salarié concerné**. En protection sociale complémentaire, le Code du travail impose plus généralement **la remise obligatoire de certaines informations** au salarié.

En effet, l'employeur a **un devoir d'information** à l'égard du salarié. La carence de l'employeur est susceptible **d'engager sa responsabilité** (action des ayants droit du salarié décédé pour obtenir des dommages et intérêts par exemple).



Zoom sur les contrôles possibles

La DUE, en tant qu'acte normatif, **peut être contrôlée par l'URSSAF et la DREETS** afin de vérifier la bonne application des dispositions légales et réglementaires en vigueur. À cet effet, ces organismes vérifient **la conformité des DUE** en examinant la présence **des mentions obligatoires** et **le respect des procédures** (remise au salarié).

La non-conformité de la DUE est susceptible de remettre en cause le caractère collectif du régime de protection sociale complémentaire. Dans ce cas, l'URSSAF **redresse la cotisation patronale** finançant le régime dans l'assiette des cotisations sociales, sur une période de trois ans.

En cas de contrôle, **l'URSSAF** peut demander à l'employeur de **justifier de la preuve de la remise effective de la DUE aux salariés**. La carence de l'employeur expose ce dernier au **redressement de sa contribution au financement du régime**.

! À noter

La conservation de la preuve de la remise de la DUE à chaque salarié est donc indispensable. Cela nécessite l'envoi en recommandé avec accusé de réception ou la remise en main propre avec signature.

Comment modifier ou mettre fin au régime de protection sociale complémentaire mis en place par DUE ?

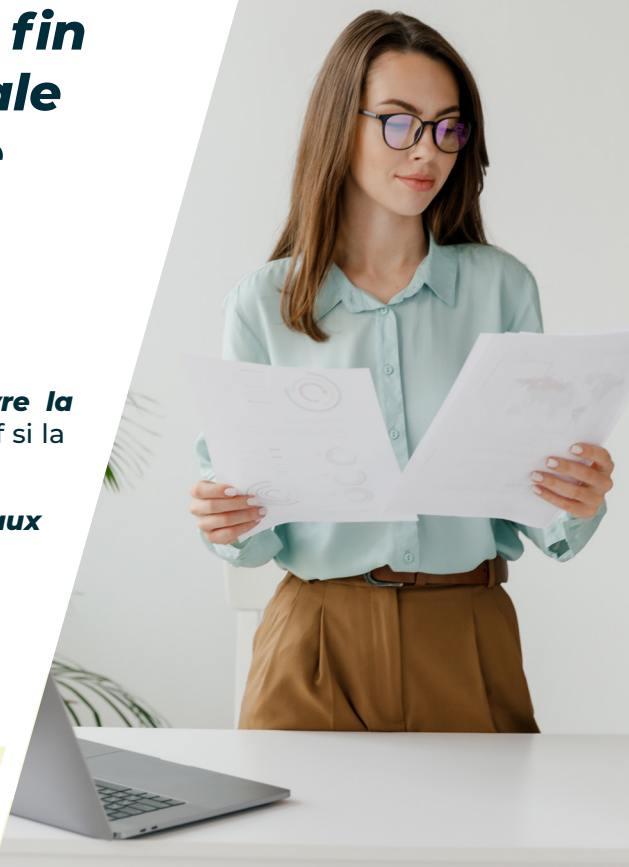
LA MODIFICATION DU RÉGIME

Pour modifier la DUE, l'employeur doit **mettre en œuvre la procédure de dénonciation** dans les formes requises, sauf si la modification est **favorable aux salariés**.

La DUE modifiée doit être **remise individuellement aux salariés**, comme la DUE initiale.

! À noter

Le Code du travail impose **la consultation préalable du CSE** en cas de mise en place, de modification et de suppression du régime de protection sociale complémentaire.



LA SUPPRESSION DU RÉGIME

La suppression du régime suppose de **dénoncer la DUE** dans les formes requises : consultation du CSE, information individuelle des salariés concernés et respect d'un délai de prévenance suffisant.

! À noter

La dénonciation de la DUE n'a d'effet **qu'à l'égard des salariés**. Elle ne produit **aucun effet à l'égard de l'organisme assureur**. Il est donc nécessaire pour l'employeur de **résilier le contrat conclu** avec ce dernier. Il faut préalablement s'assurer **des conditions de résiliation du contrat**. Les dates de dénonciation et de résiliation devront coïncider.

Votre équipe implid est à vos côtés

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