

Prévoyance et retraite complémentaire

Les prestations de prévoyance, dont la complémentaire santé, permettent d'assurer la couverture des salariés en matière de maladie, de maternité, d'invalidité, de décès, d'accident du travail... Cette couverture, qui nécessite l'adhésion de l'entreprise et l'affiliation du salarié, est facultative ou obligatoire selon les situations.

Par ailleurs, l'employeur doit affilier les salariés à une caisse de retraite complémentaire.

L'essentiel

1. Prévoyance

Obligation de mise en place

En matière de prévoyance, les obligations des employeurs sont les suivantes :

- L'employeur doit faire bénéficier les salariés d'une complémentaire santé, les salariés pouvant être dispensés, à certaines conditions, de s'affilier à ce régime
- La prévoyance (hors complémentaire santé) n'est pas obligatoire de par la loi, sauf pour les cadres, mais la convention collective peut l'imposer.

Formalités

L'employeur doit :

- Vérifier le contenu de la convention collective concernant ses obligations en matière de prévoyance et/ou régime frais de santé
- Mettre en place le dispositif de prévoyance/frais de santé avec l'organisme gestionnaire par application de la convention collective, conclusion d'un accord d'entreprise, organisation d'un référendum ou décision unilatérale de l'employeur
- En cas de mise en place par décision unilatérale, rédiger un écrit sur la mise en place des garanties de prévoyance et le remettre à chaque salarié contre récépissé ou signature d'une liste d'émargement
- Informer les salariés en leur remettant une notice d'information détaillée, préparée par l'organisme assureur, qui définit les garanties prévues par le contrat de prévoyance/frais de santé, leurs modalités d'entrée en vigueur, les limitations et exclusions de garanties : obligation lors de la mise en place de la prévoyance et/ou de la complémentaire santé, ainsi que lors de sa modification

À noter :

Si l'employeur ne remet pas aux salariés la notice d'information, sa responsabilité peut être engagée.

- Conserver la demande éventuelle de dispense d'affiliation formulée par le salarié
- Affilier chaque nouveau salarié à l'organisme de prévoyance (sauf dispense autorisée)
- Informer l'organisme de prévoyance lorsque le salarié est en situation de percevoir des indemnités complémentaires de prévoyance.

Sanction :

En cas de non-respect de l'obligation d'affiliation, l'employeur peut être tenu de verser des dommages et indemnités en réparation du préjudice subi par le salarié (absence de couverture, perte de chance pour les ayants droits de percevoir le capital décès...).

2. Retraite complémentaire

Lorsqu'un employeur du secteur privé embauche un salarié, celui-ci relève de la caisse de retraite Agirc-Arrco de l'entreprise.

L'entreprise est rattachée à une caisse de retraite complémentaire en fonction des règles de compétence fixées par l'Agirc-Arrco, qui détermine aussi les taux de cotisation. La convention collective dont relève l'entreprise peut prévoir des taux différents.

Certaines catégories de salariés (VRP, intermittents du spectacle, journalistes...) doivent être inscrites à des caisses Agirc-Arrco spécifiques, qui peut être différente de celle qui couvre les autres salariés de l'entreprise.

Conseils du cabinet

- Assurez-vous que le contrat de prévoyance/frais de santé conclu avec votre assureur est conforme aux prescriptions de la convention collective, dont il faut suivre les changements
- Veillez à être en mesure de prouver que tous les salariés ont reçu la notice d'information sur les garanties prévoyance/frais de santé en place dans l'entreprise
- En cas de départ du salarié de l'entreprise, il est conseillé de l'informer de la mise en œuvre de la portabilité de la complémentaire santé.