# Contrat prévoyance : mode d’emploi du modèle de DUE pour les cabinets d’expertise-comptable

Vous avez téléchargé le modèle de décision unilatérale de l’employeur (DUE) proposé par Verspieren.

En l’état, ce document ne peut être utilisé tel quel car il couvre l’ensemble des cas possibles. C’est pourquoi vous devez le compléter et/ou le corriger pour qu’il corresponde aux caractéristiques du contrat que vous voulez mettre en place dans votre entreprise.

Nous avons surligné en jaune les parties que vous devez compléter et/ou corriger. Vous trouverez ci-dessous les consignes pour adapter la DUE à votre entreprise.

Nous vous rappelons que nous vous fournissons ce modèle de document à titre indicatif. Dans le cadre de la loi n°90-1259 du 31 décembre 1990, ce document ne constitue pas une consultation ou un avis juridique et ne saurait engager en tant que telle, la responsabilité de Verspieren. Il vous appartient de l’adapter en tenant compte de votre situation et le cas échéant de vos obligations conventionnelles et des dispositions du contrat d’assurance collectif obligatoire souscrit à cet effet. Pour cela, nous vous recommandons une analyse juridique complémentaire en interne ou à réaliser par un tiers pour modifier et/ou compléter nos travaux.

Nous vous recommandons d’imprimer la DUE sur du papier à en-tête de votre entreprise.

**Préambule**

Remplissez le nom de votre entreprise.

Supprimez le paragraphe surligné si vous n’avez pas consulté le comité d’entreprise ou si vous ne disposez pas d’un comité d’entreprise.

**Personnel bénéficiaire**

Choisissez une seule des 3 lignes surlignées, pour définir les collèges de salariés auxquels s’applique le contrat : tous les collèges, ou uniquement les cadres, ou uniquement les non-cadres.

**Dérogations possibles à l’adhésion**

Nous avons listé l’ensemble des dispenses admises par l’administration. Vous pouvez retenir tout ou partie de ces dispenses. Attention : en cas de contrôle, votre entreprise doit être en mesure de fournir l’ensemble des pièces justificatives.

Vous ne devez donc conserver sur le document que les catégories de personnel que vous souhaitez exclure du contrat. Par défaut, les personnels non explicitement mentionnés dans ces dérogations possibles sont considérés comme bénéficiaires du contrat.

**Financement**

Année en cours : indiquez l’année au cours de laquelle vous allez mettre en place régime « incapacité invalidité décès » de Verspieren.

Taux de cotisation : à compléter

Prise en charge du financement : à compléter

Part patronale : à compléter

Part salariale : à compléter

Evolution de la cotisation : à compléter

**En cas de suspension du contrat de travail**

Période de suspension ne donnant pas lieu à indemnisation : à compléter

**Effet, durée**

Choisissez l’une ou l’autre des formulations pour la date de prise d’effet du régime.

**Information des salariés**

Choisissez l’un ou l’autre des modes d’information aux salariés.

Vous devrez conserver une copie de la lettre datée et signée ou faire émarger une liste des salariés que vous conserverez.

Indiquez par quel(s) moyen(s) vous informerez publiquement les salariés (affiche, intranet, etc.).

Signez le document et ajoutez-y le cachet de votre entreprise.

**DECISION UNILATERALE DE MISE EN PLACE   
DU REGIME COLLECTIF A ADHESION OBLIGATOIRE D’ASSURANCE INCAPACITE, INVALIDITE ET DECES DE VERSPIEREN**

# Identité de l’entreprise

Raison sociale :

Siège social :

Code postal : Ville :

RCS :

Représentant de l’entreprise :

Qualité du représentant :

# Préambule

La société [nom de l’entreprise] décide de mettre en place un régime collectif d’assurance à adhésion obligatoire incapacité, invalidité et décès, en application des articles L. 242-1 et L. 911-1 du code de la Sécurité sociale.

La mise en place de ce régime collectif a fait l’objet, au préalable, d’une information et d’une consultation du comité d’entreprise (article R.2323-1-13 du code du Travail).

# 1. Personnel bénéficiaire

Le régime collectif de prévoyance (incapacité, invalidité et décès) complémentaire d’entreprise mis en place par décision unilatérale de l’employeur s’applique aux salariés tels que définis ci-après :

L’ensemble des salariés de l’entreprise.

L’ensemble du personnel salarié relevant des articles 4, 4 bis et 36 de la CCN de 1947.

L’ensemble du personnel ne relevant pas des articles 4, 4 bis et 36 de la CCN de 1947.

L’entreprise a souscrit à cet effet un contrat d’assurance auprès d’un organisme habilité.

# 2. Caractère obligatoire de l’adhésion des membres du personnel

Tous les membres du personnel entrant dans la définition figurant à l’Article 1 ci-dessus sont obligatoirement adhérents au régime « incapacité invalidité décès ».

Cette obligation concerne les membres du personnel présents au moment de la mise en place du régime et ceux qui viendraient ultérieurement à faire partie de ladite définition.

# 3. Prestations

Le régime mis en place prévoit la couverture de garanties de prévoyance complémentaire, répondant aux conditions de l’article 83 du code général des impôts et de l’article L. 242-1 du code de la Sécurité sociale.

Ces prestations font l’objet d’une description dans le contrat d’assurance précité ainsi que dans la notice d’information remise à chaque adhérent. Elles ne sauraient constituer un engagement pour la société, qui n’est tenue, à l’égard de ses salariés, qu’au seul paiement de la part patronale des cotisations. Par conséquent, les prestations relèvent de la seule responsabilité de l’organisme assureur.

En cas de changement d’organisme assureur, conformément à l'article L. 912-3 du code de la Sécurité sociale, les rentes en cours de service à la date de changement d'organisme assureur (y compris les prestations décès prenant la forme de rente), continueront à être revalorisées.

Les garanties décès seront également maintenues au profit des bénéficiaires de rentes d’incapacité de travail ou d’invalidité lors de la résiliation du contrat d'assurance, étant précisé que la revalorisation des bases de calcul des prestations décès devra être au moins égale à celle prévue par le contrat résilié.

Ces engagements seront couverts par l’ancien ou le nouvel organisme assureur.

# 4. Financement

## Cotisation

Pour [année en cours], la cotisation globale obligatoire servant au financement du contrat d'assurance précité est fixée à :

|  |  |
| --- | --- |
| Tranche de rémunération | Taux de cotisation |
| Tranche A | [taux de cotisation TA]% |
| Tranches B et C | [taux de cotisation TB et TC]% |

Il est rappelé que :

- la tranche A correspond au salaire compris entre 0 et 1 plafond de la Sécurité sociale ;

- la tranche B correspond au salaire compris entre 1 et 4 plafonds de la Sécurité sociale ;

- la tranche C correspond au salaire compris entre 4 et 8 plafonds de la Sécurité sociale.

## Prise en charge du financement

Les cotisations servant au financement du contrat d'assurance « incapacité invalidité décès » seront prises en charge par l'employeur et par le personnel dans les proportions suivantes :

* Part patronale : [part patronale] %
* Part salariale : [part salariale] %

Ou

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | Part patronale | Part salariale |
| Tranche A | [part patronale TA]% | [part salariale TA]% |
| Tranches B et C | [part patronale TB et TC]% | [part salariale TB et TC]% |

## Evolution de la cotisation

Les cotisations évolueront automatiquement :

* en fonction des résultats techniques constatés sur l’ensemble des contrats de même nature et/ou d’une même catégorie de contrats ou de garanties, et/ou ou du contrat d’assurance précité,
* et/ou en cas de modification de dispositions législatives et réglementaires, y inclus toute modification fiscale ou sociale, de nature à remettre en cause la portée des engagements de l’organisme assureur.

Toute évolution ultérieure de la cotisation sera répercutée dans les proportions sus-indiquées entre l’employeur et le personnel.

## Portabilité des droits

Le régime de portabilité est mis en œuvre en application des dispositions de l’article L. 911-8 du code de la Sécurité sociale. Conformément à ce texte, le coût de la portabilité des droits est pris en charge par l’employeur et le personnel actif dans l’entreprise et assuré au titre du contrat collectif obligatoire.

# 5. En cas de suspension du contrat de travail

## Période de suspension donnant lieu à indemnisation

L’adhésion des salariés est maintenue en cas de suspension de leur contrat de travail, quelle qu’en soit la cause, dès lors qu’ils bénéficient, pendant cette période, d’un maintien de salaire, total ou partiel, ou d’indemnités journalières complémentaires financées au moins en partie par l’employeur.

Dans une telle hypothèse, l’employeur verse une contribution calculée selon les règles applicables à la catégorie dont relève le salarié pendant toute la période de suspension du contrat de travail indemnisé. Parallèlement, le salarié doit continuer à acquitter sa propre part de cotisations.

## Période de suspension ne donnant pas lieu à indemnisation

Dans les autres cas de suspension non indemnisée du contrat de travail (par ex. congés sabbatique, congé parental d’éducation, congé individuel de formation, …), les garanties ne seront plus maintenues. Le salarié ne sera donc plus couvert par le régime.

OU

La suspension du contrat de travail non indemnisée n’entraîne pas la suspension du bénéfice du présent régime pour le salarié concerné si celui-ci souhaite conserver cette couverture, à condition qu’il règle directement à l’employeur, la totalité de la cotisation (soit la part salariale et la part patronale).

OU

La suspension du contrat de travail non indemnisée n’entraîne pas la suspension du bénéfice du présent régime pour le salarié concerné si celui-ci souhaite conserver cette couverture, à condition qu’il règle directement à l’employeur, la part de cotisations étant à sa charge, l’employeur maintenant la part patronale.

# 6. Effet, durée

La présente décision unilatérale prend effet [à compter de sa signature] [ou] [à compter du – préciser la date].

Elle est à durée indéterminée.

Elle pourra être modifiée ou dénoncée à tout moment, conformément à la procédure jurisprudentielle prévue pour la modification et la dénonciation des usages et engagements unilatéraux de l’employeur en vigueur à cette date, soit à condition de respecter les conditions cumulatives suivantes: une information des représentants du personnel, une information individuelle des salariés, et le respect d’un délai de prévenance suffisant.

# 7. Information des salariés

Le personnel bénéficiaire visé à l’article 1 sera avisé de la mise en place du présent système de garanties collectives de prévoyance complémentaire obligatoire par la remise individuelle contre signature [ou] l’envoi au domicile d’une lettre RAR de leur employeur, à laquelle sera jointe copie du présent document.

Une copie de la présente décision sera par ailleurs portée à l’attention du personnel par voie d’affichage au sein de l’entreprise, via l’intranet, etc.

La notice d’information du contrat d’assurance conclu entre l’entreprise et l’organisme assureur pour la mise en œuvre du système de garanties collectives de prévoyance complémentaire obligatoire sera remise par l’entreprise à chaque salarié affilié au contrat après la signature dudit contrat par l’entreprise. Il en ira de même en cas de modification des garanties ou du contrat.

Fait à [lieu], le [date]

Pour l’entreprise [raison sociale de l’entreprise], [civilité, prénom, nom] en sa qualité de [qualité du représentant pouvant valablement engager l’entreprise]

Signature

Annexe : résumé des garanties auquel se substituera la notice d’information une fois qu’elle aura été communiquée à l’employeur ou notice d’information de l’organisme assureur du contrat souscrit par l’entreprise pour la mise en œuvre de ce régime.