

FORMATION APUAF

10 octobre 2014

Valérie RAYNAUD

Avocate au Barreau de Nanterre- Hauts de Seine

48 Rue de Paris

92100 BOULOGNE BILLANCOURT

Tel 0149090394-0608717670

v-raynaud@orange.fr

PROTECTION SOCIALE ET PREVOYANCE COMPLEMENTAIRE : 5 PILIERS 3 STRATES

Un socle à 5 piliers :

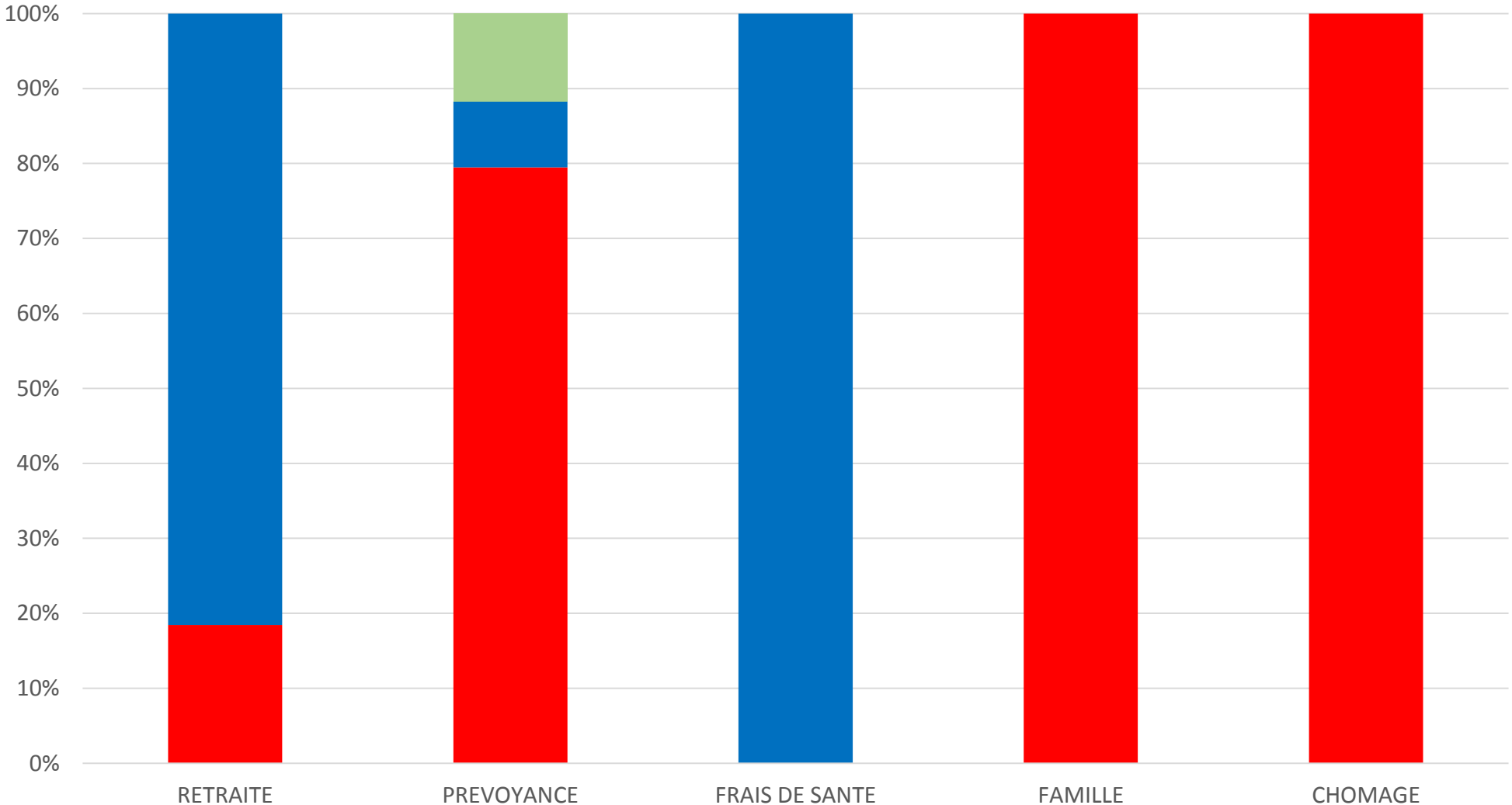
- **Retraite** : Assurance Vieillesse (Sec soc CNAVTS) + Caisses Retraite professionnelles regroupées dans ARRCO (Non Cadres plus Tranche A cadres) AGIRC (Cadres et assimilés Cadres) Prévention de Pénibilité en devenir
- **Prévoyance** : Caisse Primaire Assurance Maladie (Sec Soc) et Caisses/ Régimes de Prévoyance maladie/accident/maladie professionnelle/accident du travail/maternité/ invalidité avec prévoyance minimum obligatoire pour tous les Cadres et selon Conventions collectives pour Cadres et Non Cadres
- **Solidarité familiale : allocations familiales et solidarité autonomie pour l'essentiel et Evénement de vie capital décès** -veuvage/rente éducation et rente conjoint survivant pour l'essentiel dans Caisses de retraite (pension de réversion du conjoint survivant) et Caisses/ Régimes de Prévoyance avec des minima dans des régimes AGIRC des Cadres et certaines Conventions collectives
- **Santé/Dépendance-perte d'autonomie** Frais de santé couverture santé : Caisse Primaire Assurance Maladie et pour l'essentiel dans des régimes mis en place par acte juridique unilatéral ou usage de l'employeur Sort de dépendance et perte d'autonomie COTISATIONS 0,3%
- **Assurance chômage Pôle Emploi Régime de crise** Convention d'assurance chômage renégociée périodiquement Assurance privée pour mandataires

Sur 3 niveaux de strates :

- **Strate légale obligatoire** financée par les cotisations sécurité sociale, contributions sociales d'employeur et du salarié, CSG CRDS d'assiette et taux définies
- **Strate conventionnelle**
 - à valeur générale et interprofessionnelle (contributions retraite complémentaires des régimes ARRCO AGIRC, accord national interprofessionnel, convention d'assurance chômage) obligatoires pour adhérents à organisations gestionnaires ou signataires des accords puis à TOUS les employeurs de domaine d'activités et branches par arrêté d'extension aux branches/organisations syndicales adhérentes
 - prévue par les dispositions de la convention collective de branche applicable (contributions retraite complémentaire et prévoyance des branches), obligatoires pour adhérents des organisations signataires puis pour tous les employeurs de branche par arrêté d'extension.
- **Strate volontaire /optionnelle** par accord collectif d'entreprise ou par acte juridique unilatéral ou par referendum majoritaire pour prévoyance complémentaire, pour retraites supplémentaires au-delà des régimes de retraite obligatoire et pour garantie frais de santé
- Strate individuelle et contractuelle exceptionnelle sous réserve de retraite supplémentaire à prestations définies/cotisations définies

Cotisations et Contributions pour Non cadre et Cadre de rémunération < PLASS =37548 Euros /an

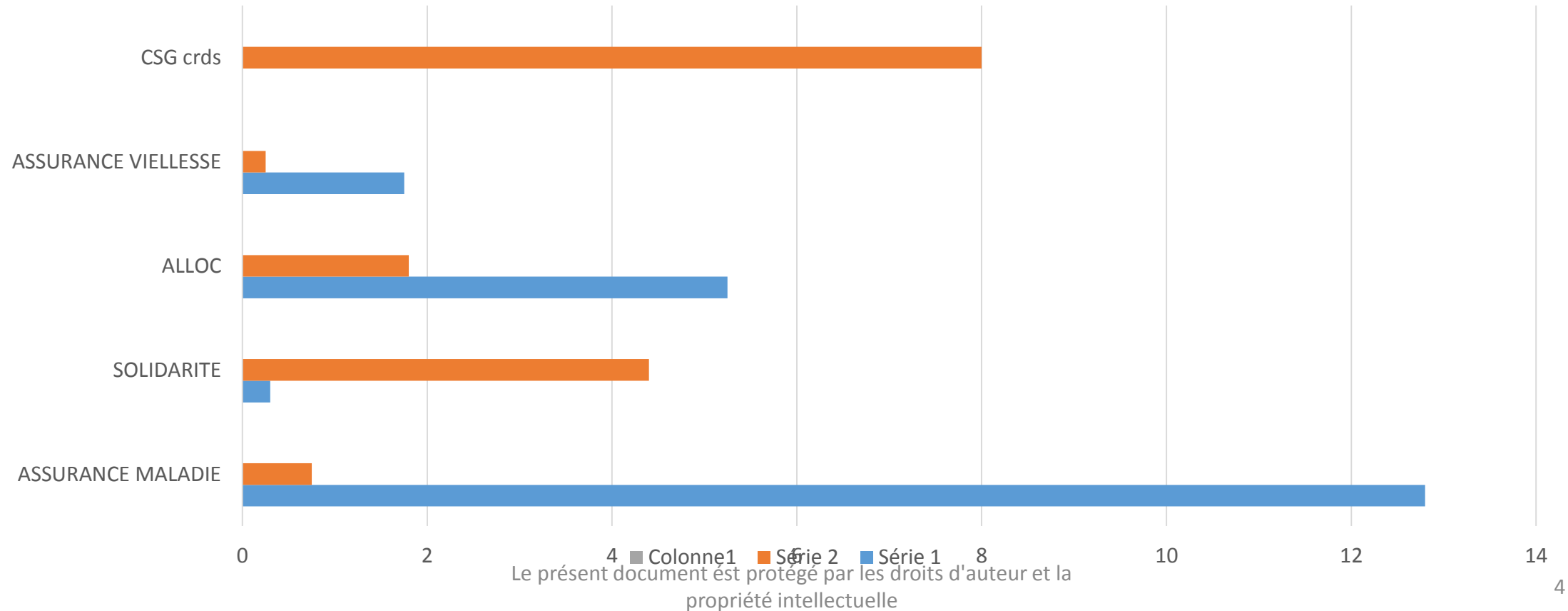
PART OBLIGATOIRE LEGALE (rouge) Conventiionnelle (bleu) accident travail (vert)



Le présent document est protégé par ses droits d'auteur et la propriété intellectuelle

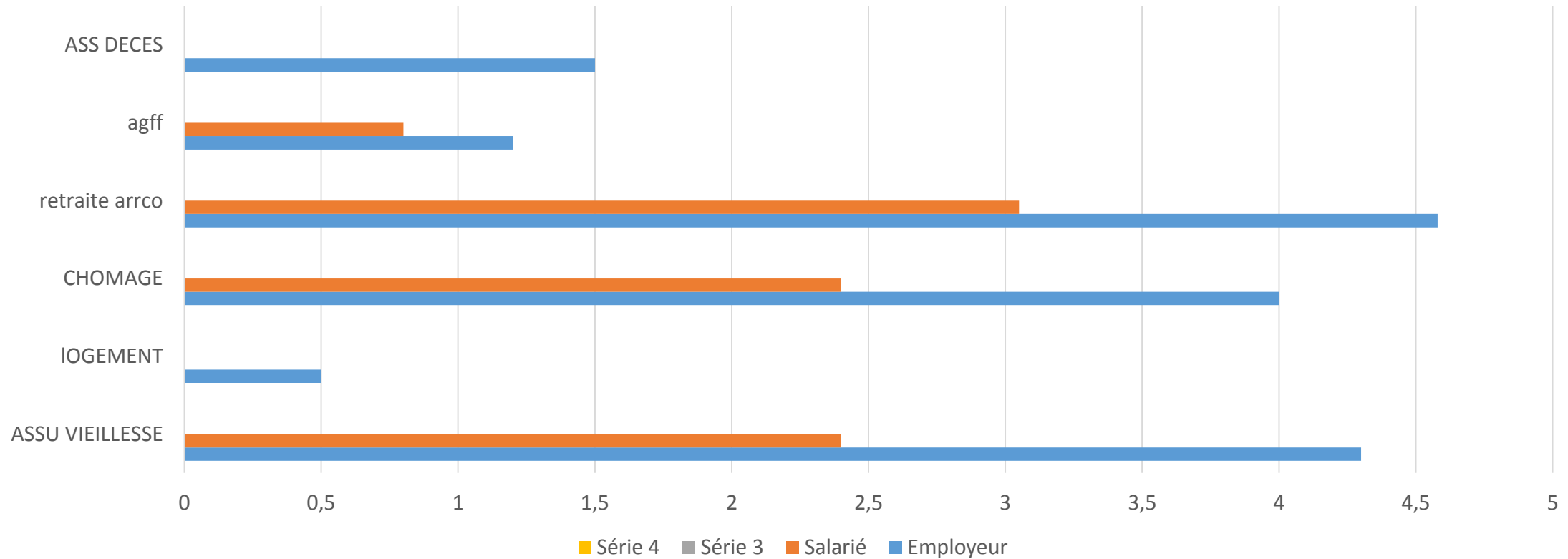
Charges cotisations et contributions sur T totalité du SALAIRE

Orange part salarié Bleu part employeur

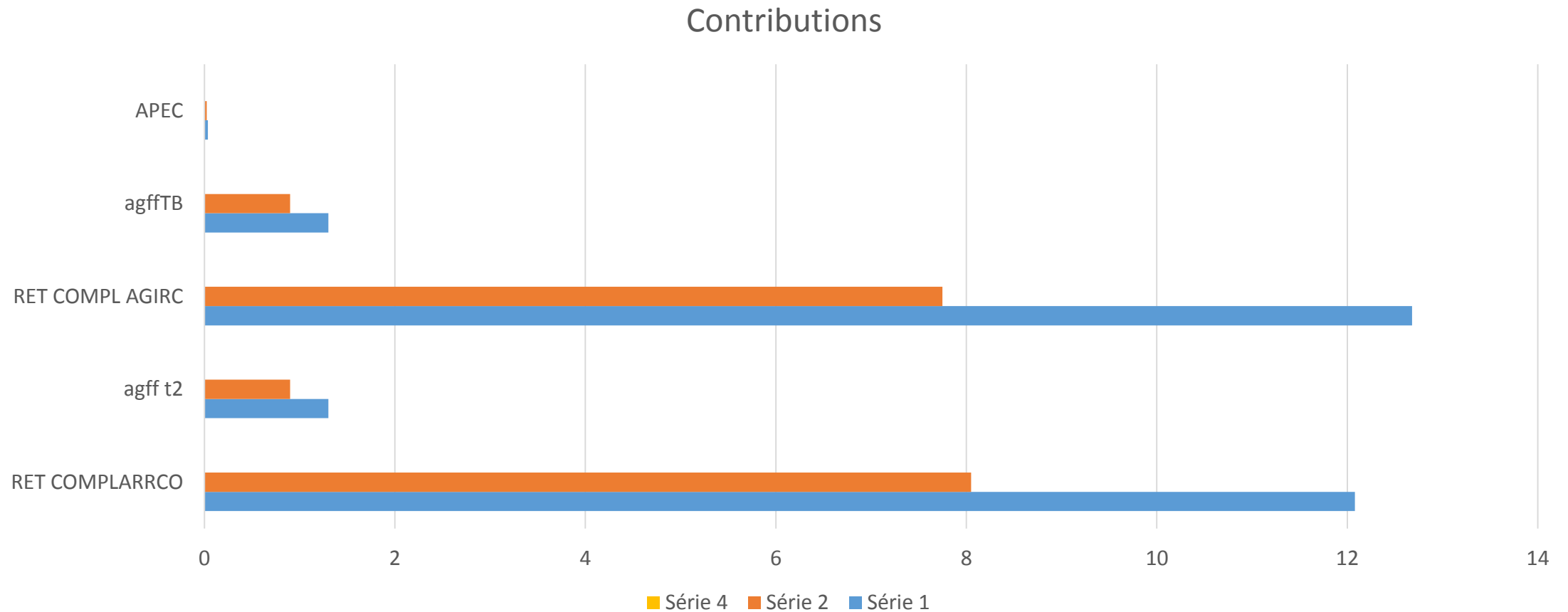


COTISATIONS et CONTRIBUTION SUR REM <PLASS =37548 (2014) PAR AN (T1) bleu employeur/orange salarié cadre et non cadre

Titre du graphique



CONTRIBUTIONS CADRES ET NON CADRES SUR PART DE SALAIRES SUP à PLASS (2014)=37548 et inferieure à 4*PLASS= 150192



OBJECTIFS DE SECURISATION D'EMPLOI extension de couverture lors des accidents de vie et gestion de crise : Travail des TITANS, mythe de Sisyphe et tonneau des DANAIDES

Objectifs :

- Sécurisation juridique des emplois : licenciements économiques et dispositions minima sur la durée du travail pour les cdi temps partiel à 24heures hebdomadaires en remaniement
- Anticipation de gestion des crises/événements de vie/accidents de santé
- Continuité de la protection sociale et la prévention des risques santé-sécurité-pénibilité au-delà du contrat de travail Portabilité prévoyance et frais de santé pendant toute ou partie de l'indemnisation chômage
- Pérennité du financement de régimes menacés Tentative de résorption de déséquilibre et avenir de financement de retraites par répartition
- Gestion de déficit et de maîtrise/limitation de dérapage de prévoyance (assurance maladie, accident du travail/maladie professionnelle, frais de santé) et gestion du risque accident du travail par prévention
- Transfert de coût de prise en charge de maladie/accident frais de santé aux régimes privés, sous contrôle des branches et des partenaires sociaux
- Surveillance des fraudes aux cotisations/prestations/ absentéisme et lutte contre les abus de prescriptions

Moyens : Actions sur dispositifs légaux et réglementaires sans cesse remaniés

Dispositifs Cadres légaux , réglementaires et de respect des principes constitutionnels

- Code de sécurité sociale Article L 911-1 à 914-4 CSS
- ACCORS ANI DE 11 janvier 2008, JANVIER 2013 Légalisation de portabilité dans Loi de sécurisation de l'emploi : Loi du 13 juin 2013
- Loi Evin du 31 décembre 1989 : base d'information sur régime de retraite et prévoyance et possibilité de continuité post contrat
- Code du Travail Conventions collectives de branche Convention collective nationale de retraite et prévoyance du 14 mars 1947 des Cadres et assimilés
- Article L. 242 1 CSS Décret du 2012 25 du 9 janvier 2012 et article R 242-1-2 CSS Circulaire DSS 25/9/2013 , du 4/2/2014 et du 4/4/2014
- Article 912-1 CSS et nullité des clauses de désignation impérative de organisme prévoyance Conseil Constitutionnel du 13 juin 2013
- Décret du 11 juillet 2014 Réécriture des règles du décret du 9 janvier 2012
- Décret du 10 septembre 2014 sur les couvertures minima au titre des frais de santé article D911-1 CSS
- Loi du 17 mars 2014 et Conseil constitutionnel 13 mars 2014 et article 931 3 3 CSS Communication et information de consommateurs assurés de prise en charge, simple, normalisée, chiffrée des frais de soins courant et part « restant à charge » importante
- Loi financement de sécurité sociale du 8 août 2014 report sur garantie complémentaires par contrats collectifs au 31:12:2017 pour renégociation des accords branche ou d'entreprise en cours
- **EXCLUSION DU FINANCEMENT PATRONAL (contributions patronales aux régimes complémentaires de retraite et de prévoyance) DE L'ASSIETTE DES COTISATIONS SOCVIALES SSI (i) cotisations obligatoires , (ii) bénéficiant à l'ensemble des salariés ou une catégorie de salariés, à partir de critères objectifs (iii) dans certaines limites**
- **Egalité de traitement dans une même catégorie professionnelle Niveaux de financement différents selon les catégories/sous catégories professionnelles génériques, impersonnelles objectivement définies Cour de cassation Soc 13 mars 2013 et 30 avril 2014**

Moyens : activation de dialogue social, négociation et information collective sur la protection sociale

- PRIORITE AUX DISPOSITIONS CONVENTIONNELLES ET RENFORCEMENT DU ROLE DES BRANCHES...
- RESPECT DES COMPETENCES DES DELEGUES SYNDICAUX DANS LE CADRE DE LA NEGOCIATION COLLECTIVE ANNUELLE
- ASSURER UNE INFORMATION COLLECTIVE DE QUALITE sur garantie collective et l'implication des représentants du personnel (CE, CHSCT), des délégués syndicaux ou des salariés par la voie du référendum en cas de modification du régime
- STABILISER L'INFORMATION INDIVIDUELLE DES SALARIES par une information disponible et fiable, et pour les frais de santé/couverture santé une information compréhensible, simple, normalisée, chiffrée des frais de soins courant et de part restant à charge importantes
- ACCORDER UNE COUVERTURE PROTECTION COMPLEMENTAIRE
- ✓ A TOUS LES SALARIES DE TOUTES LES BRANCHES y compris artisanat et professions libérales
- ✓ dans des CATEGORIES OBJECTIVEMENT DEFINIES
- ✓ pendant et au delà de la durée du contrat de travail

Moyens Construction-Extension d'une garantie de protection sociale complémentaire pour tous les salariés et les travailleurs indépendants

- Préservation du régime minimum de base légal de solidarité Régime général de sécurité sociale à caractère général et obligatoire
- Construction des régimes complémentaires obligatoires retraite et prévoyance et du régime d'assurance chômage sur une base de progression de prélèvement par Tranche et par Taux par paliers non linéaires avec différenciation Employés- Techniciens Agents de Maîtrise Non Cadres ou Assimilés Cadres-Cadres
- Précision dans les conventions et accords collectifs et/ou mise en place de régimes unilatéraux de Catégories ou Sous Catégories générales/collectives, impersonnelles avec des critères d'objectifs
- Limiter les échappatoires par le recours à des critères objectifs pour limiter les possibilités de niches et de non paiement des cotisations/contributions
- RECALCUL DES BASES DE CALCUL INDEMNITAIRES (IJSS par arrêté, ARE par Convention assurance chômage)
- **Quelques options de sorties à risques partagés :**
- **Option de sortie totale risquée :** Régimes sociaux des Indépendants Travailleurs indépendants, Autoentrepreneurs, Sous traitants et prestataires indépendants, Professions libérales réglementées à régime autonome Coûts de RSI Retraite, Prévoyance, Frais de santé couverture minima et extension à leurs frais
- Option de sortie limitée pour les mandataires sociaux : Gérant de SARL, Président et Directeurs générale de SA, SAS, Associé
- Situation des Dirigeants de droit et de fait d'Association et Cadres dirigeants : Problèmes ARE, AGS et GSC
- **Accroître les moyens de contrôle sur les régimes conventionnels, les indépendants et améliorer les dispositifs de lutte anti fraude**

1. EXTENSION DE PROTECTION SOCIALE

- A. **Généralisation des obligations de protection sociale complémentaire à toutes les branches d'activités et à tous les types de contrat de travail**
- B. **Vigilance accrue par implication des délégués syndicaux et représentants du personnel , par l'amélioration des dispositifs d'information collective, par l'information loyale des salariés**
- C. **Contrôle accru des conditions d'exonération et de sortie des dispositifs et Dispositif de contrôle et de sanctions aggravées**

A Généralisation APPLICATION GENERALE ET OBLIGATOIRE AU 1/1/2016

Mise a jour des nouvelles conditions des garanties collectives de branche ou d'entreprise au

31/12/2017 pour les garanties des contrats collectifs en cours Loi 8 août 2014 financement sec soc

L'exonération de paiement des cotisations sociales s'applique aux contributions patronales des prestations de retraite complémentaire et de prévoyance qui financent un régime collectif et obligatoire DANS CERTAINES LIMITES (TOTALISATION par seuil en pourcentage retraite prévoyance)

1. Le régime de retraite complémentaire et prévoyance doit avoir un caractère collectif et obligatoire

a) Le régime doit être collectif

- **Les conditions d'appartenance aux catégories sont définies selon des critères objectifs et prédéterminés**
- **Toutes les branches industrie, commerce, services, éducation, professions libérales ou secteurs associatifs sans but lucratif y compris pour branches non adhérentes au MEDEF, CGPME, UPA, UNAPL**
- **Le régime doit s'appliquer à un groupe /collectivité objectivement définie par l'appartenance à une catégorie /classification catégorielle ou qualification**

Notion de groupe /collectivité objectivement définie par l'appartenance à une catégorie /classification catégorielle ou qualification

Critère 1 Cadres et Non Cadres

Critère 2 Seuil de rémunération à partir de l'une des limites inférieures des tranches fixées pour le calcul des cotisations aux régimes complémentaires de retraite

Dérogation : Exclusion de qualification de catégorie des salariés dont la rémunération excède 8XPLASS 300 384 Eros

Critère 3 Appartenance à des catégories et classifications définies par les conventions collectives et accords de branches ou à la place dans la classification professionnelle

Critères 4 d'ancienneté dans le travail, de niveau de responsabilité, de type de fonctions, de degré d'autonomie des salariés correspondant aux sous catégories professionnelles

Critère 5 d'appartenance définies à partir des usages , à partir du champ d'application d'un régime légal ou réglementaire obligatoire assurant la couverture du risque concerné à partir de certaines catégories spécifiques de salariés définies par une CCN, un accord de branche, un accord national interprofessionnel caractérisant des conditions d'emploi ou des activités particulières

EXCLUSION DU CRITERE du niveau de rémunération supérieur à Tranche B (4XPLASS) par JRP antérieure... notion de cadres dirigeants « relevée » par nouvelles dispositions

Renforcement du caractère collectif et obligatoire des garanties avec facultés d'option de sortie limitées

b) Le régime doit être obligatoire

- La condition essentielle est la caractère obligatoire du régime mis en place par voie de convention collective, d'accord collectif, d'acte juridique unilatéral
- Obligatoire dès l'entrée en vigueur de dispositif conventionnel obligatoire (dispositions de CCN applicable étendue ou accord étendu ou dépôt de l'accord collectif d'entreprise) et au plus tard le 1/1/2016
- Régime de retraite et prévoyance sont déjà obligatoires par CCN applicable plus CCN Cadres et assimilés cadres
- CCN et accords de branche prévoyance pour part obligatoire à charge de l'employeur et part complémentaire couverte accord de prévoyance au-delà de part de financement obligatoire de l'employeur
- Régime de complémentaire santé obligatoire à partir de 1 janvier 2016 avec possibilités de dispense catégorielle par voie d'accord collectif , d'un référendum ou de décision unilatérale visées dans l'accord ou le document ... Niveau >à niveau minimum réglementaire

2 . Facultés d'option de sortie limitées

a) Les dispenses doivent être fixées dans l'acte instituant le régime complémentaire

FORMALISATION en AMONT de OPT OUT option de sortie : Possibilités de dispense prévues par l'article R 242-1-6 CSS Décret du 8 juillet 2014

✓ dans l'acte instituant le régime de prévoyance complémentaire ou dans décision unilatérale de l'employeur

✓ Pour certaines catégories en tout ou partie définies selon les critères R 242 1 6

INDIVIDUALISATION DE L'EXERCICE DE OPTION DE SORTIE

- Information par l'employeur des conséquences du choix du salarié
- Demande écrite du salarié et à son initiative D 911-2 CSS
- Dispense pour les salariés et apprentis titulaires de CDD ou contrat de mission,
- Dispense pour les salariés bénéficiaires de CMU complémentaire ou de l'aide à l'acquisition de complémentaire
- Dispense pour les salariés couverts par une assurance individuelle de frais de santé soit lors de la mise en place du régime, soit au moment de l'embauche jusqu'à échéance du contrat individuel
- Dispense pour les salariés bénéficiant par ailleurs, à titre personnel ou comme ayant droit, d'une couverture collective INTEGRITE PHYSIQUE OU MATERNITE relevant de dispositif de prévoyance complémentaire, conforme à celui fixé par voie réglementaire et à condition d'en justifier chaque année D 911 3 CSS

b) Difficultés à imposer par voie de décision unilatérale un prélèvement complémentaire

- Possibilité par salarié présent lors de mise en place de régime par décision unilatérale de refuser de cotiser et en conséquence de refuser de s'affilier
- CLARTE VERSUS COUT ET INTERET BIEN COMPRIS DU SALARIE Obligation d'information renforcée

3. GARANTIES IDENTIQUES ETENDUES A TOUS LES BENEFAICAIRES pendant le contrat et après le contrat sous condition de justification de qualité de demandeur d'emploi dans le temps

Extension de la durée des garanties

Pour tous les contrats pendant la durée du contrat de travail

Au-delà du contrat de travail pendant 12 mois

A coûts partagés puis au seul coût de l'employeur à partir de 2015

- CCASS CIV 2 13 février 2014 CNN ESUP PERTE DE EXONERATION ATTACHEE A FINANCEMENT PATRONAL DE REMBOURSEMENT FRAIS DE SANTE ET EXCLUSION DE ENSEIGNANTS INTERVENANTS NPN PERMANENTS DEFINITION DU CARACTERE COLLECTIF OBJECTIF OPPOSE à INDIVIDUEL° POSSIBILITE D'EXCEPTION mais caractère (i) objectif (ii) collectif sauf dérogations individuelles justifiées (iii) prédéterminées
- Cas civ 2 13 mars 2014 Pas définition de catégorie des cadres dirigeants dans loi et ccn pour justifier une catégorie professionnelle

3. Application du même taux dans une même catégorie

- a) Application d'un même taux de contribution à tous les salariés ou à tous les salariés de même catégorie
- Le même taux s'applique à tous les salariés de la Catégorie concernée pour prévoyance (décès et incapacité a min) et frais de santé
 - Le financement de garanties supplémentaires pour les ayants droit du salarié qui sont aussi des contributions à caractère obligatoire est exonéré (amélioration capital décès ou rente éducations enfants)
 - Financement d'au moins 50% par l'employeur de la couverture frais de santé collective obligatoire
 - La Multiactivité et Travail régulier ou simultané pour plusieurs employeurs Répartition entre les employeurs de contribution patronale par décision conjointe des employeurs...Possibilité prévue par l'acte instituant le régime

Application d'un même taux de contribution aux contrats et au-delà de la durée du contrat

b) Pendant le contrat CDI CDD

- Possibilité d'exclusion lors de mise en place de garantie sans discrimination, ni rupture d'égalité
- Possibilités d'introduire clause d'ancienneté dans l'entreprise ou l'emploi pour tous les salariés de la catégorie

c) Pendant 12 mois après la fin du contrat EN CAS DE LICENCIEMENT OU BENEFICE ARE

- ✓ EXTENSION PENDANT 12 MOIS (ou pour durée EQUIVALENTE à DUREE DU CDD) AU TITRE DE GARANTIE PREVOYANCE (Décès Incapacité, invalidité dès juin 2015) FRAIS DE SANTE AUX FRAIS (à partir du 1 juin 2014) ET FINANCEMENT PAR L'EMPLOYEUR (au lieu de 9 mois et par répartition de contribution entre employeur et salarié dans les mêmes proportions)...
- ✓ FINANCEMENT 100% de l'employeur MUTUALISATION DU RISQUE pendant 12 mois et sur justification de la position de recherche d'emploi..
- ✓ Indication de l'employeur à l'assureur de l'ouverture de droits du salarié justification de situation auprès de l'assureur
- ✓ SUVI DES DONNEES : COUTS pendant portabilité et au-delà de portabilité pour souscription individuelle des garanties Loi Evin
- Article L911-8 CSS et Loi 14 juin 2013 à partir du 1 juin 2014

Possibilité de dérogation à l'uniformité des contributions

- Pour bénéficier de l'exclusion de l'assiette, les contributions de l'employeur mentionnées aux alinéas 6 à 9 de [l'article L. 242-1](#) sont fixées à un taux ou à un montant uniforme pour l'ensemble des salariés ou pour tous ceux d'une même catégorie au sens de [l'article R. 242-1-1](#), sauf dans les cas suivants :
 - 1° La prise en charge par l'employeur de l'intégralité des contributions des salariés à temps partiel ou des apprentis dès lors que l'absence d'une telle prise en charge conduirait ces salariés à s'acquitter d'une contribution au moins égale à 10 % de leur rémunération brute ;
 - 2° La modulation par l'employeur des contributions relatives à la couverture des garanties de prévoyance complémentaire en fonction de la composition du foyer du salarié ;
 - 3° En matière de prestations de retraite supplémentaire, d'incapacité de travail, d'invalidité ou d'inaptitude, la mise en place de taux croissants en fonction de la rémunération dans la mesure où une progression au moins aussi importante est également appliquée aux contributions des salariés.
-

Possibilité de dérogation à l'uniformité des contributions

- Excès de la totalité des contributions comple supérieures à 10% de rémunération brute : prise en charge par l'employeur de l'intégralité des contributions...Possibilité d'accord conjoint avec autres employeurs
- Modulation des contributions de prévoyance complémentaire selon le foyer et selon rémunération pour retraite, incapacité, invalidité, inaptitude en proportion pour contribution employeur et contribution du salarié

B Vigilance accrue par implication des délégués syndicaux et des représentants du personnel , par l'amélioration des dispositifs d'information collective, par l'information loyale des salariés

1. Implication des délégués syndicaux

Négociation collective engagé dans les branches avant le 1 juin 2013 pour des salariés de garantie prévoyance et frais de santé avec accès au 1/1/2016 au plus tard (contenu et niveau des garanties, part de financement prise en charge par l'employeur, modalités de choix de l'assureur, délais de mise en conformité).. 18 mois post entrée en vigueur et au plus tard le 1/1/2016

Négociation collective engagée dans les entreprises avant le 1 juillet 2014 sur garantie frais de santé quand les garanties frais de santé n'existent pas et devant avoir abouti avant le 1/1/2016

REPORT POUR FIN 2017 pour accord de branche ou accord collectif d'entreprise en cours au 31/12/2017

Décision unilatérale au plus tard le 1/1/2016 si pas de délégués syndicaux ou défaut d'aboutissement de la négociation

Couverture minimum pour le salarié (et non ses ayants droits) sur la prise en charge totale ou partielle des dépenses (Ticket modérateur, forfait hospitalier, prothèses, lunetterie)

Dispense d'affiliation définie par Arrêté et Conditions requises pur Contrats responsables Adaptations locales Alsace Lorraine

Intérêt de recours au mandat ad hoc accordé par organisation s syndicale faute IRP et DS avec APPROBATION des salariés à majorité des suffrages

Intérêt de l'accord avec les IRP faute de DS avec approbation de commission paritaire de branches dans les 4 mois

Vigilance accrue par implication des représentants du personnel

2. Implication des représentants du personnel (DP, DU, CE, CHSCT)

Rôle historique des CE ET CHSCT Implication des Représentants dans paritarisme URSSAF ARRCO AGIRC Négociation de branche PARITAIRE FORMATION TASS

Implication du CE dans mise en place et modification des garanties collectives de régime de protection sociale complémentaire article L. 2323-1 CT article R 2323 1 11 CT

Rapport sur les comptes annuels du régime établi par l'assureur (article L2323-49 et L.2323-60 CT) Accès aux documents comptables de l'entreprise (provisions IFC,RCP, RSURC)

Information CR sur retards de paiement et sort des contrôles URSSAF DGI FINANCES PUBLIQUES et sur situation des engagements et garanties collectives

Depuis article Loi EVIN du 31 décembre 1989 Rôle actif dans l'élaboration de note de garantie collective Retraite, Prévoyance, Frais de santé...Coresponsabilité

Vigilance des inspecteurs du travail et inspecteurs URSSAF lors des contrôles et information CE OU CHSCT devenue systématique

Contrats RESPONSABLES Assurances et Garanties collectives

Vigilance accrue par l'amélioration des dispositifs d'information

3. Amélioration des dispositifs d'information collective

Note de garantie collective Retraite, Prévoyance, Frais de santé

ARTICLE 12 DU 31/12/1989 ART L141-4 CASS ARTICLE L932-6 CSS ART L 22106 CMUT / Définition des garanties de leur entrée en vigueur et des formalités en cas de réalisation du risque issus de Loi EVIN DU 31 décembre 1989

Article 5 Loi Evin Note d'information sur modalités et conditions tarifaires de maintien de couverture prévoyance et frais de santé en cas de non renouvellement de CDD ou de résiliation de CDI ..

EXTENSION pour la période de portabilité et au-delà (article L.911-8 CSS plus Loi du 14/6/2013)

Information sur les garantie frais de santé et prévoyance mais aussi sur garanties liées à l'intégrité physique, maternité, risque de décès, incapacité, invalidité sur prestations immédiates ou différées , acquises ou nées durant son exécution Maintien des prestations au niveau atteint lors de la résiliation /non renouvellement (article 7 Loi Evin)

Vérification des conditions d'acquisition de la garantie et si ces conditions d'acquisition de la garantie sont réunies et acquises au jour de la résiliation du contrat (2 ARRETS C CASS 27 MARS 2014)

Information et documentation de l'entreprise par l'assureur, l'institution de prévoyance, la mutuelle

Notice d'information des assurés sur les garanties, l'entrée en vigueur et les formalités, les clauses de déchéance ou d'exclusion, les limitations de garantie et les délais de prescription

Vigilance accrue par l'amélioration des dispositifs d'information individuelle

4. Amélioration des dispositifs d'information détaillée et individuelle

Notice d'information des assurés sur les garanties, l'entrée en vigueur et les formalités, les clauses de déchéance ou d'exclusion, les limitations de garantie et les délais de prescription

Justification annuelle des options de sortie, de qualité d'ayant droit, d'autre statut ou autre rémunération et des conséquences de choix

Obligation d'information de salarié lors de l'entrée et selon périodicité régulière

Obligations d'informations et de conseils de l'employeur sur les clauses d'option de sortie, sur obligations et sources d'obligations dont le salarié est responsable (informations sur données personnelles, données familiales, questionnaire familial, situation d'ayant droit): **obligation d'information, claire, loyale, complète**

Sanction : Pas de maintien ou prorogation de garantie mais **réparation de perte de chances** Soc 24 novembre 1992 13 mai 2009 et 20 MAI 2009, 17 mars 2010, 18 mai 2011,

SOC 12 mars 2014 Condamnation pour défaut d'information sur portabilité prévoyance obligation de vérification si l'employeur est lié par cette obligation par la Cour d'appel

OBLIGATION DE REMISE D'UNE NOTICE INFORMATION individuelle et détaillée sur les garanties de la convention ou du contrat et les modalités d'application CIV 2 11 SEPTEMBRE 2011 AU VISA DE ART 12 Loi Evin

Sanctions de non respect des minima légaux ou conventionnels obligatoires Risques de constatations d'infractions Contraventions pour défaut d'application de minima législatifs ou conventionnels obligatoires

OBLIGATION DE VERIFICATION DES OBLIGATIONS de prévoyance prévues par la CCN et de garanties prévoyance reçues par le salarié ie les sommes effectivement perçues au moins égales à celles prévues dans la CCN applicable Soc 19 février 2014

C Contrôle accru sur les conditions d'exonération et de sortie des dispositifs

- Sanctions aggravées par les dispositifs légaux et les décisions jurisprudentiels
- Croisement des données sociales, fiscales et consolidation des sources de revenus, cumuls de revenus ou allocations de substitution
- Possibilité d'échappatoire par l'application de critères objectifs et limitativement interprétés (niches Fillon, cumul d'emplois et multiemployeurs)
- Renforcement des contrôles sur les abus de prescription médicale et la justification des arrêts de travail et le cumul d'emplois
- Renforcement des contrôles intégrés URSSAF /RSI/FISCALITE plus sur régimes conventionnels par délégations aux contrôleurs URSSAF

2 MISE EN OUVRE DES DISPOSITIFS DE GARANTIE COLLECTIVE dans le secteur de l'enseignement

2.1 Application à tous les branches et les modalités de mise en œuvre des salariés

- ENSEIGNEMENT SUPERIEUR PRIVE HORS CONTRAT Garanties invalidité décès par Catégories professionnelles Extension à Chargés enseignements non permanents plus Pb CDD CONTRATS d'usage et RENOUVELLEMENTS de CDD .
- ENSEIGNEMENT FESIC Accord prévoyance étendu
- AUCUNE STIPULATION SUR FRAIS DE SANTE à ce jour
- Vérification de dispositif légal et de niveau de garanties de convention collective notamment garantie invalidité décès pour 1) adhérents aux Syndicats patronaux 2) les ENTITES du secteur d'activités ° TOUTES
- En devenir sur niveau de conformité à la CCN existantes et aux CCN OU accords collectifs de branche.
- FESIC- Enseignement privé hors contrat- formation professionnelle- ???

QUELQUES ELEMENTS SUR CCN

ENSEIGNEMENT SUP PRIVE HORS CONTRAT	FESIC	
<p>Couverture générale ACCORD PREVOYANCE 201+2012+15/1/2014 CCN ETENDUE ACCORDS PREVOYANCE ETENDUS ET RICHES</p>	<p>Couverture générale CCN NON ETENDUE APPLICATION DE DROIT AUX ADHERENTS ET SUR USAGE AJU AUX NON ADHERENTS peu de négociations sauf salaires et rémunération minima PREVOYANCED ARTICLE 13</p>	<p>Prévoyance A revoir pour Cdd et cdi non permanents</p>
<p>Couverture par catégories VERIFICATION de respect ccn+ accords collectifs de branche par catégorie (Cadres,TAM, EMPLOYES) permanents plus statuts pour chargés d'enseignement non permanents CDD usage non permanents moins de 2 ans CDD CDI -TP CHARGES ENSEIGNEMENT NON PERMANENTS et seuil de contribution excédant 10% de rémunération Jusqu'au 31/12/2017</p>	<p>1,5% régime min de prévoyance des cadres ccn 14 mars 1947 1,5% cotisations limitée à PLASS non étendue ACCORD PREVOYANCE POUR PERSONNEL PERMANENT NON CADRE ?? Non étendue A REVOIR POUR TOUS LES NON CADRES Début 2015</p>	<p>A revoir sur niveau de garantie et couverture portabilité avec mutualisation des coûts post contrats ACCORDS MULTIEMPLOYEURS POUR CTP et justification individualisee</p>
<p>Suivi individualisé et justifié sur Opt Out Santé</p>	<p>Le présent document est protégé par les droits d'auteur et la propriété intellectuelle</p>	<p>A Négociier sur frais</p>

Suivi dans le temps par l'employeur et l'assureur

2.2 DISPOSITIFS A SURVEILLER

- Les contrats à temps partiel net les CDD N'échappent pas par nature AU DISPOSITIF
- Vigilance individualisée soit sur existence de catégorie professionnel ou dispositif d'exclusion de catégorie dans l'acte fondateur soit de dérogation par l'ancienneté prévue par l'acte fondateur ou par critère d'option de sortie individuelle
- Dispositifs de portabilité pendant un an et suivi par l'employeur pour entrée dans le dispositif et finacement par l'employeur avec suivi par l'assureur des conditions donc surveillance des coûts et reddition des comptes
- CUMULS DE REVENUS / TRAITEMENTS-SALAIRES-ARE- REVENUS de TNS –travailleurs indépendants-revenus d'autoentrepreneurs
- Impact du mode juridique d'application du dispositif : accord collectif ou référendum versus acte juridique unilatéral de l'employeur
- Période haute de Négociation pour MEDEF et CCN ENSEIGNEMENT PRIVE HC sur option de sortie/déclinaison de garantie dans CCN
- Indicateurs de suivi et d'évolutions de l'absentéisme et des dépenses RESPONSABILISATION DES PARTENAIRES SOCIAUX ET ASSURES SOCIAUX

CONCLUSIONS

- PROTECTION SOCIALE applicable à tous les salariés
- Quels que soient la durée et le type de contrat
- CDI – CDD - CDITP CDD TP
- Sauf dérogations prévues par CCN, accord collectif, note de mise n place sur données objectives applicables à catégories via les critères fixés
- Pas de possibilité de faire échapper les temps partiel sauf option de sortie liée à multiemployeur , multiactivités et ressources avec justification a annuelle de garantie et niveau de garantie
- Possibilités d'accord de répartition entre multiemployeurs
- Définition de catégorie objective générale et impersonnelle Toutes les catégories professionnelles avec définition objective par catégorie selon les niveaux de classifications et sous classifications de CCN article R 242 1 1 CSS
- Respect du corollaire de principe d'égalité travail salaire égal et de non discrimination
- Condition d'ancienneté objective maintenue acceptable et préservant l'application collective Risques de requalification de CDD en CDI et de CTP en CDI RISQUE DATATION RETROACTIVE DE LIEN CONTRACTUEL OU RECHERCHE ANCIENNETE CONTINUE CONBTINUEE