

REGIME DE PREVOYANCE
MODELE DE DECISION UNILATERALE

MODIFIABLE

La Société au capital de Euros dont le siège est situé à et représentée par

s'engage par décision unilatérale de l'employeur à mettre en place au profit de (indiquer la catégorie de personnel concerné), un régime de prévoyance à adhésion obligatoire.

Justifications si le régime est catégoriel (à compléter par l'entreprise)

Seulement si l'entreprise a un Comité d'entreprise :

Conformément à l'article R2323-1 du Code du travail, le comité d'entreprise a été préalablement informé et consulté sur la mise en place de ce régime. Cette consultation est intervenue lors de la réunion du Elle a été consignée dans le procès-verbal correspondant.

OBJET DE LA DECISION

La présente décision a pour objet d'instituer un régime de prévoyance complémentaire assurant aux salariés visés ci-avant, un supplément aux prestations de prévoyance servies par les régimes légaux.

BENEFICIAIRES DE LA DECISION

Sont et seront obligatoirement affiliés au régime de prévoyance complémentaire faisant l'objet de la présente décision, tous les salariés (préciser le collège) de la société.

DISPENSES (au choix de l'entreprise)

Les salariés pourront demander par écrit à être dispensés d'affiliation dans les cas suivants :

1/ Salariés présents dans les effectifs à la date d'effet de la présente décision unilatérale

2/ Salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat d'une durée au moins égale à douze mois à condition de justifier par écrit en produisant tous documents d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs pour le même type de garanties ;

*Les informations contenues dans le présent document sont délivrées exclusivement à titre d'information et ne sauraient engager juridiquement GENERALI vis-à-vis de l'entreprise
Document non contractuel
MAJ 02/2014*

3/ Salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat d'une durée inférieure à douze mois, même s'ils ne bénéficient pas d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs ;

4/ Salariés à temps partiel et apprentis dont l'adhésion au système de garanties les conduirait à s'acquitter d'une cotisation au moins égale à 10 % de leur rémunération brute ;

5/ SEULEMENT POUR LES REGIMES FM : Salariés bénéficiaires d'une couverture individuelle frais de santé, jusqu'à échéance du contrat individuel.

Le salarié devra justifier de cette couverture individuelle souscrite par ailleurs.

6/ SEULEMENT POUR LES REGIMES FM : Salariés bénéficiaires de la CMU Complémentaire ou d'une aide à l'acquisition d'une complémentaire santé. Cette dispense s'exerce indépendamment de la date à laquelle le salarié fait valoir le bénéfice de cette autre couverture.

Dans ces cas, la dispense peut jouer tant que le salarié bénéficie de cette couverture ou de cette aide.

7/ Salariés bénéficiaires pour les mêmes risques, y compris en tant qu'ayant droit, d'une couverture relevant d'un des dispositifs suivants :

- dispositif de prévoyance complémentaire collectif à adhésion obligatoire (y compris pour les ayants droit) remplissant les conditions fixées par l'article L242-1 du code de la Sécurité Sociale;
- régime local d'assurance maladie du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle (articles D325-6 et D325-7 du code de la Sécurité sociale) ;
- régime complémentaire d'assurance maladie des industries électriques et gazières (décret 46-1541 du 22 juin 1946)
- dispositif instauré dans le cadre des dispositions prévues par le décret n° 2007-1373 du 19 septembre 2007 relatif à la participation de l'État et de ses établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs personnels ;
- dispositif instauré dans le cadre des dispositions prévues par le décret n° 2011-1474 du 8 novembre 2011 relatif à la participation des collectivités territoriales et de leurs établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs agents ;
- dispositif Madelin (loi 94-126 du 11 février 1994)

Cette dispense s'exerce indépendamment de la date à laquelle le salarié fait valoir le bénéfice de cette autre couverture.

Dans ce cas, le salarié doit justifier de sa couverture chaque année.

AYANTS-DROIT

La définition des ayants droit retenue pour l'application du présent régime est la suivante :

(REPRENDRE LA DEFINITION PREVUE DANS LA NOTICE D'INFORMATION POUR EVITER TOUTE CONTRADICTION)

(au choix de l'entreprise)

Les ayants-droit ne sont pas couverts au titre du présent régime
Ou

Les ayants-droit sont couverts à titre facultatif ;

Ou

Les ayants-droits sont couverts à titre obligatoire ;

MECANISME D'ACQUISITION DES DROITS

La cotisation destinée au financement de ce régime est fixée à :

PREVOYANCE

- x. % sur la tranche A des salaires (tranche limitée au plafond de Sécurité Sociale),
- x. % sur la tranche B (tranche comprise entre 1 et 4 fois le plafond de Sécurité Sociale),
- x % sur la tranche C (tranche comprise entre 4 et 8 fois le plafond de Sécurité Sociale)

FRAIS DE SANTE

x % du plafond de la Sécurité Sociale

La cotisation sera répartie comme suit :

PREVOYANCE	TAUX GLOBAL	EMPLOYEUR	SALARIE
TA			
TB			
TC			
FRAIS DE SANTE	PASS	%	

En cas d'évolution des taux de cotisation résultant de la modification de la réglementation ou liée à l'équilibre du contrat, celle ci sera répartie entre l'employeur et le salarié dans les mêmes proportions qu'exprimées ci-dessus

DETAIL DES GARANTIES

*Les informations contenues dans le présent document sont délivrées exclusivement à titre d'information et ne sauraient engager juridiquement GENERALI vis-à-vis de l'entreprise
Document non contractuel
MAJ 02/2014*

Les garanties couvertes par la présente décision sont les suivantes : (à compléter ou renvoi au contrat)

PORTABILITE DES GARANTIES

Le régime sera maintenu au profit des salariés dont le contrat de travail a été rompu quelle qu'en soit la cause sauf faute lourde dans les conditions fixées par l'article 14 de l'Accord National Interprofessionnel (ANI) sur la modernisation du marché du travail du 11 janvier 2008 puis par l'article L911-8 CSS.

➤ *Avant le 01/06/2014 en santé ; avant le 01/06/2015 en prévoyance*

- *Si cofinancement :*

L'entreprise choisit de financer ce maintien conjointement avec le salarié licencié.

- *Si mutualisation :*

L'entreprise choisit de financer ce maintien par mutualisation.

➤ *Après le 01/06/2014 en santé ; après le 01/01/2015 en prévoyance*

Les salariés bénéficient du maintien à titre gratuit de cette couverture

ORGANISME ASSUREUR :

Dans l'hypothèse où l'entreprise a désigné un organisme assureur :

Cette désignation devra faire l'objet d'un réexamen tous les 5 ans conformément à l'article L 912-2 du code de la sécurité sociale

EN CAS DE CHANGEMENT D'ORGANISME ASSUREUR

Conformément aux dispositions légales en vigueur, (sous réserve de l'accord de l'ancien et du nouvel assureur)

Les rentes en cours de service à la date de changement d'assureur continueront d'être servies par l'ancien assureur et seront revalorisées par le nouvel assureur.

Les garanties décès du précédent contrat seront maintenues au profit des personnes bénéficiant des prestations incapacité ou invalidité à la date de résiliation du précédent contrat et couverts par l'ancien assureur.

La revalorisation des bases de calcul des différentes prestations relatives à la couverture du risque décès est au moins égale à celle déterminée par le contrat de l'ancien organisme assureur et couverte par le nouvel assureur.

Les prestations décès qui seraient servies sous forme de rente seront également indexées et l'indexation sera couverte par le nouvel assureur.

Les informations contenues dans le présent document sont délivrées exclusivement à titre d'information et ne sauraient engager juridiquement GENERALI vis-à-vis de l'entreprise

Document non contractuel

MAJ 02/2014

La société s'engage à veiller à ce que le contrat d'assurance couvre parfaitement ses engagements.

REVISION DE LA DECISION

La présente décision pourra être révisée, modifiée ou complétée à tout moment en application de la législation en vigueur et dans les mêmes conditions qu'un usage :

- Information et consultation des institutions représentatives du personnel,
- Information individuelle de chaque salarié,
- Respect d'un délai de préavis suffisant entre cette information et la fin de l'application de la décision afin de permettre l'organisation d'éventuelles négociations.

La présente décision ne peut cesser de produire ses effets qu'à une date postérieure à l'accomplissement de ces formalités.

INFORMATION

Le comité d'entreprise (ou les représentants du personnel) sera, préalablement à toute décision, informé et consulté.

Une note d'information, résumant les principales dispositions du contrat, sera remise à chacun des salariés bénéficiaires. Il en ira de même en cas de modification des garanties ou du contrat.

DUREE DE LA DECISION

La présente décision prendra effet à compter du et est conclue pour la durée de la société.

Elle pourra être dénoncée à tout moment unilatéralement par le chef d'entreprise moyennant communication aux intéressés avec préavis de 3 mois.

Pour la Société

Monsieur, signataire en qualité de

Fait à, le ../../..