



Décision Unilatérale de l'Employeur relative au régime collectif et obligatoire de prévoyance « Incapacité, invalidité, décès »

PREAMBULE

Suite à de longues négociations au sein de la branche métallurgie, les partenaires sociaux ont abouti à un accord en vue de réformer les dispositions conventionnelles de branche et à la signature le 7 février 2022 d'une nouvelle convention collective unique pour la métallurgie.

Parmi les modifications majeures apportées par cette nouvelle convention les partenaires sociaux ont souhaité mettre en place un régime de Prévoyance cadre et non cadre impliquant la mise en place d'une couverture minimum de garanties et une prise en charge minimum de celles-ci par les Sociétés appartenant à la branche de la métallurgie.

Si la majeure partie des nouvelles dispositions conventionnelles entrent en vigueur au 1^{er} janvier 2024, il en est différemment des dispositions relatives au régime de Frais de Santé et de Prévoyance qui trouvent applications dès le 1^{er} janvier 2023.

C'est pourquoi, compte tenu de ces nouvelles dispositions qui rendent ainsi caduques les dispositions mises en place par accord d'entreprise au sein de Maser Engineering et de l'échéance à venir, que les partenaires sociaux de Maser Engineering ont signé un accord d'entreprise daté du 16 novembre 2022 portant extinction de l'accord d'entreprise instituant un régime de prévoyance complémentaire arrêt maladie et décès du 24 juin 2014 et de ses avenants. Cet accord est venu abroger l'ensemble des dispositions antérieures relatives au régime de Prévoyance, celles-ci cessant de produire leurs effets à compter du 31 décembre 2022 au soir.

Dans ce contexte, les partenaires sociaux se sont réunis afin de négocier et de mettre en place de nouvelles dispositions visant à assurer une couverture complémentaire aux prestations de la Sécurité Sociale concernant les risques « incapacité – invalidité – décès » conformes aux nouvelles obligations conventionnelles et adaptées au contexte de Maser Engineering.

Les parties à la négociation n'ayant pu se mettre d'accord sur le contenu d'un accord d'entreprise, la Société Maser Engineering, dont le siège social au 6 rue Toulouse Lautrec 75017 Paris, immatriculée au RCS de Paris sous le numéro 732 050 026, représentée par M. Didier BOUTET, en sa qualité de Gérant, a décidé, en application de l'article L911-1 du Code de la Sécurité Sociale, de mettre en place au sein de l'entreprise un régime collectif et obligatoire de prévoyance complémentaire garantissant les prestations de prévoyance lourde.

ARTICLE 1 – Objet

La présente Décision Unilatérale a pour objet d'organiser l'adhésion des salariés (visés à l'article 2) au contrat collectif d'assurance souscrit à cet effet par la Société auprès d'un organisme assureur, sur la base des garanties (ci-après annexées à titre informatif) et de leurs modalités d'application définies dans ledit contrat d'assurance.

ARTICLE 2 – Bénéficiaires

2.1 Caractère collectif du régime

2.1.1 Régime cadre

Il est mis en place un régime « cadres ».



Bénéficiaire, à titre obligatoire, des garanties de prévoyances instituées par le régime Cadre, les salariés cadres, tels que définis aux articles 2.1 et 2.2 de l'ANI du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres.

Aucune condition d'ancienneté n'est requise pour bénéficier de ce régime.

2.1.2 Régime non cadre

Il est mis en place un régime « non cadres ».

Bénéficiaire, à titre obligatoire, des garanties de prévoyances instituées par le régime Non Cadre, les salariés non cadres, à l'exception des salariés relevant de l'article 2.2 de l'ANI Prévoyance du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres.

Aucune condition d'ancienneté n'est requise pour bénéficier de ce régime.

2.2 Cas des salariés en suspension du contrat de travail

2.2.1 Suspensions du contrat de travail indemnisées

2.2.1.1 Cas visés

Sont notamment concernées les périodes de suspension du contrat de travail liées à une maladie, une maternité ou un accident ainsi que les périodes d'activité partielle et d'activité partielle de longue durée dès lors qu'elles sont indemnisées.

L'adhésion des salariés est maintenue en cas de suspension de leur contrat de travail pour la période au titre de laquelle les salariés bénéficient :

- Soit d'un maintien, total ou partiel de salaire,
- Soit d'indemnités journalières complémentaires servies au titre de la garantie incapacité,
- Soit d'un revenu de remplacement versé par l'employeur. Ce cas concerne notamment les salariés placés en activité partielle ou en activité partielle de longue durée, dont l'activité est totalement suspendue ou dont les horaires sont réduits ainsi que toute période de congé rémunéré par l'employeur (congé de reclassement et de mobilité).

2.2.1.2 Assiette des contributions en cas de suspension indemnisée du contrat de travail.

En cas de suspension indemnisée du contrat de travail, et en application du dispositif conventionnel, l'assiette des cotisations est définie comme il suit :

➤ Pour la garantie incapacité :

L'assiette des cotisations des salariés en suspension du contrat de travail, indemnisée, par un revenu de remplacement versé par l'employeur (activité partielle, activité partielle de longue durée, congé de reclassement et congé de mobilité...), pour la garantie incapacité, est égale au montant brut dudit revenu de remplacement (indemnité légale), le cas échéant complété d'une indemnisation complémentaire ou conventionnelle versée par l'employeur. Les prestations sont calculées sur la même assiette que celle définie au présent paragraphe.

➤ Pour les garanties décès et invalidité :

L'assiette des cotisations, pour les garanties invalidité et décès des salariés en suspension du contrat de travail indemnisée par un revenu de remplacement versé par l'employeur (activité partielle, activité partielle de longue durée, congé de reclassement et congé de mobilité...), est la rémunération antérieure (salaires des douze derniers mois) à la suspension indemnisée du contrat de travail du salarié. Les prestations sont calculées sur la même assiette que celle définie au présent paragraphe.



2.2.2 Suspensions du contrat de travail non indemnisées : obligation de maintien conventionnel

Conformément aux dispositions de l'annexe 9 à la Convention collective Nationale de la Métallurgie, pendant la période de suspension du contrat de travail non indemnisée, le bénéfice des garanties prévoyance est suspendu notamment en cas de :

- congé sabbatique visé aux articles L. 3142-28 et suivants du Code du travail ;
- congé parental d'éducation total, visé aux articles L. 1225-47 et suivants du Code du travail ;
- congé pour création d'entreprise visé aux articles L. 3142-105 et suivants du Code du travail ;
- congé sans solde, tel que convenu après accord entre l'employeur et le salarié.

Toutefois, pendant le mois au cours duquel intervient cette suspension et le mois civil suivant, le bénéfice de la garantie décès est maintenu, dès lors qu'il y aura eu paiement de la cotisation pour le mois en cours. De fait, aucune cotisation n'est due pour le mois civil suivant.

Les salariés susmentionnés peuvent également demander à rester affiliés au contrat collectif d'assurance au titre de la seule garantie décès, au-delà de la période de suspension visée à l'alinéa précédent, sous réserve de s'acquitter intégralement de la cotisation afférente à la garantie décès, à savoir la part salariale et la part patronale de ladite cotisation. Dans ce cas, l'organisme assureur prélève la cotisation directement auprès du salarié qui bénéficiera d'un maintien des garanties, ci-après définies, tant qu'il s'acquittera de la cotisation afférente pendant toute la période de suspension de son contrat de travail.

2.2.3 Suspensions du contrat de travail non indemnisées : postérieur à l'obligation de maintien conventionnel

Le présent régime n'est pas maintenu au profit des salariés dont le contrat de travail est suspendu pour quelque motif que ce soit (maladie, maternité, accident, congés sans solde, congé parental....) dès lors que la suspension ne donne pas lieu à indemnisation.

2.2.4 Maintien des garanties pour les salariés en périodes de réserves policières ou militaires

Le présent régime est maintenu, à titre obligatoire, en cas de suspension du contrat de travail pour effectuer une période de réserve militaire ou policière.

La contribution employeur sera maintenue dans les mêmes conditions que les salariés en activité. Le salarié devra quant à lui continuer de s'acquitter de la cotisation salariale.

2.3 Portabilité

L'adhésion est maintenue au profit des anciens salariés dans le cadre du dispositif de « portabilité ». En cas de rupture du contrat de travail d'un salarié (sauf licenciement pour faute lourde) ouvrant droit à une prise en charge par le régime d'assurance chômage, l'ancien salarié bénéficie, temporairement (maximum 12 mois), du maintien de son affiliation au régime de prévoyance de l'entreprise. Le droit à portabilité est conditionné au respect de l'ensemble des conditions fixées par l'article L. 911-8 du Code de la Sécurité sociale, et sera mis en œuvre dans les conditions déterminées par cette disposition.

ARTICLE 3 – Caractère obligatoire de l'adhésion

Les salariés sont tenus d'adhérer au régime de leur catégorie à titre obligatoire.



ARTICLE 4 – Cotisations

4.1 Cotisations régime cadre

4.1.1 Taux applicables

Les cotisations servant au financement du régime correspondent à :

	Taux
Tranche 1 de rémunération	1,55 %
Tranche 2 de rémunération	2,27 %

Ces taux seront susceptibles d'évoluer en fonction de la tarification appliquée par l'organisme assureur ou de l'évolution des garanties.

4.1.2 Répartition employeur / salarié

Les cotisations ci-dessus définies seront prises en charge par la Société à hauteur des taux et niveau de prise en charge minimum fixés par la convention collective de la métallurgie, pour la partie correspondant au socle minimal de garanties fixé par cette dernière. A titre informatif ce taux de prise en charge est de 100% à la date de prise de la présente Décision Unilatérale, avec un taux de cotisation minimum de 1,12 %.

Le différentiel entre les taux ci-dessus et la prise en charge de la Société correspond à la part salariale.

A titre purement indicatif, au 1er janvier 2023, les taux de cotisations seront répartis comme suit :

	Tx cotisation Part patronale	Tx cotisation Part salariale
Tranche 1 de rémunération	1,55 %	0 %
Tranche 2 de rémunération	2,27 %	0 %

4.2 Cotisations régime non cadre

4.2.1 Taux applicables

Les cotisations servant au financement du régime correspondent à :

	Taux
Tranche 1 de rémunération	1,849 %
Tranche 2 de rémunération	1,849 %

Ces taux seront susceptibles d'évoluer en fonction de la tarification appliquée par l'organisme assureur ou de l'évolution des garanties.

4.2.2 Répartition employeur / salarié

Les cotisations ci-dessus définies seront prises en charge par la Société à hauteur des taux et niveau de prise en charge minimum fixés par la convention collective de la métallurgie, pour la partie correspondant au socle minimal de garanties fixé par cette dernière. A titre informatif ce taux de prise en charge est de 43% à la date de prise de la présente Décision Unilatérale, avec un taux de cotisation minimum de 0,6 %.

Le différentiel entre les taux ci-dessus et la prise en charge de la Société correspond à la part salariale.



A titre purement indicatif, au 1er janvier 2023, les taux seront répartis comme suit :

	Tx cotisation Part patronale	Tx cotisation Part salariale
Tranche 1 de rémunération	0,795 %	1,054 %
Tranche 2 de rémunération	0,795 %	1,054 %

Toute évolution ultérieure de la cotisation sera répercutée dans les mêmes proportions entre la Société et les salariés que celles prévues par la présente décision pour des garanties identiques.

ARTICLE 5 – Prestations

Les prestations, décrites dans la notice d'information remise au salarié, relèvent de la seule responsabilité de l'organisme assureur, l'engagement de la société ne portant que sur le paiement de cotisations.

La présente décision unilatérale ainsi que le contrat d'assurance y afférent sont mis en œuvre conformément aux prescriptions des articles L. 242-1 et R. 242-1-1 et suivants du Code de la Sécurité sociale, ainsi que de l'article 83-1° quater du Code général des impôts.

Conformément à l'article L.912-3 du Code de la Sécurité sociale, en cas de changement d'organisme assureur, les rentes en cours de service à la date du changement d'organisme (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.

Lors du changement d'organisme assureur, la société s'engage à organiser la prise en charge des obligations ci-dessus définies, soit par l'organisme dont le contrat a été résilié, soit par le nouvel organisme assureur.

Les prestations susvisées sont au moins équivalentes à celles prévues à l'annexe 9 de la Convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

ARTICLE 6 – Cessation des garanties prévoyance

Le salarié cesse de bénéficier des garanties de prévoyance dans les cas suivants :

- en cas de rupture du contrat de travail, à l'exception des périodes de portabilité visées à l'article 2.3 de la présente Décision Unilatérale ;
- en cas de suspension du contrat de travail tel qu'indiqué à l'article 2.2 de la présente Décision ;
- en cas de liquidation, par le salarié, de sa pension de retraite relevant d'un régime obligatoire de Sécurité Sociale, sauf en cas de cumul de ladite pension de retraite avec une activité salariée, notamment en cas de cumul-emploi retraite ou de retraite progressive ;
- en cas de décès du salarié
- et, en tout état de cause, en cas de résiliation du contrat d'assurance.

ARTICLE 7 – Information

7.1 Remise de la notice d'information

En sa qualité de souscripteur, la société remettra à chaque salarié et à tout nouvel embauché, une notice d'information détaillée, établie par l'organisme assureur, résumant notamment les garanties et leurs modalités d'application. Les salariés de la société seront informés préalablement et individuellement, selon la même méthode, de toute modification de leurs droits et obligations.



7.2 Remise de la Décision Unilatérale de l'Employeur (DUE)

Conformément aux dispositions de l'article L911-1 du Code de la Sécurité sociale, la présente DUE est remise à chaque salarié à l'embauche et lors de toute modification du présent régime.

ARTICLE 8 – Durée – Modification - Dénonciation

8-1 Durée

La présente Décision Unilatérale prend effet, dans la Société, pour une durée indéterminée et entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2023.

Elle met fin et remplace toutes dispositions résultant de décisions unilatérales et d'usages, ou de toute autre pratique en vigueur dans l'entreprise et portant sur le même objet que celui prévu par la présente Décision, l'accord d'entreprise du 24 juin 2014 relatif au régime de prévoyance complémentaire arrêt maladie et décès prenant fin au 31 décembre 2022.

8-2 Modification et dénonciation

La présente Décision pourra, à tout moment, être modifiée ou dénoncée, 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.

En outre, conformément à l'article R 2312-22 du Code du Travail, le Comité Social et Economique sera informé et consulté préalablement à toute modification des garanties de prévoyance

Fait à Paris, le 19 décembre 2022

Didier BOUTET
Gérant