

Avril 2024

FOIRE AUX QUESTIONS

MODALITES CONCRÈTES D'APPLICATION
DU NOUVEAU RÉGIME DE PRÉVOYANCE
NON-CADRES



La prévoyance collective désigne l'ensemble des dispositifs d'assurance permettant aux individus de se prémunir contre les risques financiers dus aux aléas de la vie : maladie, invalidité, accident de travail, chômage et décès. Individuelle ou collective, elle permet de compléter les prestations des régimes obligatoires de sécurité sociale.

N. B. Rappel des prestations versées par la sécurité sociale (sous conditions) :

- **Capital décès de 3 910 euros depuis le 1er avril 2024.**

Pour les démarches en cas de décès d'un proche cliquer [ici](#)

- **Indemnités journalières en cas d'incapacité de travail égales à la moitié du salaire journalier de base, dans la limite de 52,28 € / jour en 2024**
- **Rente d'invalidité de 30% à 50% du salaire annuel brut moyen des 10 meilleures années d'activité limité au PMSS + majoration de 1266,6 € en cas d'invalidité de 3ème catégorie (au 1er avril 2024)**

Un régime de prévoyance existe dans la branche depuis le 1er avril 2011, pour les salariés non-cadres.

Les partenaires sociaux ont souhaité dans le cadre d'un accord signé le 23 octobre 2023 réaffirmer leur attachement à ce régime et marquer leur volonté de mettre en place de nouvelles garanties minimales conventionnelles et d'améliorer certaines garanties existantes, afin de contribuer à renforcer l'attractivité de la branche.

L'accord précité a été étendu par arrêté du 12 mars 2024 publié au Journal officiel du 3 avril 2024.

DISPOSITIONS COMMUNES

DATE D'ENTRÉE EN VIGUEUR

Les dispositions de l'accord entreront en vigueur pour l'ensemble des entreprises relevant de la CCN 3044 au 1er juillet 2024.

ÉVOLUTION DES GARANTIES PAR RAPPORT AU RÉGIME D'ORIGINE

	GARANTIES ACTUELLES	GARANTIES FUTURES
GARANTIES	PRESTATIONS	PRESTATIONS
DECES		
Décès ou IAD toutes causes	60%	60%
Allocation frais d'obsèques (décès de l'assuré, des enfants)	Néant dans le régime prévoyance actuel	100% PMSS
Double effet	100% du capital décès toutes causes	100% du capital décès toutes causes
RENTE EDUCATION PAR ENFANT A CHARGE		
Jusqu'au 12ème anniversaire (rente mini à 1 200€/an)	Neant dans le régime de prévoyance actuel	5%
Du 12 ^{ème} au 18 ^{ème} anniversaire (rente mini 1 440€/an)		6,50%
Du 18 ^{ème} au 26 ^{ème} anniversaire (rente mini 1 680€/an)		7,50%
Rente viagère si enfant invalide et double effet si orphelin des deux parents		
INCAPACITE DE TRAVAIL	Y compris SS, limité à 100% net	Y compris SS, limité à 100% net
Franchise	Relais CCN	Relais CCN
Si moins d'1an d'ancienneté	60 jours fixe et continus	60 jours fixe et continus
Prestation	60%	60%
INVALIDITE / IPP	Y compris SS, limité à 100% net	Y compris SS, limité à 100% net
1ère catégorie	36%	39%
2ème catégorie	60%	65%
3ème catégorie	60%	65%
Reprise de passif (cotisation : 0,04%)	Oui	Non
TOTAL COTISATION	0,43% (TA + TB)	0,62% (T1*+T2*)

T1 = Tranche 1 = rémunération dans la limite du plafond annuel de la sécurité sociale ;

T2 =Tranche 2 = rémunération comprise entre une et quatre fois le plafond annuel de la sécurité sociale.

LE NOUVEAU TAUX DE COTISATION DANS LE CADRE DE L'ACCORD

Dans le cadre du nouvel accord et compte tenu de l'amélioration de certaines garanties et de l'intégration d'une rente éducation, **le taux global minimal obligatoire passe de 0,39 % (hors reprise de passif) à 0,62 %.**

La cotisation est répartie de la façon suivante :

- **60 % à la charge de l'employeur, soit 0,372 %** du salaire brut tranche 1 et tranche 2 limité à 4 PASS (Plafond annuel de la Sécurité sociale : 46 368 au 1er janvier 2024)
- **40 % à la charge du salarié, soit 0,248 %** du salaire brut tranche 1 et tranche 2 limité à 4 PASS (Plafond annuel de la Sécurité sociale : 46 368 € au 1er janvier 2024)

Pour rappel, sous l'ancien régime la répartition de la cotisation minimale obligatoire de 0,39 % était la suivante :

- 60 % à la charge de l'employeur, soit 0,234 % du salaire brut tranche A et tranche B
- 40 % à la charge du salarié, soit 0,156 % du salaire brut tranche A et tranche B

A titre d'exemple, pour un salaire moyen de 2 500 euros bruts par mois :

- **Sous l'ancien régime : cotisation de 10,75 euros par mois (6,45 euros pour l'employeur et 4,30 euros pour le salarié)**
- **Sous le nouveau régime : cotisation de 15,50 euros par mois (9,30 euros pour l'employeur et 6,20 euros pour le salarié)**



Les entreprises non rattachées au régime mutualisé sont, en matière de taux de cotisation, seulement tenues de cotiser à hauteur de 0,372 % (cf. question 3 p. 5)

DISPOSITIONS CONCERNANT LES EMPLOYEURS

1 - Mon entreprise n'adhère pas au régime mutualisé avec Malakoff Humanis ou AG2R Prévoyance. Suis-je tenu d'adhérer à l'une de ces deux institutions ?

NON. Vous êtes libre d'adhérer auprès de l'organisme assureur de votre choix, dès lors que celui-ci vous propose un contrat d'assurance qui respecte à minima les garanties prévues par l'accord du 23/10/2023. Votre assureur devra mettre à jour votre contrat afin de vous permettre de respecter les nouvelles garanties conventionnelles.

2 - Quel sont les avantages du régime mutualisé ?

- avoir la garantie d'être toujours en conformité avec ses obligations conventionnelles ;
- bénéficier des avantages de la mutualisation de la branche et d'une stabilité tarifaire (pas d'évolution de la cotisation entre 2011 et 2024) ;
- avoir accès à un fonds social dédié piloté par la branche qui met, à disposition des entreprises et des salariés, des actions de prévention et des aides individuelles (actions en cours de définition avec les partenaires sociaux)

3 - Si je ne suis pas rattaché au dispositif mutualisé, quelles sont mes obligations à minima ?

Vous n'êtes pas concerné par la répartition conventionnelle 60/40, qui ne vaut que pour le financement des garanties prévues par l'accord de branche. Vos obligations sont de cotiser à minima à hauteur de 0,372 % du salaire T1 et T2 (limité à 4 PASS) et de respecter les garanties et niveaux d'indemnisation prévus par l'accord.

4 - Si je fais partie du dispositif mutualisé, quelles sont mes obligations à minima ?

Vous devez appliquer :

- les garanties et niveaux d'indemnisation indiqués dans le tableau de garanties ci-dessus
- le taux de cotisation patronale minimal de 0,372 % du salaire T1 et T2 (limité à 4 PASS)
- la répartition de la cotisation à 60 % (employeur)/40 % (salarié)

5 - Dans quel cas y a-t 'il reprise du passif/reprise des encours ?

Définition des risques en cours :

En prévoyance, on parle de reprise de risques en cours lorsqu'il existe, à la date d'adhésion de l'entreprise, une prestation en cours de versement ou susceptible d'être versée pour un de ses salariés.

Par prestations en en cours il faut entendre : les rentes de conjoint, les rentes éducation, les indemnités journalières et les rentes d'invalidité.

L'assureur résilié, au titre de la loi EVIN, n'est engagé à poursuivre le versement des prestations périodiques qu'à leur niveau atteint au moment de la résiliation du contrat d'assurance.

Il faut donc organiser la prise en charge des revalorisations pour ce ou ces salariés auprès du nouvel assureur et éventuellement le différentiel de garanties.

Le nouvel assureur va peser le risque et proposer une sur-cotisation ou une prime unique pour couvrir ces salariés déjà en cours d'indemnisation.

Je suis déjà dans le régime mutualisé

Je n'ai pas ou j'ai des salariés percevant ou susceptibles de percevoir des prestations : vous n'êtes pas concerné.

La cotisation supplémentaire de 0,04 % qui existait sous l'ancien régime est maintenue jusqu'à l'entrée en vigueur du nouvel accord (soit le 1er juillet 2024). Au-delà il n'y aura plus de cotisation reprise du passif/reprise des en cours.

Je ne suis pas dans le régime mutualisé

a) J'ai des salariés percevant ou susceptibles de percevoir des prestations : vous êtes concerné par la reprise du passif/reprise d'en cours, la cotisation sera tarifée sur la base de la sinistralité de l'entreprise.

Pour les entreprises qui ont un ou plusieurs salariés percevant ou susceptibles de percevoir des prestations à la date d'adhésion au régime, le changement d'assureur soulève la question de la poursuite de l'indemnisation des personnes bénéficiaires d'une prestation « en cours » et de la reprise de ces personnes chez le nouvel assureur.

Il faut dire que la durée d'un arrêt de travail est indépendante de la vie d'un contrat d'assurance.

Afin que vous puissiez bénéficier de la reprise de vos en cours à la date d'effet de votre contrat de prévoyance, la tarification du contrat doit être adaptée. Cela conduit dans ce cas à une étude spécifique, pouvant mener à une tarification complémentaire sous forme d'une prime unique ou d'une sur-cotisation pour votre entreprise, en fonction de sa liste de sinistres d'en cours. Les assureurs vont ainsi procéder à l'analyse du risque propre à votre entreprise.

Il est donc nécessaire de bien déclarer, via l'annexe déclarative fournie par les assureurs, les salariés percevant ou susceptibles de percevoir une prestation.

b) Je n'ai pas de salariés percevant ou susceptibles de percevoir des prestations : vous n'aurez pas de cotisation reprise du passif/reprise des encours supplémentaire.

6- Je dispose déjà d'un régime de prévoyance propre à mon entreprise avec une rente éducation. Que dois-je faire ?

Vous devez respecter à minima les garanties prévues par l'accord de branche et donc vérifier ligne par ligne si vos garanties sont au moins équivalentes à celles-ci.

Ainsi, vous pouvez prévoir des garanties différentes mais qui doivent être au moins équivalentes aux garanties conventionnelles.

Concernant la rente éducation, vous devez vous assurer que vous appliquez bien :

- le niveau et la progressivité des rentes éducation annuelles en fonction de l'âge des enfants et le montant minimum de rente par palier
- le doublement des rentes pour les orphelins des 2 parents
- la viagérisation des rentes pour les enfants invalides

7 - J'avais jusqu'à présent des salariés non-cadres qui bénéficiaient du régime de prévoyance des cadres (anciens article 36). Que deviennent-ils ? Peuvent-ils continuer à profiter du régime des cadres ?

OUI. Il est prévu dans l'accord que **les salariés, dont l'emploi est classé au moins au « niveau V » de l'accord du 5 mai 1992 sur la classification, peuvent être intégrés à la catégorie des cadres pour le bénéfice des garanties de prévoyance** et ne bénéficieront donc pas dans ce cas du régime des non-cadres.

Cette possibilité a été confirmée par la commission paritaire de l'APEC via la délibération figurant en annexe.

L'accord de branche du 23 octobre 2023 permet aux entreprises qui avaient affilié des salariés « anciens article 36 » au régime de prévoyance des cadres de maintenir cette pratique et à celles qui le souhaiteraient pour l'avenir de mettre en œuvre cette faculté. Cette faculté suppose pour l'entreprise, la formalisation d'un acte de mise en place précisant ce choix.

N.B. En l'absence d'accord de branche, il n'aurait pas été possible d'intégrer, par le biais d'un accord d'entreprise ou d'une DUE, ces salariés ne relevant pas des articles 2 .1 et 2.2 de l'ANI prévoyance du 17 novembre 2017 à la catégorie des cadres.

8 - Les salariés dont le contrat de travail est suspendu bénéficient-ils des garanties de prévoyance ?

- **Cas des salariés dont la suspension du contrat de travail est indemnisée :** le bénéfice des garanties est **maintenu au profit des salariés** dont le contrat de travail est suspendu, pour la période au titre de laquelle ils bénéficient :
 - soit d'un maintien total ou partiel de leur rémunération ;
 - soit d'indemnités journalières complémentaires servies au titre de la garantie Incapacité de travail ;
 - soit d'un revenu de remplacement versé par l'employeur (activité partielle ou activité partielle de longue durée, ainsi que toute période de congé rémunérée par l'employeur : reclassement, mobilité...).

Les cotisations patronale et salariale sont maintenues dans les conditions habituelles pendant la totalité des périodes de suspension du contrat de travail indemnisées.

- **Salariés dont la suspension du contrat de travail est non indemnisée (congé sabbatique ; congé parental d'éducation ; congé pour création d'entreprise...) :** le bénéfice des garanties mises en place est suspendu pour ces salariés.

N.B. Pendant la période de suspension du contrat de travail non indemnisée, le salarié qui le souhaite peut opter pour le maintien de la seule garantie décès. Il devra alors s'acquitter intégralement de la cotisation afférente.

9 - Les salariés en arrêt de travail (invalidité et incapacité) à la date d'effet du régime de prévoyance bénéficient-ils des nouvelles garanties de prévoyance ?

Les salariés, des entreprises déjà adhérentes auprès d'un des organismes labellisés, qui sont en cours d'indemnisation et qui voient leur état de santé évoluer bénéficient des nouvelles garanties.

Ainsi indépendamment de la date de l'arrêt de travail du salarié, les nouvelles garanties s'appliqueront :

- En cas de décès du salarié en incapacité et/ou en invalidité,
- En cas de passage en invalidité pour un salarié déjà en incapacité,
- En cas de passage d'une invalidité 1ère catégorie en invalidité 2ème ou 3ème catégorie.

9 bis - Le coût de cette prise en charge est-elle imputée à mon entreprise ?

NON. Les partenaires sociaux ont négocié pour les entreprises adhérentes au régime mutualisé la prise en charge de l'évolution des états pathologiques par un prélèvement de 0,06% T1/T2 (limité à 4 PASS) sur les réserves du compte de résultat du régime de la branche pendant 3 ans.

Un bilan sera réalisé à l'issue des 3 ans afin de déterminer s'il faut maintenir, arrêter ou augmenter ce prélèvement de 0,06 %.

N.B. Les entreprises qui ne sont pas dans le régime mutualisé doivent se rapprocher de leur assureur sur cette question.

10 - Quelles sont les formalités à respecter pour introduire ces nouvelles dispositions dans mon entreprise ?

Elles doivent en principe se faire à plusieurs niveaux :

- Avec votre assureur : contractualiser par un avenant les évolutions de garanties de votre contrat d'assurance
- Vis-à-vis de vos salariés et de vos instance représentatives du personnel (IRP) :
 - afin d'éviter tout risque de redressement URSSAF, modifier la DUE (Décision unilatérale de l'employeur) initiale (si vous en avez fait une) afin d'y intégrer les nouvelles garanties et taux de cotisation, et procéder au préalable à certaines formalités dans l'ordre chronologique suivant :
 - informer le CSE s'il existe ;
 - informer par écrit et de manière individuelle les salariés concernés ;
 - respecter un délai de prévenance raisonnable avant l'entrée en vigueur des modifications
 - remettre à chaque salarié contre signature la notice d'information établie par les organismes assureurs afin de lui faire connaître les nouvelles caractéristiques du régime et ses droits.

Néanmoins, si l'entreprise se conforme strictement aux dispositions du régime conventionnel mis en place dans le cadre de l'accord du 23 octobre 2023, (taux de 0,62 %, répartition patronale et salariale de 60/40, garanties...), il n'est pas nécessaire d'établir une DUE (Décision unilatérale de l'employeur).

La DUE est nécessaire dès lors que l'on améliore le régime de prévoyance (garanties plus hautes et/ou prise en charge de la cotisation patronale supérieure à 60 % etc.), dans le cas de la souscription d'une option ou la mise en place ou la confirmation de catégorie objective.

11 - Comment gérer la mise à jour de mon logiciel de paie en la matière ?

La fiche de paramétrage contient toutes les informations dont vous avez besoin pour paramétrer correctement le logiciel de paie et produire des DSN (Déclaration sociale nominative) comportant toutes les données requises pour leur traitement par les organismes destinataires.

Une fiche de paramétrage est en principe automatiquement mise à disposition par les organismes assureurs (sur Net entreprises pour AG2R Prévoyance et pour Malakoff Humanis), dans les jours qui suivent la date d'effet du changement intervenu (nouveau contrat, indexation de cotisations, couverture d'une nouvelle catégorie de personnel, ajout de garanties ...).

DISPOSITIONS POUR LES SALAIRES RELATIVES NOTAMMENT AUX NOUVELLES GARANTIES

1 - Concernant la nouvelle allocation pour frais d'obsèques : à qui est-elle versée ? Quel serait le montant alloué ? Quelles sont les pièces justificatives à produire ?

Le fait générateur du versement de cette allocation est le décès du salarié ou de l'enfant à charge de plus de 12 ans uniquement.

Le décès du conjoint, du concubin ou du pacsé n'est pas visé.

Elle est versée à la personne qui acquitte les frais d'obsèques sur présentation d'un justificatif (il peut s'agir du conjoint, des parents, de collatéraux...).

Pour 2024, le montant maximal pouvant être alloué est de 3 864 euros, soit 100% du PMSS (Plafond mensuel de la Sécurité sociale), dans la limite des frais réels.

2 - Concernant la rente éducation : à qui est-elle versée ? Quel serait le montant alloué ? Quelles sont les pièces justificatives à produire ?

Le fait générateur du versement de la rente est le décès du salarié. Elle bénéficie aux enfants à charge du salarié au moment de son décès ou en cas d'invalidité absolue et définitive.

*** Les enfants à charge :** les enfants de l'assuré, dont la filiation, y compris adoptive, est légalement établie, remplissant les conditions suivantes :

- jusqu'à leur 18e anniversaire, sans condition ;
- jusqu'à leur 26e anniversaire et sous conditions soit :
 - de poursuivre des études dans un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou professionnel, dans le cadre d'un contrat de professionnalisation ou encore dans le cadre d'une inscription au CNED (Centre national d'enseignement à distance) ;
 - d'être en apprentissage ;
 - de poursuivre une formation professionnelle en alternance, dans le cadre d'un contrat d'aide à l'insertion professionnelle des jeunes associant, d'une part, des enseignements généraux professionnels ou technologiques dispensés pendant le temps de travail, dans des organismes publics ou privés de formation, et, d'autre part, l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou de plusieurs activités professionnelles en relation avec les enseignements reçus ;
 - d'être préalablement à l'exercice d'un premier emploi inscrits auprès de Pôle emploi comme demandeurs d'emploi ou stagiaires de la formation professionnelle ;
 - d'être employés dans un ESAT (établissement et service d'aide par le travail) ou dans un atelier protégé en tant que travailleurs handicapés.

La rente éducation est versée sans limitation de durée au bénéficiaire lorsque l'enfant à charge au moment du décès du salarié est reconnu en invalidité équivalente à l'invalidité de 2ème ou 3ème catégorie de la Sécurité sociale justifiée par un avis médical ou tant qu'il bénéficie de l'allocation d'adulte handicapé ou tant qu'il est titulaire de la Carte mobilité inclusion (CMI) mention « invalidité ».

Cet état d'invalidité doit être reconnu avant la limite de versement de la rente éducation prévue contractuellement.

La garantie rente éducation est exprimée **en pourcentage du salaire annuel brut**. Elle est progressive et **ne saurait être inférieure par palier à :**

- 1 200 € jusqu'au 12ème anniversaire
- 1 440 € du 12ème au 18ème anniversaire
- 1 680 € du 18ème au 26ème anniversaire

N.B. ces montant s'apprécient annuellement

Le montant de la rente est **doublé pour les orphelins** des deux parents ; **elle est viagère** (c'est-à-dire qu'elle est versée jusqu'au décès de l'enfant) **pour les enfants en situation d'invalidité** tel que prévu dans la définition ci-dessus.

- **Exemple d'un salarié percevant un salaire brut annuel de 23 000 euros :**

Le salarié décède et laisse un enfant de 8 ans : la rente éducation devrait être de 1 150 euros annuels (5% de 23 000 €).

Or, compte tenu des planchers fixés (cf. ci-dessus), **la rente annuelle versée sera de 1 200 euros.**

- **Exemple d'un salarié percevant un salaire brut annuel de 35 000 euros :**

Le salarié décède et laisse un enfant de 8 ans : **la rente éducation versée sera de 1 750 euros annuels** (5% de 35 000 €).

3 - Qui gère le versement de l'allocation frais d'obsèques et de la rente éducation ?

L'ensemble des prestations du régime sont réglées par les équipes de gestion de l'organisme Assureur, y compris pour la rente éducation.

4 - Qui est mon interlocuteur pour ces sujets ?

Pour toute demande de prestation, il faut vous adresser, le cas échéant, au service des ressources humaines, ou directement au chef d'entreprise, qui se mettra en relation directement avec son interlocuteur habituel au sein de l'organisme de prévoyance.

EXEMPLES POUR MIEUX COMPRENDRE LES PRESTATIONS VERSÉES

En cas d'invalidité absolue et définitive du(de la) salarié(e)

Salarié(e) célibataire avec 1 enfant à charge de 15 ans ayant un salaire annuel brut de 26 000 €	Régime conventionnel uniquement
Capital versé par anticipation	15 600 €
TOTAL	15 600 €
Rente d'éducation (versée chaque année)	1 690 €

En cas de décès du (de la) salarié(e) et de son (sa) conjoint(e)

Salarié(e) marié(e) avec 1 enfant à charge de 13 ans et ayant un salaire annuel brut de 30 000 €	Régime conventionnel uniquement
Capital décès	18 000 €
Capital supplémentaire « double effet »*	18 000 €
Allocation Frais Obsèques (100% PMSS)	3 864 €
TOTAL	39 864 €
Rente d'éducation (rente doublée et versée chaque année)	3 900 €

*ATTENTION

Concernant le capital supplémentaire double effet, les conditions de versement peuvent varier en fonction de votre organisme assureur. P Malakoff Humanis et AG2R LA MONDIALE, le versement est aussi conditionné à la présence d'enfants