



« *Le travail, c'est la santé* » chantait un grand artiste regretté. Au-delà de son obligation légale de prendre toute mesure nécessaire pour préserver la santé physique et mentale de ses salariés, l'employeur est régulièrement tenté, voire sollicité et en tous cas vivement incité, socialement et fiscalement, à souscrire au profit de ses salariés et de leur famille, des garanties venant compléter les prestations de la sécurité sociale, tant en matière de prévoyance et notamment, décès, incapacité, invalidité, rente éducation, frais de santé, que de retraite supplémentaire. La mise en place de ces garanties donne lieu généralement à un contrat collectif et obligatoire pour tous les salariés (ou au moins une catégorie objective d'entre eux) souscrit auprès d'un organisme assureur.

Au niveau de l'entreprise, certaines règles doivent être impérativement respectées. L'enjeu est d'importance. A défaut, les contributions patronales finançant les couvertures de protection sociale complémentaire sont susceptibles d'être réintégrées dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale, lors d'un contrôle URSSAF.

En premier lieu, le **formalisme** requis pour la mise en place des garanties ne doit pas être négligé. En effet, à moins qu'elles ne soient instituées par des dispositions législatives ou réglementaires obligatoires, les garanties dont bénéficient les salariés, anciens salariés et ayants droit, en complément de celles qui résultent de la sécurité sociale, doivent être instituées uniquement, soit par voie de conventions ou d'accords collectifs conclus avec les syndicats, soit à la suite de la ratification par référendum d'un projet d'accord proposé par le chef d'entreprise, soit par une décision unilatérale du chef d'entreprise. Dans ce dernier cas, cette décision doit être impérativement constatée dans un écrit remis, par l'employeur, à chaque intéressé (en plus de la remise par employeur, de la notice d'information élaborée par l'organisme assureur). Le respect par l'employeur de ces formalités constitue, depuis la loi du 21 août 2003, dite loi Fillon, une condition d'exonération des contributions patronales au régime de retraite supplémentaire. Notez que les entreprises bénéficiaient d'une « *tolérance* » de l'administration pour mettre leur ancien régime

en conformité. Cette tolérance a, en principe, expiré le 31 décembre 2008. Il est donc particulièrement important de vérifier que les formalités idoines ont bien été effectuées.

En second lieu, l'employeur doit également s'assurer auprès de l'organisme qui garantit les engagements pris vis-à-vis de son personnel que le niveau des cotisations requises pour le financement respecte bien les plafonds d'exonération. Le **contrat** doit également respecter les normes légales, notamment en matière de frais de santé (contrat responsable, etc.)

Enfin, dans le registre de la « *flexi-sécurité* », reprenez que l'Accord National Interprofessionnel (ANI) du 11 janvier 2008 institue une « *portabilité* » des droits. Il prévoit que pendant sa période de chômage, tout ancien salarié (sauf en cas de licenciement pour faute lourde) bénéficie des garanties complémentaires prévoyance appliquées par son ancienne entreprise et ce, pendant une durée maximale égale à un tiers de la durée d'indemnisation, sans pouvoir être inférieure à trois mois. Le financement du maintien de ces garanties est assuré conjointement par l'ancien employeur et l'ancien salarié, dans les mêmes proportions qu'antérieurement, ou par un système de mutualisation à définir par accord collectif. L'ANI prévoyait que cette mesure s'appliquerait six mois après son entrée en vigueur, soit donc au 19 janvier 2009.

En outre, en application de l'article L. 2242-11 du Code du travail, depuis le 1er janvier 2000, dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives, l'employeur est tenu d'engager chaque année une **négociation** sur un régime de prévoyance santé quand les salariés ne sont pas couverts par un accord de branche ou par un accord d'entreprise. A défaut d'initiative de l'employeur depuis plus de 12 mois suivant la précédente négociation, une nouvelle négociation doit s'engager dans les 15 jours suivant la demande d'une organisation syndicale représentative.

Plus que jamais, au regard des enjeux, la vigilance est de mise en matière de protection sociale complémentaire.