

Flash info

11 Décembre 2017



Prévoyance de branche au 1^{er} janvier 2018

La négociation de branche visant à renouveler les garanties de prévoyance et à recommander un opérateur pour en assurer la gestion vient d'être finalisée à l'occasion de la CPPNI du 8 décembre.

Les partenaires sociaux ont choisi de privilégier la recommandation, afin d'assurer une certaine mutualisation des risques au niveau de la branche. L'effet de mutualisation attendu est en effet primordial pour assurer l'équilibre financier du nouveau régime collectif. En outre, cette mutualisation permet d'offrir aux employeurs mutualistes un coût uniforme des garanties de prévoyance, sans considération notamment de la structure des âges et de l'état de santé des salariés de chaque structure.

L'avenant n°22 portant modification du chapitre 15 et des annexes 4 et 5 de la convention collective de la Mutualité a donc été signé ce 8 décembre.

Comme vous en aviez été informés à l'occasion de nos précédentes newsletters, ce dossier s'est articulé autour de trois phases :

Mail : secretariatgeneral@ugem.net | Tél : 01 53 64 53 40 | Fax : 01 53 64 04 84

1

La redéfinition des garanties qui nécessitaient une modernisation pour certaines, voire une mise en conformité avec les évolutions de la législation pour d'autres. Ces travaux, menés au printemps 2017, ont servi de base à la rédaction du cahier des charges faisant office de support à l'appel d'offre lancé pendant l'été.

2

La sélection de l'opérateur recommandé suite à l'analyse des réponses à cet appel d'offres, pour lequel la branche a été accompagnée par un cabinet d'actuaire indépendant.

3

La finalisation des différents documents liant les partenaires sociaux d'une part (l'avenant susmentionné) et liant la branche à l'opérateur recommandé d'autre part (protocole technique et financier, protocole de gestion, règlement du fonds de solidarité).

Au 1^{er} janvier 2018, les garanties reproduites dans le tableau (page 5) seront donc applicables pour vos salariés, les dispositions de l'avenant entrant en application pour les adhérents de l'UGEM à compter de cette date.

Par ailleurs, les taux de cotisations figurant dans le tableau (page 6) sont maintenus à un niveau et selon une répartition employeur/salarié identiques, au global, aux taux applicables depuis le 1^{er} janvier 2007.

Concernant l'opérateur recommandé, la branche a sélectionné MUTEX.

En effet, l'analyse objective des réponses à l'appel d'offres, via un processus de notation de critères relatifs aux tarifs proposés, aux structures financières, à la qualité de gestion, à l'action sociale et à la prévention, a conduit les partenaires sociaux à retenir le dossier déposé par cet opérateur, qui se trouve être l'opérateur historique de la branche.

D'un point de vue pratique, MUTEX, qui délègue sa gestion sur ce contrat à CHORUM et SOLIMUT Mutuelle de France, va prendre contact avec vos structures dans les tous prochains jours dans le cadre du déploiement du régime (explication des nouvelles garanties, processus et modalités d'adhésion au nouveau contrat, renouvellement des désignations des bénéficiaires des capitaux décès, questions-réponses, présentation du système d'information...).

L'opérateur est désormais « recommandé » par la branche pour 5 années, dans le cadre des dispositions de l'article L 912-1 du Code de la sécurité sociale. Il n'est plus « désigné » comme précédemment¹.

La recommandation a pour conséquence de créer une liberté de choix de l'opérateur d'assurance pour les entreprises relevant de la branche.

Rejoindre l'organisme assureur recommandé présente certains avantages pour les employeurs mutualistes. Cela vous permet notamment de bénéficier de taux de cotisations négociés et pilotés par les partenaires sociaux, d'une action sociale dédiée financée par les cotisations du régime collectif, d'un accès à des services spécialement conçus pour les métiers de la Mutualité ou encore de modalités de gestion facilitées (mise à jour systématique des garanties en fonction des évolutions de l'accord paritaire, simplification des démarches d'adhésion...).

Pour les structures qui souhaiteraient changer d'opérateur d'assurance, il convient de rappeler qu'elles devront impérativement, dans ce cadre :

- assurer à leurs salariés des garanties au moins équivalentes à celles prévues par les nouvelles dispositions de la convention collective, risque par risque ;
- limiter la participation salariale totale prévue par le contrat souscrit auprès d'un autre opérateur que celui recommandé au niveau de celle prévue par le régime de branche, pour des garanties équivalentes ;
- veiller au respect des actions de solidarité spécifiques du régime professionnel de prévoyance, notamment auprès de leur organisme assureur et y affecter 2 % des cotisations brutes du contrat collectif d'assurance souscrit au titre de la couverture prévoyance.

La procédure de recommandation d'un opérateur de prévoyance a également pour corollaire que le régime de branche doit présenter un **degré élevé de solidarité**.

¹ Comme vous le savez, les clauses de « désignation » ont été censurées par le Conseil constitutionnel

En d'autres termes, un fonds spécifique, piloté par les partenaires sociaux de la branche et financé par un prélèvement de 2 % sur les cotisations brutes versées auprès de l'opérateur recommandé, assure la mise en place d'actions de solidarité, c'est-à-dire relevant de la prévention ou de l'action sociale (individuelle ou collective). Il a pour objectif de compléter utilement les garanties de prévoyance du régime d'une part, mais également l'action sociale de l'opérateur d'assurance d'autre part.

Les partenaires sociaux de la branche souhaitent que les employeurs informent largement leurs salariés concernant le régime de prévoyance, au-delà de leurs obligations légales en la matière (pour rappel : **remise d'une notice d'information aux salariés et consultation du comité d'entreprise préalablement à la mise en place ou à la modification d'une garantie collective**²).

En effet, ils estiment nécessaires que les employeurs rappellent par exemple la possibilité qu'ont les salariés, en cas de suspension du contrat de travail ne donnant pas lieu à indemnisation, de conserver une couverture prévoyance à leur charge (article 15.2.1 c) de la convention collective).

Enfin, ils insistent sur l'importance, pour les employeurs ayant choisi de rejoindre l'organisme assureur recommandé **de communiquer, auprès des salariés, sur l'existence du fonds de solidarité** (information des salariés par tous moyens, communication auprès des représentants du personnel, etc.) afin d'en assurer la pleine efficacité.

² Article R. 2323-1-13 du code du travail

Garanties du régime de prévoyance (Non-cadres et cadres)

Les garanties dont bénéficient les salariés en application du régime de prévoyance prévu par l'article 15.2 de la convention collective nationale de la mutualité, en matière d'incapacité, d'invalidité, de décès, de rente d'éducation, sont définies dans le tableau ci-dessous.

En tout état de cause, les garanties et leurs modalités d'application seront définies par le contrat de garanties collectives, les conditions générales et la notice d'information.

GARANTIES en % Salaire	TA	TB
DECES - INVALIDITE ABSOLUE ET DEFINITIVE		
Capital de base (Quelle que soit la situation de famille de l'intéressé)	325% du SR Brut	375% du SR Brut
Garantie double effet	Doublement du Capital en cas de décès	
Majoration pour accident	50% du PASS	
Invalidité Absolue et Définitive (3 ^{ème} catégorie de la Sécurité sociale)	425%	475%
RENTES		
Montant mensuel de la rente éducation par enfant à charge		
Jusqu'à 11 ans inclus	12% du PMSS	
De 12 à 17 ans inclus	17% du PMSS	
De 18 à 25 ans inclus (sous condition d'études)	22% du PMSS	
Montant annuel de la rente pour enfant handicapé (viagère en relais de la rente éducation)	22% du SR Brut	
Majoration complémentaire d'orphelin	50% de la rente de base	
INCAPACITE TEMPORAIRE DE TRAVAIL		
Franchise	90 jours discontinus	
Montant de l'indemnisation	80% du SR Brut - SS Brute	
INVALIDITE - INCAPACITE PERMANENTE PROFESSIONNELLE		
Invalidité		
1 ^{ère} catégorie avec poursuite d'activité	100% du SR Brut - SS Brute	
1 ^{ère} catégorie sans poursuite d'activité	60% du SR Brut - SS Brute	
Invalidité de 2 ^{ème} et 3 ^{ème} catégorie Sécurité sociale	100% du SR Brut - SS Brute	
Incapacité Permanente Professionnelle		
Taux compris entre 33 et 66%	100% du SR Brut - SS Brute	
Taux supérieur ou égal à 66%	100% du SR Brut - SS Brute	

La rente viagère pour enfant handicapé est susceptible d'être transformée en capital par le bénéficiaire.

SR : Le salaire de référence est le salaire brut (fixe et variables soumis à cotisations) des 12 mois précédant le fait générateur. En cas de période incomplète le salaire est calculé sur la moyenne de la période connue.

Franchise : Calculée sur les 12 mois précédant le début de l'arrêt de travail en tenant compte des arrêts reconnus par la SS (indemnisés ou non) et n'ayant pas fait l'objet d'une indemnisation de l'organisme assureur.

Limite d'indemnisation : En Incapacité Temporaire de Travail et en Invalidité, application de la règle de cumul en cas de poursuite d'activité ou revenu de remplacement

Cotisations du régime de prévoyance (Non-cadres et cadres)

Cotisations du régime de prévoyance non-cadres et cadres (depuis le 1^{er} janvier 2018)

GARANTIES	TA			TB		
	Employeur	Salarié	Total	Employeur	Salarié	Total
Décès (Capitaux et rentes)	0,76%	0,00%	0,76%	0,76%	0,00%	0,76%
Incapacité	0,00%	0,63%	0,63%	0,00%	1,29%	1,29%
Invalidité	1,03%	0,05%	1,08%	2,00%	0,10%	2,10%
Total	1,79%	0,68%	2,47%	2,76%	1,39%	4,15%