

Colloque organisé à distance en raison des règles sanitaires COVID 19

PROTECTION SOCIALE D'ENTREPRISE : Les 4 sujets à ne pas manquer

LF et LFSS 2021 :

Mariam ATMAN-Juriste contentieux assurances collectives chez AXA

Le nouveau régime de « retraite chapeau »

Sofia IDORANE -Consultante en protection sociale chez Galea & associés

La résiliation infra-annuelle des contrats de complémentaire santé

Hugo CHYNEL-Juriste santé prévoyance chez AG2R LA MONDIALE

Portabilité et liquidation judiciaire

Sarah HOCINI-Juriste conseil assurances chez GROUPAMA GAN VIE

parrainé par le cabinet

1.1

**Loi de financement de la
sécurité sociale pour 2021**

Sommaire



01

Renforcement du dispositif
d'exonération de cotisations
patronales et du plan d'apurement

02

L'instauration d'une contribution des
organismes complémentaires au
financement de la crise sanitaire

03

Les mesures liées à l'activité partielle

04

Dispositif des taux historiques pour les
PERECO

05

Tiers payant intégral sur les paniers 100 %
santé

Création d'un dispositif complémentaire d'exonération de cotisations patronales

Mesure issue de l'article 9 de la Loi de Financement de la Sécurité Sociale pour 2021



Sur le modèle de celui mis en œuvre au printemps 2020



**Employeurs
concernés**

Employeurs de moins de 250 salariés

- qui ont été particulièrement affectés par les conséquences de l'épidémie de covid-19 ;
- ET qui exercent leur activité dans les secteurs du tourisme ; de la restauration ; de l'hôtellerie ; du sport ; de la culture ; du transport aérien ; de l'événementiel ou d'un secteur qui en dépend ;
- sous condition de baisse d'activité : entreprises qui ont fait l'objet de mesures d'interdiction d'accueil du public, (hors livraison, retrait de commande ou vente à emporter) OU qui ont constaté une baisse de leur chiffre d'affaires d'au moins 50% ;

Employeurs de moins de 50 salariés

- dont l'activité ne relève pas des secteurs prioritaires ou connexes ;
- ET qui ont fait l'objet d'une interdiction d'accueil du public affectant de manière prépondérante la poursuite de leur activité (hors livraison, retrait de commande ou vente à emporter)

Création d'un dispositif complémentaire d'exonération de cotisations patronales



*Cotisations
concernés*

Cotisations dues au titre des périodes d'emploi :

- courant à compter du 1er septembre 2020 :
 - pour les employeurs des secteurs prioritaires qui exercent leur activité dans un lieu concerné par les mesures de couvre-feu ou de fermeture prises avant le 30/10/2020 ;
 - pour les employeurs des secteurs connexes ;
- courant à compter du 01/10/2020 pour les employeurs exerçant dans un lieu concerné par les mesures de fermeture (confinement) à compter du 30/10/2020.

*L'exonération est applicable pour une **période maximale de trois mois** et au plus tard pour les périodes d'emploi courant jusqu'au 30/11/ 2020*



Un décret pourra venir prolonger cette période

Création d'un dispositif complémentaire d'aide au paiement des cotisations

Mesure issue de l'article 9 de la Loi de Financement de la Sécurité Sociale pour 2021



Sur le modèle de celui mis en œuvre au printemps 2020



Sont concernés les
employeurs éligibles
aux exonérations de
cotisations patronales



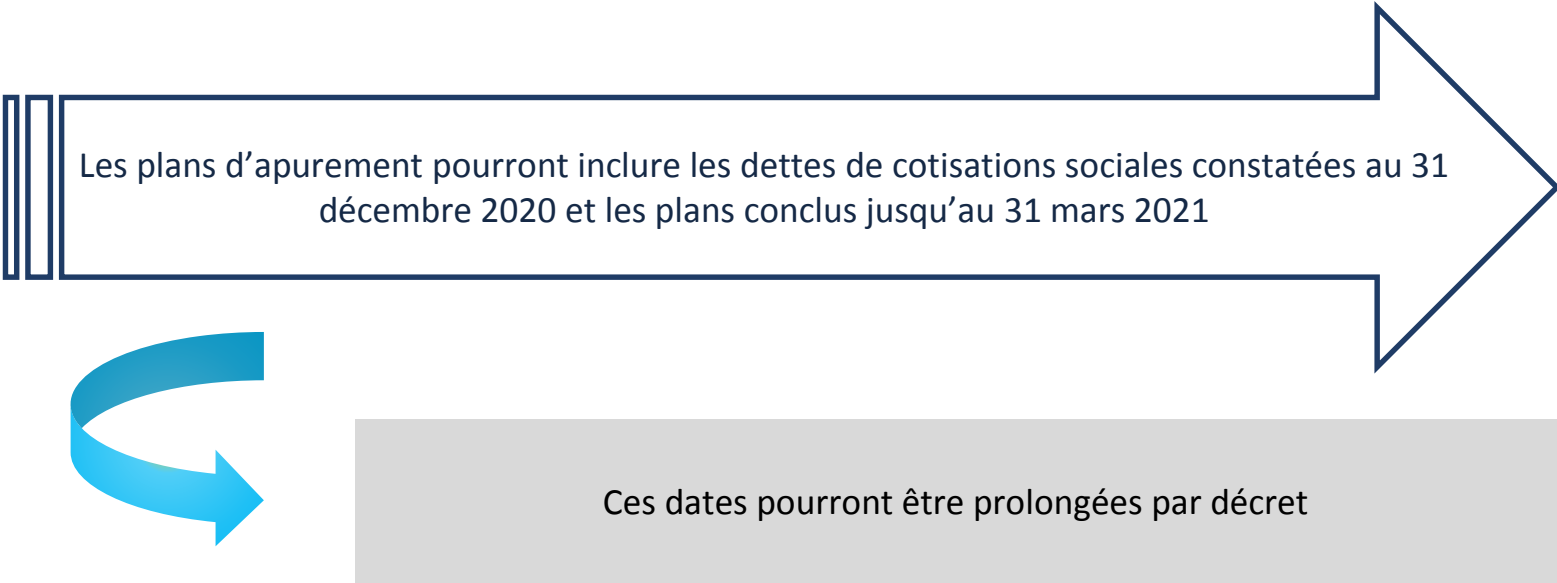
Montant de l'aide : 20% du montant des
revenus d'activité au titre desquels les
cotisations et contributions sociales dues
par l'employeur font l'objet d'une
exonération et qui sont versés au titre des
périodes d'emploi concernées



L'aide est imputable
sur l'ensemble des
sommes dues à l'Urssaf
au titre des années
2020 et 2021

Bénéfice du plan d'apurement

Mesure issue de l'article 9 de la Loi de Financement de la Sécurité Sociale pour 2021

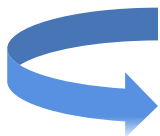


Les plans d'apurement pourront inclure les dettes de cotisations sociales constatées au 31 décembre 2020 et les plans conclus jusqu'au 31 mars 2021

Ces dates pourront être prolongées par décret

L'instauration d'une contribution des organismes complémentaires au financement de la crise sanitaire

Mesure issue des **articles 3 et 13 de la Loi de Financement de la Sécurité Sociale pour 2021**



Constat que les assureurs ont eu de faibles dépenses pendant la crise sanitaire, en raison d'une baisse d'activité de soins et des mesures des pouvoirs publics pour garantir une prise en charge à 100% par l'assurance maladie obligatoire de certaines dépenses

Taux de la contribution

En 2020	En 2021
2,6 %	1,3 %

L'instauration d'une contribution des organismes complémentaires au financement de la crise sanitaire



Primes et cotisations
perçues par les organismes
complémentaires santé en
matière de complémentaire
santé



Lissé sur 2020 et 2021 :

- Pour prendre en compte l'impact pluriannuel sur les dépenses d'assurance maladie
- Pour procéder à des ajustements si nécessaires



Exclusion des cotisations
perçues au titre
d'indemnités journalières
complémentaires

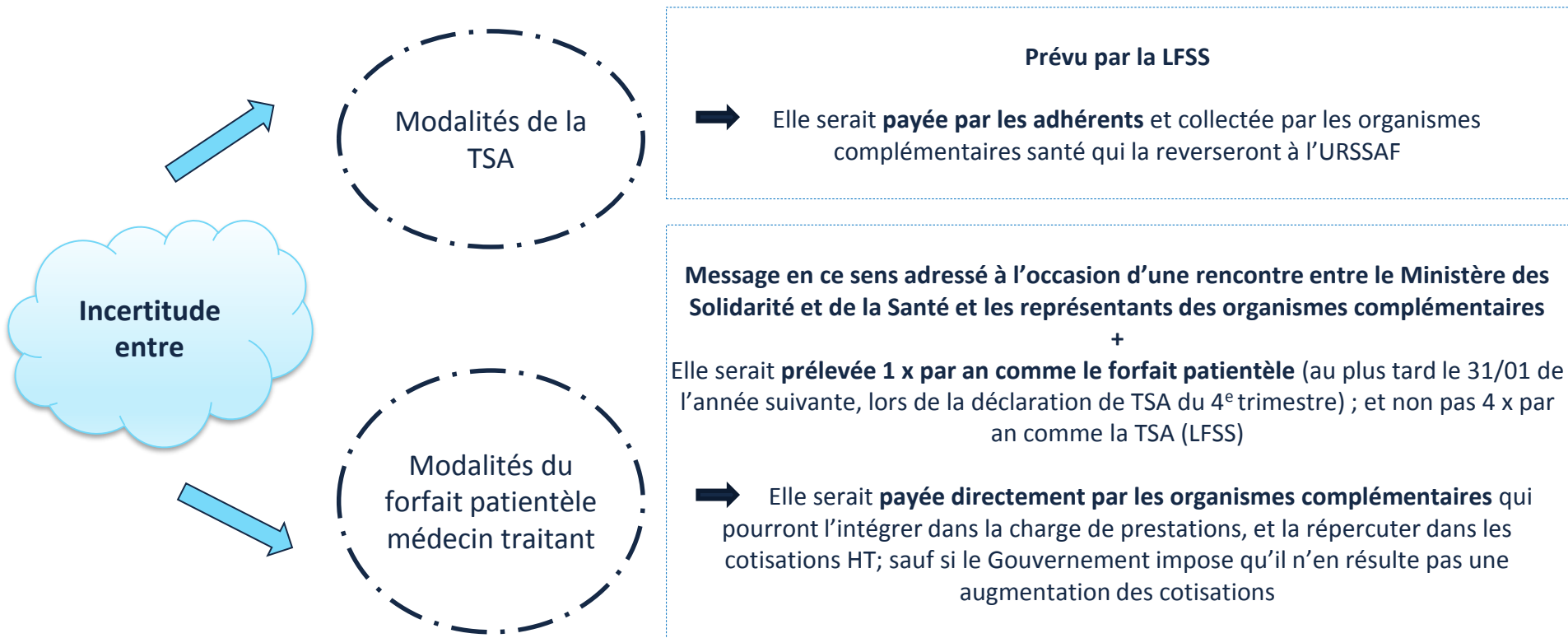
➡ Contrairement à
l'assiette de de la TSA

Affectation de la contribution

Le produit de cette contribution est affecté à la **Caisse nationale d'assurance maladie (CNAM)**

L'instauration d'une contribution des organismes complémentaires au financement de la crise sanitaire

Déclaration et de recouvrement de la contribution



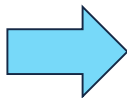
Les mesures liées à l'activité partielle

Mesure issue de l'article 8 de la Loi de Financement de la Sécurité Sociale pour 2021



La LFSS précise le régime social des indemnités d'activité partielle versées

Indemnités
légalés et
complémentaires
d'activité partielle
au 01/01/2021



- Comme actuellement : exonérées des cotisations assises sur les revenus d'activité ;
- Soumises après abattement d'assiette de 1,75% à la CSG/CRDS sur les revenus de remplacement (6,20 % + 0,50 %) ;
- Lorsque la somme de l'indemnité légale d'activité partielle et de l'indemnité complémentaire dépasse 3,15 SMIC, la part de l'indemnité complémentaire versée au-delà de ce montant est assujettie aux contributions et cotisations sociales applicables aux revenus

La LFSS prolonge au-delà du 31 décembre 2020 la mesure de validation de trimestres de retraite de base au titre de l'activité partielle

Dispositif des taux historiques pour les PERECO

Mesure issue de l'article 21 de la Loi de Financement de la Sécurité Sociale pour 2021

Rappel du dispositif existant



En règle générale, les gains issus de placements financiers sont assujettis aux prélèvements sociaux aux **taux en vigueur au moment du dénouement du contrat**



Il y avait une exception s'agissant des PERCO :

- A l'occasion de chaque augmentation du taux des prélèvements sociaux, le **nouveau taux ne s'applique qu'à la part des gains acquis ou constatés à compter de l'évolution de ce taux**
- Le **taux de prélèvements sociaux appliqué aux gains d'un PERCO** est **celui en vigueur au moment où les gains étaient réalisés** et non celui en vigueur le jour du retrait

Les prélèvements sociaux étaient donc déterminés par application des **taux successifs en vigueur au moment la constatation des gains**

Ce dispositif a été supprimé lors de la loi de finances pour 2018, mais subsiste à titre dérogatoire pour les gains attachés à des sommes versées avant le 01/01/2018

Dispositif des taux historiques pour les PERECO

Nouvelle mesure

Conservation du dispositif des taux historiques sur les sommes versées sur les PERCO avant le 01/01/2018 jusqu'à la date du transfert vers un nouveau PERECO



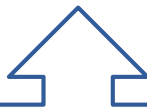
Les nouveaux versements postérieurs au transfert sont soumis à la législation de droit commun

En l'état actuel du texte, il y aura donc une perte des taux historiques :

- En cas de transfert de PERCO vers un PER (y compris PERECOL) post 1^{er} janvier 2023
- En cas de transfert de PERCO vers un PER individuel ou un PER obligatoire
- En cas de transfert ultérieur des PERECOL ayant maintenu les taux historiques en application du texte vers des PER

Tiers payant intégral sur les paniers 100% santé

Mesure issue de l'article 65 de la Loi de Financement de la Sécurité Sociale pour 2021



Il vise à rendre effectif le **tiers payant intégral** sur les équipements et les soins du panier 100% Santé en le rendant **obligatoire pour les organismes de complémentaire santé proposant des contrats responsables**



Le périmètre des soins qui bénéficiera de cette obligation de proposition est clarifié : sont expressément visés les paniers de soins 100% santé optique, audiologie et dentaire

Entrée en vigueur

La mesure concerne tous les contrats souscrits ou renouvelés **à compter du 1er janvier 2022**

1.2

Loi de finances pour 2021

Sommaire



```
graph LR; S[Sommaire] --- L1[01 Retenue à la source des non-résidents fiscaux]; S --- L2[02 Dispense du prélèvement forfaitaire non libératoire sur les produits afférents aux versements réalisés sur un PER]; S --- L3[03 Frais de transport domicile – lieu de travail]; S --- L4[04 Forfait social sur les abondements au PEE dans le cadre d'opérations d'actionnariat salarié]; S --- L5[05 Réduction du délai de prescription pour la demande d'allocation d'activité partielle];
```

01

Retenue à la source des non-résidents fiscaux

02

Dispense du prélèvement forfaitaire non libératoire sur les produits afférents aux versements réalisés sur un PER

03

Frais de transport domicile – lieu de travail

04

Forfait social sur les abondements au PEE dans le cadre d'opérations d'actionnariat salarié

05

Réduction du délai de prescription pour la demande d'allocation d'activité partielle

Retenue à la source des non-résidents fiscaux

Mesure issue de l'article 4 de la Loi de Finances pour 2021

La réforme de la retenue à la source spécifique des non-résidents fiscaux initialement projetée au 1^{er} janvier 2020, avait finalement été décalée à 2023



Toutefois, il est apparu qu'elle risque de complexifier la situation des intéressés, à rebours de l'objectif de simplification poursuivi

Par conséquent :

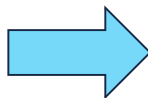


- Le barème de retenue à la source au taux de 0 %, 12 % (fraction supérieure à 15 018 € et inférieure ou égale à 43 563 € par an) et 20 % (au-delà) sur les salaires est maintenu à compter du 1^{er} janvier 2021
- Ces tranches seront ensuite révisées chaque année dans la même proportion que la limite supérieure de la première tranche du barème de l'impôt sur le revenu

Dispense du prélèvement forfaitaire non libératoire sur les produits afférents aux versements réalisés sur un PER

Mesure issue de l'article 40 de la Loi de Finances pour 2021

Les personnes physiques appartenant à un foyer fiscal dont le revenu fiscal de référence de l'avant-dernière année est inférieur à 25 000 € peuvent demander à être dispensées du prélèvement forfaitaire non libératoire



La faculté de demander l'application de cette dispense aux produits afférents aux versements réalisés et soumis à l'impôt sur le revenu, **au moment de l'encaissement des revenus** et non au plus tard le 30 novembre de l'année précédente est **étendu aux titulaires d'un PER**



Existait déjà pour les contrats d'assurance vie ou de capitalisation

Frais de transport domicile – lieu de travail

Mesure issue de l'article 57 de la Loi de Finances pour 2021

Sous conditions, la prise en charge des frais de transport personnel exposés par les salariés pour se rendre de leur domicile à leur lieu de travail est exonérée d'impôt sur le revenu (et de cotisations et contributions sociales) dans une limite fixée à **500 €** (et non plus 400 €) par an et par salarié, dont 200 € max au titre des frais de carburant

➡ Cette mesure s'applique à compter de l'imposition des revenus 2020

Relèvement de la limite d'exonération des frais de transport personnel

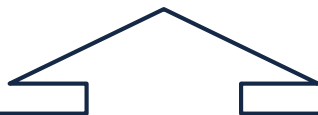
Élargissement pour 2022 du forfait mobilités durables

L'employeur peut prendre en charge tout ou partie des frais personnels du salarié pour se rendre de son domicile à son lieu de travail

➡ Cela comprend désormais également les frais des salariés engagés « **avec leur engin de déplacement personnel motorisé** », de type **trottinette électrique**, en plus des autres modes de transport déjà couverts

Forfait social sur les abondements au PEE dans le cadre d'opérations d'actionnariat salarié

Mesure issue de l'article 207 de la Loi de Finances pour 2021



Abondements complémentaires de l'employeur.

Depuis le 01/01/2019, le taux du forfait social est fixé à 10 % (au lieu de 20 %) sur l'abondement de l'employeur qui complète la contribution du salarié à l'acquisition de titres de l'entreprise ou d'une entreprise incluse dans le même périmètre de consolidation ou de combinaison des comptes



La loi de finances renforce temporairement ce régime de faveur, en **supprimant le forfait social sur ces abondements pour les années 2021 et 2022**

Forfait social sur les abondements au PEE dans le cadre d'opérations d'actionnariat salarié

Nouveaux abondements unilatéraux de l'employeur « loi PACTE »



Depuis le 23 août 2019, si le règlement du PEE le prévoit, les employeurs peuvent, sous certaines conditions (attribution uniforme à l'ensemble des salariés, montant plafond, etc.), effectuer des **versements unilatéraux** sur le PEE en vue de l'acquisition de titres de l'entreprise (ou d'une entreprise incluse dans le même périmètre de consolidation ou de combinaison des comptes)

À partir de 2021 : un taux de forfait social de **10 %** (et non plus 20%) sera appliqué aux nouveaux abondements unilatéraux

Réduction du délai de prescription pour la demande d'allocation d'activité partielle

Mesure issue de l'article 210 de la Loi de Finances pour 2021

A partir de 2021, l'employeur perd ses droits s'il n'a pas déposé de demande de versement dans un délai de **six mois** (et non plus douze mois) à compter du terme de la période couverte par l'autorisation de recours à l'activité partielle



Les entreprises appliquant un dispositif d'aménagement de leur temps de travail sur une période supérieure à 6 mois peuvent toutefois **régulariser leur demande d'indemnisation dans les 6 mois** suivants cette première période

2

Nouveau régime de retraite “chapeau”

Les apports des 2 premières instructions parues



01

Introduction

02

La fin des droits “aléatoires”

Apports de l’instruction
du 27 juillet 2020

03

Le fonctionnement des nouveaux régimes

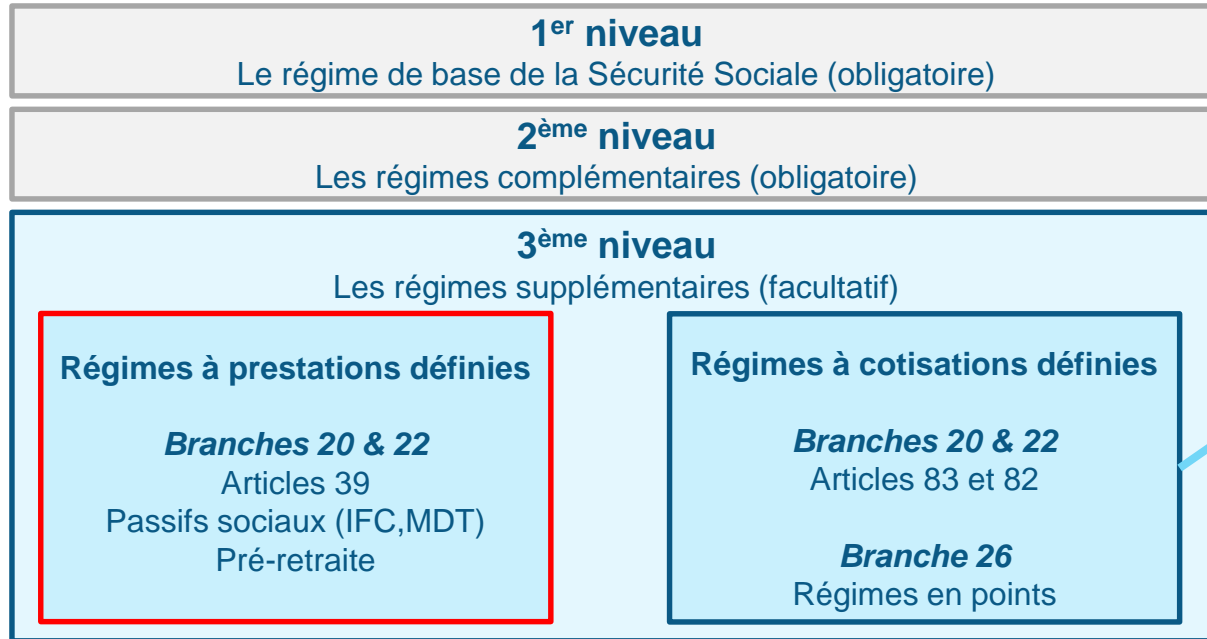
Apports de l’instruction
du 23 décembre 2020

Introduction

Paysage de la retraite supplémentaire

Les régimes de retraite supplémentaire peuvent s'articuler autour de **trois grandes typologies** :

- Les régimes à prestations définies (Branches 20 & 22) ;
- Les régimes à cotisations définies (Branches 20 & 22) ;
- Les régimes en points (Branche 26).

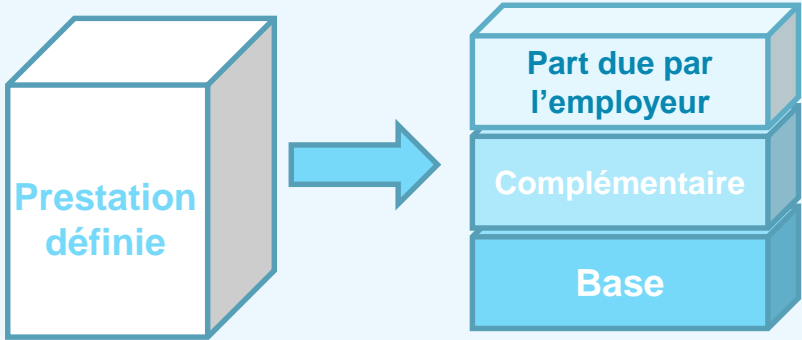



Nouveaux PER
suite à la réforme
de la Loi Pacte



Introduction

Les 2 familles de régimes à prestations définies

Les régimes « chapeau » ou « <u>différentiels</u> »	Les régimes « <u>additionnels</u> »
<p>Garantissent au bénéficiaire, au moment de sa mise à la retraite, un niveau global de revenus qui inclut le régime de base et les régimes complémentaires de retraite. Ces régimes ont une forte dépendance à l'évolution du rendement des régimes obligatoires.</p> <p><i>Ex : 1,5 % du dernier revenu de référence par année d'ancienneté moins les retraites acquises par ailleurs.</i></p>	<p>Garantissent un pourcentage fixe du dernier salaire, indépendamment des autres régimes de retraite. Ces régimes ont un poids sur le passif social indépendant des rendements des régimes obligatoires.</p> <p><i>Ex : 0,2 % du dernier salaire par année d'ancienneté.</i></p>
	

Introduction

Les anciens régimes à prestations définies



Contrat collectif d'entreprise

- La garantie est toujours une rente (pas de capital).
- Souvent : exclusivement financés par l'employeur.
- Souvent conclus au bénéfice des salariés à hauts salaires et/ou aux dirigeants (amélioration du taux de remplacement).



Régime social propre

- Ne bénéficient pas du régime social des contrats collectifs et obligatoires de l'article L. 242-1 du Code de la sécurité sociale.
- Régime social régi par les articles L. 137-11 et suivants du même code.



Outil de fidélisation

- Le bénéfice de la prestation est conditionné à la présence du salarié dans l'entreprise au moment de son départ à la retraite.
- On le caractérise de régime "à droits aléatoires" ou "conditionnel".

Introduction

Contexte de la réforme

- ◆ **Origine communautaire :** Afin de garantir la libre circulation des travailleurs consacrée par l'article 45 du TFUE, la directive européenne 2014/50/UE du 16 avril 2014 avait pour objectif d'accroître la mobilité des travailleurs entre les Etats membres **en prohibant les régimes conditionnant le bénéfice des droits à l'achèvement de la carrière dans l'entreprise.**

- ◆ **Transposition en droit national :** L'ordonnance n°2019-697 qui transpose la directive précitée :
 - 💡 1. Met fin aux régimes « à droits aléatoires » ;
→ Précisions apportées par l'instruction du 27 juillet 2020.
 - 💡 2. Encadre le fonctionnement des nouveaux régimes et définit leur régime social ;
→ Précisions apportées par l'instruction du 23 décembre 2020.
 - 3. Organise le transfert entre anciens et nouveaux régimes ;
→ Instruction en attente.

La fin des droits « aléatoires »

Pour les régimes existants et pour l'avenir

Pour les bénéficiaires du régime au 4 juillet 2019 :

Possibilité d'acquérir des droits aléatoires supplémentaires



4 juillet 2019

Publication de l'ordonnance

- Interdiction de mise en place d'un nouveau régime à droits aléatoires.
- Interdiction d'accueillir de nouveaux adhérents à compter du 4 juillet 2019.

31 décembre 2019

- Interdiction d'acquérir de nouveaux droits aléatoires au titre de périodes d'emplois postérieures.
- **Sauf pour les régimes fermés au plus tard depuis le 20 mai 2014.**

Des difficultés d'application :

- Qui sont les bénéficiaires pouvant continuer à acquérir des droits aléatoires entre le 4 juillet et le 31 décembre 2019 ?
- Comment geler les droits aléatoires au 31 décembre 2019 ?

La fin des droits « aléatoires »

Les apports de l'instruction du 27 juillet 2020 (1/2)

◆ Détermination des bénéficiaires au 4 juillet 2019

L'instruction distingue les différentes conditions qui peuvent exister dans un régime à prestations définies et précise celles qui devront être remplies au 4 juillet 2019 pour être qualifié de « bénéficiaire ».



Entrée dans le champ d'application

- Exemple : régime applicable à l'ensemble des salariés cadres.
- **En principe doit être remplie au 4 juillet 2019** sauf exceptions :
 - Condition d'ancienneté appréciée à la liquidation si le règlement le prévoit
 - Condition de durée peut être appréciée au 31/12/2019.



Bénéfice des prestations

- Exemple : une condition d'ancienneté minimale au moment de la liquidation, l'achèvement de la carrière dans l'entreprise.
- **Doit être remplie au moment de la liquidation des droits.**



Acquisition des droits

- Plutôt une modalité de création des droits, un rythme d'acquisition.
- **Non prise en compte pour la détermination des bénéficiaires au 4 juillet 2019.**

La fin des droits « aléatoires »

Les apports de l'instruction du 27 juillet 2020 (2/2)

◆ Modalités de gel des droits

L'instruction expose plusieurs méthodes de calcul selon la nature du régime et le rythme d'acquisition des droits. L'employeur reste libre dans le choix du calcul mais le résultat ne devra pas excéder celui prévu par l'instruction.

Régimes additionnels

- **Acquisition annuelle :**

% de droit * Nb d'années d'acquisition au 31/12/2019.

- **Acquisition supra-annuelle :**

% de droit * Nb d'unités de période à due proportion.

Ex : si acquisition par palier de 5 ans, et si au 31/12/2019 un palier n'est pas arrivé à son terme -> prorata temporis.

- **Pas de rythme d'acquisition :** totalité des droits si les autres conditions sont remplies (bénéfice des prestations, champ d'application).

Régimes différentiels

- **Acquisition périodique :**

Au moment de la liquidation :

- on calcule le taux de remplacement qui aurait été garanti ainsi que l'ancienneté qui aurait été acquise dans le régime si la réforme n'avait pas eu lieu.
- on proratisé le différentiel de taux de remplacement en fonction de l'ancienneté acquise au 31/12/2019, et de l'ancienneté qui aurait été acquise au moment du départ ou de l'ancienneté nécessaire pour avoir le pourcentage de droit maximal en fonction du règlement applicable.
- **Pas de rythme d'acquisition :** idem régimes additionnels.

Le fonctionnement du nouveau régime

Les règles communes de fonctionnement

Référence : article L. 143-0 du Code des assurances :

- Concerne les régimes à cotisations définies et à prestations définies;
 - Ne concerne pas les régimes à prestations définies fermés à de nouveaux adhérents depuis le 20/05/2014.
-
- ◆ **Externalisation obligatoire** via la souscription d'un contrat d'assurance.
 - ◆ **Droits acquis en cas de départ de l'entreprise avant la liquidation (pas d'aléa) :**
 - Droits acquis annuellement → A la liquidation : rente annuelle = Σ des droits acquis chaque année
 - Des conditions d'affiliation (durée de présence) et d'acquisition (durée de cotisation) sont possibles : leur somme ne doit pas excéder 3 ans.
 - Une condition d'âge pour pouvoir acquérir des droits : max 21 ans.
 - ◆ **Revalorisation annuelle :** même en cas de départ de l'entreprise, revalorisation à un taux équivalent au :
 - ◆ taux de revalorisation appliqué aux droits des bénéficiaires restés dans l'entreprise
 - ◆ ou taux de revalorisation des prestations servies
 - ◆ **Obligation d'information annuelle :** notamment sur les conséquences du départ sur les droits acquis, la valeur ou une évaluation des droits acquis.

Le fonctionnement du nouveau régime

Conditions pour bénéficier du régime social ad-hoc

Référence : article L. 137-11-2 du Code de la sécurité sociale et instruction du 23/12/2020.

◆ Régime social ad-hoc de l'employeur

- Contribution à la charge de l'employeur sur le financement = 29,7% (somme des taux de CSG/CRDS, forfait social).
- Exonérés de cotisations sociales, CSG et CRDS.

◆ Conditions pour bénéficier de ce régime social :

- Respecter les règles de fonctionnement de l'article L. 143-0 du Code des assurances
- Conditions relatives aux bénéficiaires
- Condition relative à la nature de l'engagement
- Conditions relatives au plafonnement des droits acquis
- Conditions relatives à la gestion du contrat



Les régimes social à la charge du bénéficiaire est resté inchangé : contribution à hauteur de 7% ou 14% selon le montant de la rente.

Le fonctionnement du nouveau régime

Conditions pour bénéficier du régime social ad-hoc

Référence : article L. 137-11-2 du Code de la sécurité sociale et instruction du 23/12/2020.

◆ Conditions relatives aux bénéficiaires:

- ◆ Pas de caractère collectif : Le contrat peut être souscrit au bénéfice :
 - D'un ou plusieurs salariés : y compris si le contrat est suspendu ou en cas d'expatriation sous conditions.
 - De certains dirigeants des formes juridiques suivantes: SARL, SELARL, SA, SAS, SELAS, certains organismes assureurs.
- ◆ Si tous les salariés ne sont pas couverts, ils devront bénéficier d'un autre produit de retraite supplémentaire :
 - D'un autre régime « article 39 »;
 - PERCO ou PER-COL (version conforme à la Loi Pacte);
 - PER obligatoire (ex- article 83).
- ◆ Conditions de performance professionnelle annuelle :
 - Obligatoirement prévues pour les bénéficiaires dirigeants ou salariés dont la rémunération > 8 PASS.
 - Elles conditionnent l'acquisition des droits annuels.
 - Peuvent être individuelles ou communes, et doivent être fonction des résultats de l'entreprise.



En attente de l'actualisation du Code Afep-Medef qui pourrait apporter des précisions sur les modalités de couverture des dirigeants et l'appréciation des conditions de performance professionnelles.

Le fonctionnement du nouveau régime

Conditions pour bénéficier du régime social ad-hoc

Référence : article L. 137-11-2 du Code de la sécurité sociale et instruction du 23/12/2020.

◆ Conditions relatives à la nature de l'engagement :

◆ Garantie :

- Exprimée sous forme de rente annuelle : en % de la rémunération ou en € (ajouté par l'instruction).
- Indiquée de façon irrévocable dans l'acte de droit du travail et le contrat d'assurance.

◆ Le taux de revalorisation annuelle : ne devra pas excéder l'évolution du PASS.

◆ Les contrats peuvent prévoir une contre-assurance décès au bénéfice des ayants-droit (en cas de décès en phase de constitution) ou une réversion.

Le fonctionnement du nouveau régime

Conditions pour bénéficier du régime social ad-hoc

Référence : article L. 137-11-2 du Code de la sécurité sociale et instruction du 23/12/2020.

◆ Conditions relatives au plafonnement des droits acquis :

◆ Plafonnement annuel :

- S'apprécie au niveau de chaque contrat.
- Les droits acquis annuellement ne peuvent excéder 3% de la rémunération annuelle.
- Attention c'est le droit à rente promis pour une année donnée qui est plafonné (pas le financement).
- En cas de rémunération variable : on prend en compte tout ce qui est versé au titre de l'année d'acquisition, quel que soit l'exercice de rattachement.

◆ Plafonnement global :

- S'apprécie sur toute la carrière, tous employeurs confondus.
- 30 points -> Par exemple, si un contrat prévoit l'acquisition de droits à hauteur de 3% de la rémunération par an : plus de possibilité d'acquérir des droits au bout de 10 ans.
- Multi-employeurs : la part des droits acquis auprès d'un employeur est rapportée sur la rémunération totale perçue (quel que soit l'employeur).

Le fonctionnement du nouveau régime

Conditions pour bénéficier du régime social ad-hoc

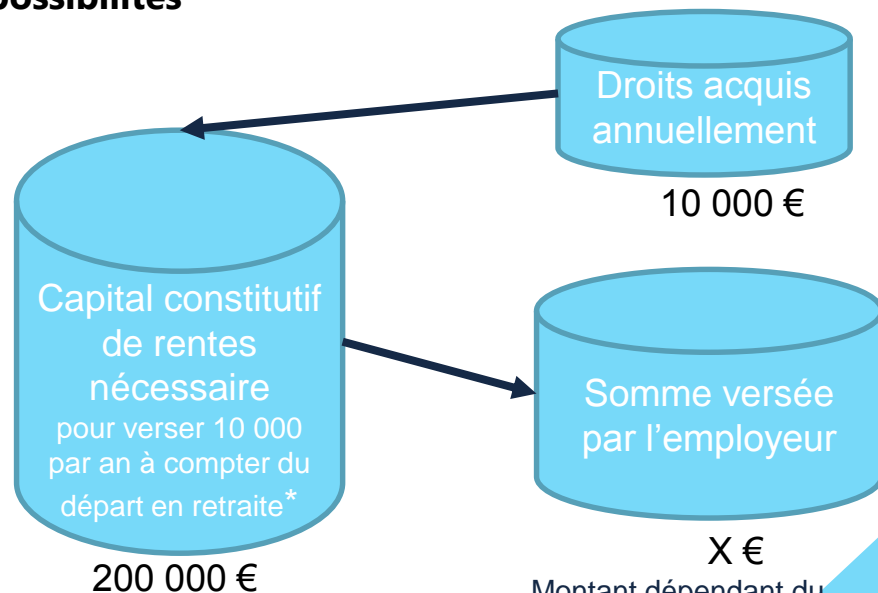
Référence : article L. 137-11-2 du Code de la sécurité sociale et instruction du 23/12/2020.

◆ Condition relative à la gestion du contrat : 2 possibilités

Hypothèse retenue : pas de revalorisation.

Cas 1: La rente viagère différée

- L'employeur verse annuellement une somme à l'assureur : « capital constitutif de rente ».
- Cette somme est déterminée par l'assureur = le montant que l'assureur estime nécessaire pour pouvoir couvrir l'engagement de l'employeur à 100%.
- L'assureur supporte tous les risques, l'employeur est libéré de son engagement.



*Après prise en compte des paramètres techniques : tables de mortalité et taux technique en vigueur.

Montant dépendant du rendement attendu des actifs et des frais appliqués par l'assureur.

Le fonctionnement du nouveau régime

Conditions pour bénéficier du régime social ad-hoc

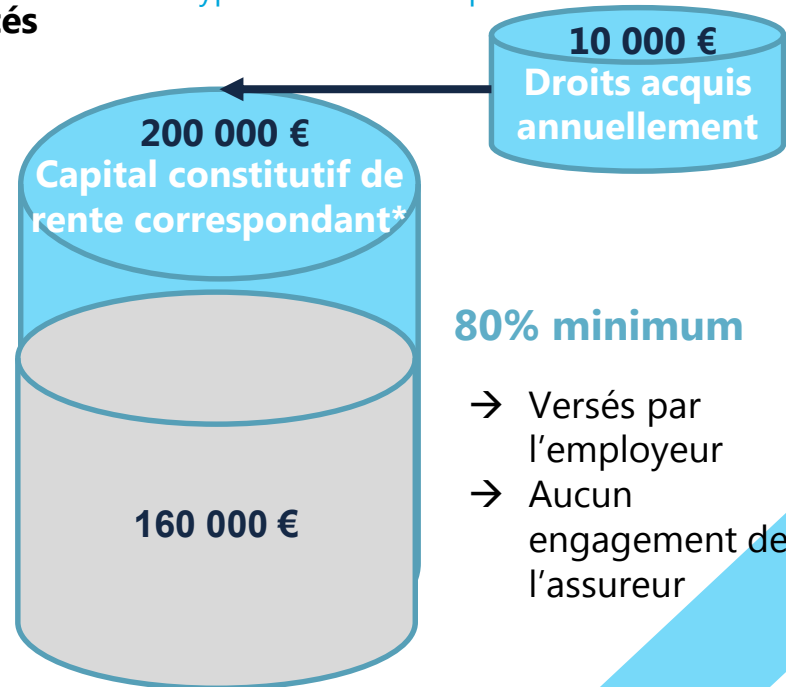
Référence : article L. 137-11-2 du Code de la sécurité sociale et instruction du 23/12/2020.

◆ Condition relative à la gestion du contrat : 2 possibilités

Cas 2 : Le fonds collectif

- L'employeur verse annuellement une somme à l'assureur : « capital constitutif de rente » = au moins 80% du capital constitutif de la rente acquise par chaque salarié au titre de l'année considérée.
- Versement non libératoire pour l'employeur: en cas variation des paramètres techniques, il devra compléter afin de maintenir un taux de sécurisation à 80% minimum (sauf si risque financier: 70%)
- L'employeur reste engagé sur tout ce qui n'est pas provisionné.
- Au moment de la liquidation : sécurisation à 100% (si nécessaire, versement complémentaire de l'employeur).
- En cas d'insolvabilité : engagement de l'assureur ne porte plus que sur 50% des droits acquis au moment de la disparition de l'entreprise. L'assuré supporte le risque pour les 50% restants.

Hypothèse retenue : pas de revalorisation.



*Après prise en compte des paramètres techniques en vigueur.

Le fonctionnement du nouveau régime

Ce qui change VS Ce qui ne change pas



- Le bénéfice des droits ne devra plus être conditionné à l'achèvement de la carrière dans l'entreprise.
- Des conditions d'affiliation et d'acquisition pourront être prévues mais sont limitées.
- Le régime social de la contribution patronale.
- Les droits acquis sont plafonnés annuellement et sur toute la carrière.
- Encadrement plus précis des modalités de gestion du contrat qui conditionne le bénéfice du régime social ad-hoc.



- Obligation d'externaliser via la souscription d'un contrat d'assurance (pour les régimes créés à compter du 1^{er} janvier 2010).
- La garantie promise est une rente.
- Les modalités de mise en place (droit du travail).
- L'existence d'un régime social du financement patronal ad-hoc.

3

**Résiliation infra-annuelle
des contrats de complémentaire
santé**

Contexte



Loi n° 2019-733 du 14
juillet 2019

Consacre la faculté pour les assurés/ souscripteurs de résilier leur contrat complémentaire santé, sans frais ni pénalité après 1 an de souscription.



Objectifs :

- + de liberté pour changer d'assureur
- Augmenter la concurrence sur le marché de l'assurance santé et faire baisser les prix

Définit les catégories de contrat concernées et les modalités d'exercice du droit de RIA.

Décret n° 2020-1438 du
24 novembre 2020



Lettre de la Direction de
la Sécurité Sociale (DSS)
du 26 novembre 2020

Précise le décret sur les
contrats concernés.



Entrée en vigueur des dispositions réglementaires et législatives +
Publication d'un **guide pratique
de mise en œuvre**

1^{er} décembre 2020

Sommaire



```
graph LR; S[Sommaire] --- L1[01]; S --- L2[02]; S --- L3[03]; S --- L4[04]; S --- L5[05];
```

01

Quels sont les contrats concernés ?

02

Qui peut résilier infra-annuellement son contrat de complémentaire santé ?

03

A partir de quelle durée le droit à résiliation est-il ouvert ? Quand la résiliation prend-elle effet ?

04

Quelles sont les modalités d'exercice du droit de résiliation infra-annuelle ?

05

Quelles sont les obligations d'information de l'assureur sur ce nouveau droit ?



Quels sont les contrats concernés ? (1/2)



« Les contrats d'assurance tacitement reconductibles [...] comportant des garanties pour le remboursement et l'indemnisation des frais occasionnés par une maladie, une maternité ou un accident [=frais de santé] et ne comportant aucune autre garantie,

à l'exception, le cas échéant, des garanties couvrant les risques décès, incapacité de travail ou invalidité [=Prévoyance] , ainsi que des garanties d'assistance, de protection juridique, de responsabilité civile, de nuptialité-natalité ou d'indemnités en cas d'hospitalisation. »

- **Rédaction qui interroge sur champ d'application réel de la RIA** (Ex : Les contrats de prévoyance (décès, invalidité ou incapacité) comportant une/ plusieurs garanties frais de santé sont-ils concernés?)
- **Précisions de la DSS** dans une lettre du 26 novembre 2020 :
 - ✓ Pas d'intention d'élargir le droit de RIA aux contrats couvrant les autres risques
 - ✓ Point d'entrée pour déterminer le droit à RIA : le contrat complémentaire santé exclusivement
- Problème : valeur juridique de cette lettre

» Quels sont les contrats concernés ? (2/2)

- Pas d'exception sur la nature juridique du contrat





Qui peut résilier infra-annuellement son contrat complémentaire santé?

	Contrat collectif obligatoire	Contrat collectif facultatif
Périmètre entreprise		
Employeur (souscripteur)	✓	
Salarié	✗	✓
Périmètre association ou autre personne morale		
Association (souscripteur)	✓	
Adhérent personne morale	✓	
Assuré personne physique	✗	✓

	Contrat individuel
Assuré	✓

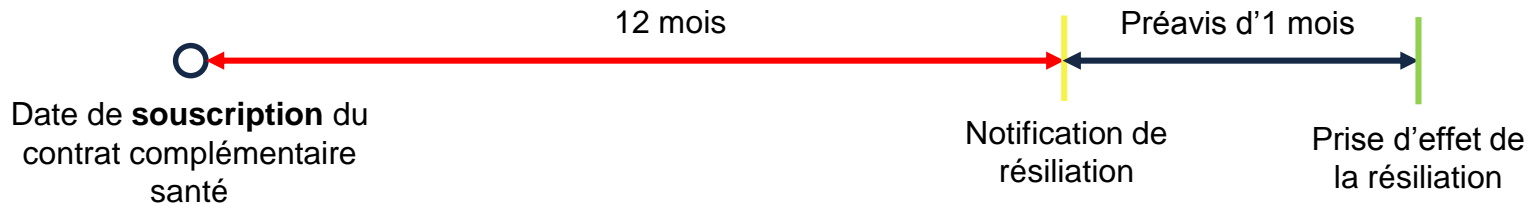


Le droit de RIA n'est pas ouvert aux ayants droit

A partir de quand le droit à RIA est-il ouvert ?

- A l'expiration d'un délai d'1 an à compter de la **première souscription** ?
- La résiliation prend effet 1 mois après que l'assureur en a reçu notification

- A partir de quand la notification de résiliation peut-elle être envoyée ?





Quelles sont les modalités d'exercice du droit de RIA ?

Demande (mandat) de résiliation sur support papier ou tout support durable*



Assuré/ souscripteur

Nouvel organisme assureur

Organisme assureur actuel

Notification de résiliation



Assuré/ souscripteur

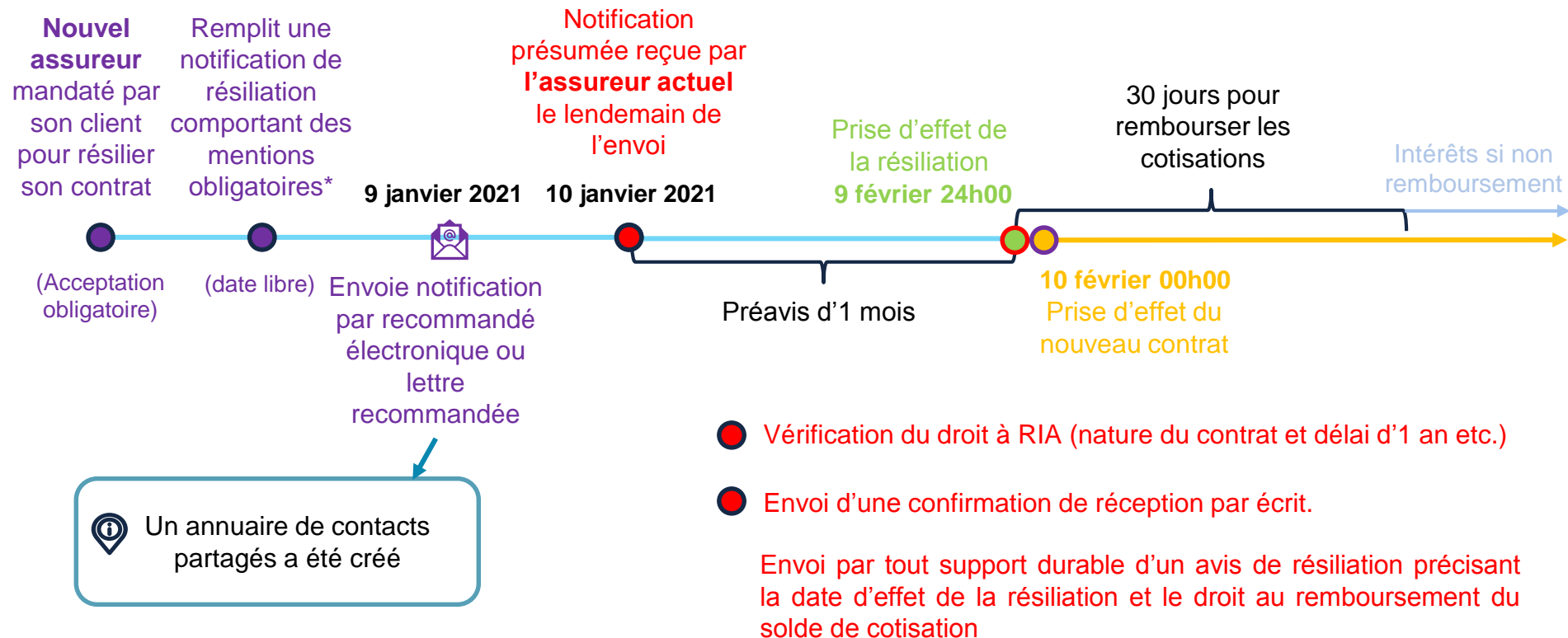
Organisme assureur actuel



Lorsque la résiliation n'est pas suivie par la souscription d'un nouveau contrat auprès d'un nouvel assureur, l'assuré/ souscripteur peut mandater son courtier distributeur pour résilier son contrat



Le nouvel assureur accomplit les formalités de résiliation pour le compte de l'assuré/souscripteur

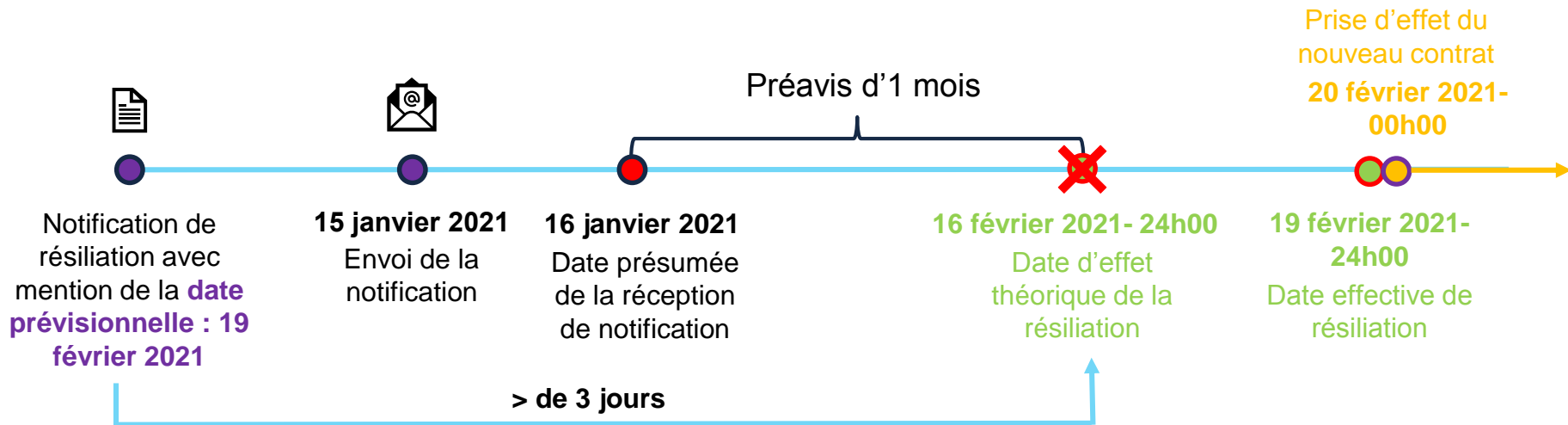


Apport du guide pratique de mise en œuvre de la résiliation infra-annuelle



>> Cas d'une différence entre date d'effet prévisionnelle et date d'effet théorique (1/2)

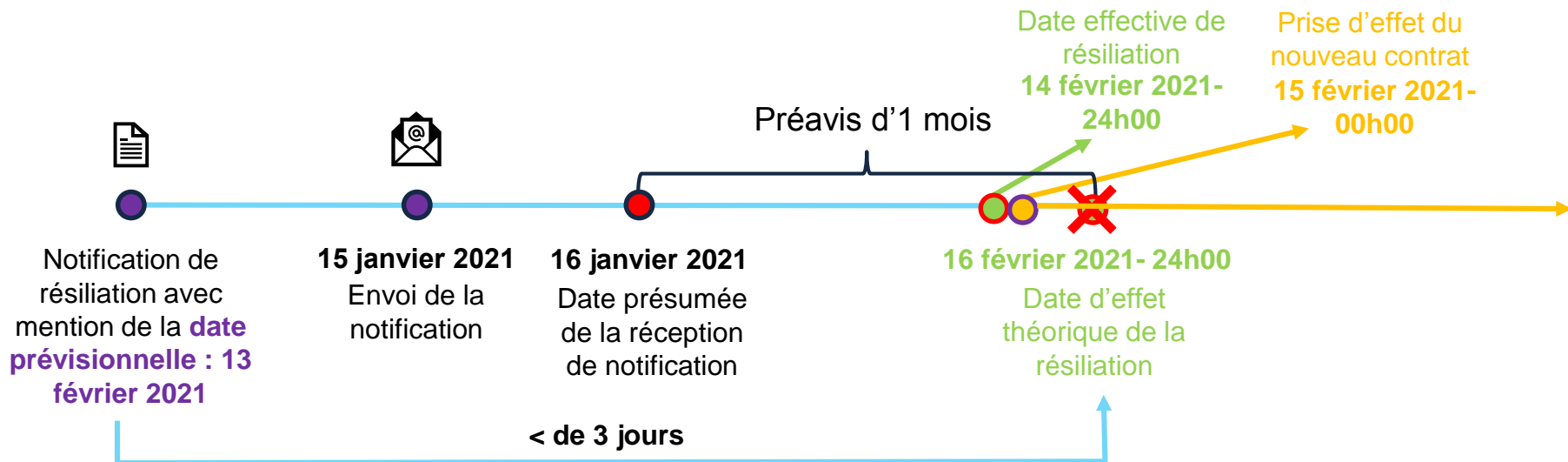
- Engagement de ne pas contester la résiliation en cas de différence de + ou - 3 jours



A retenir : prendre en compte la date prévisionnelle inscrite dans la notification de résiliation



Cas d'une différence entre date d'effet prévisionnelle et date d'effet théorique (2/2)

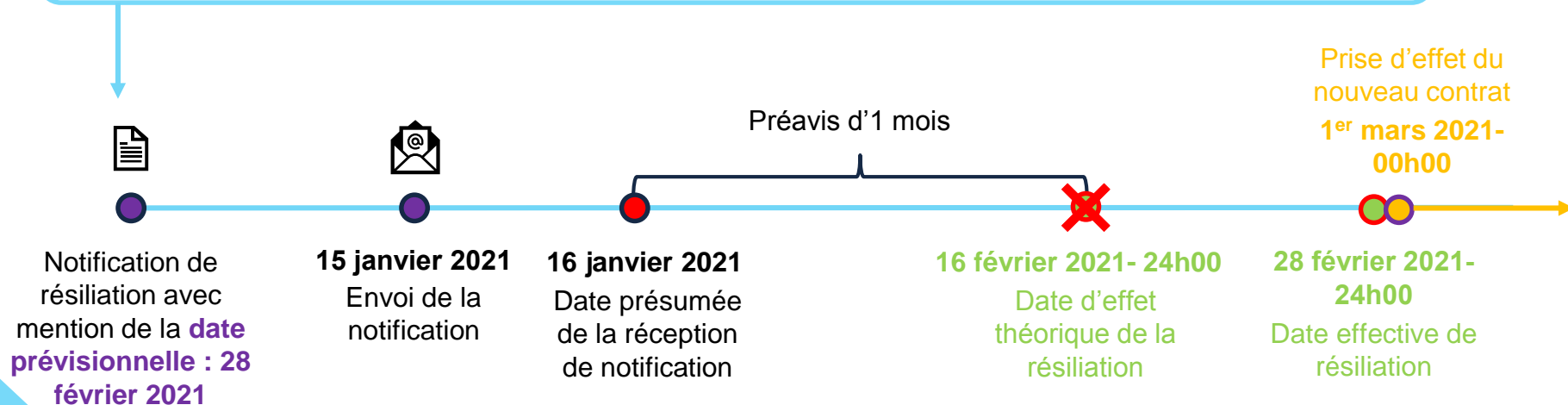


Différence de + de 3 jours = le nouvel et l'ancien assureur prennent contact



Le nouvel assureur accomplit les formalités de résiliation pour le compte de l'assuré : cas des contrats collectifs obligatoires

- Accord possible entre le nouvel assureur et l'entreprise adhérente/ souscriptrice **pour fixer la date de prise d'effet de la résiliation à la fin du mois civil au cours duquel survient l'expiration du délai d'1 mois de préavis.**

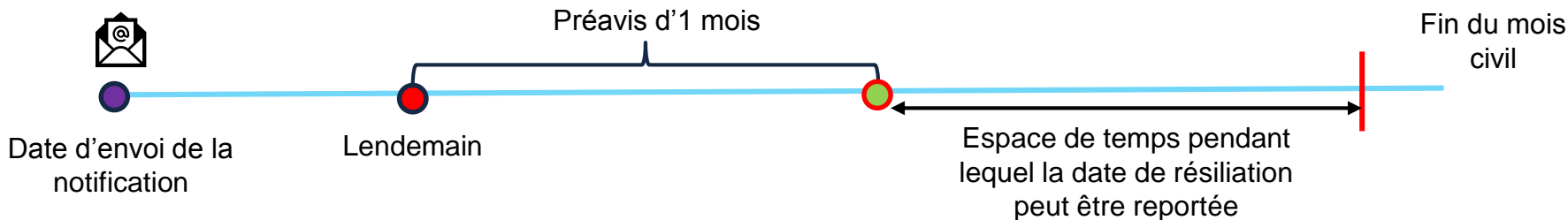


A retenir : prendre en compte la date prévisionnelle inscrite dans la notification de résiliation



Cas d'une demande ou accord de l'assuré/ souscripteur pour reporter la date de prise d'effet

- Possibilité de reporter la date de la résiliation dans la limite de la fin du mois civil au cours duquel survient l'expiration du délai d'1 jour + 1 mois



En cas de désaccord de l'assureur résilié sur la date de résiliation il en informe le nouvel assureur



L'assuré/ souscripteur réalise lui-même les formalités de résiliation

Envoi d'une notification de résiliation par l'assuré



Réception de la notification par l'assureur

10 janvier 2021

Préavis d'1 mois

30 jours pour rembourser les cotisations

Intérêt si non remboursement

9 février 24h00
Prise d'effet de la résiliation



En ligne pour les contrats ouverts à la conclusion en ligne



Par acte extra judiciaire



Par lettre simple ou recommandée



Par déclaration au siège social de l'assureur ou de son représentant



Par tout moyen prévu au contrat



Par tout support durable*

- Vérification du droit à RIA (nature du contrat et délai d'1 an etc.)
- Envoi d'une confirmation de réception par écrit.

Envoi par tout support durable d'un avis de résiliation précisant la date d'effet de la résiliation et le droit au remboursement du solde de cotisation



L'assuré/ souscripteur réalise lui-même les formalités de résiliation

Envoi d'une notification de résiliation par l'assuré



Réception de la notification par l'assureur

10 janvier 2021

Préavis d'1 mois

30 jours pour rembourser les cotisations

Intérêt si non remboursement

9 février 23h59
Prise d'effet de la résiliation

10 février 00h00
Prise d'effet du nouveau contrat

En ligne pour les contrats ouverts à la conclusion en ligne

Par acte extra judiciaire

Par lettre simple ou recommandée

Par déclaration au siège social de l'assureur ou de son représentant

Par tout moyen prévu au contrat

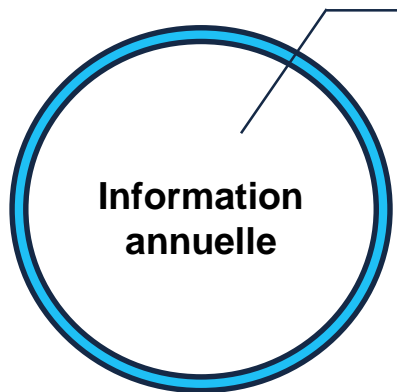
Par tout support durable*

- Vérification du droit à RIA (nature du contrat et délai d'1 an etc.)
- Envoi d'une confirmation de réception par écrit.

Envoi par tout support durable d'un avis de résiliation précisant la date d'effet de la résiliation et le droit au remboursement du solde de cotisation



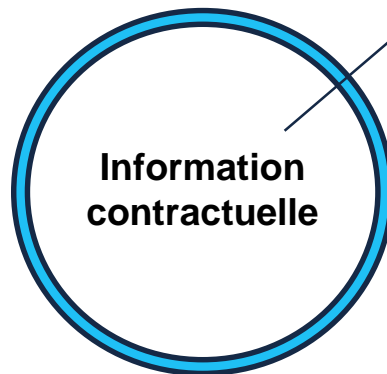
Quelles sont les obligations d'information de l'assureur sur ce nouveau droit ?



Sur chaque avis
d'échéance de prime/
cotisation

OU

Sur le support choisi
pour la communication
des ratios sinistre/
prime (S/P) pour les
contrats **collectifs**
obligatoires



Sur chaque bulletin
d'adhésion ou contrat

ET

Dans les notices
d'informations pour les
opérations collectives
facultatives

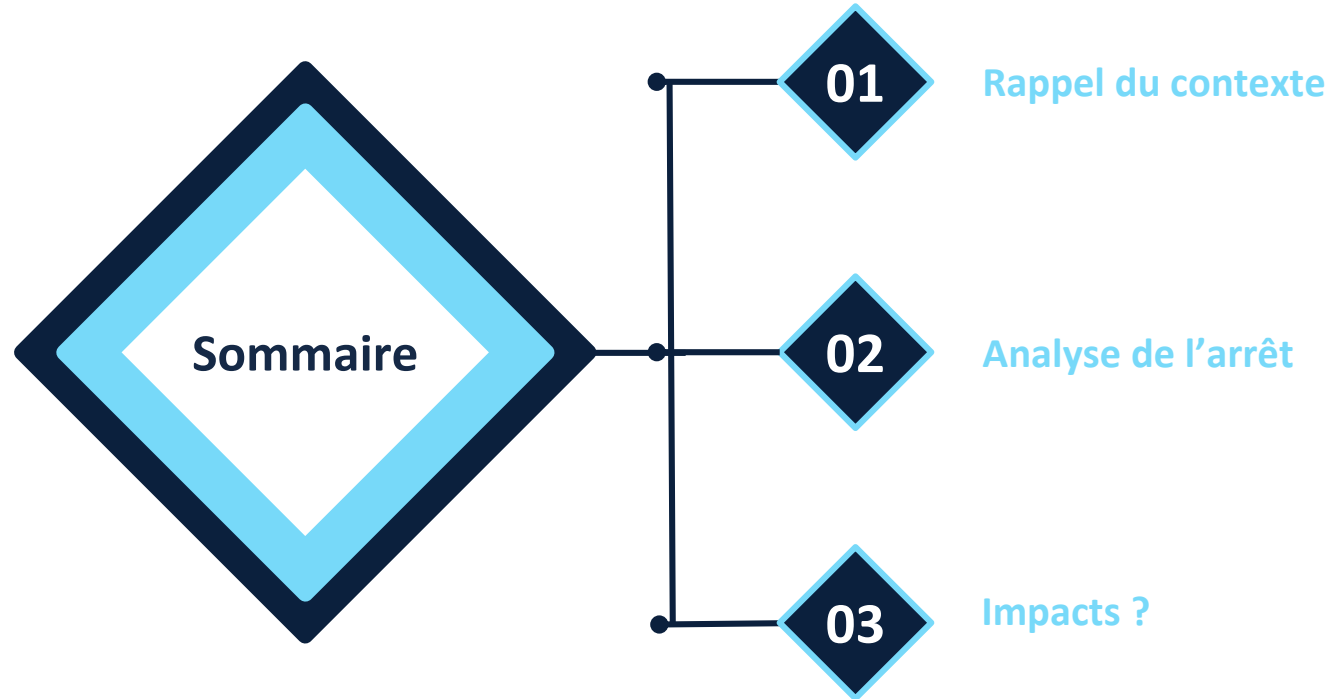


Les documents d'information sur le produit d'assurance (DIPA/ IPID) doivent être modifiés pour mentionner cette nouvelle faculté de résiliation.

4

Portabilité et liquidation judiciaire

Portabilité en cas de liquidation judiciaire
Cour de cassation, 2ème civ., 5 novembre 2020, n°19-17.164



Rappel du contexte



- **A l'origine** : ANI du 10/01/2008 puis ANI du 11/01/2013
- Transcription du dispositif de portabilité par la Loi de sécurisation de l'emploi du 14/06/2013, à l'article **L911-8 du Code de la sécurité sociale**



- Le **dispositif légal** permet à un ancien salarié au chômage de bénéficier, sous certaines conditions, du maintien à titre gratuit de ses couvertures santé et/ou prévoyance en vigueur chez son ancien employeur, pour une durée maximale de 12 mois



- **Quid de l'application de la portabilité en cas de liquidation judiciaire de l'entreprise ?**
 - Aucune précision du texte sur les conditions de mise en oeuvre du dispositif dans cette situation
 - La publication d'un rapport sur les modalités de prise en charge du maintien (*via* un fond de mutualisation) était initialement prévue par le législateur : ce rapport n'a jamais vu le jour !
 - Une situation qui a fait naître de nombreux contentieux, et des divergences d'interprétation...



- **Des avis rendus par la Cour de cassation en 2017** (*Avis 17013 à 17017 du 6 novembre 2017*)
 - Le texte n'opère aucune distinction entre les salariés des entreprises ou associations in bonis et les salariés dont l'employeur a fait l'objet d'une procédure de liquidation judiciaire
 - Valide le dispositif de portabilité des droits aux anciens salariés licenciés en cas de liquidation judiciaire de l'entreprise, dès lors que le contrat d'assurance est toujours en vigueur dans l'entreprise

Analyse de l'arrêt



- **Pourvoi intenté par l'assureur (Groupama Gan Vie) contre un arrêt de la Cour d'Appel de Lyon du 28 mars 2019**

Arguments de l'assureur :

- *refus de la portabilité aux salariés licenciés suite à la liquidation judiciaire de l'entreprise fondé sur l'application d'une clause contractuelle prévoyant la cessation du maintien des garanties en cas de « cessation totale d'activité de l'entreprise par suite d'une liquidation judiciaire »*
- *justifiée en pratique par l'absence de financement du dispositif dans cette situation*
- *le dispositif constitue une obligation à la charge de l'employeur (non de l'assureur)*

Arguments du liquidateur judiciaire :

- *l'article L911-8 du Code de la sécurité sociale est d'ordre public*
- *la clause du contrat d'assurance serait contraire à l'article L.641-11-1 du Code de commerce qui interdit la résiliation des contrats en cours du seul fait de l'ouverture d'une liquidation judiciaire*
- *référence aux avis de la Cour de 2017, considérant que la portabilité s'applique aux anciens salariés des entreprises en liquidation judiciaire*

Analyse de l'arrêt



- **La décision rendue par la Cour de cassation le 5 novembre 2020 (2^e civ, n°19-17.164)**

- La Cour juge que les dispositions de l'article L. 911-8 du Code de la sécurité sociale revêtent un caractère d'ordre public, et relève qu'elles n'opèrent aucune distinction entre les salariés des entreprises ou associations in bonis, et les salariés dont l'employeur a fait l'objet d'une procédure de liquidation judiciaire
- Considère que la Cour d'appel en a exactement déduit qu'en l'absence de résiliation du contrat d'assurance et à défaut d'exclusion de la portabilité pour les salariés licenciés par suite d'une liquidation judiciaire de leur ancien employeur, il n'y avait pas lieu de distinguer là où la loi ne distingue pas
- Que la Cour d'appel n'avait pas à rechercher s'il existait un dispositif assurant le financement de la portabilité.

➡ **Rejet du pourvoi par la Cour de cassation.**

Nb:

- *une position conforme aux avis de 2017*
- *un contentieux examiné sous plusieurs angles : l'angle des contrats en cours, l'angle du droit social, l'angle du droit des assurances et l'angle législatif.*

Impacts ?



- Le maintien de la portabilité ne pourra plus être refusé aux anciens salariés licenciés d'une entreprise en liquidation judiciaire (**sauf en cas de résiliation du contrat d'assurance**)
- La problématique du **financement de la portabilité** dans cette situation reste ouverte, avec des impacts possibles sur la tarification des contrats d'assurance
- **Quid** d'une possible intervention du législateur ?

A noter que le contexte actuel de crise sanitaire lié à l'épidémie de "Covid-19", doublé de crise économique, donne une autre perspective au sujet. L'accroissement annoncé des défaillances d'entreprises et des licenciements économiques rendra le sujet de la portabilité plus sensible pour les assureurs, qui devront agir en amont afin mutualiser ce risque.



Merci de votre attention!



Des questions ? Des suggestions ?



Nous sommes à votre écoute !



<https://www.dpse-alumni.com/>



dpse.alumni@gmail.com



Master DPSE Alumni Association d'étudiants