

# DECISION UNILATERALE DE L'EMPLOYEUR RELATIF AU RÉGIME COLLECTIF ET OBLIGATOIRE DE PREVOYANCE « INCAPACITE, INVALIDITE, DECES »

**Modèle à adapter en fonction de chaque cas particulier. Il convient de recueillir les informations et conseils nécessaires (auprès de l'organisme assureur notamment) avant la mise en place du régime**

**Les partenaires sociaux territoriaux de la branche ont négocié un produit d'assurance : « régime branche territorial », permettant de respecter les exigences conventionnelles résultant de l'Accord autonome territorial du 29 août 2022 relatif à la protection sociale complémentaire, lui-même conforme aux nouvelles dispositions conventionnelles nationales de la CCN du 7 février 2022.**

**A défaut d'adhésion au régime branche, les entreprises doivent disposer d'un régime propre, conforme à l'Accord autonome territorial du 29 août 2022, assurant des garanties au moins équivalentes au sens de l'article L. 2253-1 du code du travail. Elles doivent alors établir un acte juridique interne (accord ou DU) conforme aux exigences réglementaires et dispositions conventionnelles.**

- ➔ **LETTRE A REMETTRE A CHAQUE SALARIE en application de l'article L. 911-1 du Code de la sécurité sociale : le n° 590 du BOSS prévoit que l'employeur doit remettre ou transmettre par voie électronique à chaque salarié un écrit notifiant la décision unilatérale et doit pouvoir justifier de la remise de cet écrit ou de sa transmission par voie électronique. Le n° 620 du BOSS ajoute qu'en cas de contrôle « L'employeur doit :**
- **Produire une copie de l'écrit remis aux salariés et actant la décision unilatérale ;**

*Nos modèles et exemples ont pour vocation de faciliter la création et l'adaptation de documents contractuels ou de GRH. Ils doivent nécessairement être ajustés aux besoins et au contexte spécifique de l'entreprise. Ils n'ont pas de valeur contractuelle et ne sauraient engager à eux-seuls la responsabilité de l'Udimec.*

### DECISION UNILATERALE DE L'EMPLOYEUR RELATIVE AU REGIME COLLECTIF ET OBLIGATOIRE DE PREVOYANCE « INCAPACITE, INVALIDITE ET DECES »

---

- Justifier auprès de l'agent chargé du contrôle la modalité de remise de cet écrit aux salariés (document joint au bulletin de paie, remise en mains propres, envoi par courrier, transmission par courriel avec accusé de réception...). »

[Prévoir éventuellement un préambule afin de préciser le contexte dans lequel cette DUE intervient (par exemple : mise en place du régime, modification de l'un des paramètres du régime, adaptation aux évolutions légales et réglementaires...)]

#### PREAMBULE

La société [.....] représentée par [.....], agissant en qualité de [.....], dont le siège social est situé [.....], a décidé de :

#### [Première mise en place ou évolution d'un régime déjà existant]

Mettre en place au sein de l'entreprise un régime collectif et obligatoire de prévoyance complémentaire garantissant les prestations de prévoyance lourde.

#### OU

Mettre en conformité le régime collectif et obligatoire de prévoyance complémentaire garantissant le remboursement des frais de santé dont les salariés bénéficient depuis le [.....]. Compte tenu de [.....].

#### REMARQUE

Ce préambule est à adapter au regard du contexte économique et social de l'entreprise. Par exemple, pour l'entrée en vigueur d'une loi, d'un décret, lors de modifications des garanties par l'entreprise... / **suite à la conclusion de l'Accord autonome territorial métallurgie du 29 août 2022 relatif à la protection sociale complémentaire...**

## **DECISION UNILATERALE DE L'EMPLOYEUR RELATIVE AU REGIME COLLECTIF ET OBLIGATOIRE DE PREVOYANCE « INCAPACITE, INVALIDITE ET DECES »**

---

### **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 l'entreprise auprès d'un organisme assureur habilité, sur la base des garanties définies dans ledit contrat d'assurance. Ci-après annexé à titre informatif.

#### **[En cas de mention de l'organisme assureur : insérer la clause suivante]**

« Ce contrat collectif d'assurance est souscrit auprès de ..... Le choix de cet organisme devra être réexaminé dans un délai qui ne pourra excéder cinq ans (article L. 912-2 du Code de la sécurité sociale). Ces dispositions n'interdisent pas, avant cette date, la révision ou la résiliation du contrat d'assurance. »

#### **ATTENTION**

**La mention de l'organisme assureur n'est pas obligatoire !**

### **2. SALARIES BENEFICIAIRES**

#### **2.1 Caractère collectif du régime**

Le présent régime bénéficie à tous les salariés de l'entreprise [ou préciser la catégorie objective retenue].

#### **RECOMMANDATION**

En cas de mise en place de régimes différenciés pour des catégories de salariés, il conviendra d'apporter une attention particulière à la définition des catégories objectives et veiller à ce que celles-ci se « répondent ».

En application du décret n°2021-1002 du 30 juillet 2021, les références à la Convention collective de 1947 et à l'ANI de 1961 ont été supprimées des articles R.242-1-1, R.242-1-2 du code de la Sécurité sociale et remplacées par des références à l'ANI du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres. La définition des catégories cadres/non cadres se fera désormais tel qu'il suit :

## **DECISION UNILATERALE DE L'EMPLOYEUR RELATIVE AU REGIME COLLECTIF ET OBLIGATOIRE DE PREVOYANCE « INCAPACITE, INVALIDITE ET DECES »**

⇒ Exemple : « cadres » au sens des articles 2.1 et 2.2 de l'ANI du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres/ « non cadres » à l'exclusion des articles 2.2. de l'ANI du 17 novembre 2017.

Le décret est entré en vigueur le 1er janvier 2022. Sous réserves qu'aucune modification des accords conventions ou décisions unilatérales de l'employeur relative à la catégorie des bénéficiaires des garanties n'intervienne avant cette date, les contributions patronales qui bénéficient au 1<sup>er</sup> janvier 2022 des exonérations de cotisations de sécurité sociale continuent d'y être éligible jusqu' au 31 décembre 2024.

### **ATTENTION**

L'entrée en vigueur du dispositif conventionnel de protection sociale complémentaire de la Métallurgie, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023 entraine la « modification des accords, conventions ou DUE de l'employeur relatives à la catégorie des bénéficiaires » de sorte que les catégories de bénéficiaires doivent être redéfinies **conformément à l'article 5 de l'Accord autonome territorial du 29 août 2022.**

L'article 5 de l'Accord autonome territorial du 29 août 2022 définit les « Catégories objectives » comme suit :

« Les cadres sont les salariés définis par référence aux articles 2.1 et 2.2 de l'ANI du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres. Les non-cadres sont les salariés non définis aux articles 2.1 et 2.2 de l'ANI du 17 novembre 2017. Ces catégories sont identifiées ci-après.

Il est rappelé que les entreprises ont la faculté d'intégrer dans la catégorie des cadres, les salariés non- cadres relevant des dispositions conventionnelles de l'article 36 de l'annexe I à la Convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947, tel qu'il était en vigueur au 31 décembre 2018, catégorie agréée par l'APEC.

### **Catégories d'emplois concernées, à compter du 1er janvier 2024 :**

L'identification des catégories d'emplois pour le bénéfice des dispositions spécifiques en matière de protection sociale complémentaire du présent accord, à compter du 1er janvier 2024, est définie à l'article 62.3 de la nouvelle CCN de la métallurgie en date du 7 février 2022, prenant en compte la nouvelle classification conventionnelle prévue par la CCN, comme suit :

## **DECISION UNILATERALE DE L'EMPLOYEUR RELATIVE AU REGIME COLLECTIF ET OBLIGATOIRE DE PREVOYANCE « INCAPACITE, INVALIDITE ET DECES »**

- pour l'application des dispositions conventionnelles de l'article 2.1 de l'ANI du 17 novembre 2017, sont visés les salariés relevant des emplois classés au moins F11 ;
- pour l'application des dispositions conventionnelles de l'article 2.2 de l'ANI du 17 novembre 2017 (**assimilés-cadres**), sont visés les salariés relevant des emplois classés au moins E9 ;
- pour l'application des dispositions conventionnelles de l'article 36 de l'annexe I à la Convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 tel qu'il était en vigueur au 31 décembre 2018, sont visés les salariés relevant des emplois classés au moins C6.

### **Catégories d'emplois concernées, pour l'année civile 2023 :**

Par dérogation pour l'année 2023, compte-tenu de la date d'entrée en vigueur postérieure de la nouvelle CCN de la métallurgie, les catégories d'emplois pour le bénéfice des dispositions spécifiques en matière de protection sociale complémentaire du présent accord, sont les suivantes :

- pour l'application des dispositions conventionnelles de l'article 2.1 de l'ANI du 17 novembre 2017, sont visés les salariés relevant de la catégorie des ingénieurs et cadres, telle que définie aux articles 1er, 21 et 22 de la CCN des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972, telle qu'en vigueur au 1er janvier 2023 ;
- pour l'application des dispositions conventionnelles de l'article 2.2 de l'ANI du 17 novembre 2017 (**assimilés-cadres**), sont visés les salariés dont l'emploi est classé au moins au 2ème échelon du niveau V de la classification définie par l'Accord national du 21 juillet 1975 sur la classification et la Convention collective territoriale, tels qu'en vigueur au 1er janvier 2023 ;
- pour l'application des dispositions conventionnelles de l'article 36 de l'annexe I à la Convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 tel qu'il était en vigueur au 31 décembre 2018, sont visés les salariés dont l'emploi est classé au moins au 2ème échelon du niveau III et, au plus, au 1er échelon du niveau V de la classification définie par l'Accord national du 21 juillet 1975 sur la classification et la Convention collective territoriale, tels qu'en vigueur au 1er janvier 2023. »

### **RAPPEL**

Le chapitre V du BOSS n° 1250 précise que « **L'accès aux garanties (obligation de cotiser et accès aux prestations) peut être réservé aux salariés ayant plus de douze mois d'ancienneté pour les prestations de retraite supplémentaire et les prestations destinées à couvrir des risques d'incapacité de travail, d'invalidité, d'incapacité ou de décès (ainsi que pour les garanties dépendance) ».**

### DECISION UNILATERALE DE L'EMPLOYEUR RELATIVE AU REGIME COLLECTIF ET OBLIGATOIRE DE PREVOYANCE « INCAPACITE, INVALIDITE ET DECES »

---

En application des dispositions de **l'Accord autonome territorial du 29 août 2022**, aucune condition d'ancienneté n'est admise à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023 pour le bénéfice des garanties de prévoyance des entreprises de la branche. L'article 18 de l'Accord autonome territorial du 29 août prévoit : « Les dispositions ci-après manifestent la volonté commune des parties signataires de pérenniser et renforcer le dispositif obligatoire de prévoyance couvrant les risques incapacité, invalidité et décès, au bénéfice de tous les salariés tels que définis à l'article 5, des entreprises entrant dans le champ d'application défini à l'article 2, **sans condition d'ancienneté** sous réserve des dispositions spécifiques visées ci-dessous. »

⇒ **A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023 aucune condition d'ancienneté ne peut être prévue en prévoyance lourde.**

## 2.2 Cas des salariés en suspension du contrat de travail

### 2.2 a) Suspensions du contrat de travail indemnisée

#### 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,
- 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 etc...**).

## **DECISION UNILATERALE DE L'EMPLOYEUR RELATIVE AU REGIME COLLECTIF ET OBLIGATOIRE DE PREVOYANCE « INCAPACITE, INVALIDITE ET DECES »**

### **REMARQUE**

L'Instruction DSS n° DSS/3C/5B/2021/127 du 17 juin 2021 (**reprise dans le BOSS Chapitre 6 Appréciation du caractère collectif et obligatoire en cas de suspension du contrat de travail n°1440 à 1460**), prévoit une obligation de maintien des garanties de protection sociale (**hors prestations de retraites supplémentaire**) en cas de suspension indemnisée du contrat de travail. Concernant le financement de ce maintien, le caractère collectif du régime ne sera reconnu que si la contribution de l'employeur, calculée selon les règles applicables à la catégorie de personnes dont relève le salarié, est maintenue pendant toute la période de suspension du contrat de travail indemnisée (**sauf s'il est prévu un maintien de la garantie à titre gratuit**). Le salarié dont le contrat de travail est suspendu doit acquitter la part salariale de la contribution, calculée selon les règles prévues par le régime (**sauf si la garantie est maintenue à titre gratuit**).

L'application d'une répartition du financement des garanties plus favorable pour les seuls salariés dont le contrat est suspendu ne remet pas en cause le caractère collectif et obligatoire de ces garanties.

⇒ Ex : Répartition de la cotisation globale employeur/salarié pour les salariés dont le contrat est suspendu : 70/30. Et pour les salariés en activité : 50/50.

## **2- Assiette des contributions en cas de suspension indemnisée du contrat de travail.**

### **ATTENTION**

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.

## **DECISION UNILATERALE DE L'EMPLOYEUR RELATIVE AU REGIME COLLECTIF ET OBLIGATOIRE DE PREVOYANCE « INCAPACITE, INVALIDITE ET DECES »**

---

- **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.b) Suspensions du contrat de travail non indemnisée : obligation de maintien conventionnel.**

Conformément aux dispositions de l'article 19.2 de l'Accord autonome territorial du 29 août 2022, 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 des garanties 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-delà de la période de suspension visée à l'alinéa précédent, pour le maintien de la garantie décès, 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.



## **DECISION UNILATERALE DE L'EMPLOYEUR RELATIVE AU REGIME COLLECTIF ET OBLIGATOIRE DE PREVOYANCE « INCAPACITE, INVALIDITE ET DECES »**

---

### **REMARQUE**

L'employeur peut prévoir des dispositions plus favorables et décider de maintenir et de financer les garanties, prévoyance des salariés, en cas de suspension non-indemnisée du contrat de travail, au-delà de la période de maintien conventionnel précité. Dans cette situation, il y a lieu de reconstituer une rémunération, de plus il conviendra de réadapter le paragraphe précédent.

### **ATTENTION**

Les garanties incapacité et invalidité ne sont pas maintenues en cas de suspension non indemnisée du contrat de travail.

### **2.2.c) Suspensions du contrat de travail non indemnisée : postérieur à l'obligation de maintien conventionnel**

- **Salariés absents en raison d'une maladie, d'une maternité ou d'un accident**

Le présent régime *est/n'est pas [choisir l'un des deux]* maintenu au profit des salariés dont la suspension du contrat de travail en raison d'une maladie, d'une maternité ou d'un accident n'est pas indemnisée.

### **REMARQUE**

L'employeur n'est pas tenu de maintenir les garanties de prévoyance aux salariés dont la suspension du contrat de travail est non indemnisée en raison d'une maladie, d'une maternité ou d'un accident. Le bénéfice de l'exclusion d'assiette ne peut pas être remis en cause au motif que le dispositif n'organiserait pas le maintien des garanties au profit de ces salariés

- **Salariés absents pour des raisons autres que médicales**

Le présent régime *est/n'est pas [choisir l'un des deux]* maintenu au profit des salariés dont le contrat de travail est suspendu pour des raisons autres que médicales (**ex : congé sans solde, congé parental...**).

## **DECISION UNILATERALE DE L'EMPLOYEUR RELATIVE AU REGIME COLLECTIF ET OBLIGATOIRE DE PREVOYANCE « INCAPACITE, INVALIDITE ET DECES »**

---

### **REMARQUE**

L'employeur n'est pas tenu de maintenir les garanties de prévoyance aux salariés absents pour des raisons autres que médicales. Le bénéfice de l'exclusion d'assiette ne peut pas être remis en cause au motif que le dispositif n'organiserait pas le maintien des garanties au profit des salariés absents pour des raisons autres que médicales.

### **2.2.d) 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.

## **3. CARACTERE OBLIGATOIRE DE L'ADHESION**

Les salariés sont tenus d'adhérer au présent régime à titre obligatoire.

### **ATTENTION**

#### **Dispenses d'affiliation :**

Il n'est pas conseillé en matière de prévoyance « lourde » de prévoir des cas de dispenses dans la DUE, au regard des obligations conventionnelles existantes en la matière.

## DECISION UNILATERALE DE L'EMPLOYEUR RELATIVE AU REGIME COLLECTIF ET OBLIGATOIRE DE PREVOYANCE « INCAPACITE, INVALIDITE ET DECES »

En effet à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023, les employeurs s'engagent à acquitter une cotisation garantie de branche minimale à leur charge exclusive, affectée au financement de garanties de protection sociale complémentaire, à l'exclusion des frais de soins de santé.

### 4. COTISATIONS

Les cotisations servant au financement du régime s'élèvent à un montant correspondant à [en cas de cotisations exprimées en pourcentage de la tranche de rémunération :] « ...% de la T1....% de la T2 ».

Les cotisations ci-dessus définies seront prises en charge par l'entreprise et par les salariés dans les conditions suivantes :

- Part patronale : .....%,
- Part salariale : .....%.

#### [+ Éventuellement, il est possible d'ajouter in fine la phrase suivante :]

« Toute évolution ultérieure de la cotisation sera répercutée dans les mêmes proportions entre l'employeur et les salariés que celles prévues dans la présente décision ».

#### ATTENTION

En application des dispositions de l'article 20 de l'Accord autonome territorial du 29 août 2022, « l'employeur doit, sur les cotisations servant à financer les garanties minimales conventionnelles obligatoires de prévoyance mises en place, au sein de l'entreprise :

- pour les salariés **non-cadres**, s'engager au minimum à hauteur de **50 % de la cotisation venant financer le socle conventionnel territorial minimal** institué à titre obligatoire.

Les entreprises peuvent négocier ou mettre en place, à leur initiative, dans le respect des procédures prévues à l'article L. 911-1 du Code de la sécurité sociale, une répartition plus favorable aux salariés.

L'assiette des cotisations est constituée par les rémunérations brutes réelles perçues par les salariés.

## **DECISION UNILATERALE DE L'EMPLOYEUR RELATIVE AU REGIME COLLECTIF ET OBLIGATOIRE DE PREVOYANCE « INCAPACITE, INVALIDITE ET DECES »**

La répartition du coût de cette cotisation, entre les salariés et l'employeur, sera réalisée selon les modalités précitées, au sein de chaque entreprise assujettie aux obligations définies par le présent accord. Toutefois, il est expressément convenu que la part de cotisation supportée par le salarié soit 50 % au maximum, inclut prioritairement le financement de la prestation incapacité temporaire.

- pour les salariés **cadres**, prendre en charge **100 % de la cotisation venant financer le socle conventionnel territorial minimal institué à titre obligatoire**. L'assiette des cotisations est constituée par les rémunérations brutes réelles perçues par les salariés.

Les entreprises peuvent négocier et mettre en place à leur initiative et dans le respect des procédures prévues à l'article L. 911-1 du Code de la sécurité sociale, un régime obligatoire avec des garanties additionnelles en complément du socle minimal conventionnel. Cette faculté devra être constatée dans un acte juridique interne à l'entreprise, relevant de l'article L. 911-1 du Code de la sécurité sociale.

Lorsque des garanties additionnelles sont ainsi mises en place, à titre obligatoire, au sein de l'entreprise, l'employeur doit participer à leur financement sur la quote-part de cotisation correspondant auxdites garanties additionnelles. Toutefois l'employeur n'est pas tenu par les conditions minimales de participation précitées, applicables uniquement au financement du socle conventionnel territorial minimal institué à titre obligatoire par le présent accord. Les conditions minimales de participation précitées ne sont donc pas applicables sur la quote-part des cotisations venant financer lesdites **garanties additionnelles.** »

### **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.

**[clause obligatoire / à adapter au regard du contrat d'assurance]**

## **DECISION UNILATERALE DE L'EMPLOYEUR RELATIVE AU REGIME COLLECTIF ET OBLIGATOIRE DE PREVOYANCE « INCAPACITE, INVALIDITE ET DECES »**

---

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 ou /plus favorables] à celles prévues par l'Accord autonome territorial du 29 août 2022 et ses annexes.

### **ATTENTION**

A compter du 1er janvier 2023, les entreprises de la branche devront respecter le socle minimal de garanties **prévu par l'Accord autonome territorial du 29 août 2022 et ses annexes.**

## **6. INFORMATION**

### **1- Remise de la notice d'information**

En sa qualité de souscripteur, l'employeur s'engage à remettre 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, et les éléments d'information qui relèvent du degré élevé de solidarité le cas échéant. Les salariés seront informés préalablement et individuellement, selon la même méthode, de toute modification de leurs droits et obligations.

### **2- Remise de la DUE**

Conformément aux dispositions de l'article L.911-1 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.

## **DECISION UNILATERALE DE L'EMPLOYEUR RELATIVE AU REGIME COLLECTIF ET OBLIGATOIRE DE PREVOYANCE « INCAPACITE, INVALIDITE ET DECES »**

---

### **RECOMMANDATION**

Il est impératif de se ménager **la preuve de la remise de la DUE** à tous les salariés concernés (présents et à venir), tant lors de la mise en place du régime que de sa modification éventuelle.

⇒ Faculté de remise de la DUE par voie électronique introduite par le BOSS.  
Extrait du Chapitre III n° 590 du BOSS : « L'employeur doit remettre ou transmettre **par voie électronique** à chaque salarié un écrit notifiant la décision unilatérale et doit pouvoir justifier de la remise de cet écrit ou de sa transmission par voie électronique »

**Le n° 620 du BOSS ajoute qu'en cas de contrôle « L'employeur doit :**

- **Produire une copie de l'écrit remis aux salariés et actant la décision unilatérale ;**
- **Justifier auprès de l'agent chargé du contrôle la modalité de remise de cet écrit aux salariés (document joint au bulletin de paie, remise en mains propres, envoi par courrier, transmission par courriel avec accusé de réception...).** »

## **7. DUREE-MODIFICATION-DENONCIATION**

La présente décision unilatérale prend effet dans l'entreprise à compter du ... [Indiquer la date] pour une durée indéterminée.

La présente décision unilatérale 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.

### **[S'il existe un comité social et économique, dans une entreprise d'au moins 50 salariés :]**

En outre, conformément à l'article R. 2312-22 du Code du travail, le comité social et économique sera informé et consulté préalablement à toute modification des garanties de prévoyance.

Fait à..., le ....

### DECISION UNILATERALE DE L'EMPLOYEUR RELATIVE AU REGIME COLLECTIF ET OBLIGATOIRE DE PREVOYANCE « INCAPACITE, INVALIDITE ET DECES »

---

#### ATTENTION

La dénonciation d'une DUE n'emporte pas dénonciation du contrat d'assurance conclu entre l'employeur et l'organisme assureur. Il est donc important de vérifier les règles de dénonciation applicables au contrat d'assurance, si le souhait de l'employeur est de mettre fin également au contrat d'assurance, afin de coordonner ces deux procédures de dénonciation indépendantes l'une de l'autre.