



METTRE EN PLACE UN CONTRAT COLLECTIF

QUATREM
Associations Collectives

Pourquoi mettre en place un régime collectif dans mon entreprise ?

Dans un contexte économique difficile, capter et fidéliser des collaborateurs compétents n'est pas une tâche évidente. En mettant en place un contrat collectif pour vos salariés, vous optez pour une **politique sociale efficace**, grâce à un **élément de rémunération attractif**, tout en bénéficiant d'**exonérations sociales et fiscales** non négligeables.

Quels dispositifs choisir ?

- **La complémentaire santé.**
L'allègement des frais de santé constitue un gain financier très concret pour les salariés.
- **La complémentaire prévoyance.**
L'entreprise aide ses salariés à se prémunir contre les aléas de la vie.
- **La retraite supplémentaire.**
Ces dispositifs permettent aux salariés de bénéficier d'un revenu supplémentaire au moment du départ à la retraite.

Comment mettre en place un contrat collectif ?

La mise en place d'un régime de protection sociale complémentaire dans une entreprise peut être envisagée selon trois procédures distinctes.

- La ratification d'une **convention collective** ou d'un **accord collectif** par l'employeur et les organisations syndicales représentatives du personnel.
NB : un salarié ne peut ni refuser d'adhérer à un régime mis en place par accord collectif ni refuser de payer une partie des cotisations ainsi engagées.
- La ratification d'un **projet de garanties collectives par référendum** (organisé comme toute opération électorale).
Les salariés se prononcent sur un projet écrit et très précis, ayant déjà recueilli l'avis du Comité d'Entreprise.
- Une **décision unilatérale de l'employeur**, constatée dans un écrit remis par celui-ci à l'ensemble des salariés concernés. La décision doit être rédigée de façon aussi complète qu'un accord collectif ou qu'un accord acté par référendum.
NB : c'est le moyen le plus simple mais aussi le moins efficace car un employeur ne peut pas imposer aux salariés d'adhérer et les conséquences sont importantes pour l'entreprise (perte d'avantages fiscaux, sélection médicale possible...)

Ces trois modalités de mise en œuvre des garanties complémentaires collectives dans une entreprise sont expressément mentionnées à l'article L.911-1 du Code de la Sécurité sociale.

Pour les régimes collectif de prévoyance, le recours à un organisme d'assurance est imposé par la Loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989, dite Loi Evin.

Quels sont les avantages ?

La mise en place d'un contrat collectif procure, sous certaines conditions, de nombreux **avantages fiscaux et sociaux**, aussi bien pour l'entreprise que pour le salarié.

Les conditions à remplir sont les suivantes :

- Le contrat a été créé par un accord collectif, un référendum ou une décision unilatérale de l'employeur.
- Il ne doit pas se substituer à d'autres éléments de rémunération.
- Il est collectif et obligatoire. Il bénéficie de manière générale et impersonnelle à l'ensemble des membres de la catégorie définie.
- L'employeur participe au paiement des cotisations de façon uniforme pour tous les salariés concernés.
- Les prestations sont versées par un organisme complémentaire, c'est-à-dire une institution de prévoyance, une mutuelle ou une société d'assurance.
- Les prestations sont complémentaires à celles de la Sécurité sociale (maladie, incapacité de travail, invalidité, décès, retraite).
- Sur le risque santé, le contrat doit être « responsable ».

Pour en savoir plus, n'hésitez pas à télécharger notre fiche pratique sur les exonérations fiscales et sociales du contrat collectif.