



IPS 2013 – Proposition 10	Institut de la Protection Sociale	Auteur : BC
	Proposition	Création : Oct-2013

Rédaction

Bruno CHRETIEN

Président de l'Institut de la Protection Sociale – Président de Factorielles

Rapporteur

Patrick JULIEN

Directeur du développement – ALPTIS

Sujet traité

Modifier l'obligation décès pour les cadres

Pour bien comprendre

Une entreprise industrielle de pointe qui emploie 400 salariés d'un âge moyen de 35 ans a négocié un régime de prévoyance pour l'ensemble de son personnel cadres et non cadres.

Les garanties sont les suivantes :

- *Capitaux décès toutes causes de :*
 - *Célibataire, veuf, divorcé : 300% du salaire annuel brut*
 - *Marié ou Pacsé sans enfant à charge : 400% du salaire annuel brut*
 - *Tout assuré avec un enfant à charge : 500% du salaire annuel brut*
 - *Majoration par enfant à charge supplémentaire : 400% du salaire annuel brut*
- *Doublement des capitaux en cas de décès accidentel*
- *Incapacité temporaire de travail > 90 jours : 80% du salaire annuel brut*
- *Invalidité ou incapacité permanente : 80% du salaire annuel brut*

Les taux de cotisation en % de la masse salariale sont de :

- *Tranche A des salaires : 1,20%*
- *Tranche B des salaires : 1,65%*

Le décès représente 0,80% de la masse salariale TA et TB.



L'entreprise a souscrit un régime :

- *bien supérieur à ce que l'on trouve dans la moyenne des entreprises françaises,*
- *l'entreprise finance en grande partie la cotisation sur tranche B alors qu'il n'y a aucune obligation*
- *supérieur aux pénalités prévues par l'art 7 de la CCN (300% du PASS),*
- *qui respecte en partie l'obligation d'affecter en priorité la cotisation au risque décès,*
- *mais dont le taux de cotisation global est inférieur au minimum cadre de 1,50% de la TA*

En cas de décès d'un cadre, en plus des capitaux importants versés par le régime de prévoyance, l'entreprise est susceptible d'être sanctionnée par le versement d'un capital de 111.096 €, plus les charges sociales sur ce capital qui sera qualifié de salaire, soit au total 180.000 €.

A l'opposé, si cette entreprise avait souscrit un capital de 50% du salaire annuel brut en tout et pour tout pour un taux de cotisation de 1,50% des salaires tranches A, elle ne s'exposerait à aucune sanction.

La situation est pour le moins anormale....

1 - Quel est le problème ?

1.1 – Le contexte

Le paragraphe 1er de l'article 7 de la CCN des cadres de 1947 met à la charge des employeurs une obligation de financement d'un régime de prévoyance à hauteur de 1,50% du salaire limité au plafond annuel de sécurité sociale au bénéfice des cadres et assimilés cadres.

Cette cotisation doit être affectée par priorité à la couverture d'avantages en cas de décès. La sanction en cas de non-respect de cette obligation de souscription et de financement est le versement aux bénéficiaires d'un salarié cadre décédé d'un capital égal à 3 fois le Plafond Annuel de Sécurité Sociale.

1.2 – Le problème posé

Cette rédaction ne garantit pas une prestation minimum au bénéfice des salariés cadres dès lors que l'obligation de financement par l'employeur est respectée.

Ainsi, un salarié cadre pourrait se retrouver très faiblement garanti pour le risque décès dès lors que l'obligation de taux de cotisation est respectée et qu'au moins la 1/2 de la cotisation est affectée au risque décès. A cet égard, le salarié cadre se retrouverait moins bien garanti que les minima de prestations en vigueur pour les non cadres dans bien des conventions collectives.



A l'opposé, une entreprise qui aurait souscrit des garanties d'un niveau très élevé pour une cotisation inférieure à 1,50% de la tranche A, serait quand même exposée à payer la pénalité de 3 Plafonds Annuels de Sécurité Sociale en cas de décès d'un cadre. C'est assez aberrant et pourtant relativement fréquent dans les entreprises qui emploient beaucoup de jeunes cadres à faible sinistralité. Pire encore, l'indemnité versée aux ayants droits du cadre décédé en application de cette sanction serait assimilée à un salaire et donc assujettie à charges sociales, ce qui multiplie par 1,6 minimum la sanction.

Le problème vient du fait que l'obligation minimale de prévoyance des cadres est ancienne. Elle se traduit par une obligation de financement et non par un minimum de prestations. Or la volonté des partenaires sociaux est certainement plus de protéger les cadres que de faire supporter aux entreprises un financement minimum.

A l'époque où l'obligation a été édictée, un capital décès de 3 ans de salaire TA coûtait pratiquement 1,50%. Mais aujourd'hui, compte tenu de l'évolution des tables de mortalité et de la concurrence dans ce domaine, il vaut à peine la moitié de cette cotisation en moyenne.

A une époque où les entreprises vont devoir financer la complémentaire santé obligatoire pour tous les salariés (ANI) et le rééquilibrage des régimes de retraite, faut-il encore prévoir une obligation de financement minimum dans le domaine de la prévoyance cadres, alors même que la prestation minimale visée par les partenaires sociaux coûte bien moins cher ?

2 – La solution préconisée

2.1 – L'idée

A l'instar des obligations prévues par la plupart des obligations conventionnelles de branche, l'IPS recommande de transformer l'obligation de prévoyance minimale des cadres en une obligation de prestation minimale.

Afin de ne pas trop contraindre les entreprises dans une période de crise économique et financière, l'IPS propose de limiter cette obligation interprofessionnelle au risque décès, pour un montant correspondant justement à la sanction prévue par le texte actuel, mais proportionnel au salaire réellement perçu par le cadre en Tranche A (car il ne faut pas oublier que près d'un quart des cadres perçoivent un salaire inférieur au PASS).



L'IPS recommande donc de revoir la formulation de cette obligation de la manière suivante :

« Les employeurs sont tenus de souscrire et financer intégralement un régime de prévoyance comportant la garantie minimum d'un capital décès égal au moins à trois fois le salaire annuel brut sous plafond de Sécurité Sociale. »

2.2 – Les avantages

Cette mesure présenterait l'avantage :

- De ne plus faire prendre de risques aux entreprises qui bénéficient de régimes très supérieurs pour des taux de cotisation inférieurs à 1,50%, sans pénaliser les salariés,
- D'améliorer la protection minimale des cadres,
- De permettre aux entreprises de débattre avec les salariés et les partenaires sociaux sur les priorités de protection sociale et de retrouver une marge d'arbitrage budgétaire entre les risques santé, prévoyance et retraite.

2.3 – Les inconvénients

L'IPS est aussi consciente que l'obligation de prestation minimale peut créer une contrainte plus forte sur les TPE, puisque le capital décès minimal coûtera soit plus cher que le 1,50% minimal actuel, soit rendra l'entreprise inassurable.

Cependant, la situation existe déjà dès lors que le cadre présentant un risque aggravé n'est pas le 1er cadre embauché dans l'entreprise.

C'est pourquoi l'IPS propose également d'assortir cette obligation d'assurance d'une obligation de garantie par les organismes d'assurance dans un cadre mutualisé, un peu comme la convention AERAS dans le domaine de l'assurance emprunteur.

Résumé de la proposition

L'IPS recommande de revoir la formulation du paragraphe 1er de l'article 7 de la CCN des cadres de 1947 sur la prévoyance des cadres de la manière suivante :

« Les employeurs sont tenus de souscrire et financer intégralement un régime de prévoyance comportant la garantie minimum d'un capital décès égal au moins à trois fois le salaire annuel brut sous plafond de Sécurité Sociale ».