

# NOTE JURIDIQUE

## La mise en place d'un régime de prévoyance par accord collectif

Le recours à un accord collectif est prévu d'une part par l'article L 911-1 du Code de la Sécurité Sociale et d'autre part par les articles L.131-1 et suivants du code du travail.

En tant que thème de la négociation collective, il doit être établi aux termes d'une négociation dont la procédure ainsi que les partenaires sont définis par ces textes.

### *1. le cadre de la négociation*

La négociation pourra avoir lieu dans le cadre de l'entreprise mais aussi d'un établissement ou d'un groupe d'établissements.

### *2. Les partenaires de la négociation*

Ce sont les signataires de l'accord. Il s'agit de l'employeur (qui peut déléguer ses pouvoirs à son chef d'établissement si la négociation a lieu dans le cadre d'un établissement ou d'un groupe d'établissements) et des organisations syndicales représentatives des salariés.

Seules les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise ont qualité pour négocier. Elles sont composées :

- du délégué syndical de l'organisation dans l'entreprise (ou en cas de pluralité de délégués, au moins 2 délégués syndicaux),
- à titre facultatif, des salariés de l'entreprise; leur nombre est fixé par un accord entre l'employeur et les organisations syndicales représentatives ou à défaut d'accord, le nombre est égal au plus par délégation à celui des délégués syndicaux de la délégation. Dans les entreprises n'ayant qu'un seul délégué syndical, le nombre de salarié peut être porté à 2.

Le temps passé à la négociation est payé comme temps de travail à échéance normale.

#### *Cas des entreprises ne possédant pas de délégation syndicale*

Deux situations doivent être distinguées suivant que l'entreprise remplit ou non les conditions légales (avoir plus de 50 salariés) pour avoir des délégués syndicaux.

- Si les conditions légales sont remplies, il doit obligatoirement y avoir une délégation syndicale,
- Si l'entreprise ne remplit pas les conditions légales, l'accord peut être conclu soit par des salariés titulaires d'un mandat donné par un syndicat représentatif extérieur à l'entreprise soit par des représentants élus du personnel (dans ce dernier cas, l'accord collectif doit avoir reçu l'aval d'une commission paritaire de branche et avoir été déposé à la direction départementale du travail).

Cependant, la possibilité de conclusion d'un accord collectif dans ces conditions par des représentants élus du personnel n'est pas expressément prévue par les textes législatifs. Elle résulte d'un accord de principe signé par les partenaires sociaux en date de 31 octobre 1995.

L'employeur et les organisations syndicales formeront une commission paritaire qui aura pour objectif d'établir l'accord collectif.

Cette commission devra dans un 1<sup>er</sup> temps conclure un accord préalable pour déterminer les étapes de la négociation :

- Définition de l'objet des négociations,
- Mise en place du calendrier des négociations (date des réunions...),
- Informations à remettre aux adhérents

### **3. La formalisation de l'accord**

Une fois conclu l'accord doit faire l'objet d'un écrit obligatoirement.

La loi laisse une grande liberté aux parties quant au contenu de l'accord; certaines mentions sont cependant obligatoires (champ d'application, date d'effet, durée...).

### **4. Formalités de publicité**

Les mesures de publicité sont à l'initiative de l'employeur.

- Dépôt en 5 exemplaires auprès de la DDTEFP (Direction Départementale du Travail et de l'Emploi et de la Formation Professionnelle) du lieu de conclusion et en 1 exemplaire auprès du secrétariat greffe du Conseil des Prud'hommes du lieu de conclusion,
- Affichage d'un avis dans chaque établissement compris dans le champ d'application de l'accord, informant le personnel que l'employeur tient à sa disposition le texte de l'accord,
- Fourniture d'un exemplaire au comité d'entreprise, aux délégués du personnel et aux délégués syndicaux.
- Un exemplaire doit être tenu à la disposition du personnel dans chaque établissement,
- Un avis doit être affiché dans les lieux de travail; il doit préciser l'intitulé de l'accord et indiquer où et comment le salarié peut en prendre connaissance. A défaut d'affichage, les obligations prévues par l'accord ne peuvent pas être imposées au salarié qui n'a pas pu en avoir connaissance par d'autres moyens.

### **5. Contenu de l'accord**

Il est laissé à la liberté des parties et sera défini au cours des négociations. Certains points sont cependant obligatoires :

- *Champ d'application de la couverture* (établissement(s) ou entreprise(s) auxquels l'accord va s'appliquer, définition de la catégorie de personnel concernée par la couverture)
- *Date de prise d'effet de l'accord* ( le plus souvent l'accord prend effet à la date de sa signature mais il est possible de reporter la prise d'effet à la date de souscription du contrat par exemple)
- *Durée d'application* (accord à durée déterminée ou indéterminée)
- *Conditions de modification ou de dénonciation* (durée de préavis, en tenant compte de la durée de préavis du contrat...)
- *L'obligation légale de réexamen périodique du choix initial* (le choix de l'organisme assureur ainsi que des éventuels intermédiaires doit faire l'objet d'un réexamen au moins tous les 5 ans. Les partenaires pourront alors décider soit de conserver l'organisme assureur soit de le changer)

Pour beaucoup d'autres points, l'accord peut se référer au contrat qui sera conclu. Il est cependant souhaitable de les préciser de manière plus ou moins détaillée :

- Indication du caractère obligatoire ou facultatif
- Fixation du taux de cotisation ou de son montant
- Description des garanties (l'accord peut indiquer uniquement les risques couverts et préciser que les garanties seront négociées avec l'assureur)...

L'accord peut donc préciser en détail tous les points du contrat ou au contraire s'en remettre au contrat pour leur définition.