

Valorisez votre audit de la protection sociale complémentaire

Edito

À petites causes, grandes conséquences ! Le domaine de la protection sociale complémentaire est une illustration parfaite de cet adage.

Confrontés à des cadres réglementaires complexes et en perpétuelle mutation, les dirigeants d'entreprises ont grand besoin d'être accompagnés. L'expert-comptable n'est-il pas le mieux placé sur ce domaine à forte valeur ajoutée ? Ce sujet, au cœur des savoir-faire historiques du réseau Gan Assurances, s'inscrit idéalement dans un cadre d'interprofessionnalité naturelle entre l'expert-comptable et l'assureur.

Nos conseillers se tiennent à votre entière disposition pour vous apporter leur contribution d'expert. N'hésitez pas à revenir vers eux. Je vous souhaite une très bonne lecture.



Jean-Louis CANTARD

Responsable Régional
des Partenariats
Région Sud-Ouest

jean-louis.cantard@gan.fr

06 87 81 93 72

05 56 43 31 43

→ Cap sur...

L'audit de la protection sociale complémentaire

La protection sociale complémentaire offre de sérieux atouts à l'employeur et à ses salariés. Elle permet à ces derniers de bénéficier d'une couverture sociale maximale à moindre coût et à l'entreprise de proposer à ses salariés un avantage financier décisif, tout en bénéficiant d'un régime fiscal et social très favorable. Mais elle reste un domaine contraignant et complexe. Contraignant, parce que les obligations légales et conventionnelles sont de plus en plus importantes. Complexe, parce que sa mise en place nécessite un engagement formel de l'employeur envers ses salariés et la souscription d'un contrat d'assurance Groupe avec un organisme assureur qui doit fournir aux salariés un certain nombre d'informations à ce sujet. Ce schéma tripartite implique donc la superposition de plusieurs corps de règles différents. Pour faire face à ces contraintes et cette complexité, c'est tout naturellement que l'entreprise se tourne vers son expert-comptable. L'occasion, pour ce dernier, de développer son chiffre d'affaires en proposant, au-delà de son devoir de conseil, un véritable audit de la protection sociale complémentaire et, pourquoi pas, une mission d'optimisation de la rémunération globale...

→ Dossier

La protection sociale complémentaire : un domaine à forte valeur ajoutée

PROPOSER SYSTÉMATIQUEMENT UN AUDIT DE PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE

Toutes les entreprises sont concernées par la protection sociale complémentaire, quels que soient leur secteur d'activité et leur effectif. L'expert-comptable a donc tout intérêt à systématiser l'offre d'audit à tous ses clients (nouveaux clients, clients disposant de régimes de protection sociale, que le cabinet établisse pour eux les bulletins de salaire ou non, etc.). Cette offre peut être proposée au client par l'expert-comptable lui-même, par les personnes en charge de l'établissement des salaires ou via l'envoi d'une lettre de prospection clients, et surtout à tout moment.

Mais attention ! Lorsque le client accepte cette proposition d'audit, il est impératif de formaliser cette acceptation dans une lettre de mission que le client retourne signée à l'expert-comptable.

Gan Assurances, Compagnie Française d'Assurances et de Réassurances
Société Anonyme au capital de 109 817 739 euros (entièrement versé)
RCS Paris 542 063 797 - APE : 6512Z

Siège social : 8-10 rue d'Astorg - 75383 Paris Cedex 08 - Tél : 01 70 94 20 00

Entreprise régie par le code des assurances
et soumise à l'Autorité de Contrôle Prudentiel

61 rue Taitbout - 75009 Paris - www.ganassurances.fr

Directrice de la publication : Nathalie CHRISTIAEN

Rédacteur en chef : Alain MAUREY - E-mail : alain.maurey@gan.fr

Assuré d'avancer



AUDITER, C'EST VÉRIFIER UN CERTAIN NOMBRE DE CHOSES...

L'employeur a des obligations qui lui sont imposées par des sources externes à l'entreprise (accords nationaux : loi de mensualisation, CCN de 1947, indemnités de fin de carrière ou de licenciement à verser, et accords de branche en prévoyance, en santé, IFC, etc.).

L'employeur peut être également « obligé » par des régimes internes à l'entreprise.

→ Vérifier le respect des obligations nationales

L'une d'elles est issue de la loi de mensualisation qui oblige l'employeur à compléter l'indemnisation versée par la Sécurité sociale au salarié arrêté pour maladie ou accident par du salaire.

Cette obligation peut être financièrement lourde pour l'entreprise. Lors de l'audit ou dans le cadre de l'élaboration des bulletins de salaire, l'expert-comptable doit systématiquement s'assurer du respect de cette obligation. Pour en limiter le coût, il peut envisager son externalisation par la souscription d'un contrat d'assurance. Autre obligation de la CCN 1947 : le respect du 1,50 % de la Tranche A des rémunérations. L'expert-comptable doit vérifier que l'employeur consacre bien cette cotisation pour chacun des salariés cadres et assimilés, cette cotisation étant à affecter prioritairement à la couverture du risque Décès, au risque de devoir verser aux proches du salarié défunt une somme égale à 3 fois le PASS, augmentée des charges sociales (voir le site www.gan-experts.fr : rubrique « Accompagnez vos clients » > « Protection sociale »).

→ Vérifier que les obligations conventionnelles de l'entreprise sont respectées

→ L'entreprise cliente applique-t-elle la bonne convention collective ?

Les conventions collectives de la plupart des secteurs d'activité contiennent des



dispositions relatives à la prévoyance et/ou aux frais de santé (beaucoup moins sur la retraite supplémentaire) qui contraignent l'employeur appartenant à ce secteur d'activité à mettre en place un régime de prévoyance minimum obligatoire pour tout ou partie des salariés.

Le premier réflexe à avoir est de vérifier quelle convention collective de branche est applicable à l'entreprise. Pour cela, il faut se poser plusieurs questions :

Quelle est l'activité principale de l'entreprise ? L'expert-comptable peut se référer au code APE de l'entreprise ou à l'objet social qui figurent dans les statuts de l'entreprise. Mais attention ! Ils n'ont qu'une valeur indicative.

La CCN appliquée étant déterminée, y a-t-il un accord de prévoyance ou de santé ? Cet accord a-t-il été étendu ? Sinon, l'entreprise adhère-t-elle à une organisation patronale signataire de cet accord ? In fine, l'employeur doit-il appliquer les dispositions de cet accord ?

→ Le client respecte-t-il les dispositions de cette convention ?

L'expert-comptable doit vérifier également si les dispositions relatives à la protection sociale complémentaire sont respectées (salariés concernés, garanties couvertes, taux, organisme assureur désigné comme gestionnaire, etc.). Le contrat d'assurance reprend-il et respecte-t-il les obligations conventionnelles ?

Ces dispositions sont régulièrement renégociées au sein des branches.

→ Sécuriser le contenu des régimes de protection sociale complémentaire

→ Comment le régime a-t-il été mis en place ?

Pour prétendre au bénéfice des avantages sociaux et fiscaux attachés à un régime de protection sociale complémentaire, la mise en place de ce régime doit obéir à un certain formalisme.

Seules trois modalités de mise en place sont possibles : l'accord collectif, un référendum ou la décision unilatérale de l'employeur constatée dans un

écrit remis à chaque salarié concerné. Il faudra être capable de fournir à l'administration de contrôle la preuve de la formalisation des régimes mis en place dans l'entreprise. Les critères devant figurer dans cet acte formalisant l'engagement de l'employeur envers ses salariés s'inscrivent dans une vraie expertise. Certaines dispositions sont obligatoires (information au salarié du partage des pensions en cas de reversion en retraite, revalorisation des IJ ou rentes invalidité en cas de résiliation du contrat de prévoyance). D'autres dispositions pourront être facultatives, notamment celles sur les dispenses d'adhésion au régime. Il y a une vraie valeur ajoutée du conseil et une vraie mission dans la formalisation des régimes internes à l'entreprise.

→ À qui bénéficie le régime ?

Le régime doit également être collectif. Il doit bénéficier de façon générale et impersonnelle à l'ensemble du personnel ou une catégorie objective d'entre eux.

Il n'est pas possible d'interdire l'accès du régime aux salariés à temps partiel, aux CDD, aux salariés d'un certain âge ou d'un certain niveau de classification. En revanche, le régime peut prévoir une condition d'ancienneté de moins de 12 mois.

→ L'adhésion au régime est-elle obligatoire pour les salariés de l'entreprise ?

L'adhésion des salariés de l'entreprise (ou de la catégorie objective de salariés visée) doit être obligatoire. Un seul absent à l'appel et c'est l'ensemble du dispositif que l'on redresse.

A NOTER

Juridiquement, pour déterminer la convention collective de branche applicable, il faut identifier l'activité principale réelle de l'entreprise. Pour cela, on retient soit le plus grand nombre de salariés, soit le chiffre d'affaires le plus important, soit une combinaison des deux critères précédents.

A NOTER

L'assureur chargé de la gestion des garanties est parfois désigné par la convention. Cette convention doit prévoir dans quelles conditions et à quelle périodicité (limitée à 5 ans) le choix de l'assureur doit être réexaminé.

A NOTER

Certains régimes de retraite « article 39 » sont encore gérés en interne ; gestion risquée car elle fait dépendre le niveau de l'avantage retraite de la santé financière de l'entreprise. Mieux vaut confier cette gestion à un assureur.

→ Comment est organisé le système de cotisation ?

La contribution patronale qui le finance doit être fixée à un taux ou un montant uniforme selon les mêmes modalités à l'égard des salariés appartenant à une même catégorie objective du personnel. C'est l'occasion pour l'expert-comptable de vérifier que les cotisations appelées sur les bulletins de salaire sont bien reversées à l'organisme collecteur, sous peine de voir engager sa responsabilité contractuelle.

→ Le régime ne se substitue-t-il pas à un élément de rémunération ?

Pour éviter que la mise en place d'un régime de protection sociale complémentaire ne se fasse au détriment des salaires, la cotisation patronale ne doit pas se substituer à un élément de rémunération : si tel est le cas, elle ne peut être versée pour la première fois moins de 12 mois après le dernier versement en tout ou partie supprimé, sous peine d'être soumis à cotisations de Sécurité sociale.

→ Outre ces conditions, le régime mis en place répond-il aux conditions spécifiques exigées pour les exonérations sociales et fiscales ?

Les avantages sociaux et fiscaux des cotisations (patronales et salariales) destinées à financer les régimes de protection sociale complémentaire sont accordés à certaines conditions communes (abordées plus haut) et à certaines conditions spécifiques à la prévoyance et la retraite supplémentaire.

À titre d'exemples, un contrat de prévoyance/frais de santé doit remplir tous les critères d'un « contrat responsable » : certaines dépenses ne doivent pas être prises en charge, d'autres oui. Si un régime de retraite « article 39 » est réservé à une partie des salariés, les avantages sociaux et fiscaux sont conditionnés à la présence d'un régime de retraite « article 83 » bénéficiant à tout le personnel ou d'un PERCO.

L'expert-comptable doit sécuriser l'accomplissement de toutes ces conditions pour que le bénéfice des avantages sociaux et fiscaux soit assuré au client.

→ Les limites réglementaires des exonérations sont-elles correctement appliquées ?

Les avantages sociaux et fiscaux des cotisations sont accordés dans certaines limites. Si ces limites sont dépassées, il faut réintégrer la partie excédentaire dans l'assiette des cotisations sociales et dans le salaire net imposable du salarié. L'expert-comptable doit procéder chaque année au calcul de réintégration éventuelle de ces excédents.

→ Une notice d'information a-t-elle été transmise aux salariés ?

En cas de souscription à une assurance groupe, l'employeur doit remettre aux salariés une notice d'information, établie par l'assureur, définissant les garanties et leurs modalités d'entrée en vigueur ainsi que les formalités à accomplir en cas de sinistre. À défaut, le salarié peut demander à son employeur des dommages et intérêts en réparation du préjudice subi. Quant à l'employeur, il peut être condamné à assurer la charge des prestations en lieu et place de l'assureur.

L'expert-comptable doit vérifier que son client a bien remis cette notice et qu'il en a la preuve.

DE L'AUDIT À L'OPTIMISATION DE LA RÉMUNÉRATION GLOBALE, IL N'Y A QU'UN PAS...

Si, bien évidemment, le salaire de base et les éléments qui le composent, constituent encore une partie cruciale de la rémunération du salarié, il n'est plus le seul ! La protection sociale complémentaire constitue une rémunération indirecte très appréciée des salariés.

Pour motiver et fidéliser ses salariés et rendre son entreprise attractive, l'employeur peut donc vouloir aller plus loin que les dispositions conventionnelles. Mais pour améliorer la couverture sociale de ses salariés de manière pertinente, il doit prendre la mesure des attentes de son personnel en la matière. À défaut, mettre en place un régime de prévoyance sera plus compliqué : le choix des garanties sera moins adapté aux besoins réels du personnel et le cahier des charges fourni à l'organisme assureur risque fort d'être moins précis.

L'accompagnement de l'assureur en ce domaine doit être recherché (voir l'outil **Optimisation de la prévoyance sur le site www.gan-experts.fr**). Une fois que l'assureur a réalisé le travail d'identification des besoins des salariés et du dirigeant, il peut revenir vers l'expert-comptable qui, lui aussi, est bien placé pour définir la stratégie de rémunération des salariés de l'entreprise.

A SAVOIR



Des dérogations à la condition d'adhésion obligatoire sont admises par l'administration. Mais il ne s'agit pas d'exclusions définitives. Le salarié « dispensé » peut choisir d'adhérer ou non au régime.

À titre d'exemples, des dispenses d'affiliation peuvent être accordées : au salarié déjà couvert à titre obligatoire par le régime de prévoyance de son conjoint ou de celle prévue par la loi Évin (article 11) en cas d'instauration d'un régime de prévoyance par DUE financé pour partie par les salariés ; au salarié sous CDD dont la durée du contrat est supérieure à 12 mois ; au salarié à employeurs multiples déjà couvert à titre obligatoire dans le cadre d'un autre emploi.

Ces dispenses doivent figurer dans des clauses spécifiques à intégrer dans l'acte juridique du régime. Le salarié doit faire connaître sa situation à l'employeur par écrit en produisant les documents idoines. En cas de contrôle Urssaf, l'employeur doit prouver que le salarié non adhérent entre bien dans les cas de dispenses autorisées.

La condition d'adhésion obligatoire n'existe pas pour les ayants droit du salarié. L'employeur peut prévoir à leur profit une couverture obligatoire ou facultative sans remise en cause du caractère obligatoire du régime de prévoyance. Le caractère facultatif ou obligatoire de la couverture familiale a toutefois une incidence financière : son financement patronal ne bénéficie d'exonérations que si la couverture concerne tous les ayants droit et prévoit leur adhésion obligatoire.