

Votre client a souscrit un contrat de retraite « article 83 »

Vous Trouverez ci-dessous un tableau récapitulatif des différentes actions à réaliser en fonction des situations rencontrées.

| RETRAITE ENTREPRISE « ARTICLE 83 » | | | | | |
|---------------------------------------|---|---|---|---|---|
| Taux actuel de cotisation sur salaire | Taux >8% | | | 5% <Taux <8% | |
| POSITION DU CLIENT | Le client veut modifier le taux Nouveau taux<=5% | Le client veut modifier le taux 5%<nouveau taux<=8% | Le client ne veut pas modifier le taux | Le client veut modifier le taux Nouveau taux<=5% | Le client ne veut pas modifier le taux |
| ACTIONS A REALISER | Dénonciation de la DU* Et Mise en place d'une nouvelle DU | Dénonciation de la DU* Et Mise en place d'une nouvelle DU + Courrier de l'apporteur au client sur les conséquences du dépassement social (1) | Courrier de l'apporteur au client sur les conséquences du dépassement fiscal et social (1) | Dénonciation de la DU* Et Mise en place d'une nouvelle DU | Courrier de l'apporteur au client sur les conséquences du dépassement social (1) |

(1) Disponible fiscal = 8% du revenu limité à 8 PASS - Disponible social =5% du revenu limité à 5 PASS - mini 5% du PASS

Pour l'appréciation du disponible social, seules les contributions patronales sont prises en compte

*** Une lettre avenant sera adressée au mois de décembre par GENERALI à tous les clients détenteurs d'un article 83 ; cette lettre stipule :**

**« que si le régime afférent à cette convention a été mis en place par décision unilatérale, à défaut de tout autre document émis par l'entreprise, la convention sus-visée, dont le texte aura été remis à chaque affilié, est réputée constituer le document mentionné à l'article L 911.1 du Code de la sécurité sociale »
Le présent document devra être communiqué à chacun des affiliés.**

Le texte de cette lettre avenant sera finalisé après parution de la nouvelle circulaire DSS prévue pour fin octobre.

RAPPEL

**MODIFICATION D'UN REGIME EN VIGUEUR :
SUBSTITUTION OU DENONCIATION PREALABLE ?**

N.B. : dans tous les cas la procédure de dénonciation puis de mise en place d'un nouveau régime reste possible

| Norme initiale Nouvelle norme | Accord d'entreprise | Référendum | Décision unilatérale |
|--|--|---------------------------|---------------------------------|
| Accord d'entreprise | Substitution ou procédure de révision prévue dans l'accord initial | Substitution | Substitution |
| Référendum | Dénonciation préalable | Substitution | Substitution |
| Décision unilatérale | Dénonciation préalable | Dénonciation préalable | Dénonciation préalable |

**DENONCIATION D'UN REGIME RESULTANT D'UN REFERENDUM
D'UN USAGE/ D'UNE DECISION UNILATERALE**

L'employeur doit, à peine de nullité de sa décision, **informer individuellement chaque salarié** concerné par l'avantage supprimé ainsi que, s'il y a lieu, les délégués du personnel.

Un délai de prévenance suffisant doit s'écouler entre la décision de l'employeur et la disparition effective du régime.

Ce délai a pour finalité de permettre l'engagement de négociation collective. L'employeur n'est pas tenu d'engager des négociations.

Ce délai peut s'apprécier au regard du délai instauré pour l'accord collectif, soit 3 mois

Par ailleurs et comme pour toute décision affectant la prévoyance sociale complémentaire, l'employeur doit consulter, si elles existent, les instances représentatives du personnel, le Comité d'Entreprise (> 50 salariés)

DENONCIATION PUIS NOUVEAU REGIME : EXEMPLE

Source : usage, DU, convention atypique etc. ou référendum

DENONCIATION - LE 01/01/2008

1/ info-consult du CE (s'il y a lieu)

2/ dénonciation notifiée aux salariés (et aux DP s'il y a lieu)

3/ délai de dénonciation : 3 mois soit le **31/03/2008**

4/ négociation (facultative)

NOUVEAU REGIME - PROPOSE LE 01/01/2008 A EFFET DU 01/04/2008

Décision unilatérale :

1/ info consult du CE (s'il y a lieu)

2/ décision unilatérale

3/ notification aux salariés

Référendum :

1/ info consult du CE (s'il y a lieu)

2/ projet soumis aux salariés

3/ vote / PV d'accord

DENONCIATION D'UN ACCORD COLLECTIF

L'accord **doit prévoir les conditions** dans lesquelles il peut être dénoncé, notamment la durée du préavis qui doit précéder la dénonciation, à défaut, la durée est de trois mois.

Pour être validé, l'accord doit procéder d'une procédure de publicité :

- La dénonciation doit être **notifiée aux autres signataires** par son auteur et doit **donner lieu à dépôt** auprès des services du ministre chargé du travail ainsi qu'auprès du secrétariat du greffe du CPH (Conseil de Prud'hommes) du lieu de conclusion de l'accord.

Conséquences de la dénonciation :

- Lorsque la dénonciation est le fait d'une partie seulement des signataires, elle ne fait pas obstacle **au maintien en vigueur de l'accord entre les autres parties** signataires pendant un an à compter de l'expiration du délai de préavis (sous réserve qu'une clause ne prévoit une durée plus longue). Une nouvelle négociation **doit s'engager** dans les trois mois qui suivent la dénonciation (le dépôt).

- Si la dénonciation émane de l'ensemble des parties, l'accord continue à produire ses effets jusqu'à l'entrée en vigueur de l'accord substitué ou, à défaut, pendant un an à compter de l'expiration du délai de préavis (sous réserve qu'une clause ne prévoit une durée plus longue). Une nouvelle négociation **doit s'engager** dans les trois mois qui suivent la dénonciation (le dépôt).

- Lorsque l'accord qui a été dénoncé n'a pas été remplacé par un nouvel accord dans les délais, les salariés des entreprises concernées conservent les avantages individuels qu'ils ont acquis en application de l'accord, à l'expiration