



REGIME DE PREVOYANCE DES SALARIES NON CADRES

GUIDE DE L'EMPLOYEUR

***Salaries non cadres des exploitations
forestières et des scieries agricoles de
Champagne Ardenne relevant des avenants
du 16 janvier 2009 aux conventions
collectives du travail du 9 mars 1992***



Mars 2010

Préambule

Vous êtes adhérent au régime de prévoyance des salariés non cadres des exploitations forestières et des scieries agricoles de Champagne Ardenne mis en place à la suite des accords du 16 janvier 2009.

Les partenaires sociaux ont en effet souhaité permettre à tous les salariés non cadres des exploitations forestières et des scieries agricoles de Champagne Ardenne de bénéficier d'un régime régional de protection sociale « **Décès – Incapacité temporaire - Invalidité permanente** ».

Cette décision a fait l'objet de deux accords régionaux, l'un pour exploitations forestières et l'autre pour les scieries agricoles, en date du 16 janvier 2009.

Pour rappel, les entreprises peuvent conserver leurs garanties et ne pas adhérer au contrat, si elles disposent déjà d'un régime de prévoyance d'un niveau supérieur à celui prévu par le régime régional à la date d'extension des accords du 16 janvier 2009.

Si le comparatif réalisé ne met pas en exergue de façon évidente, le caractère supérieur des prestations du contrat en place, la Commission paritaire de suivi est seule compétente pour statuer en cas de litige.

Ce régime est assuré par l'ANIPS et géré par Groupama Nord Est.

Ce guide employeur vous présente le fonctionnement de ce régime et décrit les formalités qui vous incombent.

6 – Vos contacts

Si vous souhaitez obtenir des renseignements complémentaires sur ces garanties, n'hésitez pas à prendre contact pour tous renseignements ou questions relatives :

Par téléphone :

ANIPS

au

09.69.32.34.27

(numéro non surtaxé)

de 9 heures à 17 heures du lundi au vendredi

Pour l'envoi des dossiers d'adhésion, le règlement des cotisations ou la gestion des prestations, contacter :

GROUPAMA NORD EST

Direction Entreprises
Pôle Prévoyance Collective
Dossier FNB
9 rue de Courcelles
BP 1091
51054 REIMS CEDEX

www.anips-prevoyancesanteagricole.com

ANIPS ASSOCIATION NATIONALE INTERPROFESSIONNELLE DE PRÉVOYANCE DES SALARIÉS - Institution de prévoyance agréée par arrêté ministériel du 17 octobre 1979 régie par le Titre III du Livre IX du Code de la Sécurité Sociale - Siège social : 4/6, avenue d'Alsace – 92033 LA DÉFENSE CEDEX

Sommaire

1. Les bénéficiaires	4
2. Les garanties	4
2-1 Une garantie maintien de salaire en cas d'incapacité temporaire de travail (garantie de mensualisation)	4
2-2 Une Garantie Incapacité Temporaire de Travail – Relais mensualisation	6
2-3 Une Garantie Incapacité Permanente	7
2-4 Une Garantie Décès	8
3. La gestion des garanties	9
3-1 L'affiliation et la radiation de vos salariés non cadres	9
Cas particulier de vos salariés en arrêt de travail au 1er janvier 2010	10
Notice d'information des salariés	11
3-2 Le règlement des cotisations	11
3-3 La gestion des prestations	11
3-3-1 Gestion des prestations Incapacité de Travail	12
3-3-2 Gestion des prestations Invalidité	12
3-3-3 Gestion des prestations décès	13
3-4 Dispositions spécifiques aux personnes dont le contrat de travail est suspendu	13
4. Les cotisations	14
5. Statut fiscal et social	15
5-1 Statut fiscal et social des cotisations	15
5-2 - Statut fiscal et social des prestations	16
6. Vos contacts	18

1 - Les bénéficiaires

Relèvent obligatoirement du régime l'ensemble de vos salariés non cadres.

Le régime ne concerne pas :

- les cadres et personnels ressortissants de la Convention Collective du 2 avril 1952 inscrits à la CPCEA/CRCCA ou dans une autre caisse de retraite ou de prévoyance cadre,
- les VRP et bûcherons – tâcherons ressortissants d'autres dispositions conventionnelles

Des dispositions spécifiques sont prévues ci-après pour les personnes en suspension de contrat de travail en pages 7 et 8 (congé sabbatique, congé de formation, accident de travail, maladie ou maternité...).

2 - Les garanties

Le régime comprend :

2-1 – Une garantie maintien de salaire en cas d'incapacité temporaire de travail (garantie de mensualisation)

En cas d'interruption de travail par suite de maladie ou d'accident, le salarié perçoit, une indemnité, à condition qu'il :

- justifie de cette incapacité temporaire, dans les 48 heures par certificat médical ;
- soit pris en charge par la Mutualité Sociale Agricole ;
- soit soigné sur le territoire français ou dans l'un des autres pays de l'Union Européenne.

Le versement de cette indemnité s'effectue :

- à compter du 1^{er} jour d'arrêt de travail en cas d'accident du travail (à l'exclusion des accidents du trajet) ou d'une maladie professionnelle,
- à compter du 8^{ème} jour d'arrêt de travail en cas de maladie ou d'accident de la vie privée ou de trajet.

Les prestations invalidité sont assujetties à la CSG et à la CRDS au titre des revenus de remplacement, sauf si le salarié peut justifier d'un cas d'exonération.

Statut social

Le montant des indemnités journalières complémentaires pour incapacité temporaire est inclus dans l'assiette des cotisations de Sécurité Sociale pour la part que vous prenez en charge dans le financement de cette garantie.

Les prestations pour invalidité et les capitaux décès ne sont pas soumis à cotisations de Sécurité Sociale.

Ce guide n'a qu'une valeur indicative, il est rédigé en fonction des paramètres juridiques actuellement existants.

Toutefois, les contributions patronales versées par l'employeur à un organisme assureur pour garantir le risque d'avoir à financer le maintien de salaire qui lui incombe en application de la loi de mensualisation ou d'une disposition d'un accord collectif sont exclues de l'assiette de la CSG/CRDS

CSG prévoyance :
7,5% de 97% de 0,08%
CRDS prévoyance :
0,5% de 97% de 0,08%

Statut social : Les cotisations patronales versées à un régime collectif obligatoire de prévoyance (y compris la complémentaire santé) sont exclues de l'assiette des cotisations de Sécurité sociale à hauteur d'une fraction n'excédant pas un montant égal à la somme de 6 % du plafond annuel de la Sécurité sociale (PASS) et de 1,5 % de la rémunération, sans que le total ainsi obtenu ne puisse excéder 12 % de ce même plafond.

Les contributions patronales versées par l'employeur à un organisme assureur pour garantir le risque d'avoir à financer le maintien de salaire qui lui incombe en application de la loi de mensualisation ou d'une disposition d'un accord collectif ne sont pas prises en compte pour apprécier le dépassement de ces limites.

5-2 - Statut fiscal et social des prestations

Statut fiscal

Exception faite des capitaux décès, toutes les prestations sont soumises à l'impôt sur le revenu.

CSG et CRDS des prestations

La part des indemnités journalières complémentaires aux indemnités de la Sécurité sociale est exonérée de CSG et de CRDS au prorata de la participation du salarié.

Son montant

Le montant de l'indemnité est fixé à 90% de la rémunération brute que vous auriez versée à votre salarié s'il avait continué à travailler.

La rémunération à prendre en compte est celle correspondant à l'horaire pratiqué pendant l'absence de votre salarié de votre établissement. Toutefois, si par suite de l'absence de votre salarié, l'horaire du personnel restant au travail devait être augmenté, cette augmentation ne serait pas prise en considération pour fixer cette rémunération.

L'indemnité est versée pendant une durée calculée en fonction de l'ancienneté de votre salarié :

Ancienneté	Durée de l'indemnisation
Entre 1 an et 8 ans	60 jours
Entre 8 ans et 15 ans	75 jours
Entre 15 ans et 23 ans	90 jours
Au-delà de 23 ans	120 jours

L'ancienneté prise en compte pour la détermination du droit à l'indemnisation s'apprécie au 1^{er} jour d'absence.

Pour le calcul des indemnités dues au titre d'une période de paie, il sera tenu compte des indemnités déjà perçues par l'intéressé durant les douze mois antérieurs, de telle sorte que, si plusieurs absences pour maladie ou accident ont été indemnisées au cours de ces douze mois, la durée totale d'indemnisation ne dépasse pas celle applicable en vertu des présentes conditions.

Les indemnités ci-dessus, s'entendent déduction faite des allocations que le participant perçoit de la MSA et des régimes complémentaires de prévoyance, mais en ne retenant, dans ce dernier cas, que la part des prestations résultant de vos versements. Lorsque les indemnités de la MSA sont réduites du fait par exemple de l'hospitalisation ou d'une sanction de la MSA pour non respect de son règlement intérieur, elles sont réputées être servies intégralement.

2-2 - Une Garantie Incapacité Temporaire de Travail – Relais mensualisation

A l'expiration des droits résultant du paragraphe ci-dessus, l'ANIPS verse une indemnité journalière complémentaire à celle versée par la MSA.

Son montant

Le montant de l'indemnité est fixé à 15% de la fraction journalière du salaire de référence.

Le salaire journalier de référence est le salaire servant au calcul des indemnités journalières versées par la Mutualité Sociale Agricole.

Disposition spécifique au congé de maternité ou paternité :

Le participant se trouvant en état d'incapacité de travail ne bénéficie pas de l'indemnité journalière complémentaire pendant la durée du congé légal de maternité ou de paternité.

Exemple

Votre salarié perçoit une rémunération annuelle brute de 18 000 €.

La MSA retient comme salaire journalier de référence la somme de 50 €.

L'indemnité journalière du régime de base correspond à 25 €.

L'indemnité journalière complémentaire correspond à : $15\% \times 50 \text{ €} = 7,5 \text{ €}$

5 - Statut fiscal et social

5-1 - Statut fiscal et social des cotisations

Statut fiscal : Pour votre entreprise, les cotisations patronales à un régime collectif obligatoire de prévoyance constituent une charge déductible pour la détermination de votre résultat imposable. Pour vos salariés, les cotisations patronales et salariales à un régime collectif obligatoire de prévoyance n'entrent pas dans l'assiette pour le calcul de l'impôt sur le revenu dans la limite de l'enveloppe suivante.

Ainsi, l'ensemble des cotisations (part patronale et part salariale) servant au financement des couvertures de prévoyance complémentaire (y compris la complémentaire santé) ne doivent pas être supérieures à 7 % du montant annuel du plafond de la Sécurité sociale, plus 3 % de la rémunération brute annuelle, sans que le total ainsi obtenu puisse excéder 3 % de 8 fois le plafond annuel de la Sécurité sociale.

Quel que soit le type de contrat mis en place (régime de prévoyance instauré par convention collective, contrat d'entreprise), les contributions patronales finançant des garanties de prévoyance complémentaires sont soumises à la taxe de contribution prévoyance (TCP) créée au 1er janvier 1996 par l'ordonnance 96-51 du 24 janvier 1996 pour le fonds de solidarité vieillesse. Cette taxe d'un montant de 8 % est due par les entreprises occupant plus de 9 salariés.

Toutefois, les contributions patronales versées par l'employeur à un organisme assureur pour garantir le risque d'avoir à financer le maintien de salaire qui lui incombe en application de la loi de mensualisation ou d'une disposition d'un accord collectif sont exclues de cette taxe de 8 %.

Les cotisations patronales de prévoyance sont soumises à la CSG-CRDS, comme n'importe quel élément de salaire, après abattement de 3 %.

2 - Suspension du contrat de travail pour une cause AUTRE que la maladie, la maternité ou l'accident du travail

- si la suspension donne lieu à versement de salaire de votre part

L'affiliation de votre salarié au contrat est maintenue à la date de suspension du contrat de travail.

Ce maintien d'affiliation s'effectue, tant que dure le maintien de salaire total ou partiel, sur les mêmes bases que celles prévues pour les salariés exerçant leur activité professionnelle : mêmes prestations et mêmes cotisations appelées à l'employeur.

- si la suspension ne donne pas lieu à versement de salaire de votre part

L'affiliation est suspendue.

4 - Les cotisations

Montant des cotisations prévoyance

Les cotisations prévoyance sont assises sur le salaire brut limité au montant du plafond annuel de la Sécurité Sociale, servant d'assiette aux cotisations Assurances Sociales Agricoles.

	Taux	Part patronale	Part salariale
Maintien de salaire (Mensualisation)	0,47%	0,45%	0,02%
Incapacité temporaire (Relais Mensualisation)	0,18%	0,01%	0,17%
Invalidité	0,14%	0,04%	0,10%
Décès	0,26%	0,03%	0,23%
TOTAL	1,05%	0,53%	0,52%

2-3 - Une Garantie Incapacité Permanente

En cas d'invalidité de 2^{ème} ou 3^{ème} catégorie (lorsque cette invalidité est consécutive à une maladie ou un accident de la vie privée) ou d'incapacité d'un taux égal ou supérieur à 66,66% (lorsque cette invalidité est consécutive à un accident du travail ou à une maladie d'origine professionnelle), votre salarié bénéficiera d'une rente versée chaque mois, dès le versement de la rente par la MSA au titre de l'invalidité.

Son montant

Cette rente mensuelle est égale à 10% du salaire mensuel brut de référence. Le salaire mensuel brut de référence est égal au douzième des salaires bruts perçus par votre salarié au cours des 12 mois civils précédant la date de l'arrêt de travail.

Exemple

Votre salarié a perçu une rémunération brute de 18 000 € au cours des 12 mois civils précédant la date de son arrêt de travail.

Salaire mensuel brut de référence : 18 000 €/12 = 1 500 €

Rente mensuelle en complément de la MSA : 1 500 x 10% = 150 € bruts

2-4 - Une Garantie Décès

Capital

En cas de décès d'un salarié, quelle qu'en soit l'origine, il est versé un capital décès :

- à son conjoint non divorcé ni séparé de corps judiciairement ou à son cocontractant d'un pacte civil de solidarité ou à son concubin ;
- à défaut, à ses enfants nés et à naître, vivants ou représentés comme en matière de succession ;
- à défaut, à ses autres héritiers.
- ou au(x) bénéficiaire(s) qu'il a désigné(s) dans le bulletin de désignation (remis avec la notice d'information).

Son montant

Le montant du capital décès est égal à **100% du salaire total tel que défini ci-après, quelle que soit sa situation de famille avec une majoration de 25% du salaire par enfant à charge.**

Le salaire brut total est égal au salaire annuel brut ayant donné lieu à cotisations durant les 4 trimestres civils précédant celui au cours duquel est survenu le décès ou l'arrêt de travail si le décès a été précédé d'une période d'arrêt de travail.

Frais d'obsèques

Une allocation est attribuée à votre salarié en cas de décès :

- De son conjoint non séparé, de son partenaire ou concubin,
- D'un enfant à charge

Son montant

Le montant de cette indemnité est égal au plafond mensuel de la Sécurité Sociale en vigueur à la date du décès.

En cas de décès d'un enfant de moins de 12 ans, le montant de l'allocation ne peut excéder le montant des frais d'obsèques réellement engagés.

3-3-3 Gestion des prestations décès

Capital

L'entreprise adhérente, ou le cas échéant les bénéficiaires du capital décès en cas de maintien de la garantie décès dans les conditions de l'article 3-4, déclare dans les plus brefs délais le décès du participant au délégataire de l'Institution, qui lui retourne un dossier de demande de règlement de la prestation ainsi que la liste des pièces justificatives à fournir.

Le règlement du capital décès au(x) bénéficiaire(s) s'effectue **dans les quinze jours** suivant la date de réception par le délégataire de l'Institution du dossier de demande de versement, dûment complété et accompagné de l'intégralité des pièces justificatives.

En cas de pluralité de bénéficiaires, le capital est partagé en fonction de la répartition éventuellement indiquée par le participant ou, en l'absence de répartition ou de bénéficiaires désignés, de façon égale entre bénéficiaires de même rang.

Frais d'obsèques

L'indemnité est versée par le délégataire sur présentation des justificatifs demandés par ce dernier.

3-4 – Dispositions spécifiques aux personnes dont le contrat de travail est suspendu

En cas de suspension du contrat de travail, l'affiliation de votre salarié pourra être maintenue dans les cas suivants :

1 - Suspension du contrat de travail pour cause de maladie, maternité ou accident du travail

L'affiliation au contrat est maintenue tant que dure l'arrêt de travail et sans contrepartie de cotisation, à l'issue de la période d'indemnisation au titre de la garantie Maintien de salaire. Elle cesse dans les conditions prévues au paragraphe 3.1. En cas de reprise partielle d'activité, les cotisations sont dues sur le salaire d'activité.

3-3-1 Gestion des prestations Incapacité de Travail

Gestion des prestations Maintien de salaire (garantie de mensualisation)

Les indemnités vous sont versées directement et il vous incombe de les reverser au salarié concerné.

Gestion des prestations incapacité temporaire de travail

Tant que le contrat de travail est maintenu, l'ANIPS est valablement libéré à l'égard du salarié par le règlement de l'indemnité journalière qui vous est effectué, et vous vous engagez à la reverser au bénéficiaire.

Dès la rupture du contrat de travail, l'ANIPS verse directement au salarié la prestation qui lui est due.

Le service de l'indemnité journalière cesse au plus tard au 1095^{ème} jour d'arrêt total et continu de travail et en tout état de cause à la date de reconnaissance par le régime de base d'un état d'incapacité permanente.

3-3-2 Gestion des prestations Invalidité

La rente est versée dès la date de reconnaissance de l'incapacité permanente par la Mutualité Sociale Agricole.

Elle est payée au salarié, mensuellement à terme échu, sous réserve de présentation des justificatifs du régime de base, pendant toute la durée de l'incapacité permanente.

Elle cesse définitivement à la date de liquidation de la pension vieillesse du régime de base et au plus tard lorsque la prestation est versée au titre d'un accident du travail ou d'une maladie d'origine professionnelle à la date à laquelle votre salarié peut bénéficier de la liquidation de sa pension vieillesse à taux plein.

3 - La gestion des garanties

Conformément aux dispositions des accords du 16 janvier 2009 et de la convention de gestion les complétant conclue entre les partenaires sociaux et l'ANIPS, la gestion administrative (Inscription des entreprises, affiliation des salariés, recouvrement des cotisations et versement des prestations) est déléguée, à la Caisse régionale Groupama Nord Est tant pour les entreprises domiciliées dans les départements dépendant de cette caisse que pour celles domiciliées dans le département de la Haute-Marne.

3-1 - L'affiliation et la radiation de vos salariés non cadres

L'Institution délègue à la Caisse régionale Groupama Nord Est le soin de déterminer les salariés à affilier au sein des entreprises adhérentes.

Vous devez inscrire au contrat, l'ensemble de vos salariés présents et futurs relevant des accords du 16 janvier 2009, y compris ceux dont le contrat de travail est suspendu et ceux bénéficiant des dispositions applicables en matière de cumul Emploi/Retraite.

Chacun de vos salariés est admis dans l'assurance à la date de son entrée dans votre entreprise et au plus tôt à la date d'entrée en vigueur des Accords du 16 janvier 2009 pour votre entreprise.

Toutefois, les garanties Maintien de salaire et Incapacité de travail sont accordées après un an d'ancienneté dans votre entreprise. L'ancienneté prise en considération pour la détermination du droit à indemnisation s'apprécie au premier jour d'absence.

La garantie décès est accordée sans condition d'ancienneté. L'inscription de votre salarié au contrat cesse le dernier jour du mois au cours duquel il perd son statut de non cadre ou au

cours duquel intervient la rupture de son contrat de travail ou au cours duquel il cesse de percevoir une rémunération.

Cas particulier de vos salariés en arrêt de travail au 1er janvier 2010

1) Vous n'aviez pas souscrit de régime de prévoyance antérieurement à votre adhésion au régime objet du présent guide

Les indemnités journalières en cas d'incapacité temporaire de travail et les rentes en cas d'incapacité permanente sont calculées et versées en application des dispositions du nouveau contrat **dans la mesure où l'arrêt de travail ne donne pas lieu à indemnisation par un précédent organisme assureur à la date d'effet du nouveau contrat** au titre d'un contrat antérieur de même nature.

2) Vous aviez souscrit un régime de prévoyance antérieurement à votre adhésion au régime objet de ce guide

Les prestations d'incapacité temporaire ou d'incapacité permanente et éventuellement les rentes d'orphelins dont le versement est maintenu par un précédent organisme assureur au niveau atteint à la date d'effet du présent contrat ou à la date d'entrée dans le groupe assuré, **sont uniquement revalorisées au titre du nouveau contrat.**

En outre, les garanties décès sont accordées à vos salariés bénéficiaires de rentes d'incapacité et d'invalidité versées par votre organisme assureur précédant, que leur contrat de travail soit rompu ou non, s'ils ne bénéficient pas au titre de ce contrat antérieur du maintien des garanties décès, sous réserve :

- que **vous communiquez à Groupama Nord Est** un état des bénéficiaires concernés,
- que votre précédent organisme transmette les provisions effectivement constituées à la date de la résiliation de son

contrat, en application de l'article 30 de la loi n°89-1009 du 31 décembre 1989 modifiée.

Notice d'information des salariés

Vous avez l'obligation de remettre à chacun de vos salariés, les documents suivants que vous a adressés l'Institution :

- la notice d'information,
- accompagnée d'un bulletin de désignation destiné à mentionner le ou les bénéficiaires du capital décès. (A défaut de désignation expresse par ce bulletin c'est la clause type de désignation qui s'appliquera).

3-2 - Le règlement des cotisations

Les cotisations sont dues à compter du 1^{er} jour du mois au cours duquel l'affiliation entre en vigueur.

Ces cotisations sont appelées et recouvrées par la Caisse régionale Groupama Nord Est auprès de votre entreprise.

Vous devez prélever la part de cotisation à la charge de votre salarié directement sur son salaire et l'indiquer sur sa fiche de paye.

Les cotisations cessent d'être dues à la fin du mois de la cessation d'affiliation.

3-3 - La gestion des prestations

Il est rappelé que le versement des prestations est effectué par Groupama Nord Est, délégataire de l'Anips