



LETTRE D'INFORMATION

FÉVRIER 2020

édito

Chers Clients,

Nous venons de vivre des mois difficiles et conflictuels avec les gilets jaunes et les grèves, gageons que 2020 soit une année paisible et prospère. Trop d'entreprises ont souffert de ces événements.

Nous revenons dans cette newsletter sur la loi Pacte et les modifications qu'elle entraîne sur les régimes de retraite et d'épargne supplémentaires. Cette loi est riche et nécessite bien des explications sur ce domaine.

Nous vous proposons un nouveau focus sur le Cyber Risk, l'actualité est répétée d'attaques subies par les entreprises et cette couverture devient désormais indispensable.

Enfin, un peu plus ardu mais nécessaire, il nous semblait utile de vous expliquer la faute inexcusable de l'employeur.

Un petit focus sur les clauses bénéficiaires des contrats collectifs de prévoyance vient compléter cette riche newsletter.

Bonne lecture à tous.

Cyril Bayvet
PDG

L'ACTU DU MOMENT

Loi PACTE : Quels changements pour l'épargne retraite ?

La Clause Bénéficiaire en prévoyance

FOCUS PRODUIT

Le cyber-risque est devenu un incontournable de votre stratégie d'entreprise

Connaître et prévenir la Faute Inexcusable de l'employeur

Loi PACTE : Quels changements pour l'épargne retraite ?

Le Plan d'Action pour la Croissance et la Transformation des Entreprises (PACTE) vise à améliorer les performances des TPE et PME et à associer les salariés aux résultats et au fonctionnement des entreprises.

Zoom sur ce nouveau dispositif d'épargne retraite.

LES OBJECTIFS DE LA RÉFORME

La loi Pacte vise notamment à encourager, le développement de l'épargne retraite, et à orienter les placements financiers vers l'économie productive.

Cette loi a été adoptée en lecture définitive le 11 avril 2019 par le Parlement.

LA LOI A POUR OBJECTIFS :

- un fonctionnement de l'épargne retraite simplifié et plus lisible ;
- de meilleures perspectives de rendement pour les épargnants ;
- des produits plus attractifs et transférables ;
- une épargne mieux protégée ;
- une offre de marché plus large, par un renforcement de la concurrence.

Les Français ont un taux d'épargne de 16 %, parmi les plus élevés en Europe, mais cette épargne est très peu consacrée à la préparation de la retraite.

VERS UNE SIMPLIFICATION DE L'ÉPARGNE RETRAITE

Le Plan d'Épargne Retraite (PER) créé par cette loi vise à harmoniser les produits d'épargne retraite et à faciliter leur accessibilité auprès des Français. L'épargne accumulée sera intégralement transférable d'un produit à l'autre, afin de s'adapter à la mobilité professionnelle de chacun.

Evolution des produits d'épargne retraite pour les salariés

AUJOURD'HUI,
les produits à
disposition sont :

ARTICLE 83

PERCO

MADÉLIN
PERP

DEMAIN,
les produits à
disposition seront :

PER collectif :

· catégoriel ou
universel

· obligatoire ou
facultatif

· PER
individuel

LES SALARIÉS
POURRONT
REGROUPER LEUR
ÉPARGNE COLLECTIVE
ET LEUR ÉPARGNE
INDIVIDUELLE,
AU SEIN D'UN
MÊME PER.

LES 5 CARACTÉRISTIQUES DES PER

1 | 3 COMPARTIMENTS OBLIGATOIRES

Afin de pouvoir regrouper toutes les sources possibles d'épargne retraite, les PER devront comprendre 3 compartiments : le compartiment 1 pour l'épargne individuelle et facultative, le 2 pour l'épargne salariale (issue de l'actuel PERCO) et le 3 pour l'épargne entreprise obligatoire (issue de l'actuel article 83).

2 | DES TRANSFERTS ENTRE COMPARTIMENTS DE MÊME NATURE POSSIBLE À TOUT MOMENT

Chaque épargnant pourra transférer ses droits sans considération de la nature individuelle ou collective de son PER.

Seule limite : l'épargne du compartiment 3 (cotisations obligatoires) ne pourra être transférée qu'à compter du moment où le salarié ne sera plus contraint de verser des cotisations (départ de l'entreprise par exemple).

3 | UNE GESTION PILOTÉE PAR DÉFAUT

Tous les PER devront proposer aux épargnants un mode de gestion pilotée intégrant une stratégie d'investissement diversifiée de leur épargne.

4 | DES CAS HARMONISÉS ET ÉTENDUS DE SORTIE ANTICIPÉE

Les cas définis sont :

- le décès du conjoint ou du partenaire lié par un PACS ;
- l'invalidité du titulaire, de ses enfants, du conjoint ou du partenaire lié par un PACS ;
- le surendettement du titulaire ;
- l'expiration des droits au chômage ;
- la cessation d'activité non salariée du titulaire (procédure judiciaire) ;
- l'achat de la résidence principale (sauf pour le compartiment 3).

5 | LE CHOIX ENTRE RENTE ET CAPITAL

Le PER pourra être liquidé en rente et/ou en capital, à l'exception du compartiment 3 qui permettra une sortie uniquement en rente. Les épargnants pourront panacher les choix de sortie au moment de la liquidation de leur retraite.

La Clause Bénéficiaire en prévoyance

Le contrat de Prévoyance qui couvre les salariés d'une entreprise en Décès (+ Invalidité et Arrêt de travail) prévoit le versement d'un capital, hors droit de succession (fiscalité de l'Assurance Vie), aux bénéficiaires désignés.

En l'absence d'une clause de désignation spécifiquement rédigée par l'assuré, les bénéficiaires du capital seront : Le conjoint, à défaut les enfants nés ou à naître, à défaut les héritiers.

ATTENTION, la clause bénéficiaire spécifique ou standard que l'assuré a choisi à l'origine mérite souvent d'être contrôlée et mise à jour. La situation de vie du salarié a pu changer sans que le bénéficiaire des capitaux soit modifié !

Pensez à rappeler à vos salariés l'existence de cette garantie décès et d'une clause bénéficiaire qui mérite d'être examinée et mise à jour si nécessaire.

Le cyber-risque est devenu un incontournable de votre stratégie d'entreprise

En 2020, la cybercriminalité est reconnue comme un risque majeur, au même titre que les catastrophes naturelles et les effets du changement climatique. A raison, puisque les entreprises, des TPE aux grands groupes, ont souffert de piratages, de braquages digitaux et de violations des données.

Ces entreprises ont très souvent subi des pertes financières, que ce soit en raison d'un vol, d'une interruption forcée de leur activité, d'une atteinte à leur réputation, du paiement de pénalités aux clients, ou de condamnations légales. Autant de domaines dans lesquels l'assurance apporte une réponse.

Du fait de l'impact potentiel sur la réputation et le cœur d'activité de l'entreprise, le risque cyber est devenu un risque stratégique majeur, qui doit être piloté au niveau de la direction des entreprises. Pour prévenir ces risques, le dirigeant doit investir dans des dispositifs de cybersécurité efficaces, organiser la formation de ses personnels et, pour finir, assurer l'imprévisible, comme on s'assure évidemment contre l'incendie malgré toute la prévention.

Le risque cyber, pour une entreprise, c'est la probabilité que se produise un événement, qui vient altérer, voler, divulguer ou détruire :

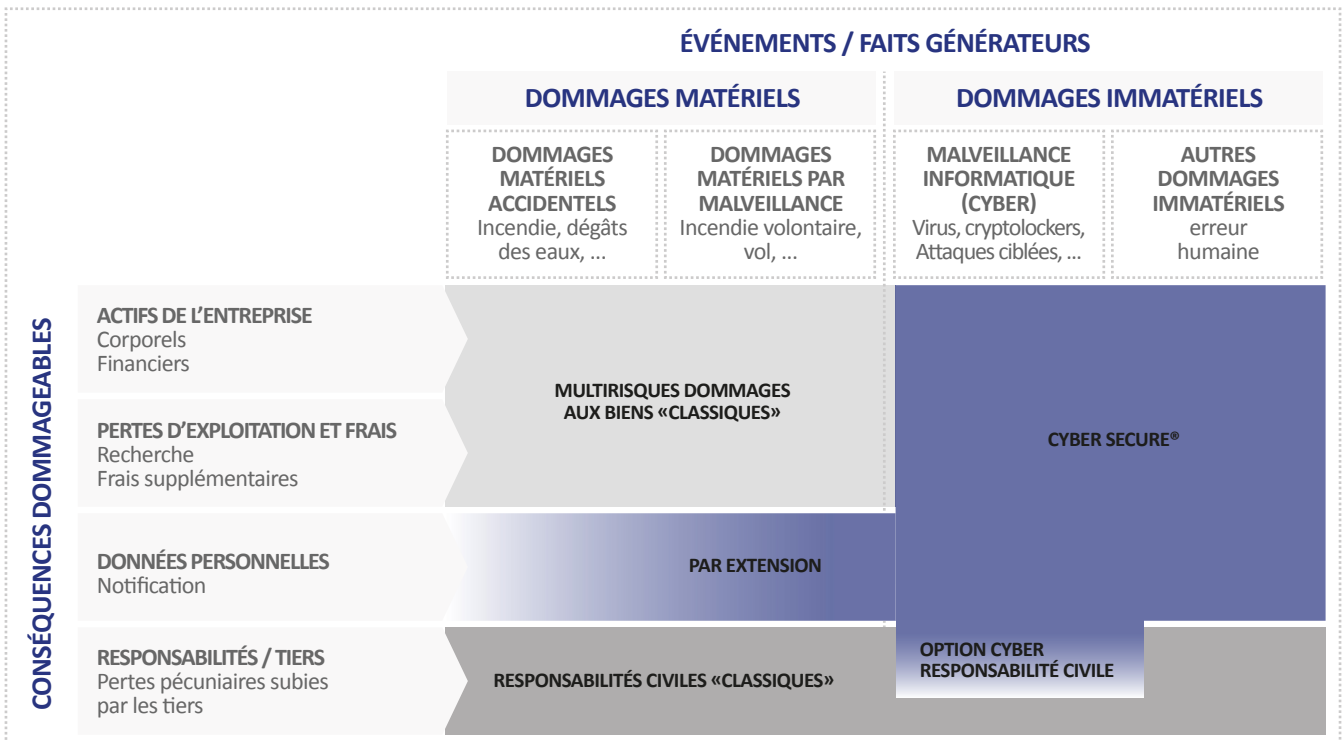
- ses systèmes d'information et réseaux : leur inaccessibilité aura-t-elle un impact sur l'activité ?
- ses données à caractère personnel : quels préjudices pour les personnes concernées ?

L'interruption d'activité ou la divulgation (ou la perte) des données dont l'entreprise est responsable font partie, selon les études, des principales préoccupations des chefs d'entreprise.

La donnée ou le réseau ne sont pas des éléments matériels et sont donc exclus des contrats multirisques classiques. Il s'agit d'un véritable « trou dans la raquette », dont les entreprises, se sentant suffisamment protégées, n'appréhendent pas bien la portée.

La réactivité est l'une des clés pour répondre efficacement à une attaque, pour la circonscrire d'une part mais également dans les suites attendues (contrôles des autorités administratives, crises réputationnelles). Certes l'assureur est attendu pour mobiliser sa capacité indemnitaires, mais il doit aussi être organisé pour accompagner son assuré avec le concours d'une équipe pluridisciplinaire : société informatique spécialisée en cybercriminalité, avocats, consultants en gestion de crise, négociateur ...

La majorité des assureurs disposent désormais d'une solution à proposer à leurs clients et les prix sont encore abordables. Ils ont presque tous compris le spectre du risque à couvrir et les services à apporter. Mais attention, il existe pourtant des différences notables dans les contrats qu'un non professionnel de l'assurance ne pourra identifier. L'expertise du courtier est alors indispensable pour proposer le contrat le plus complet, dans la mission qui est la sienne de vous proposer le meilleur rapport qualité-prix.



Connaitre et prévenir la Faute Inexcusable de l'employeur

LA DÉFINITION ACTUELLE DE LA FAUTE INEXCUSABLE DE L'EMPLOYEUR :

Le régime de la faute inexcusable de l'employeur est fixé par les articles L452-1 et suivants du Code de la Sécurité Sociale.

Sa définition résulte de la jurisprudence liée à l'amiante :

« En vertu du contrat de travail, l'employeur est tenu envers le salarié d'une obligation de sécurité de résultat, notamment en ce qui concerne les maladies professionnelles contractées par l'intéressé du fait des produits fabriqués ou utilisés par l'entreprise. Le manquement à cette obligation a le caractère d'une faute inexcusable, au sens de l'article L. 452-1 du code de la sécurité sociale, lorsque l'employeur avait ou aurait dû avoir conscience du danger auquel était exposé le salarié, et qu'il n'a pas pris les mesures nécessaires pour l'en préserver. »

Par la suite, cette jurisprudence a été étendue aux accidents du travail.

Pour que la faute inexcusable de l'employeur soit reconnue par les juridictions de sécurité sociale, il appartient à la victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle de démontrer :

- que son employeur avait, ou aurait dû avoir connaissance du danger auquel il était exposé ;
- qu'il n'a pas pris les mesures nécessaires pour l'en préserver.

Une fois cette preuve apportée, la responsabilité de l'employeur est établie, ce dernier étant tenu, en exécution du contrat de travail, d'une obligation de sécurité de résultat.

La connaissance du danger par l'employeur peut notamment résulter de la violation des règles de sécurité mises à sa charge par le Code du Travail, mais aussi du signalement qui lui aura été fait préalablement à l'accident par la victime elle-même, ou un membre du comité hygiène, sécurité et conditions de travail (art. L. 4131-4 du Code du Travail).

La Sécurité Sociale peut également prendre l'initiative de rechercher l'employeur en faute inexcusable.

RAPPEL SUR LES OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR :

Obligation de sécurité : Toute entreprise doit garantir la sécurité de ses salariés. Cela reste valable à l'étranger. L'obligation générale de sécurité édictée par le Code du Travail s'étend à une obligation de sécurité de résultat due à l'existence du contrat de travail.

Obligation d'information : Toute entreprise est tenue d'informer ses salariés des dangers auxquels ils sont exposés dans le cadre de leurs fonctions et de leurs conditions de travail. Il s'agit de mettre l'accent sur la prévention et la sensibilisation : consignes de sécurité, informations pratiques, formations....

Ces obligations sont également applicables pour les salariés que l'entreprise envoie en mission, notamment en informant sur les conditions sanitaires et sécuritaires du pays concerné.

LA RÉPONSE ASSURANTIELLE :

L'assurance peut vous apporter une réponse en matière de prévention et de couverture du risque.

La prévention est l'affaire de l'employeur. Cependant les contrats d'assurance « missions » que l'entreprise peut souscrire pour ses salariés envoyés en mission professionnelle intègrent des services visant à aider l'entreprise à répondre à ses obligations et ainsi protéger sa responsabilité.

Il s'agit principalement de portail web donnant accès à des informations « pays » en matière de sécurité, de conditions sanitaires.

Les garanties de ces contrats traitent autant de l'aspect sécurité (kidnapping), que sanitaire (assistance, rapatriement).

Une fois toutes les mesures de préventions et d'informations accomplies, il reste une part de risque qu'il convient de transférer sur l'assureur.

Comment : La garantie de la faute inexcusable fait partie intégrante des contrats de Responsabilité Civile de l'entreprise.

C'est une ligne spécifique de ces contrats mais le plus souvent avec une limitation de montant garanti.

Pour quel montant : Compte tenu du nombre croissant de mise en cause de l'employeur pour faute inexcusable, il convient de bien étudier le montant minimum pour cette garantie qui peut varier en fonction de votre activité.

Nous vous invitons à vérifier dans vos contrats que cette garantie vous est bien acquise et qu'elle est d'un montant suffisant.

Enfin, et pour conclure, il existe des contrats spécifiques « Responsabilité de l'Employeur » à l'instar de nos voisins anglosaxons qui couvrent depuis longtemps « l'Employers Liability », qui proposent des garanties plus larges que la seule faute inexcusable.

N'hésitez pas à nous solliciter sur le sujet.

DERNIERE MINUTE

L'épidémie de coronavirus nous apporte un bel exemple de mesure de prévention : le rapatriement des personnels en mission en Chine. Il s'agit là d'intervenir au nom du principe de précaution et protection des salariés... ce qui évitera aussi à terme de voir la responsabilité de l'employeur engagée en cas d'aggravation de la situation sur place. Car en cas de décès d'un salarié, la responsabilité de l'entreprise sur le fondement de la faute inexcusable et éventuellement celle du dirigeant pour faute de gestion pourraient être engagées.

BAYVET & BASSET
SOCIÉTÉ DE COURTAGE D'ASSURANCES

25, PLACE DE LA MADELEINE - 75008 PARIS
TÉL : 01 42 93 39 72 - FAX : 01 43 87 54 65
WWW.BAYVET-BASSET.FR - CBAYVET@BAYVET.FR

RCS PARIS B 582 024 436 - SA AU CAPITAL DE 140.000 € - N° ORIAS 07 000 906 - SITE ORIAS WWW.ORIAS.FR

AUTORITÉ DE CONTRÔLE PRUDENTIEL ET DE RÉOLUTION ACPR 4 PLACE DE BUDAPEST 75009 PARIS
LA LISTE DES FOURNISSEURS AVEC LESQUELS NOUS TRAVAILLONS EST DISPONIBLE SUR SIMPLE DEMANDE
RÉCLAMATIONS : 25 PLACE DE LA MADELEINE - 75009 PARIS - CBAYVET@BAYVET.FR