

PARIS, le 29/08/2007

ACOSS

DIRECTION DE LA REGLEMENTATION DU
RECOUVREMENT ET DU SERVICE
DIRRES

LETTRE CIRCULAIRE N° 2007-118

OBJET : Réforme du régime social des contributions patronales au financement de la retraite et de la prévoyance complémentaire - Appréciation du caractère collectif et obligatoire

TEXTE A ANNOTER : Lettre circulaire n° 2005-130 du 13 septembre 2005

Lettre circulaire n° 2006-102 du 14 août 2006

La Direction de la Sécurité sociale précise les modalités d'appréciation du caractère collectif et obligatoire d'un régime de prévoyance ou de retraite.

Les dispenses d'affiliation concernant les bénéficiaires de la CMUC, les salariés en CDD, les travailleurs saisonniers et salariés à employeurs multiples peuvent être introduites à tout moment de la vie du régime par avenant à l'accord collectif, à l'accord ratifié ou à la décision unilatérale.

Le respect du caractère collectif et obligatoire exige que le bénéfice du régime de prévoyance complémentaire soit maintenu dans tous les cas de suspension du contrat de travail prévus par le code du travail. La contribution de l'employeur doit être maintenue au profit du salarié absent en raison d'une maladie, d'une maternité ou d'un accident. Dans les autres cas de suspension du contrat de travail, la contribution de l'employeur doit être maintenue pendant une période d'au moins six mois.

Ces dispositions ne sont pas applicables aux régimes relevant de la période transitoire. Pour les régimes déjà entrés dans le dispositif pérenne prévu par l'article L.242-1 du code de la Sécurité sociale, les organismes de recouvrement sont invités, afin de permettre la négociation des avenants nécessaires à la mise en œuvre des présentes dispositions, à n'opérer aucun redressement pour ce motif avant le 30 juin 2008.

En application de l'article L 242-1 du code de la Sécurité sociale, les contributions patronales destinées à financer des prestations de retraite et de prévoyance complémentaire peuvent être exclues de l'assiette des cotisations de Sécurité sociale si elles remplissent certaines conditions et notamment si les prestations présentent un caractère collectif et obligatoire.

La Direction de la Sécurité sociale précise les modalités d'appréciation du caractère obligatoire lorsque le régime est modifié pour y introduire certaines dispenses d'affiliation (1).

Elle précise également les conditions dans lesquelles un régime conserve son caractère collectif et obligatoire en présence de dispositions suspendant les garanties des salariés dont le contrat de travail est suspendu (2).

1. LES DISPENSES D’AFFILIATION A UN REGIME DE RETRAITE OU DE PREVOYANCE COMPLEMENTAIRE OBLIGATOIRE

La circulaire ministérielle du 25 août 2005 précise que le régime présente un caractère obligatoire lorsque l'affiliation des salariés bénéficiaires de ce régime est obligatoire. Elle admet toutefois, à titre dérogatoire, que le bénéfice des exonérations sociales ne soit pas remis en cause dans les situations suivantes :

- le fait pour un régime de prévoyance complémentaire de dispenser d'affiliation les salariés pour la durée de leur prise en charge au titre de la CMUC ne remet pas en cause le caractère obligatoire de ce régime,
- l'adhésion au régime prévoyance complémentaire ou de retraite supplémentaire peut être facultative, sans remise en cause du bénéfice des exonérations de cotisations de Sécurité sociale, pour les salariés sous CDD, les travailleurs saisonniers ainsi que pour ceux bénéficiant d'une couverture complémentaire obligatoire dans le cadre d'un autre emploi,
- de même, l'acte juridique instituant le régime de prévoyance complémentaire peut, sans remise en cause du caractère obligatoire, prévoir des dispositions spécifiques et des adaptations de garanties en faveur des salariés qui bénéficient déjà d'une couverture obligatoire lors de la mise en place du régime.

Jusqu'à présent l'Acoss avait considéré que tous ces cas de dispense devaient avoir été prévus dans l'acte juridique instituant le régime de prévoyance ou de retraite.

- ♦ La direction de la Sécurité sociale indique que l'assouplissement au caractère obligatoire concernant les salariés en CDD, les travailleurs saisonniers et les salariés à employeurs multiples présente un caractère pérenne.

Elle précise qu'il n'est pas exigé que les dispenses d'affiliation concernant les salariés en CDD, saisonniers et salariés à employeurs multiples soient prévues dès l'origine dans l'acte juridique instituant le régime.

Ces dispenses d'affiliation peuvent donc être introduites à tout moment de la vie du régime par avenant à l'accord collectif, à l'accord ratifié ou à la décision unilatérale.

L'Acoss considère que la même analyse doit être retenue s'agissant de la dispense d'affiliation pour la durée de leur prise en charge au titre de la CMUC.

Il convient ici de rappeler que ces dispenses d'affiliation demeurent valables tant que le salarié justifie de la couverture souscrite par ailleurs ou de la prise en charge au titre de la CMUC. Cette justification doit être produite chaque année (circulaire ministérielle du 21 juillet 2006 QR n° 26 et 30).

- ♦ Les règles relatives à la dispense d'affiliation au profit des salariés qui bénéficient déjà d'une couverture obligatoire lors de la mise en place du régime ne sont pas modifiées par cette précision ministérielle.

Cette situation vise les salariés couverts à titre obligatoire par le régime d'entreprise de leur conjoint (circulaire ministérielle du 21 juillet 2006 QR n°22).

Pour ces salariés, la circulaire ministérielle du 25 août 2005 précise clairement que seul l'acte juridique instituant le régime de prévoyance complémentaire peut, sans remise en cause du caractère obligatoire, prévoir des dispositions spécifiques et des adaptations de garanties. Ces dispositions spécifiques et adaptations peuvent notamment prendre la forme d'une dispense d'affiliation.

Elles doivent donc être prévues dans l'acte juridique instituant le régime de prévoyance et ne peuvent être introduites à tout moment de la vie du régime, sauf à remettre en cause son caractère obligatoire. Ainsi, un régime présentant lors de sa mise en place un caractère obligatoire pour l'ensemble des salariés ne peut par la suite être modifié pour prévoir des règles d'affiliation plus souples au profit des salariés bénéficiaires de la couverture complémentaire santé de leur conjoint (circulaire ministérielle du 21 juillet 2006 QR n°27).

Enfin, ces dispositions spécifiques et adaptations ne visent que les salariés présents dans l'entreprise lors de la mise en place du régime obligatoire et ne bénéficient pas aux salariés embauchés postérieurement à la mise en place du régime obligatoire. Ces derniers doivent obligatoirement être affiliés au régime de prévoyance complémentaire de l'entreprise dans laquelle ils travaillent.

2. LES DISPOSITIONS SUSPENDANT LES GARANTIES DES SALARIES DONT LE CONTRAT DE TRAVAIL EST SUSPENDU

Certains régimes de prévoyance complémentaire prévoient de suspendre les garanties pendant les périodes durant lesquelles le contrat de travail est juridiquement suspendu (congé sabbatique, congé parental...).

La Direction de la Sécurité sociale rappelle qu'en application des dispositions de l'article L 242-1 du code de la Sécurité sociale, l'exclusion d'assiette dont bénéficient les contributions des employeurs est expressément limitée aux seuls régimes présentant un caractère collectif et obligatoire.

Elle précise que ces nouvelles dispositions issues de la loi du 21 août 2003 portant réforme des retraites ont pour but d'encourager les employeurs à développer des régimes garantissant l'équité de tous les salariés devant la protection sociale complémentaire.

- ♦ Aussi, sauf à remettre en cause son caractère collectif et obligatoire, le bénéfice du régime doit être maintenu dans tous les cas de suspension du contrat de travail prévus par le code du travail.

- ♦ S'agissant de la contribution de l'employeur, la Direction de la sécurité sociale précise qu'une distinction peut être faite, selon que l'absence du salarié relève ou non de raisons de convenances personnelles.

- la contribution de l'employeur doit être maintenue au profit du salarié absent en raison d'une maladie, d'une maternité ou d'un accident ;
- dans les autres cas de suspension du contrat de travail, la contribution de l'employeur doit être maintenue pendant une période d'au moins six mois (durée retenue par référence à la durée minimale du congé sabbatique, telle que prévue par l'article L. 122-32-17 du code du travail).

Au-delà de cette période de six mois, le régime peut soit maintenir la contribution de l'employeur, soit prévoir la prise en charge par le salarié de l'intégralité de la contribution pendant les périodes de suspension du contrat de travail.

Ces dispositions, applicables aux seuls cas de suspension du contrat de travail autres que pour raisons de santé, concernent notamment :

- le congé sabbatique (article L. 122-32-17 du code du travail) ;
- le congé parental d'éducation (article L. 122-28-1 du même code) ;
- le congé de solidarité internationale (article L. 225-9 du même code) ;
- l'absence pour mandat parlementaire (article L. 122-24-2).

- ♦ Ces dispositions ne sont pas applicables aux régimes relevant de la période transitoire.

S'agissant des régimes déjà entrés dans le dispositif pérenne prévu par l'article L.242-1 du code de la Sécurité sociale, les organismes de recouvrement sont invités, afin de permettre la négociation des avenants nécessaires à la mise en œuvre des présentes dispositions, à n'opérer aucun redressement pour ce motif avant le 30 juin 2008.

Le Directeur,

Pierre RICORDEAU



Ministère du travail, des relations sociales et de la solidarité
Ministère de la santé, de la jeunesse et des sports
Ministère du budget, des comptes publics et de la fonction publique

DSS/SD5B

Paris, le - 3 AOUT 2007

Monsieur

Vous m'avez interrogé sur les dispositions de l'article L. 242-1, sixième à huitième alinéas, du code de la sécurité sociale dans le cas d'une part, des salariés à employeurs multiples, d'autre part, des salariés en suspension de contrat de travail.

A – Cas des salariés à employeurs multiples

Vous souhaitez savoir si une dérogation au caractère obligatoire du régime peut être instituée en faveur des salariés à employeurs multiples par voie d'avenant à l'accord initial.

Cette question est traitée par la circulaire interministérielle DSS/5B/2005/396 du 25 août 2005 en son paragraphe III-B-4, cinquième alinéa. Les dispositions de cet alinéa, valables tant pour les régimes de retraite supplémentaire que pour les régimes de prévoyance complémentaire, concernent les salariés en CDD, les travailleurs saisonniers et les salariés bénéficiant d'une couverture complémentaire obligatoire dans le cadre d'un autre emploi.

Dans ces différents cas, la circulaire du 25 août 2005 a apporté un assouplissement à la règle selon laquelle le régime doit revêtir un caractère collectif et obligatoire (article L. 242-1, sixième alinéa) en prévoyant que l'adhésion au régime peut « être facultative, sans remise en cause du bénéfice des exonérations de cotisations de sécurité sociale pour les salariés sous contrat à durée déterminée, les travailleurs saisonniers ainsi que pour ceux bénéficiant d'une couverture complémentaire obligatoire dans le cadre d'un autre emploi (cas des salariés à employeurs multiples) ».

L'assouplissement ainsi accordé est pérenne, aucune disposition de la circulaire du 25 juillet 2005 n'imposant qu'il soit prévu dans l'acte juridique instituant le régime.

Dès lors, rien ne s'oppose à ce que, dans le cas particulier du régime de prévoyance complémentaire de ~~.....~~, une dérogation au caractère obligatoire du régime soit prévue, par voie d'avenant à l'accord initial, en faveur des salariés à employeurs multiples.

B – Cas des salariés en suspension de contrat de travail

Le règlement de votre régime de prévoyance complémentaire prévoit de suspendre les garanties pendant les périodes pendant lesquelles le contrat de travail est juridiquement suspendu (congé parental, congé sabbatique...).

Vous souhaitez savoir si le règlement peut prévoir, sans remise en cause des exonérations fiscales et sociales, le maintien des garanties prévues au contrat avec prise en charge par le salarié de l'intégralité de la cotisation due. Le maintien dans le régime pendant la période de suspension du contrat de travail serait facultatif pour le salarié. Vous considérez en effet qu'il n'est pas possible d'imposer ce maintien alors que les obligations réciproques de l'employeur et du salarié sont rompues.

Il m'apparaît toutefois que la question posée doit être appréciée au regard des nouvelles dispositions législatives issues de la loi du 21 août 2003 portant réforme des retraites. En application de ces dispositions, l'exclusion d'assiette dont bénéficient les contributions des employeurs est expressément limitée aux seuls régimes présentant un caractère collectif et obligatoire. Ces nouvelles dispositions ont pour but d'encourager les employeurs à développer des régimes garantissant l'équité de tous les salariés devant la protection sociale complémentaire.

En conséquence, sauf à remettre en cause son caractère collectif et obligatoire, il est logique que le bénéfice du régime soit maintenu dans tous les cas de suspension du contrat de travail prévus par le code du travail. Néanmoins, s'agissant de la contribution de l'employeur, une distinction pourra être faite selon que l'absence du salarié relève ou non de convenances personnelles.

Ainsi, la contribution de l'employeur devrait être maintenue au profit du salarié absent en raison d'une maladie, d'une maternité ou d'un accident.

Dans les autres cas de suspension du contrat de travail, la contribution de l'employeur devrait être maintenue pendant une durée d'au moins six mois (durée retenue par référence à la durée minimale du congé sabbatique, telle que prévue par l'article L. 133-32-17 du code du travail). Au-delà de cette période, le régime pourrait soit maintenir la contribution de l'employeur, soit prévoir la prise en charge par le salarié de l'intégralité de la contribution pendant les périodes de suspension du contrat de travail.

Les dispositions de l'alinéa précédent, applicables aux seuls cas de suspension du contrat de travail autres que pour raisons de santé, concernent notamment :

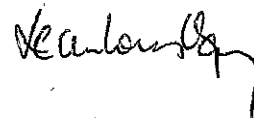
- le congé parental d'éducation (article L. 122-28-1 du code du travail) ;
- le congé de solidarité internationale (article L. 225-9 du même code) ;

- l'absence pour mandat parlementaire (article L. 122-24-2) ;
- le congé sabbatique (article L. 122-32-17 du même code).

Enfin, afin de permettre la négociation des avenants nécessaires à la mise en œuvre de ces dispositions, j'ai demandé à l'ACOSS (agence centrale des organismes de sécurité sociale) de n'opérer aucun redressement pour ce motif avant le 30 juin 2008.

Copie de la présente lettre est adressée à l'ACOSS.

Pour le Ministre et par délégation
Pour le Directeur de la Sécurité Sociale
Le Chef de Service
Adjoint au Directeur de la Sécurité Sociale



Jean-Louis REY