

PARIS, le 22/01/2008

ACOSS

DIRECTION DE LA REGLEMENTATION DU  
RECOUVREMENT ET DU SERVICE  
DIRRES

**LETTRE CIRCULAIRE N° 2008-014**

**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 2007-118 du 29 août 2007.

*En complément de la lettre ministérielle du 3 août 2007, une lettre ministérielle du 31 décembre 2007 précise les modalités selon lesquelles les garanties de prévoyance complémentaire et la contribution de l'employeur au financement de ces garanties doivent être maintenues au profit des salariés dont le contrat de travail est suspendu.*

*Le bénéfice de la protection sociale complémentaire et de la contribution de l'employeur doit être maintenu au profit des salariés dont le contrat de travail est suspendu pour la période au titre de laquelle ils bénéficient d'un maintien de salaire, total ou partiel, ou d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur.*

*Une étude plus approfondie doit être menée, en concertation avec les acteurs du secteur, afin de déterminer si les salariés absents en raison d'une maladie, d'une maternité ou d'un accident qui ne bénéficient d'aucun maintien de salaire ni d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur doivent être pris en compte pour apprécier le caractère collectif et obligatoire du régime.*

*L'exigence d'un maintien de la garantie et de la contribution de l'employeur pendant au moins six mois au profit des salariés dont le contrat est suspendu sans maintien total ou partiel de la rémunération (congé sans solde, congé sabbatique, congé parental...) ne constituait qu'une recommandation. Elle n'a pas d'incidence en matière sociale.*

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

Par lettre du 3 août 2007, la direction de la Sécurité sociale avait précisé les conditions dans lesquelles un régime de prévoyance complémentaire conservait son caractère collectif et obligatoire en présence de dispositions suspendant les garanties des salariés dont le contrat de travail est suspendu.

Ces précisions ont été diffusées par la lettre circulaire de l'Acoss n°2007-118 du 29 août 2007 (point 2).

Une lettre ministérielle du 31 décembre 2007 précise la portée de la lettre du 3 août 2007.

## **1 – Rappel des précisions apportées par la lettre ministérielle du 3 août 2007**

La direction de la Sécurité sociale avait précisé que, sauf à remettre en cause son caractère collectif et obligatoire, le bénéfice du régime de prévoyance devait être maintenu dans tous les cas de suspension du contrat de travail prévus par le code du travail.

S'agissant du maintien de la contribution de l'employeur, elle opérait une distinction selon la nature de l'absence du salarié :

- la contribution de l'employeur devait 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 devait être maintenue pendant une période d'au moins six mois. Au-delà de cette période de six mois, le régime pouvait 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.

## **2 – La portée de cette règle est précisée par la lettre du 31 décembre 2007**

La direction de la Sécurité sociale opère désormais une distinction, non plus en fonction de la nature de l'absence du salarié, mais selon que la période de suspension du contrat de travail donne lieu ou non à une indemnisation.

Le régime de prévoyance complémentaire conserve son caractère collectif et obligatoire si son bénéfice est maintenu au profit des salariés dont le contrat de travail est suspendu selon les modalités suivantes :

### **2.1 - La période de suspension du contrat de travail donne lieu à une indemnisation.**

- ⇒ Le bénéfice de la protection sociale complémentaire doit être maintenu au profit des salariés dont le contrat de travail est suspendu pour la période au titre de laquelle ils bénéficient d'un maintien de salaire, total ou partiel, ou d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur.

Il n'y a plus lieu d'opérer de distinction selon la cause de suspension du contrat de travail. Sont visées toutes les périodes de suspension de contrat de travail et notamment celles liées à une maladie, une maternité ou un accident dès lors qu'elles sont indemnisées.

L'indemnisation peut prendre la forme d'un maintien total ou partiel de rémunération de l'employeur ou du versement d'indemnités journalières complémentaires, directement par l'employeur ou pour son compte par l'intermédiaire d'un tiers.

Le bénéfice de la protection sociale complémentaire doit être maintenu pendant toute la période de suspension du contrat de travail indemnisée.

⇒ La participation patronale doit être versée au profit des salariés absents, sauf si le régime prévoit un maintien de garantie gratuit.

La participation patronale est calculée selon les règles prévues par le régime pour la catégorie de personnel dont relève le salarié (même assiette, même taux ou même montant) ou, le cas échéant, sur le maintien total ou partiel et les indemnités journalières complémentaires financées par l'employeur.

Le salarié doit également acquitter la part salariale calculée selon les règles prévues par le régime, sauf si le maintien de garantie est gratuit.

## **2.2 - La période de suspension du contrat de travail n'est pas indemnisée.**

### ⇒ Salariés absents en raison d'une maladie, d'une maternité ou d'un accident

Pour les salariés absents en raison d'une maladie, d'une maternité ou d'un accident qui ne bénéficient d'aucun maintien de salaire, ni d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur, la direction de la Sécurité sociale annonce qu'une étude plus approfondie doit être menée, en concertation avec les acteurs du secteur, afin de déterminer s'ils doivent être pris en compte pour apprécier le caractère collectif et obligatoire du régime.

Dans cette attente, aucune conséquence ne doit être tirée en matière sociale.

L'exclusion de l'assiette des cotisations de Sécurité sociale des contributions patronales de prévoyance ne peut donc être remise en cause, au motif que le régime n'organiserait pas le maintien des garanties et de la contribution de l'employeur au profit des salariés absents en raison d'une maladie, d'une maternité ou d'un accident et ne bénéficiant d'aucune indemnisation.

La direction de la Sécurité sociale rappelle que les intéressés doivent bénéficier des dispositions de l'article 7-1 de la loi n°89-1009 du 31 décembre 1989, aux termes desquelles la couverture du risque décès doit inclure une clause de maintien de la garantie décès en cas d'incapacité de travail ou d'invalidité.

### ⇒ Salariés absents pour des raisons autres que médicales

Pour les salariés dont le contrat est suspendu sans maintien total ou partiel de la rémunération (congé sans solde, congé sabbatique, congé parental...), la direction de la Sécurité sociale précise que l'exigence d'un maintien de la garantie et de la contribution de l'employeur pendant au moins six mois ne constituait qu'une recommandation.

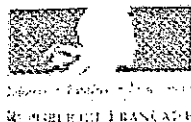
Aucune conséquence ne doit donc être tirée en matière sociale.

L'exclusion de l'assiette des cotisations de Sécurité sociale des contributions patronales de prévoyance ne peut donc être remise en cause, au motif que le régime n'organiserait pas le maintien des garanties et de la contribution de l'employeur pendant une période minimale au profit des salariés dont le contrat de travail est suspendu sans maintien de rémunération.

En conséquence, les dispositions du point 2 de la lettre-circulaire de l'ACOSS n°2007-118 du 29 août 2007 sont rapportées.

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 31 DEC. 2007

Le ministre du travail, des relations sociales  
et de la solidarité

Le ministre de la santé, de la jeunesse et des sports

Le ministre du budget, des comptes publics  
et de la fonction publique

à

Monsieur le directeur de l'Agence centrale  
des organismes de sécurité sociale  
DIRRES

**OBJET** : Mise en œuvre de l'article L. 242-1, sixième à huitième alinéas, du code de la sécurité sociale : cas de suspension du contrat de travail.

**REFER** : Lettre DSS/SD5B n° 07/4624D du 3 août 2007

Dans le cadre de la réforme de son régime de prévoyance complémentaire, nous avons interrogé d'une part, sur le cas des salariés à employeurs multiples, d'autre part, sur le cas des salariés en suspension de contrat de travail. Par lettre du 3 août 2007, je vous avais transmis une copie de la réponse, ci-dessus référencée, qui lui avait été adressée.

Dans son paragraphe B, cette lettre traitait des cas de suspension du contrat de travail.

Les observations suscitées par cette lettre me conduisent à en préciser la portée.

1°) Sauf à remettre en cause son caractère collectif et obligatoire, le bénéfice d'un régime de protection sociale complémentaire doit être maintenu au profit des salariés dont le contrat de travail est suspendu, notamment en raison d'une maladie, d'une maternité ou d'un accident, pour la période au titre de laquelle ils bénéficient d'un maintien de salaire, total ou

partiel, ou d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur.

Dès lors, pour être éligible à l'exonération sociale, la participation de l'employeur, calculée selon les modalités prévues par le régime pour la catégorie de personnel dont relèvent les salariés concernés (même assiette, même taux ou même montant) ou le cas échéant sur le maintien de salaire total ou partiel et les indemnités journalières complémentaires financées par l'employeur, devra également être versée au profit de ses salariés absents sauf si le régime prévoit un maintien de garanties à titre gratuit. La part de cotisation due par le salarié absent, calculée selon les modalités prévues par le régime pour la catégorie de personnel dont il relève, devra être acquittée par ce dernier, sauf si le régime prévoit un maintien de garanties à titre gratuit.

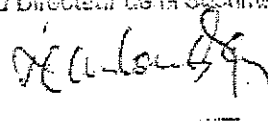
En ce qui concerne les salariés absents en raison d'une maladie, d'une maternité ou d'un accident mais ne bénéficiant d'aucun maintien de salaire, ni d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur, une étude plus approfondie, en concertation avec les acteurs du secteur, me paraît nécessaire afin de déterminer s'ils doivent être pris en considération pour apprécier le caractère collectif et obligatoire du régime. Dans l'attente, je vous demande de bien vouloir intervenir auprès des URSSAF afin que les éventuels redressements ou contentieux qui seraient fondés sur ce motif soient suspendus.

Il convient en tout état de cause de rappeler qu'en application de l'article 7-1 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 renforçant les garanties offertes aux personnes assurées contre certains risques, lorsque des salariés sont couverts collectivement contre les risques de décès, d'incapacité de travail et d'invalidité, « la couverture du risque décès doit inclure une clause de maintien de la garantie décès en cas d'incapacité de travail ou d'invalidité ».

2°) ... souhaitait également connaître les clauses pouvant être prévues dans les cas de suspension du contrat de travail pour des raisons autres que médicales et qui ne donnent pas lieu à maintien de salaire, total ou partiel, ni au versement d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur. A cet égard, la lettre du 3 août 2007 indiquait notamment qu'il nous paraissait souhaitable d'une part, que la contribution de l'employeur soit maintenue pendant une durée d'au moins six mois, d'autre part, qu'au-delà de cette période, le régime soit maintienne la contribution de l'employeur, soit prévoie la prise en charge par le salarié de l'intégralité de la contribution pendant les périodes de suspension du contrat de travail. Ces recommandations avaient pour but d'éviter que des salariés usant des droits à congés que leur ouvre le code du travail pour des raisons autres que de santé, notamment en cas de congé parental, soient exclus du bénéfice de la protection sociale complémentaire.

Pour autant, ces éléments ne ressortant pas explicitement du texte de loi, une remise en cause de l'exclusion d'assiette ne pourrait être opérée, pour ce seul motif, en cas de contrôle d'une entreprise ne remplissant pas ces conditions.

Pour le Ministre et par délégation  
Pour le Directeur de la Sécurité Sociale  
La 1<sup>re</sup> Vice-Présidente  
Adjoint au Directeur de la Sécurité Sociale



Jean-Louis REY