

Les fiches thématiques de la prévoyance collective



Exonération sociale de la contribution des employeurs à un régime de prévoyance et de retraite supplémentaire

La circulaire du 30 janvier 2009

La circulaire N°DSS/5B/2009/32 du 30 janvier 2009 précise les modalités d'assujettissement aux cotisations de sécurité sociale des contributions des employeurs au financement de garanties de prévoyance complémentaire et aux dispositifs de retraite supplémentaire, applicables à compter du 1^{er} janvier 2009. Ce texte clarifie les points majeurs sur lesquels des questions subsistaient et assouplit également certaines dispositions précédentes. La circulaire du 30 janvier constitue une refonte des deux circulaires précédentes, celles du 25 août 2005 et du 21 juillet 2006.

Afin d'encourager le développement de la prévoyance et de la retraite supplémentaire dans « des conditions de sécurité financière et d'équité de tous les salariés devant la protection sociale complémentaire », la loi du 21 août 2003 - dite « loi Fillon » - a modifié le traitement social des contributions des employeurs à ces régimes (cf. article 113).

de sécurité sociale propre à chaque assuré, à hauteur de deux limites indépendantes : l'une pour la prévoyance, l'autre pour la retraite supplémentaire.

Prévoyance complémentaire : les contributions des employeurs sont exclues de l'assiette des cotisations de sécurité sociale propre à chaque salarié pour une fraction n'excédant pas un montant égal à la somme de :

- 6 % du montant annuel du plafond de la sécurité sociale (soit un montant de 2 077 € en 2010),

ET

- 1,5 % de la rémunération annuelle soumise à cotisations de sécurité sociale.

Les plafonds d'exonération

Les contributions des employeurs destinées au financement de ces garanties collectives et obligatoires sont, sous conditions, exclues de l'assiette des cotisations

Le total ainsi obtenu ne peut excéder 12 % du montant annuel du plafond de la sécurité sociale¹ (soit un montant de 4 154 € en 2010).

Retraite supplémentaire : les contributions des employeurs sont exclues de l'assiette des cotisations de sécurité sociale propre à chaque salarié pour une fraction n'excédant pas le montant le plus élevé des deux suivants :

- 5 % du montant annuel du plafond de la sécurité sociale (soit un montant de 1 716 € en 2010),

OU

- 5 % de la rémunération annuelle soumise à cotisations de sécurité sociale, dans la limite de 5 fois le montant du plafond annuel de la sécurité sociale (soit un montant de 171 600 € en 2010).

Les sommes issues d'un compte épargne temps qui correspondent à un abondement en temps ou en argent de l'employeur, versées à un système de retraite supplémentaire collectif et obligatoire, sont assimilées à une contribution de l'employeur. De plus, la limite est diminuée du montant de l'abondement au PERCO.

WWW

La circulaire n°DSS/5B/2009/32 du 30 janvier 2009 est disponible sur le site : <http://www.securite-sociale.fr>.

En revanche, les contributions des employeurs sont assujetties à la contribution sociale généralisée (CSG) et à la contribution pour le remboursement de la dette sociale (CRDS). Pour les entreprises de plus de 9 salariés, elles sont en outre assujetties à une taxe de 8 %.

Les conditions d'exonération

L'exonération sociale de la contribution de l'employeur concerne les régimes mis en place, selon les dispositions de l'article L.911-1 du Code de la sécurité sociale :

- par voie de convention ou d'accord collectif,

¹ Plafond annuel de la sécurité sociale 2010 : 34 320 €.

Les fiches thématiques de la prévoyance collective

- par ratification à la majorité des salariés intéressés d'un projet d'accord proposé par le chef d'entreprise,
- par décision unilatérale du chef d'entreprise.

Le régime doit également être collectif et obligatoire. Les garanties doivent s'appliquer de manière générale et impersonnelle, et doivent bénéficier à l'ensemble des salariés ou à une ou plusieurs catégories objectives de salariés. Elles ne peuvent exclure des salariés selon des critères relatifs à la durée du travail, à la nature du contrat de travail, à l'âge ou à l'ancienneté. Le régime doit comporter une participation effective et uniforme de l'employeur.

Les prestations doivent être versées par un organisme d'assurance, une institution de gestion de retraite supplémentaire (IGRS) ou par l'intermédiaire de l'employeur ou d'un délégataire de gestion, pour le compte de ces organismes.

ANI du 11 janvier 2008

La circulaire a intégré les dispositions de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 sur la modernisation du droit du travail relatives au maintien de la couverture des anciens salariés - allocataires de l'assurance chômage - qui le souhaitent.

Dans ce cas, les contributions que l'employeur continue à verser à ce titre sont exonérées de cotisations sociales.

Accords d'entreprise et accords d'établissement

Dans le cas d'un accord d'entreprise, la circulaire impose qu'aucun établissement ne puisse être exclu du bénéfice du régime. Rien ne s'oppose par contre à ce qu'un régime

de prévoyance ou de retraite supplémentaire soit mis en place par accord d'établissement. Cette possibilité permet, en cas de fusion d'entreprises, de maintenir des régimes distincts selon les établissements.

Les fiches thématiques de la prévoyance collective

Le cas des doubles couvertures

La circulaire donne la possibilité de prévoir, lors de la mise en place d'une complémentaire santé, l'option de ne pas adhérer pour les salariés déjà couverts à titre obligatoire par la garantie de leur conjoint. Le salarié doit alors justifier chaque année de la couverture obligatoire dont il bénéficie et confirmer son choix, sachant qu'il peut réintégrer le contrat collectif de l'entreprise. Les salariés embauchés après la mise en place de l'accord sont, quant à eux, tenus de cotiser.

De même, les salariés couverts par un contrat de complémentaire santé individuel au moment de l'entrée en vigueur d'un régime obligatoire peuvent être dispensés d'adhérer, jusqu'à la prochaine date d'échéance de leur contrat individuel. Ils seront par la suite tenus de cotiser dans le cadre du régime obligatoire.

Le texte reconnaît aussi la possibilité pour le salarié de demander que son conjoint et/ou ses enfants ne bénéficient pas de la couverture santé obligatoire de son entreprise en tant qu'ayants droit, dès lors que ceux-ci sont eux-mêmes couverts à titre obligatoire par l'entreprise du conjoint ou par un dispositif prévu dans le cadre de la fonction publique. Le salarié doit justifier chaque année auprès de son entreprise de la couverture obligatoire dont son conjoint et/ou ses enfants bénéficient. Cette disposition s'applique également aux couples travaillant dans la même entreprise.

La circulaire tient également compte de la situation des salariés ayant plusieurs employeurs : un salarié bénéficiant d'une couverture obligatoire en prévoyance complémentaire et retraite supplémentaire dans le cadre d'un autre emploi n'est pas tenu de cotiser s'il peut justifier chaque année de la couverture obligatoire dont il bénéficie par ailleurs.

Une dispense de cotisation pour certains salariés

Les salariés en CDD et les travailleurs saisonniers peuvent ne pas cotiser au régime obligatoire de prévoyance complémentaire et de retraite supplémentaire si la durée de leur contrat de travail est inférieure à 12 mois. Si

la durée du contrat est de plus de 12 mois, les salariés couverts à titre obligatoire par ailleurs peuvent également demander à ne pas cotiser.

La circulaire étend également cette possibilité de ne pas cotiser aux salariés à temps très partiel (inférieur à un mi-temps) et aux apprentis, dès lors que leur cotisation est au moins égale à 10% de leur rémunération. Toutefois, l'employeur peut également prendre en charge l'intégralité de la cotisation de ces catégories de personnel sans remise en cause de l'exonération du régime. Pour les entreprises dans lesquelles l'obligation de cotiser constitue un frein financier, cette disposition peut faciliter la mise en place d'un contrat collectif.

Les garanties dépendance

Les garanties de dépendance peuvent être intégrées aux garanties de prévoyance ou relever de l'enveloppe d'exonération de la retraite supplémentaire. La dépendance complémentaire recouvre en effet soit l'assurance du risque, soit un système de capitalisation.

Date d'entrée d'application

Les entreprises disposaient de l'année 2009 pour adapter leurs garanties aux nouvelles dispositions introduites par la présente circulaire.

Dernière mise à jour : septembre 2010

Contact presse

Miriana Clerc
Tél. : 01 42 66 92 58
Courriel : clerc@ctip.asso.fr

www.ctip.asso.fr