



LETTRE CIRCULAIRE

n° 2014-000002

GRANDE DIFFUSION

Réf Classement 1.010.04

Montreuil, le 04/02/2014

**DIRECTION DE LA
REGLEMENTATION DU
RECOUVREMENT ET DU
SERVICE**

**SOUS DIRECTION DE LA
REGLEMENTATION ET DE
LA SECURISATION
JURIDIQUE /
REGLEMENTATION -
ENTREPRISES**

**Affaire suivie par :
FFH - MC - LSB**

OBJET

Contributions des employeurs destinées au financement des prestations complémentaires de retraite et de prévoyance

Précisions sur le Décret n°2012-25 du 9 janvier 2012 et la Circulaire ministérielle n° 2013/344 du 25 septembre 2013

Texte à annoter : LCIR n°2009-000027 du 16/02/2009, LCIR n°2011-000036 du 24/03/2011, LCIR n° 2013-000065 du 31/10/2013

Diffusion d'un document « questions-réponses » relatif aux contributions des employeurs destinées au financement des prestations complémentaires de retraite et de prévoyance

Depuis la publication de la Circulaire ministérielle n° 2013/344 du 25 septembre 2013, la Direction de la Sécurité sociale et les Urssaf ont été saisies de questions portant sur l'application du régime des catégories objectives.

La circulaire ministérielle a prolongé de 6 mois la période durant laquelle les employeurs peuvent continuer de se référer aux dispositions antérieures au décret du 9 janvier 2012 au titre de dispositifs mis en place avant son entrée en vigueur.

Le terme de ce délai est reporté du 31 décembre 2013 au 30 juin 2014.

Afin de sécuriser les cotisants dans cette période de renégociation des dispositifs, la présente Lettre Circulaire diffuse un document élaboré en concertation avec la Direction de la Sécurité Sociale sous forme de « questions-réponses », apportant des précisions sur les modalités d'appréciation des caractères collectif et obligatoire des garanties complémentaires, au regard de l'exemption d'assiette des contributions des employeurs destinées au financement de prestations de retraite supplémentaire et de prévoyance complémentaire.

PJ : Questions-réponses

Le Directeur

Jean-Louis REY

Caractère collectif et obligatoire des garanties complémentaires de retraite et de prévoyance

Questions/Réponses

SOMMAIRE

I. Respect du caractère collectif

- Catégories objectives
- Contribution de l'employeur

II. Respect du caractère obligatoire : Dispenses d'adhésion

I. Respect du caractère collectif

Catégories objectives	
QR 1 : Le critère n°1 « l'appartenance aux catégories de cadres et de non cadres » correspond-il à l'affiliation effective des salariés au régime AGIRC ou bien peut-il être admis, sans remise en cause de l'exemption d'assiette, un hiatus entre les deux notions ?	<p>Le décret fait référence non à l'affiliation effective mais aux définitions données par la convention AGIRC de 1947. En théorie, il n'y aurait donc pas lieu de procéder à un redressement pour les entreprises qui constitueraient des catégories sur la base d'une distinction cadres/non cadres, correspondant à une des définitions de la convention AGIRC de 1947, mais qui ne reflèterait pas l'affiliation effective de ces salariés à l'AGIRC. Néanmoins, cette situation serait pour le moins très peu cohérente car conduisant à considérer certains salariés comme des cadres pour leur affiliation au régime obligatoire et non comme des cadres pour leur affiliation au régime de protection sociale complémentaire (ou l'inverse)</p>
QR 2 : Est-il possible, pour l'application du critère n°2 lié à la rémunération du salarié « tranches de rémunérations fixées pour le calcul des cotisations aux régimes Agirc et Arrco », de tenir compte de la rémunération hors primes annuelles ou hors part variable, ou encore de la rémunération de l'année précédente ?	<p>Pour l'appréciation de la rémunération au sens du critère n°2, il doit être tenu compte de l'ensemble des éléments soumis à cotisations sociales, ainsi que le rappelle la circulaire DSS/SD5B/2013/344 du 25 septembre 2013 relative aux modalités d'assujettissement aux cotisations et contributions de sécurité sociale des contributions des employeurs destinées au financement de prestations de retraite supplémentaire et de prévoyance complémentaire. Il ne peut donc être considéré que seule la part fixe du salaire (hors part variable) serait prise en compte.</p> <p>En revanche, si le texte instituant le régime le prévoit, il est possible de retenir comme base de référence le salaire de l'année N-1. Dans ce cas, il convient de prévoir des aménagements pour les salariés dont le contrat de travail serait modifié en cours d'année (par exemple en cas de passage à temps partiel, ou de passage à temps plein, par le biais d'une règle de proratisation)</p>

QR 3 : Comment doit s'interpréter le critère n°3 « l'appartenance aux catégories et classifications professionnelles définies par la convention de branche » ?

Ce critère autorise-t-il la constitution de catégories objectives sur la base de catégories professionnelles qui n'apparaissent pas en tant que telles dans l'article de la convention collective définissant la classification ?

A l'inverse, le premier niveau de subdivision de l'article sur la classification est-il systématiquement valide ?

▪ Le troisième critère s'apprécie au regard des dispositions propres à la convention collective applicable. Cette distinction « de premier niveau » correspond **en principe** au **premier niveau de subdivision de l'article de la convention sur la classification des emplois**.

Un indice à cet égard peut être l'existence, au sein des catégories ainsi dégagées, de sous-catégories obéissant au même mode de subdivision pour chacune d'entre elles : « échelons », « niveaux » (et correspondant alors au critère n°4).

Toutefois, la subdivision présente dans l'article n'est valide que sous réserve **qu'elle renvoie à des fonctions distinctes** (généralement de type : ouvriers/employés, techniciens et agents de maîtrise (ETAM) /cadres, ou, au sein des ETAM, employés / agents de maîtrise / techniciens).

Exemples :

- *Convention collective de la banque* : l'article 33 distingue les techniciens des métiers de la banque, subdivisés en 7 niveaux, et les cadres, subdivisés en 4 niveaux. => *le critère n°3 correspond à la distinction techniciens/cadres.*

- *Convention collective nationale des services de l'automobile* : les articles 3.03, 3B.03 et 5.03 distinguent les ouvriers et employés, subdivisés en 12 échelons, les agents de maîtrise, subdivisés en 6 échelons et les cadres, subdivisés en 13 niveaux. => *le critère n°3 correspond à la distinction ouvriers et employés / agents de maîtrise/cadres.*

- *Convention collective nationale de l'édition* : l'annexe I est relative aux employés (eux-mêmes subdivisés en échelons), l'annexe II aux agents de maîtrise, techniciens et cadres (eux-mêmes respectivement subdivisés en échelons) => *le critère n°3 correspond à la distinction employés / agents de maîtrise / techniciens / cadres.*

Dans certains cas, la subdivision de premier niveau peut correspondre à un nombre de catégories plus important :

Exemple :

- *Convention collective nationale des hôtels, cafés et restaurants* : la classification comprend 5 niveaux, avec 3 échelons par niveau (sauf 2 pour le niveau 4) : Niveau I : Employés ; Niveau II : Employés qualifiés ; Niveau III : Employés qualifiés 2 ; Niveau IV : Agents de maîtrise ; Niveau V : Cadres). => *le critère n°3 correspond à la distinction employés / employés qualifiés / employés qualifiés 2 / agents de maîtrise / cadres.*

- *Convention collective nationale de l'industrie pharmaceutique* : la classification comprend 11 groupes, chacun d'entre eux étant subdivisés en plusieurs niveaux correspondant bien à des fonctions différentes (par exemple, au sein de la filière « production » : agent / agent contrôle qualité / chef de ligne / chef d'atelier)¹. => le critère n°3 correspond à la distinction entre chacun des 11 groupes.

A l'inverse, comme il a été dit plus haut, le premier niveau de subdivision de l'article sur la classification ne correspond pas au critère n°3 s'il ne renvoie pas à des fonctions différentes, ce qui conduit alors à rechercher dans la convention collective l'existence d'une distinction plus structurante.

Exemple :

- *Convention collective nationale des sociétés d'assurance* : l'article définissant la classification stipule que celle-ci s'effectue en sept classes numérotées de 1 à 7 dans l'ordre croissant des compétences qu'elles requièrent (sans subdivision intermédiaire, la détermination de la classe d'appartenance de chaque salarié ne correspondant pas à des fonctions identifiées mais à une pondération de plusieurs critères) et que sont considérées comme fonctions de cadre au sens de la présente convention les fonctions rangées dans les classes 5, 6 et 7, lesquelles font l'objet des " Dispositions particulières cadres " adoptées en même temps que la convention. => le critère n°3 correspond à la distinction non-cadres (au sens des classes 1 à 4) / cadres (au sens des classes 5 à 7)

▪ Par ailleurs, pour certains secteurs particuliers, on pourra admettre, par tolérance, pour l'appréciation du critère n°3 une catégorie tierce qui **n'apparaît pas en tant que telle dans la classification mais dont il résulte des autres dispositions de la convention collective qu'elle s'inscrit, par ses caractéristiques propres, comme une catégorie à part**, au même titre que les autres catégories définies dans la classification.

Exemple :

- *Convention collective nationale des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils, sociétés de conseil* : la classification distingue les employés, techniciens et agents de maîtrise, d'une part, et les ingénieurs et cadres, d'autre part. Par ailleurs, les chargés d'enquête n'obéissent pas à

¹ Ces 11 groupes ne se prêtent pas à un regroupement plus ramassé et étanche par grandes fonctions : « Les activités à dominante technique (jusqu'au groupe IX) recouvrent ainsi des activités actuellement classées dans les entreprises dans les catégories professionnelles ouvriers, employés, techniciens, visiteurs médicaux et cadres. Les activités à dominante d'encadrement (du groupe IV au groupe XI) recouvrent ainsi des activités actuellement classées dans les entreprises dans les catégories professionnelles agents de maîtrise et cadres. (...) En conséquence, sur les 11 groupes de classification de la grille, 6 recouvrent à la fois des activités à dominante technique et des activités à dominante d'encadrement (groupes IV à IX). » Afin de donner pleine application aux principes d'unicité et de continuité de la grille de classification posés par le présent accord et de favoriser ainsi le continu des évolutions professionnelles, la nouvelle grille ne fait pas référence aux catégories professionnelles dont les frontières sont de plus en plus difficiles à " objectiver " compte tenu de l'évolution des modes d'organisation du travail et des pratiques très diverses des entreprises.

	<p>cette classification mais font l'objet de dispositions distinctes => <i>le critère n°3 correspond à la distinction ETAM / cadres / chargés d'enquête.</i></p> <p>▪ Cas particulier : lorsque, pour une branche d'activité donnée, deux conventions collectives distinctes sont applicables aux cadres et aux non-cadres, il y a lieu de raisonner de manière globale en faisant masse des deux textes. Le critère n°3 correspond en principe à la distinction cadres/non cadres s'il apparaît que la classification propre à chaque convention collective est comparable et qu'elle conduit à répartir les salariés cadres et non-cadres en des sous-catégories comparables. A l'inverse, le critère n°3 peut conduire à distinguer des catégories tierces s'il apparaît que l'une ou l'autre des conventions (en principe, celle applicable aux non-cadres) fait apparaître une distinction de même nature que celle existant entre cadres et non-cadres.</p> <p><u>Exemple :</u> <i>Convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie (art.21) / accord national sur la classification des salariés non cadres de la métallurgie</i> : la convention sur les ingénieurs et cadres distingue trois positions (position I : années de début (sans subdivision) ; position II (sans subdivision) ; position III (subdivisée en IIIA, IIIB, IIIC) ; l'accord sur les non-cadres distingue les ouvriers (subdivisés en 4 niveaux), les administratifs techniciens (5 niveaux), les agents de maîtrise (5 niveaux). Ici, il apparaît que la distinction opérée entre les ingénieurs et cadres (trois positions) n'est pas de même nature que celle opérée au sein des non-cadres. => <i>le critère n°3 correspond à la distinction cadres et ingénieurs / ouvriers / administratifs techniciens / agents de maîtrise</i> (la distinction en niveaux ou en position correspondra au critère n°4).</p>
<p>QR 4 : Le critère n°3 autorise-t-il la constitution d'une catégorie des cadres supérieurs « hors classification », c'est-à-dire ceux que la convention collective désigne comme occupant des fonctions supérieures à la position la plus élevée définie par la classification ?</p>	<p>En principe non. Dans l'hypothèse d'une convention conduisant à distinguer, comme premier niveau de distinction, les non-cadres et les cadres, l'existence de dispositions sur les cadres « hors catégories » tendra alors à les rattacher aux cadres et non à en faire une catégorie tierce au sens du critère n°3.</p> <p>Il ne saurait en être autrement que dans les cas où la qualification des salariés en « hors catégorie » caractériserait l'existence d'une différence de situation <i>de nature similaire</i> à la différence existant entre les autres catégories de salariés résultant de l'application de ce critère.</p> <p><u>Exemple :</u> <i>La CCN des cadres de la métallurgie</i> définit les directeurs et cadres supérieurs comme des cadres exerçant des fonctions supérieures à la position III C (voir exemple ci-dessus). Il s'agit ici d'une différence qui n'est pas similaire à la différence existant entre les autres catégories correspondant au critère n°3, à savoir : <i>cadres/ouvriers/administratifs techniciens/agents de maîtrise</i> (cf. explication donnée au point 1), mais du même ordre que celle existant entre les positions III, IIIA, IIIB et IIIC ; les directeurs et cadres supérieurs ne sont donc susceptibles de constituer une catégorie qu'en application du critère n°4.</p>

<p>QR 5 : La référence au critère n°3 « appartenance aux catégories et classifications professionnelles définies par la branche » ou au critère 4 « les sous-catégories fixées par les conventions collectives » est-elle possible s'agissant d'une entreprise qui applique de manière volontaire la convention collective en cause ?</p>	<p>Oui. La convention collective à laquelle il est fait référence peut être la convention dans le champ de laquelle l'entreprise entre à titre obligatoire ou bien, le cas échéant, à titre volontaire.</p> <p>(Dans une entreprise disposant d'organisations syndicales représentatives, l'adhésion volontaire de l'employeur est subordonnée à l'agrément desdites organisations (art. L. 2261-6 du code du travail). A l'inverse, une entreprise non dotée d'organisations syndicales, peut également décider d'appliquer volontairement des accords ou conventions de branche (<i>Cass.soc. 29 mai 1986, n°83-44809</i>).</p>
<p>QR 6 : Un régime de retraite supplémentaire peut-il se référer, pour la détermination de ses bénéficiaires à deux critères différents, appliqués non pas de manière cumulative mais alternative ?</p>	<p>Oui. Les critères peuvent être utilisés à la fois pour être « panachés » (exemple cité par la circulaire ministérielle du 25.09.2013 des salariés relevant de l'AGIRC cotisant en tranche C), et pour être appliqués de manière alternative, dès lors qu'ils sont tous compatibles avec la garantie concernée.</p> <p>Exemple : Un régime de retraite supplémentaire peut être souscrit au bénéfice d'une part des cadres au sens de la convention AGIRC (critère n° 1), d'autre part des ouvriers au sens de la classification retenue par la convention collective de branche applicable dans l'entreprise (critère 3).</p>
<p>QR 7 : Quel est le cas visé par la circulaire (page 7, 3° § en partant de la fin), s'agissant des « accords dont le champ est limité à certains salariés » ?</p>	<p>Dans certains cas définis par les règles du droit du travail, un accord peut être négocié au sein de l'entreprise pour une seule catégorie de personnels et par les seuls représentants syndicaux de cette catégorie de personnels. C'est notamment le cas des accords négociés par les personnels navigants techniques au sein des entreprises du secteur aérien (art. L. 6524-4 du code des transports) ou des marins (art. L. 5543-1 du code des transports). Dans ce cas, il est admis que lorsque l'accord et donc le régime de PSC mis en place ne vaut que pour une partie des salariés, cette circonstance ne remet pas en cause le caractère objectif de cette catégorie – même dans les cas où cette catégorie n'est pas rattachable à une convention collective.</p>
<p>QR 8 : Par quels moyens est-il possible de justifier les différences de traitement opérées entre catégories de salariés s'agissant de la nature ou du niveau des garanties, pour les cas relevant des cadres particuliers (« zone grisée ») ? Donner des exemples.</p>	<p>A la différence des situations limitativement énumérées à l'article R. 242-1-2, pour lesquelles les différences de traitement opérées entre catégories de salariés sont regardées comme conformes à la loi, l'utilisation des autres critères doit être justifiée, au sens où il appartient à l'employeur de démontrer l'existence d'une différence de situation entre salariés en lien direct avec l'objet de la garantie.</p> <p>Cette différence peut résulter :</p> <ul style="list-style-type: none"> - pour les garanties invalidité/incapacité/décès, d'un degré d'exposition plus important

résultant de **la nature du métier** propre à la catégorie professionnelle en cause (cf. exemple des personnels d'atelier donné par la circulaire du 25 septembre 2013) ; les documents à produire peuvent être des statistiques sur les taux de sinistralité (on admettra l'absence de statistiques pour les cas les plus évidents, comme celui donné par l'exemple de la circulaire du 25 septembre 2013).

- pour les garanties santé, d'un **degré d'exposition plus important, ce qui devrait en pratique correspondre à des cas très marginaux**. En effet, s'agissant d'une couverture santé « standard » (remboursements des frais de consultation ou d'hospitalisation), l'ensemble des salariés est exposé de manière identique et il n'y a donc en principe pas lieu d'admettre une distinction dans le degré de couverture à partir des critères n°3 à 5 (l'art. R. 242-1-2 l'admet en effet uniquement pour les critères n°1 et 2), ou a fortiori de réserver le bénéfice de cette garantie à une catégorie définie à partir des critères n°3 à 5. En tout état de cause, l'application de l'article 1^{er} de la loi sur la sécurisation de l'emploi prévoit la généralisation de la couverture santé à l'ensemble des salariés au 1^{er} janvier 2016 et condamne, en principe, de telles situations où la garantie santé exclut certaines catégories, sauf si elles sont couvertes par ailleurs.;

- pour les garanties de retraite supplémentaire, d'un **niveau moyen de rémunération distinct**. On pourra admettre qu'il joue dans les deux sens : soit au bénéfice des catégories les mieux rémunérées (il s'agit alors de compenser l'existence d'un taux de remplacement moyen inférieur aux autres salariés), soit au bénéfice des catégories les moins bien rémunérées (il s'agit alors de compenser l'existence de revenus de remplacement inférieurs aux autres salariés). Les différences de traitement ainsi opérées devront toutefois être suffisamment proportionnées au regard des écarts moyens de rémunération qui les justifient.

Ainsi, par exemple, le fait de réserver un dispositif de retraite supplémentaire aux **seuls échelons supérieurs** d'une catégorie de cadres (lorsqu'il s'agit bien d'une subdivision correspondant au critère n°4) devrait être généralement admis.

- pour les autres garanties consistant en un versement d'un revenu de remplacement (décès, invalidité, incapacité), d'un niveau moyen de rémunération distinct, s'agissant de la **modulation du montant** des prestations. En revanche, **il n'apparaît pas en principe possible de réserver le bénéfice même de la garantie à telle ou telle catégorie de revenus**, s'agissant de risques auxquels les intéressés sont exposés de la même façon.
- pour l'ensemble des garanties, de l'existence d'une couverture préexistante propre à certaines catégories de salariés. Comme le rappelle la circulaire, il peut alors être admis qu'une couverture spécifique soit mise en place pour les catégories non ou moins bien couvertes, afin d'aboutir à une couverture de niveau équivalent entre l'ensemble des salariés de l'entreprise

	(cas, par exemple, des entreprises sous statut qui emploient des personnels hors statut, ou encore des catégories de personnel déjà couvertes dans le cadre d'une convention collective).
<p>QR 9 : En application d'une convention bilatérale amenant certains salariés étrangers à être couverts par une assurance privée en France, lesdits salariés peuvent-ils être traités en tant que catégorie objective ?</p>	<p>Oui. La tolérance prévue par la circulaire du 25 septembre 2013 en faveur des salariés relevant du champ d'affiliation d'un régime légalement ou réglementairement obligatoire s'entend comme couvrant également les cas dans lesquels cette obligation d'affiliation résulte d'une convention internationale (exemple : salariés japonais qui bénéficient de l'accord franco-japonais de sécurité sociale du 25 février 2005 -décret du 14/06/2007 – JO n°139 du 17/06/2007 et ne sont donc pas couverts par le régime général français mais par un assujettissement au Japon avec une assurance santé privée souscrite en France).</p>
<p>QR 10: Dans quelle mesure est-il admis que les VRP constituent des catégories objectives ?</p>	<p>Ainsi que l'admet la circulaire du 25 septembre 2013, les VRP peuvent constituer une catégorie objective de salariés.</p> <p>La circulaire se réfère à la définition retenue par l'article 1^{er} de l'annexe IV de la convention AGIRC (au §1), <u>qui correspond à la définition des VRP qu'en donne l'article L. 7311-3 du code du travail</u>. Il s'agit donc bien ici de l'ensemble des VRP de l'entreprise et non pas des seuls VRP affiliés à l'AGIRC. Il revient en pratique à l'employeur de démontrer l'existence d'une différence de situation, au regard de l'objet de la garantie, pour justifier la constitution d'une telle catégorie (par exemple, en matière de retraite supplémentaire, une progression salariale moyenne distincte, susceptible de caractériser un taux de remplacement moyen distinct).</p> <p>En revanche, par combinaison de critères (ie avec le critère n°1), il est possible d'isoler au sein des VRP, pour la constitution d'une catégorie, les seuls VRP affiliés à l'AGIRC.</p>
<p>QR 11: Un contrat de retraite supplémentaire à cotisations définies et à adhésion obligatoire mis en place dans une entreprise au profit des seuls salariés bénéficiant de la déduction forfaitaire spécifique pour frais professionnels est-il éligible à l'exclusion de l'assiette des cotisations, l'accord de mise en place précisant dans son préambule que la pratique de l'abattement entraîne une diminution du salaire servant de base à l'acquisition de droits auprès des régimes de base et complémentaire de retraite ?</p>	<p>S'agissant du critère 5 « l'appartenance aux catégories définies à partir des usages constants, généraux et fixes en vigueur dans la profession », la circulaire ministérielle du 25 septembre 2013 prévoit que « l'existence de l'usage s'apprécie au niveau de la profession et non de l'entreprise. Les trois conditions liées à la constance, à la généralité et à la fixité s'appliquent de manière cumulative. »</p> <p>Le bénéfice de la déduction forfaitaire spécifique est lié à l'activité professionnelle du salarié et non à l'activité générale de l'entreprise.</p> <p>Par ailleurs, l'application de la DFS requiert l'accord du salarié concerné lequel peut être revu annuellement.</p> <p>Il en résulte que cette catégorie « fluctuante », et trop étroitement définie, de salariés, ne peut, en principe, constituer une catégorie objective au sens de l'article R 242-1 -1 CSS</p>

<p>QR 12 : La circulaire ministérielle du 25.09.2013 prévoit, en marge des cinq critères retenus par l'article R 242-1-1, que peut être regardé comme valide, sous réserve que l'employeur puisse justifier du caractère objectif des catégories ainsi instituées (règle applicable aux « cadres particuliers ») le critère lié à l'appartenance ou non de certains salariés :</p> <ul style="list-style-type: none"> • (...) au champ d'une convention collective ou d'un accord de branche ou interbranches lorsque cette convention ou accord n'est applicable qu'à une partie des salariés. <p>Dans cette hypothèse, les garanties complémentaires peuvent elles être mises en place pour une partie des salariés relevant de l'une des conventions collectives applicables dans l'entreprise ?</p>	<p>Il est possible de mettre en place des garanties complémentaires pour une partie des salariés relevant de l'une des CCN applicables dans l'entreprise dès lors que cette subdivision résulte d'un autre critère compatible avec la garantie concernée (utilisation des critères 1 à 3 pour la retraite et des critères 1 et 2 pour la prévoyance autre que les frais de santé).</p> <p>Ex : un régime de retraite supplémentaire peut être institué au profit des cadres (au sens de l'article 4 de la convention AGIRC) relevant de l'une des CCN applicables dans l'entreprise.</p> <p>Toutefois, l'employeur devra justifier que la catégorie bénéficiaire vise tous les salariés que leur activité professionnelle place dans une situation identique au regard du risque concerné.</p>
<p>QR 13 : Questions liées aux critères d'âge ou d'ancienneté ?</p> <p>Le critère n°3 peut-il conduire à admettre des catégories fondées, indirectement, sur l'âge ou sur l'ancienneté des salariés ou bien le dernier alinéa de l'art. R. 242-1-1 CSS doit-il être regardé comme y faisant obstacle ?</p> <p>Dans quelle mesure est-il possible d'utiliser l'âge du salarié pour déterminer le montant des prestations servies ?</p>	<p>Comme le précise la circulaire et comme cela sera clarifié dans le cadre du prochain toilettage du décret, la restriction figurant au dernier alinéa de l'article R. 242-1-1 CSS ne joue que pour le critère n°5 lié aux usages. En effet, s'agissant du critère n°3 (ou, plus souvent, n°4), une référence indirecte à l'ancienneté peut être admise – s'agissant de conventions qui ont fait l'objet, pour leur extension, d'un contrôle de l'autorité administrative visant notamment à contrôler l'existence de possibles discriminations.</p> <p>Dans certains cas, le montant de l'avantage servi en matière de rente de survivants fait intervenir l'âge du salarié décédé. En soi, cette circonstance n'est pas de nature à remettre en cause le bénéfice de l'exemption, dès lors que le critère de l'âge n'est pas utilisé pour définir la catégorie des bénéficiaires mais seulement comme élément de calcul.</p> <p>(En pratique, toutefois, il appartient aux employeurs de veiller à ce que l'utilisation de tels critères ne conduise pas à constituer des discriminations qui, indépendamment des règles prévues pour l'application de l'exemption d'assiette sociale, sont susceptibles d'affecter la validité juridique, en termes de droit du travail, de ces garanties. A contrario, l'utilisation de l'âge du salarié décédé peut être admise dans la mesure où elle permet d'approximer de manière non disproportionnée les droits à retraite contributifs de l'assuré décédé et donc la pension de réversion potentielle qui sera versée – s'il n'est pas possible de recourir à des données plus précises et individualisées).</p>

<p>QR 14 : Est-il possible de prévoir l'obligation de cotiser pour l'ensemble des salariés mais de ne réserver l'accès à certaines prestations, en matière de frais de santé, qu'au-delà d'un délai de carence de plusieurs mois ?</p>	<p>La circulaire du 25 septembre 2013 précise bien que, par principe, les conditions d'ancienneté autorisées par l'article R. 242-1-2 visent l'accès aux garanties, au sens de « l'obligation de cotiser <u>et</u> l'accès aux prestations ». Il ne peut donc pas être admis qu'un dispositif mette à la charge du salarié une cotisation obligatoire dès son entrée dans l'entreprise et que celle-ci ne lui ouvre des droits à prestations qu'à l'issue d'une durée préalable de présence dans l'entreprise.</p>
<p>QR 15 : Le fait de prévoir que l'accès aux garanties est réservé aux salariés de plus de douze mois d'ancienneté (retraite et prévoyance) ou de plus de six mois d'ancienneté (frais de santé) fait-il obstacle au respect de la règle mentionnée au 3° et au 4° de l'article R. 242-1-2 imposant que, dans certaines conditions, tous les salariés soient couverts ?</p>	<p>Non. La combinaison du 3°, du 4° et du dernier alinéa de l'article R. 242-1-2 impliquent qu'il est possible de considérer que l'ensemble des salariés sont couverts, au sens des 3° et 4° précités, y compris lorsque le régime en cause conditionne son accès (obligation de cotiser et accès aux prestations) à un délai d'ancienneté dans les conditions prévues au dernier alinéa (sans préjudice, s'agissant des garanties frais de santé, des règles qui seront définies, à compter de 2016, dans le cadre des textes d'application de l'article 1^{er} de la loi du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi).</p>
<p>QR 16 : l'article R 242-1-1 précise que les catégories bénéficiaires des garanties ne peuvent en aucun cas être définies en fonction notamment de la nature du contrat de travail. Dans certains secteurs, toutefois, il est d'usage d'avoir recours au contrat à durée déterminée. Le recours à ce type de contrat peut-il correspondre aux usages visés par le critère n° 5 ?</p>	<p>Les catégories définies à partir des usages en vigueur dans la profession constituent des catégories très résiduelles dès lors que la plupart des catégories en cause ont été « consacrées » par des accords conventionnels. A titre d'exemple, on pourra citer, au sein des clubs ou fédérations sportives, le cas des sportifs de haut niveau recrutés en CDD dans le cadre de saisons sportives.</p>
<p>QR 17 : La circulaire ministérielle précise (§ VII) que les mandataires non titulaires d'un contrat de travail <u>peuvent</u> être rattachés au contrat liant l'entreprise à l'organisme assureur lorsqu'une décision du conseil d'administration le prévoit. Qu'en est-il en l'absence d'une telle décision ?</p>	<p>En l'absence de décision du conseil d'administration, la seule hypothèse où le mandataire social peut être rattaché à une catégorie bénéficiaire d'un régime de protection sociale complémentaire, et la contribution patronale versée à son profit être exonérée, est l'hypothèse où la catégorie bénéficiaire du régime est définie par référence au champ de la convention AGIRC dans la mesure où les mandataires sociaux sont expressément visés à l'article 4 de cette convention. Dans les autres cas, une décision du conseil d'administration est nécessaire. Dans le cas où le régime est réservé à certaines catégories de salariés, le rattachement du mandataire est possible, pour le bénéfice de l'exemption d'assiette, à condition que le mandataire appartienne ou soit rattachable à la catégorie en cause (par exemple, à raison de sa rémunération, si</p>

	la catégorie est définie à partir du critère n°2 ; a contrario, un régime de retraite supplémentaire réservé aux ouvriers et employés au sens de la convention collective applicable n'autorise pas un rattachement du mandataire social à ce régime).
Contribution de l'employeur	
QR 18 : En cas de multi-employeurs, est-il possible de prévoir le partage de la contribution employeur au régime de PSC sans perte du bénéfice de l'exemption d'assiette ?	Oui, en cas d'accord entre les employeurs du salarié sur les conditions de partage de la contribution employeur due. Dans ce cas, le partage de la contribution doit être prévu dans l'acte qui institue le régime de PSC.
QR 19 : Quelles sont les conditions dans lesquelles l'exemption d'assiette peut s'appliquer à la prise en charge des cotisations par le comité d'entreprise ? Par le comité d'établissement ?	<p>A titre liminaire, il doit être rappelé que le comité d'entreprise ne peut en aucun cas prendre en charge tout ou partie de la cotisation due par l'employeur au titre d'un régime collectif de protection sociale complémentaire.</p> <p>En revanche, une participation du comité d'entreprise au financement de la cotisation salariale est possible dans le cadre de sa compétence en matière d'activités sociales et culturelles. A ce titre, elle est susceptible de bénéficier de l'exemption d'assiette lorsqu'elle s'inscrit dans le cadre de prestations de « secours » (prise en charge ponctuelle et exceptionnelle au profit des salariés en difficultés financières).</p> <p>En revanche, si la participation du comité d'entreprise bénéficie à l'ensemble des salariés de l'entreprise (ou à l'ensemble des salariés d'une catégorie « objective »), elle est assimilée, à une contribution de l'employeur et est éligible à l'exemption d'assiette dans les conditions et sous les réserves mentionnées aux articles L. 242-1 et R 242-1-1 et suivants du code de la sécurité sociale. Ainsi, le bénéfice de l'exemption d'assiette est subordonné au caractère collectif et obligatoire du régime en cause. En outre, pour l'application du plafond d'exemption, il est fait masse de la cotisation prise en charge par l'employeur et de la participation du comité d'entreprise. La participation du comité d'entreprise doit être uniforme (en montant ou en taux) pour l'ensemble des salariés (ou, si le régime en cause institue des catégories objectives, pour l'ensemble des salariés appartenant aux catégories en cause). Elle peut toutefois être modulée en fonction de la situation familiale, si le régime en cause soumet la cotisation à la charge du salarié à une telle modulation.</p> <p>S'agissant des comités d'établissement : la circonstance que la participation prise en charge par le comité d'établissement varie d'un comité à l'autre n'est pas de nature à remettre en cause le bénéfice de l'exemption d'assiette dans les conditions ci-dessus.</p>

<p>QR 20 : Dans quelle mesure un régime peut-il prévoir des taux de contribution employeur différents entre les salariés (R. 242-1-4, 3°) ?</p>	<p>De manière générale, des salariés appartenant à des catégories différentes (au sens de l'article R. 242-1-1) peuvent se voir appliquer des taux (ou montants) de contribution employeur différents. S'agissant du critère n°2 (tranches de rémunération), il ne peut toutefois être prévu que deux taux (ou montants) différents sur la base de ce critère.</p> <p>En revanche, en application de l'article R. 242-1-4, le régime de retraite supplémentaire ou d'incapacité/invalidité/inaptitude peut prévoir des taux ou montants croissants en fonction de la rémunération.</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Il n'y a <u>pas de limite au nombre de taux ou de montants ainsi appliqués (sauf abus manifeste)</u> : il s'agit en effet d'une modulation qui s'inscrit en marge de la définition des catégories objectives (cf. article R.242-1-4 : « <i>sauf dans les cas suivants</i> ») et qui n'est donc pas soumise à la limitation prévue pour le critère n°2 ; b) De même, les seuils de rémunération pris en compte pour la détermination des ces taux ou montants croissants <u>peuvent être déterminés librement et ne correspondent pas nécessairement aux seuils des tranches ARRCO-AGIRC</u> (sous réserve, bien entendu, des cas d'abus de droit, s'il est avéré qu'ils ont pour effet de conduire à l'attribution d'un avantage personnel) ; c) Par tolérance, il peut être admis de recourir à des taux ou des montants <u>décroissants en fonction de la rémunération</u> lorsque, pour la part salariale, ces taux ou ces montants sont croissants – notamment au égard à l'objectif dont procède cette règle qui vise à promouvoir un haut degré de solidarité entre les salariés les plus rémunérés et ceux qui le sont moins ; d) Comme l'indique l'exemple donné par la circulaire du 25 septembre 2013, il est également possible, pour un même salarié, de prévoir l'application de taux de cotisation employeur distincts par tranche de salaire (cf. mécanisme applicable pour les régimes ARRCO-AGIRC), sous réserve de respecter la règle selon laquelle la progression de la cotisation employeur globale qui en résulte soit également appliquée à la cotisation salariale. Il peut être fait référence aux tranches ARRCO-AGIRC ou encore aux multiples des plafonds de la sécurité sociale ou à d'autres tranches au choix des entreprises.
<p>QR 21: Dans quelle mesure le bénéfice de l'exemption sociale impose-t-il des contraintes particulières s'agissant des taux de cotisation salariale ?</p>	<p>En dehors du cas particulier mentionné au 3° de l'article R.242-1-4 CSS (progression comparée de la cotisation employeur et salariée), les textes réglementaires n'imposent aucune contrainte particulière s'agissant des cotisations salariales, l'exemption d'assiette ne portant en tout état de cause que sur la cotisation employeur.</p> <p>En revanche, le principe de non-discrimination entre salariés applicable en droit du travail paraît faire obstacle à ce que des taux de cotisations distincts soient appliqués entre salariés.</p>

II. Respect du caractère obligatoire : Dispenses d'adhésion

<p>QR 22 : Aux termes de l'article R 242-1-3 alinéa 2, pour les prestations de prévoyance complémentaire, le fait de prévoir des garanties plus favorables au bénéfice de certains salariés en fonction des conditions d'exercice de leur activité ne remet pas en cause le caractère collectif de ces garanties.</p> <p>Dans ce cas, la contribution patronale doit elle être la même pour tous les salariés, les seuls cas où celle-ci peut varier étant théoriquement visés à l'article R 242-1-4 ?</p>	<p>Non. La part patronale peut être supérieure pour les salariés dont les conditions d'exercice de leur activité justifient des garanties plus favorables.</p>
<p>QR 23 : Une convention collective instituant un régime de prévoyance peut-elle prévoir des dispenses d'adhésion avec des modalités d'application plus restrictives que celles qu'autorise le décret ?</p> <p>Exemple : une CCN prévoit une possibilité de dispense d'affiliation au régime obligatoire de prévoyance et de frais de santé pour les seuls salariés déjà présents dans l'entreprise lors de la mise en œuvre des garanties et qui justifient d'une couverture souscrite par ailleurs à titre obligatoire pour les mêmes risques.</p>	<p>Les nouvelles dispositions réglementaires définissent le cadre maximal des dispenses possibles, dont la mise en œuvre reste toutefois subordonnée à la volonté, selon la nature de l'acte instituant le régime, de l'employeur ou des partenaires sociaux.</p> <p>Ainsi, au même titre que le régime peut ne prévoir aucune faculté de dispense, il peut en prévoir certaines avec des modalités d'application plus restrictives que celles qu'autorise le décret.</p> <p>Une CCN peut aménager les modalités de mise en œuvre des dispenses d'adhésion, ce qui l'autorise à en restreindre le champ d'application aux seuls salariés présents lors de la mise en œuvre des garanties, alors même que l'article R 242-1-6 du CSS l'ouvre à tous les salariés quelle que soit leur date d'embauche.</p> <p>L'article R.242-1-6 du Code de la Sécurité sociale précise que les dispenses doivent être prévues dans l'acte juridique : soit dans l'acte initial soit dans un avenant.</p> <p>Seule une modification appropriée de la CCN pourrait autoriser, pour l'avenir, les salariés à être dispensés d'adhésion, à tout moment, dès lors qu'ils justifient, par exemple, d'une couverture obligatoire en qualité d'ayant-droit.</p>
<p>QR 24: En cas de décision unilatérale de l'employeur (DUE), la dispense valant pour les salariés embauchés avant la mise en place des garanties, peut-elle également jouer lorsqu'une nouvelle DUE est venue modifier ces garanties ?</p>	<p>Non. Conformément à la loi Evin et ainsi que le rappelle la circulaire, la dispense d'adhésion s'impose à l'employeur de manière obligatoire, en cas de DUE, seulement lors de l'institution du régime ou bien lorsque le régime initial était entièrement à la charge de l'employeur, en cas de nouvelle DUE venant mettre à la charge du salarié une fraction de la cotisation.</p>

<p>QR 25: Dans la rédaction de l'article R 242-1-6 CSS issue du décret du 9 janvier 2012, les cas de dispense visés au 2 ° de cet article ne s'appliquent pas en cas de mise en place des garanties par décision unilatérale de l'employeur. Toutefois la circulaire du 25 septembre 2013 précise qu'un décret modificatif pris pour l'application de la loi du 14 juin 2013 de sécurisation de l'emploi apportera un tempérament à cette règle. Cette évolution peut elle être prise en compte avant même la parution du décret par les entreprises ?</p>	<p>Oui, les cas de dispense prévus au 2° de l'article R 242-1-6 CSS peuvent être prévus dès à présent par DUE sans attendre le décret modificatif.</p>
<p>QR 26 : Une entreprise a mis en place par DUE, deux régimes frais de santé, l'un au profit des cadres, l'autre au profit des non cadres. Un salarié ayant refusé d'adhérer au régime des non cadres, catégorie à laquelle il appartenait, a-t-il l'obligation, lors de son passage dans la catégorie des cadres, d'adhérer au régime des cadres ou son refus initial reste-t-il valable pour ce changement de catégorie ?</p>	<p>Dès lors que des régimes différents s'appliquent aux différentes catégories de salariés, la décision d'un salarié de ne pas adhérer à un régime de prévoyance « frais de santé » mis en place par décision unilatérale de l'employeur doit être réitérée lorsqu'il change de catégorie de salariés, et donc de régime de prévoyance obligatoire, passant par exemple de « non cadre » à « cadre ». Pour bénéficier de cette faculté d'opposition au précompte, le salarié devra avoir été embauché avant la mise en place du régime de prévoyance des cadres.</p>
<p>QR 27 : Sur la dispense CMU-C/ACS : est-il possible de considérer que la personne bénéficiaire de la CMU-C ou de l'ACS au 1^{er} janvier de l'année l'est pour l'ensemble de l'année, et de permettre à l'entreprise de ne pas procéder à son affiliation au régime en cours d'année si elle cesse avant le 31 décembre de bénéficier de la CMU-C ou de l'ACS ?</p>	<p>Non. Le critère de dispense est bien l'existence d'une couverture effective du salarié à un autre titre, de sorte que la dispense tombe au moment où le salarié cesse effectivement d'être bénéficiaire de l'ACS ou de la CMU-C. Le cas échéant, l'entreprise doit donc procéder à son affiliation au régime en cours d'année ; la situation n'est pas différente, de ce point de vue, de celle des nouveaux salariés recrutés en cours d'année.</p>

<p>QR 28: En cas d'application de la dispense prévue pour les CDD, pour un salarié dont le contrat à durée déterminée initial de 10,5 mois est prolongé, la mutuelle devient-elle obligatoire à titre rétroactif ou au moment où la durée du CDD atteint les 12 mois ?</p>	<p>Le contrat initial étant à durée déterminée de 10,5 mois, le salarié peut être dispensé d'adhérer même s'il ne bénéficie pas d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs. Si le contrat est renouvelé, et si ce renouvellement porte la durée totale du contrat à plus de 12 mois, le salarié pourra continuer à être dispensé d'adhérer au régime mis en place dans l'entreprise à condition de justifier d'une couverture individuelle à l'issue de la période initiale de 12 mois. À défaut il devra obligatoirement adhérer au régime à compter de cette date. Toutefois, en cas de conclusion de CDD avec le même salarié, avec une période d'interruption entre deux contrats, l'ancienneté est appréciée contrat par contrat. Ainsi, si un nouveau contrat a été conclu quelque temps après l'expiration d'un premier contrat, l'ancienneté est calculée uniquement entre le début et la fin du nouveau contrat.</p>
<p>QR 29 : Pour apprécier si un salarié déjà couvert peut être dispensé en application du a du 2° ou du b du 3° de l'article R. 242-1-6, faut-il raisonner risque par risque ou prestation par prestation ?</p>	<p>Les salariés dispensés en application du a du 2° (apprentis et CDD en contrats de plus de 12 mois) et ceux dispensés en application du b du 3° de l'article R. 242-1-6 (couverts par un des dispositifs définis par l'arrêté du 26 mars 2012) sont ceux qui sont déjà couverts au titre du même risque (soit : frais de santé / retraite supplémentaire / invalidité / incapacité de travail / dépendance / décès), sans qu'il soit besoin d'examiner la nature exacte ou le niveau des prestations offertes dans ce cadre.</p>
<p>QR 30 : Comment s'apprécie le seuil minimal de 10% de la rémunération applicable pour justifier la dispense d'adhésion des salariés à temps partiel et des apprentis (c du 2° de l'art. R. 242-1-6)?</p>	<p>Comme c'est le cas pour le seuil de 10% mentionné à l'article R. 242-1-4 (<i>voir circulaire du 25 septembre 2013, V, p.11</i>), le seuil de 10 % de la rémunération brute est apprécié, non pas garantie par garantie, mais en tenant compte de l'ensemble des garanties de protection sociale complémentaire instituées à titre obligatoire dans l'entreprise.</p>
<p>QR 31 : Quelle est la définition de la notion d'ayants-droit ?</p>	<p>Cette notion ne renvoie pas à celle applicable en matière de sécurité sociale mais aux règles définies par chaque régime au sens qu'en donne l'accord ou la décision unilatérale : il s'agit donc, par construction, des personnes bénéficiant, au titre de la cotisation versée par le salarié, des prestations du régime (soit, le cas échéant, le conjoint et les enfants, selon les définitions données par le texte institutif).</p>