



## Code de la sécurité sociale

- ▶ Partie législative
  - ▶ Livre 9 : Dispositions relatives à la protection sociale complémentaire et supplémentaire des salariés et non salariés et aux institutions à caractère paritaire
    - ▶ Titre 1 : Dispositions générales relatives à la protection sociale complémentaire des salariés
      - ▶ Chapitre 1 : Détermination des garanties complémentaires des salariés

### **Article L911-1**

Modifié par Ordonnance n°2006-344 du 23 mars 2006 - art. 3 JORF 24 mars 2006 en vigueur le 24 juin 2006

A moins qu'elles ne soient instituées par des dispositions législatives ou réglementaires, les garanties collectives dont bénéficient les salariés, anciens salariés et ayants droit en complément de celles qui résultent de l'organisation de la sécurité sociale sont déterminées soit par voie de conventions ou d'accords collectifs, soit à la suite de la ratification à la majorité des intéressés d'un projet d'accord proposé par le chef d'entreprise, soit par une décision unilatérale du chef d'entreprise constatée dans un écrit remis par celui-ci à chaque intéressé.

# Prévoyance et redressements Urssaf

Le contentieux Urssaf sur les régimes de prévoyance est très important et il est nécessaire de faire le point sur les conditions à respecter afin que les contributions patronales soient exonérées de cotisations. Pour avoir plus de détails sur ces conditions, il convient de se reporter à la circulaire DSS du 30 janvier 2009.

## Conditions d'exonération

Les contributions patronales aux régimes de prévoyance ne sont exonérées de cotisations que si les régimes remplissent quatre conditions (art. L. 242-1 CSS) :

- ▶ être mis en place selon l'une des modalités prévues à l'article L. 911-1 CSS ;
- ▶ être collectifs ;
- ▶ être obligatoires ;
- ▶ ne pas se substituer à un élément de salaire sur les douze derniers mois ;
- ▶ être gérés par un organisme habilité.

Il faut aussi que les contrats soient "responsables" et que les contributions n'excèdent pas certaines limites.



## Modalités de mise en place

Les garanties de prévoyance complémentaires peuvent être mises en place par accord collectif ou par ratification, à la majorité des intéressés, d'un projet d'accord proposé par l'employeur ou encore par décision unilatérale de l'employeur (DUE), cette dernière modalité étant la plus utilisée dans les TPE.

Dans le cadre d'une mise en place par DUE, l'employeur devra produire à l'Urssaf une copie de l'écrit remis aux salariés actant la décision unilatérale, et justifier la modalité de remise de cet écrit aux salariés (remise en mains propres, envoi par courrier...).

La remise de ce document par l'employeur ne le dispense pas de remettre aux salariés la notice d'information sur le contenu du régime de prévoyance ; il s'agit de deux obligations distinctes.

## Notion de régime collectif et obligatoire

Pour qu'un régime soit collectif, il faut qu'il soit accessible à l'ensemble du personnel, ou du moins à une catégorie objective de personnel. Selon la circulaire DSS, la notion de catégorie objective de personnel est définie en référence au Code du travail (ouvriers, employés, agents de maîtrise et cadres), à la convention nationale de retraite des cadres, aux usages ou accords collectifs. On peut se référer à la classification des cadres retenue par la loi du 19/1/2000 : cadres dirigeants, cadres intégrés et cadres intermédiaires.

Pour qu'un mandataire social assimilé salarié bénéficie des exonérations des contrats

de prévoyance, il faut soit que les garanties soient ouvertes à l'ensemble du personnel, soit qu'elles bénéficient à une catégorie objective à laquelle appartient le mandataire. Selon la circulaire, si l'accord vise les cadres au sens de la convention Agirc, même si, dans les faits, un seul mandataire affilié au régime général appartient à cette catégorie, l'exonération de cotisations sera applicable.

Le bénéfice du régime ne peut reposer sur des critères relatifs à la durée du travail, à la nature du contrat, à l'âge du salarié ou à son ancienneté. Cela étant, des exceptions sont prévues par la circulaire, à certaines conditions, pour les salariés en CDD ou à temps partiel. Mais, pour éviter un contentieux avec ces salariés, avant de les exclure du régime, il faut regarder le contenu de la convention collective qui pourrait imposer le régime à l'ensemble des salariés.

Concernant le salarié qui pourrait être couvert par son conjoint, la circulaire admet une adhésion facultative à condition que celle-ci soit prévue par l'accord initial mettant en place le régime pour les salariés présents à ce moment et qui justifient déjà d'une couverture obligatoire par le régime d'entreprise de leur conjoint. Le salarié doit justifier chaque année de la couverture obligatoire dont il bénéficie et il faudra fournir ce document en cas de contrôle de l'Urssaf. La circulaire du 30 janvier 2009 fournit ainsi de nombreux détails qu'il est important de maîtriser pour ne pas s'exposer à un redressement Urssaf. ■