

Apports de la Circulaire DSS/5B/2009/32

Date de publication : 30 JANVIER 2009

A.N.I (Accord National Interprofessionnel sur la modernisation du marché du travail)

Le dispositif de financement de l'ANI peut bénéficier de l'exonération sociale en dépit de son caractère non obligatoire et non collectif.

Cependant, ce financement venant en déduction du plafond applicable à chaque assuré, la marge de manœuvre est limitée.

Pour rappel, l'article 14 de cet accord prévoit le maintien des couvertures santé et prévoyance dont bénéficiaient les anciens salariés entre le moment où il est mis fin au contrat de travail et celui où le salarié concerné reprend un autre emploi et acquiert de nouveaux droits (mécanisme de portabilité des droits). La date d'application initiale du 20 janvier 2009 de l'article 14 de l'Accord National Interprofessionnel a été reportée, au plus tard au 1er mai 2009.

CARACTÈRE COLLECTIF

- Problématique des établissements :

Il est admis de mettre en place des régimes différenciés par établissement. Cette distinction ne peut résulter d'une source unique au niveau de l'entreprise mais d'une mise en place propre à chaque établissement (Contrainte purement administrative)

- Modification de la situation juridique de l'employeur :

La possibilité de mettre en place des régimes de prévoyance complémentaire par accords d'établissement permet, en cas de fusion d'entreprise, de maintenir des systèmes distincts selon les établissements de l'entreprise résultant de la fusion.

Par contre, rien n'a été spécifié sur la période transitoire de coexistence de quinze mois.

- Collège :

- La référence aux collaborateurs relevant de « l'article 36 de la Convention Nationale de Retraite et de Prévoyance des cadres » est confirmée.

- La circulaire indique que les coefficients de classification ou les catégories ou sous-catégories définies dans les Conventions à partir de ces coefficients n'ont pas vocation à être retenus. Elle reprend ainsi les dispositions de la circulaire « Questions Réponses » du 21 juillet 2006 alors que la circulaire initiale du 25 août 2005 ne prévoyait cette restriction.

En droit strict, la référence à une convention collective pourrait être opposable aux URSSAF. L'essentiel de la segmentation retenue par les conventions collectives procède de coefficients de classification. La référence aux conventions collectives emporte donc nécessairement, sauf à lui ôter toute portée, prise en compte des coefficients de classifications.

Par contre, il est admis que le taux de la contribution varie en fonction du coefficient de la convention collective ou du niveau salarial.

Cette tolérance n'est accordée que dans la mesure où la prise en charge par le salarié augmente aussi, selon les mêmes catégories.

- Les travailleurs à domicile, lorsque la convention collective prévoit des dispositions spécifiques à leur égard peuvent constituer une catégorie. Tel n'est pas le cas lorsqu'ils bénéficient des mêmes dispositions conventionnelles que les autres salariés.

- Les apprentis et les travailleurs intermittents ne peuvent être bénéficiaires exclusifs du régime.

CARACTERE OBLIGATOIRE

- **Dispenses**

Extension à la retraite de la dispense résultant de l'article 11 de la loi Evin :

Rappel de l'article 11 de la loi Evin :

Le salarié présent dans l'entreprise lors de la mise en place peut contester son adhésion au régime si les 3 conditions cumulatives ci-après sont remplies:

- mise en place du régime par DU,
- quote-part salariale de cotisation,
- salarié présent dans l'entreprise au moment de la mise en place.

Cf. le tableau actualisé des dispenses.

TRANSFÉRABILITÉ

La transférabilité vers les contrats Madelin est admise.

Rappel : La réglementation qui prévoyait le transfert vers un PERP ou un contrat respectant les règles définies à l'article L242-1 du CSS ne mentionnait pas expressément les contrats « Madelin » .

COMPLEMENTARITÉ

- Assistance

1 - Les garanties d'assistance lorsqu'elles sont directement liées à des situations d'hospitalisation, d'incapacité, d'invalidité ou de décès sont admises en exonération.

2 - De même, pour les autres garanties d'assistance si la contribution patronale est inférieure à 10€ par an et par salarié.

3 - Au-delà, les cotisations ne sont pas déductibles et l'employeur doit pouvoir identifier la part des cotisations hors exonération.

- Exclusion et délai de carence

Les clauses d'exclusion ne peuvent s'appliquer aux garanties obligatoires minimum des « contrats responsables », par contre, il est possible d'appliquer à ces garanties des délais de carence.

SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL SANS INDEMNISATION

- La rémunération mensuelle à prendre en compte dans le calcul de la limite d'exonération est égale au montant moyen des rémunérations perçues au cours des douze mois précédents l'arrêt.

PRÉCISIONS

- Il est rappelé l'interdiction de souscrire un contrat non responsable complémentaire en addition d'un contrat responsable.

EFFET

- Les nouveaux régimes doivent se conformer à la circulaire.

- En ce qui concerne les régimes antérieurs à la circulaire comportant des éléments non conformes aux circulaires du 25 août 2005 et du 21 juillet 2006 mais conformes à la nouvelle circulaire aucun redressement ne sera effectué.

- De même, il ne sera opéré aucun redressement jusqu'en 2010 pour non conformité aux éléments nouveaux résultant de la circulaire (assez théorique en pratique car pour l'essentiel, les apports sont « positifs »)

23/02/2009