

Décret relatif au caractère collectif et obligatoire des garanties de protection sociale complémentaires

Le 11 janvier 2012

Le décret n°2012-25 du 9 janvier 2012 relatif au caractère collectif et obligatoire des garanties de protection sociale complémentaires est paru au Journal officiel du 11 janvier 2012.

Les nouvelles dispositions exposées ci-dessous concernent exclusivement le régime social des contributions patronales.

I- CARACTERE COLLECTIF DU REGIME

1° Catégories autorisées (articles R242-1-1 et R242-1-2 du code de la Sécurité sociale)

Les régimes mis en place doivent couvrir l'ensemble des salariés.

Il est possible de ne couvrir qu'une ou plusieurs catégories de salariés si tous les salariés ayant une activité professionnelle les plaçant dans une situation identique au regard des garanties concernées sont couverts.

Cinq critères objectifs sont admis pour identifier ces situations identiques :

1. Catégories de Cadres et de non Cadres définies par référence à la CCN de 1947 (art 4, 4 bis et 36),
2. Les tranches de rémunérations fixées pour le calcul des cotisations aux régimes de retraite complémentaires ARRCO et AGIRC (TA/TB/TC)
3. Catégories et classifications professionnelles définies par les conventions de branche ou accord professionnels ou interprofessionnels
4. Niveau de responsabilité, types de fonction, autonomie dans le travail correspondant aux sous catégories fixées par convention de branches ou professionnelles
5. Appartenance aux catégories définies clairement et de manière non restrictive à partir des usages constants, généraux et fixe en vigueur dans la profession

Ne peuvent être retenus les critères liés :

- au temps de travail,
- à la nature du contrat de travail,
- à l'âge du salarié
- à l'ancienneté du salarié

Par exception, l'accès aux garanties peut être réservé :

- aux salariés de **douze mois** d'ancienneté pour les prestations de retraite supplémentaire et les prestations destinées à couvrir des risques d'incapacité de travail, d'invalidité, d'inaptitude ou de décès,
- aux salariés de plus de **six mois** d'ancienneté pour les autres prestations (notamment frais de santé, dépendance...)

Le tableau ci -après récapitule :

- Les critères objectifs pour déterminer une catégorie de personnel
- Et leur application aux différentes garanties : retraite, incapacité, invalidité, inaptitude, décès, frais de santé ...

Garanties critères objectifs	Retraite	Décès seul prévu par l'article 7 de la CCN de 1947	- Incapacité - Invalidité - Inaptitude - Décès associé à l'un des 3 risques - Perte de revenu en cas de maternité	- Frais de santé - ou perte de revenu en cas de maladie
1- Appartenance aux catégories de cadres et de non-cadres définies par référence aux articles 4 et 4 bis de la CCN de 1947 et de l'article 36 de l'annexe I de cette convention	OUI	OUI	OUI	OUI (uniquement si l'ensemble du personnel est couvert)
2- Les tranches de rémunérations fixées pour le calcul des cotisations aux régimes de retraite complémentaires ARRCO et AGIRC (TA/TB/TC)	OUI	NON	OUI	OUI (uniquement si l'ensemble du personnel est couvert)
3- Appartenance aux catégories et classifications professionnelles définies par les conventions de branche ou les accords professionnels ou interprofessionnels	OUI	NON	OUI (uniquement si l'ensemble du personnel est couvert)	NON
4- Niveau de responsabilité, type de fonctions ou degré d'autonomie dans le travail des salariés correspondant aux sous-catégories fixées par les conventions ou les accords mentionnés ci dessus	NON	NON	NON	NON
5- Appartenance aux catégories définies clairement et de manière non restrictive à partir des usages constants, généraux et fixes en vigueur dans la profession	NON	NON	NON	NON
<p>OUI = Situation des salariés considérée comme identique au regard des garanties mises en place</p> <p>NON = L'employeur doit être en mesure de justifier que la ou les catégories permettent de couvrir tous les salariés dont l'activité professionnelle les place dans une situation identique au regard des garanties concernées.</p>				

2° Garanties uniformes (article R242-1-3 du Code de la Sécurité sociale)

Les garanties doivent être uniformes pour tous les salariés ou pour tous ceux appartenant à une même catégorie.

Toutefois, des garanties plus favorables peuvent être prévues au bénéfice de certains salariés compte tenu des conditions d'exercice de leur activité.

Ex : travailleurs de nuits, personnel roulant...

3° Taux uniforme (article R242-1-4 du Code de la Sécurité sociale)

Les contributions de l'employeur sont fixées à un taux ou à un montant uniforme pour l'ensemble des salariés ou pour tous ceux d'une même catégorie.

TOLERANCES :

- Prise en charge par l'employeur de l'intégralité des contributions des salariés à temps partiel ou des apprentis dès lors que cette absence de prise en charge les conduirait à s'acquitter d'une contribution au moins égale à 10% de leur rémunération brute ;
- Modulation par l'employeur des contributions relatives à la couverture des garanties de prévoyance complémentaire en fonction de la composition familiale du foyer du salarié ;
- Retraite supplémentaire, incapacité de travail, invalidité ou inaptitude : possibilité de mettre en place de taux croissant en fonction de la rémunération dans la mesure où cette progression est également appliquée aux contributions des salariés ;

4° Couverture supplémentaire (article R242-1-5 du Code de la Sécurité sociale)

La possibilité peut être offerte aux salariés de choisir de souscrire pour eux même ou leurs ayants droit à des garanties supplémentaires de retraite et de Prévoyance

Réserve : les contributions des employeurs correspondant à cette majoration ne bénéficient plus alors de l'exclusion d'assiette des cotisations.

II- CARACTERE OBLIGATOIRE DU REGIME (article R242-1-6 du Code de la Sécurité sociale)

Les salariés doivent adhérer à titre obligatoire. Par exception, l'employeur peut prévoir dans l'acte juridique instituant le régime des dispenses **au choix du salarié**.

1° Cas de dispense autorisés lorsque le salarié est présent dans l'entreprise avant la mise en place du régime

Deux conditions :

- Le régime doit être institué par décision unilatérale
- Le cas doit être expressément prévu dans le régime

2° Cas de dispense autorisés quelque soit la date d'embauche

Il convient de distinguer selon :

- les garanties souscrites (retraite ou Prévoyance)
- le mode de mise en place du régime (Décision unilatérale (DUE), Accord d'entreprise, Référendum)

		DUE	Accord d'entreprise	Référendum
Retraite ou Prévoyance	Apprentis ou CDD ≥ 12 mois <i>Si preuve d'une couverture souscrite par ailleurs</i>		X	X
	Apprentis ou CDD < 12 mois		X	X
	Temps partiel ou apprentis si cotisation ≥ 10% rémunération brute		X	X
Prévoyance uniquement	CMU-C <i>Jusqu'à échéance du contrat individuel</i>	X	X	X
	Aide à l'acquisition d'une complémentaire santé <i>Jusqu'à échéance du contrat individuel</i>	X	X	X
	Couverture individuelle <i>Jusqu'à échéance du contrat individuel</i>	X	X	X
	Couverture collective relevant d'un dispositif de prévoyance complémentaire fixé par arrêté <i>Si justification chaque année</i>	X	X	X

L'employeur doit être en mesure de justifier la demande de dispense des salariés concernés

III- DATE D'EFFET

Les régimes mis en place à compter du 12/01/2012 devront respecter ces nouvelles conditions

S'agissant des régimes mis en place avant cette date, un moratoire est prévu jusqu'au **31 décembre 2013**