

Ministère de la santé et
des solidarités



Ministère délégué à la sécurité sociale,
aux personnes âgées, aux personnes
handicapées et à la famille

Document de travail 29 mars 2006

**DIRECTION DE LA SECURITE SOCIALE
SDFSS – BUREAU DE LA LEGISLATION FINANCIERE (5B)**

**Modalités d'assujettissement aux cotisations de sécurité sociale, à CSG et à CRDS
des contributions des employeurs destinées au financement de prestations complémentaires de retraite et de prévoyance**

Article L. 136-2 du code de la sécurité sociale
Article L. 242-1 du code de la sécurité sociale.
Article L. 871-1 du code de la sécurité sociale
Article D. 242-1 du code de la sécurité sociale

Circulaire DSS/5B/2005/396 du 25 août 2005 relative aux modalités d'assujettissement aux cotisations de sécurité sociale, à la contribution sociale généralisée et à la contribution au remboursement de la dette sociale des contributions des employeurs destinées au financement de prestations complémentaires de retraite et de prévoyance

Questions – Réponses du

Document disponible sur le site <http://www.securite-sociale.fr/>

Sommaire

Page

I	Notion de contribution patronale	
II	Contributions des employeurs destinées au financement des régimes de retraite complémentaire légalement obligatoires	
III	Contributions des employeurs destinées au financement de prestations supplémentaires de retraite et de prestations complémentaires de prévoyance	
	A – Limites d'exclusion de l'assiette des cotisations de sécurité sociale	
	B - Caractère collectif du régime	
	C - Caractère obligatoire du régime	
IV	Conditions spécifiques aux contributions destinées au financement de prestations supplémentaires de retraite	
V	Conditions spécifiques aux contributions destinées au financement de prestations complémentaires de prévoyance	
VI	Régime transitoire	

I - Notion de contribution patronale

Rappel : Constituent des contributions de l'employeur, au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, toutes les sommes destinées à financer des prestations complémentaires ou supplémentaires de retraite et de prévoyance complémentaire, quelle que soit leur dénomination et qu'elles aient pour objet de financer la création de droits nouveaux ou la consolidation de droits déjà acquis.

Questions	Réponses
<p>1) Les contributions de l'employeur ont pour objet soit de financer la création de droits nouveaux, soit de consolider des droits déjà acquis. Cette dernière notion vise-t-elle à la fois les droits acquis par les seuls salariés et ceux acquis par les retraités (revalorisation, écarts actuariels, etc) ?</p>	<p>OUI. Il s'agit d'une contribution de l'employeur, qu'elle finance des droits nouveaux ou des droits acquis au bénéfice des salariés et retraités.</p>
<p>2) La contribution ou fraction de contribution de l'employeur destinée au financement de prestations de prévoyance complémentaire soumise à cotisations de sécurité sociale, est-elle soumise à la taxe de 8 % ?</p>	<p>La contribution patronale de prévoyance complémentaire soumise à cotisations de sécurité sociale conserve sa nature de contribution patronale destinée à financer des prestations de prévoyance complémentaire. Au regard de l'article L. 137-1 du code de la sécurité sociale, elle entre dans l'assiette de la taxe de 8 %</p>

II - Contributions des employeurs destinées au financement des régimes de retraite complémentaire obligatoires

Rappel : Les contributions des employeurs destinées au financement des régimes de retraite complémentaire légalement obligatoires sont exclues de l'assiette des cotisations et contributions de sécurité sociale.

Questions	Réponses
<p>3) Pour les salariés pour lesquels les cotisations d'assurance vieillesse sont calculées, en vertu de l'article L. 241-3-1 du code de la sécurité sociale, sur la base de la rémunération correspondant à un temps plein, les cotisations dues aux régimes AGIRC et ARRCO peuvent être calculées sur une rémunération reconstituée à temps plein. Dans ce cas, la prise en charge, par l'employeur, de la part salariale de la cotisation aux régimes de retraite complémentaire doit-elle être intégrée dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale ?</p>	<p>NON. Par assimilation aux dispositions de l'article L. 241-3-1 du code de la sécurité sociale, la prise en charge, par l'employeur, de la part salariale des cotisations dues aux régimes complémentaire légalement obligatoires ne constitue pas une rémunération au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale.</p>

**III - Contributions des employeurs destinées au financement
de prestations supplémentaires de retraite et de prestations complémentaires de prévoyance**

Rappel : Les contributions des employeurs destinées au financement de prestations supplémentaires de retraite et de prestations complémentaires de prévoyance sont exclues de l'assiette des cotisations de sécurité sociale dans certaines limites prévues par l'article D. 242-1 du code de la sécurité sociale et à la condition qu'elles soient versées par un organisme habilité, qu'elles revêtent un caractère collectif et obligatoire, et que le régime soit mis en place selon une procédure déterminée. Pour ouvrir droit à l'exclusion d'assiette, les contributions des employeurs doivent en outre répondre à certaines conditions tenant à la nature des prestations de retraite supplémentaire ou de prévoyance complémentaire financées.

A – Limites d'exclusion de l'assiette des cotisations de sécurité sociale

Rappel : Les contributions des employeurs destinées au financement de prestations supplémentaires de retraite et de prestations complémentaires de prévoyance présentant un caractère collectif et obligatoire sont exclues de l'assiette des cotisations de sécurité sociale, à hauteur de deux limites indépendantes l'une de l'autre.

Questions	Réponses
4) Lorsqu'elle s'analyse comme un élément de rémunération, la prise en charge de la cotisation salariale à un régime de retraite complémentaire légalement obligatoire doit-elle être déduite de la rémunération prise en compte pour le calcul de la limite d'exonération des contributions de l'employeur destinées à financer des prestations complémentaires de retraite et de prévoyance ?	OUI. L'article D. 242-1 du code de la sécurité sociale dispose que pour le calcul de la limite d'exonération applicable aux contributions des employeurs destinées au financement d'opérations de retraite supplémentaire ou de prévoyance complémentaire, est prise en compte la rémunération soumise à cotisations de sécurité sociale, déduction faite de la part des contributions des employeurs destinées au financement de toutes prestations complémentaires de retraite ou de prévoyance. La prise en charge de la part salariale des cotisations aux régimes AGIRC et ARRCO s'analyse, au regard de cette disposition réglementaire, comme une contribution de l'employeur finançant une prestation complémentaire de retraite : elle doit donc être déduite de la rémunération retenue pour le calcul de la limite d'exonération.

B - Caractère collectif du régime

Rappel : Le régime de retraite ou de prévoyance doit revêtir un caractère collectif, c'est-à-dire bénéficié de façon générale et impersonnelle à l'ensemble du personnel salarié ou à certaines catégories objectives de personnel.

Questions	Réponses
5) La circulaire du 25 août 2005 précise que les catégories objectives de personnel peuvent s'inspirer des usages, selon les trois critères de constance, généralité et fixité. Cette notion vise-t-elle tous les usages, qu'ils aient été instaurés au niveau de l'entreprise, de la branche ou de la profession ?	Cette notion vise les usages en vigueur dans la profession.

<p>6) Les salariés classés dans un niveau de la classification ou rémunérés à un certain coefficient constituent-ils une catégorie objective de salariés ?</p>	<p>NON. Par catégorie objective, on entend celles qui sont retenues pour l'application du droit du travail : ouvriers, employés, agents de maîtrise, ingénieurs et cadres. D'autres catégories s'inspirant d'usage ou d'accords collectifs peuvent être admises.</p> <p>En revanche, le niveau de classification ou le coefficient de rémunération constituent des critères trop restrictifs.</p>
<p>7) Une entreprise C est issue de la fusion des entreprises A et B.</p> <p>Les cadres de l'entreprise A bénéficiaient, avant la fusion, d'un régime applicable collectivement. Par accord d'entreprise, ils ont pu conserver le bénéfice de ce régime dans l'entreprise C issue de la fusion (sans extension aux cadres de l'ex-entreprise B, ni aux cadres de l'entreprise C embauchés après la fusion).</p> <p>Ce régime répond-il au caractère collectif au sens de la circulaire du 25 août 2005 ?</p>	<p>NON. Ce régime ne revêt pas de caractère collectif car il ne bénéficie pas à l'ensemble des cadres de l'entreprise B.</p>
<p>8) La circulaire du 25 août 2005 prévoit qu'une condition d'ancienneté ne pouvant excéder douze mois peut être prévue sans remettre en cause le caractère collectif du régime. Cette condition d'ancienneté s'apprécie-t-elle en fonction de la durée d'appartenance juridique à l'entreprise ou en fonction de la durée d'appartenance à la catégorie bénéficiaire du régime ?</p>	<p>La condition d'ancienneté doit être appréciée au regard de la seule durée d'appartenance juridique à l'entreprise.</p> <p>Ainsi, un régime soumis à une condition d'ancienneté d'un an et bénéficiant aux seuls cadres doit être ouvert à tous les cadres ayant au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise, quel que soit l'emploi effectivement occupé pendant ce temps.</p>
<p>9) L'employeur peut-il refuser à un salarié sous contrat à durée déterminée d'adhérer à un régime de retraite supplémentaire ou de prévoyance complémentaire ?</p>	<p>NON. L'accès au bénéfice du régime ne peut reposer sur des critères relatifs à la nature du contrat de travail (contrat à durée déterminée ou indéterminée). Un régime réservé aux seuls salariés sous CDI ne remplirait pas la condition de caractère collectif du régime.</p> <p>En revanche, l'adhésion des salariés sous contrat à durée déterminée peut être facultative sans que le caractère obligatoire du régime soit remis en cause.</p>
<p>10) La possibilité donnée à l'employeur de moduler le taux suivant les tranches de rémunération lui permet-il de fixer librement ces tranches ?</p>	<p>NON. Les tranches de rémunération s'entendent des tranches de rémunération définies par référence au plafond prévu à l'article L. 241-3 du code de la sécurité sociale.</p>
<p>11) Dans quelle condition un mandataire social peut-il bénéficier du régime de retraite supplémentaire ou de prévoyance complémentaire sans remise en cause du caractère collectif ?</p>	<p>Le régime ne doit pas être ouvert exclusivement au mandataire social. Il doit être ouvert à l'ensemble du personnel ou à une catégorie objective de salariés.</p>

<p>12) Un régime de retraite supplémentaire ou de prévoyance complémentaire est ouvert à la catégorie : cadres affiliés à l'AGIRC. L'entreprise n'occupant que le mandataire, ce régime ne bénéficie, de fait, qu'au mandataire affilié au régime général en application de l'article L. 311-3 du code de la sécurité sociale. Ce régime présente-t-il un caractère collectif ?</p>	<p>OUI. La catégorie visée est objective. Tout cadre embauché ultérieurement a vocation à être couvert par le régime. Le fait qu'une seule personne, en l'occurrence le mandataire, en bénéficie ne remet pas en cause le caractère collectif.</p>
<p>13) Lorsqu'un mandataire social non rémunéré bénéficie du régime de retraite ou de prévoyance offert aux salariés de l'entreprise, comment est déterminée la limite d'exonération ?</p>	<p>En matière de retraite, la limite d'exonération déterminée sur la base de la rémunération est égale à zéro en l'absence de toute rémunération. De même, la limite d'exonération déterminée sur la base du plafond appliqué au salaire est égale à zéro. En matière de prévoyance, la fraction de la limite d'exonération déterminée à partir de la rémunération, de même que celle déterminée sur la base du plafond, sont égales à zéro. L'ensemble des contributions patronales sera soumis à cotisations de sécurité sociale dès le premier euro.</p>

C - Caractère obligatoire du régime

Rappel : Seules les contributions des employeurs aux régimes auxquels l'adhésion du salarié est obligatoire peuvent bénéficier de l'exclusion de l'assiette des cotisations de sécurité sociale.

Questions	Réponses
<p>14) Lorsque les deux membres d'un couple (mariés, pacsés, concubins) sont salariés de la même entreprise, doivent-ils tous les deux adhérer au régime de prévoyance couvrant les frais de santé mis en place ?</p>	<p>OUI. Les deux membres du couple tous deux salariés de la même entreprise doivent adhérer chacun en propre au régime mis en place. A défaut, le caractère obligatoire du régime est remis en cause. Toutefois, si l'un des deux membres du couple se trouve dans un cas d'adhésion facultative (salarié sous contrat à durée déterminée, travailleur saisonnier, salarié à employeurs multiples déjà couverts à un autre titre et sous réserve de justifier cette situation) et que l'acte juridique créant le régime prévoit cette adhésion facultative, il peut ne pas être adhérent au régime. De même, lorsque l'acte juridique créant le régime de prévoyance complémentaire institue une couverture de type familial couvrant automatiquement le salarié et son conjoint, il peut prévoir des dispositions et adaptations pour les salariés couverts à titre obligatoire par leur conjoint.</p>
<p>15) Un régime de prévoyance complémentaire peut-il prévoir l'adhésion des ayants droit d'une partie seulement des salariés ?</p>	<p>NON. Le régime de prévoyance complémentaire doit être uniformément obligatoire ou facultatif pour les ayants droit de l'ensemble des bénéficiaires du régime, et non pour une fraction seulement d'entre eux.</p>
<p>16) Un régime de prévoyance frais de santé qui couvre à titre obligatoire le conjoint et les enfants du salarié peut-il prévoir une dispense d'affiliation au profit des conjoint et enfants qui sont déjà couverts à titre obligatoire par ailleurs ?</p>	<p>OUI. Cette dispense peut être prévue sans remise en cause du caractère obligatoire du régime de prévoyance, le caractère obligatoire s'appréciant exclusivement au regard de la situation des salariés de l'entreprise. Le salarié doit justifier chaque année de la couverture obligatoire dont bénéficient son conjoint et ses enfants. Ce document doit être conservé par l'employeur.</p>

<p>17) La contribution des employeurs versée au bénéficiaire d'un ayant droit (conjoint, enfant) doit-elle être intégrée dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale ?</p>	<p>OUI si l'acte juridique instituant le régime prévoit que l'adhésion de l'ayant droit est facultative : dans ce cas, le caractère obligatoire du régime n'est pas remis en cause ; mais l'adhésion de l'ayant droit étant facultative, la contribution de l'employeur versée à son bénéficiaire est totalement intégrée dans l'assiette sociale.</p> <p>NON si l'adhésion de l'ayant droit est obligatoire : dans ce cas, la contribution de l'employeur versée à son bénéficiaire est exclue de l'assiette des cotisations de sécurité sociale dans les limites définies à l'article D. 242-1 du code de la sécurité sociale.</p>
<p>18) L'intégration, dans l'assiette sociale, de la contribution de l'employeur versée au bénéficiaire d'un ayant droit dont l'adhésion est facultative s'applique-t-elle quelle que soit la date de mise en place du régime ?</p>	<p>Cette disposition s'applique aux régimes institués après le 1^{er} janvier 2005, ainsi qu'aux régimes institués avant le 1^{er} janvier 2005 et qui ne sont pas soumis au régime transitoire.</p>
<p>19) Un régime de prévoyance obligatoire couvrant les frais de santé se compose de plusieurs niveaux de garanties comprenant chacun le même socle commun de garanties et des suppléments de garanties, chaque salarié devant choisir un niveau de garanties.</p> <p>La participation de l'employeur à ce régime est fixée pour tous les salariés à un même pourcentage du tarif global du régime de garanties choisi (par exemple, 50 %). Cette participation patronale est-elle fixée à un taux ou à un montant uniforme au sens de la circulaire du 25 août 2005 ?</p>	<p>NON. Dès lors que le salarié peut choisir le régime auquel il sera affilié, aucun de ces régimes pris individuellement ne présente un caractère obligatoire et collectif. En outre, la modalité de fixation de la contribution patronale n'est pas prévue par la circulaire du 25 août 2005 qui se réfère soit à une contribution forfaitaire d'un même montant pour tous les salariés, soit à une contribution patronale proportionnelle aux rémunérations établies à partir du même taux et de la même assiette.</p>
<p>20) L'acte juridique instituant le régime de prévoyance complémentaire peut prévoir, sans remise en cause du caractère obligatoire, des dispositions spécifiques et des adaptations de garanties en faveur des salariés qui bénéficient déjà d'une couverture prévoyance complémentaire obligatoire lors de la mise en place du régime. Dans ce cadre, le salarié peut choisir de ne pas cotiser.</p> <p>Dans ce cas, le salarié est-il couvert ? L'employeur doit-il cotiser pour ce salarié ?</p>	<p>NON. Cette situation vise le cas des salariés couverts à titre obligatoire par le régime d'entreprise de leur conjoint. Le choix opéré par le salarié de ne pas cotiser au régime de prévoyance complémentaire mis en place dans son entreprise a pour conséquence qu'il n'est pas couvert. Aucune contribution de l'employeur n'est due.</p>

<p>21) Un accord collectif mettant en place une couverture frais de santé peut-il comporter une clause de dispense d'affiliation temporaire au profit des salariés déjà couverts par une assurance individuelle frais de santé, pour la seule période restant à courir entre la date d'entrée en vigueur du régime obligatoire et la date d'échéance du contrat individuel ?</p>	<p>OUI dès lors que la dispense ne vise que les salariés présents dans l'entreprise au jour de la conclusion de l'accord. Cette dispense vaut tant lors de la création d'un régime obligatoire que lors de la transformation d'un régime facultatif en régime obligatoire qui s'analyse comme la mise en place d'un régime obligatoire.</p> <p>Ne sont donc concernés ni les salariés embauchés postérieurement à la conclusion de l'accord, ni ceux présents dans l'entreprise lors de la conclusion de l'accord et qui n'avaient souscrit aucun contrat individuel frais de santé.</p> <p>Les justificatifs devront être conservés par l'entreprise aux fins de contrôle par l'URSSAF (documents attestant de la souscription d'un contrat individuel et de la date d'échéance du contrat).</p>
<p>22) Un régime de prévoyance ayant pour objet la prise en charge des frais de santé peut-il prévoir une dispense d'affiliation au profit des salariés bénéficiant de l'aide à l'acquisition d'une complémentaire santé visée à l'article L. 863-1 du code de la sécurité sociale ?</p>	<p>OUI. Cette dispense peut être prévue sans remise en cause du caractère obligatoire du régime de prévoyance. Le salarié doit justifier chaque année de sa situation en produisant l'attestation de la date d'effet du droit, remise par l'organisme assureur. Ce document doit être conservé par l'employeur.</p>
<p>23) La faculté donnée aux salariés sous contrat à durée déterminée de ne pas adhérer au régime de retraite supplémentaire ou de prévoyance complémentaire concerne-t-elle également les contrats en alternance ?</p>	<p>OUI. Sont visés tous les types de contrats en alternance (contrats d'apprentissage, de qualification...).</p>
<p>24) La possibilité d'adhérer facultativement aux régimes de retraite supplémentaire ou de prévoyance complémentaire peut-elle être étendue aux salariés à temps très partiel (inférieur à un mi-temps) n'ayant qu'un seul employeur ?</p>	<p>NON. La circulaire du 25 août 2005 n'a admis la possibilité d'adhésion facultative aux régimes de retraite supplémentaire ou de prévoyance complémentaire que pour les seuls salariés sous contrat à durée déterminée, travailleurs saisonniers, et salariés à employeurs multiples justifiant de l'existence d'une couverture souscrite par ailleurs.</p>
<p>25) Un régime obligatoire mis en place avant le 1^{er} janvier 2005 et renégocié postérieurement au 31 décembre 2004 peut-il prévoir des règles d'affiliation plus souples pour exonérer de l'obligation de cotiser les salariés bénéficiaires de la couverture complémentaire santé de leur conjoint ?</p>	<p>NON. Seul l'acte juridique instituant le régime de prévoyance complémentaire peut prévoir, sans remise en cause du caractère obligatoire, des dispositions spécifiques et des adaptations de garanties en faveur des salariés qui bénéficient déjà, par le biais de leur conjoint, d'une couverture prévoyance complémentaire obligatoire lors de la mise en place du régime.</p>
<p>26) Un régime est mis en place par décision unilatérale de l'employeur. Cependant, l'employeur ne participe pas au financement de ce régime dont la charge est attribuée au comité d'entreprise. Les contributions versées à ce titre par le comité d'entreprise peuvent-elles être exclues de l'assiette sociale ?</p>	<p>OUI. La participation du comité d'entreprise est assimilée à une contribution de l'employeur dès lors que le régime est mis en place par l'employeur à titre obligatoire.</p>

<p>27) La contribution de l'employeur finançant des prestations versées en cas d'inaptitude professionnelle (perte de licence des pilotes, retrait du permis de conduire des chauffeurs...) s'analyse-t-elle comme une contribution patronale de prévoyance complémentaire au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale ?</p>	<p>NON. Le régime général de sécurité sociale n'assure pas la couverture du risque d'inaptitude professionnelle et ne verse pas de prestations à raison de la seule inaptitude de l'assuré. L'inaptitude n'est prise en compte que dans le cadre de la couverture du risque accident du travail, l'accident du travail étant le fait générateur de la prestation. La contribution de l'employeur finançant des prestations versées en cas d'inaptitude professionnelle est donc exclue de l'assiette de la CSG, de la CRDS et de la taxe de 8 % en tant que contribution de prévoyance complémentaire. En conséquence, cette contribution est soumise à cotisations de sécurité sociale, CSG et CRDS en tant qu'élément de rémunération.</p>
<p>28) Quelle est la durée de la dispense d'affiliation à un régime obligatoire et quelles sont les pièces justificatives à fournir ?</p>	<p>La dispense reste valable tant que la situation qui l'a justifiée au jour de la création du régime obligatoire demeure. En conséquence, le salarié doit justifier chaque année de la couverture souscrite par ailleurs, du bénéfice de la CMUC ou de l'aide à l'acquisition d'une complémentaire.</p>

IV - Conditions spécifiques aux contributions destinées au financement de prestations supplémentaires de retraite

Rappel : Les contributions des employeurs destinées au financement des prestations de retraite supplémentaire sont toutes les contributions finançant des prestations de retraite venant en complément de celles servies par les régimes d'assurance vieillesse de base et les régimes complémentaires légalement obligatoires.

Questions	Réponses
<p>29) Les garanties complémentaires prévues en cas de décès de l'adhérent avant ou après la date de mise en service de la rente viagère, ainsi qu'en cas d'invalidité ou d'incapacité, peuvent-elles prendre la forme d'un capital ?</p>	<p>Oui, dès lors que ce capital est la contrepartie de provisions mathématiques (montant de l'engagement de l'assureur à l'égard de l'assuré). A contrario, le versement peut prendre la forme d'une rente viagère (pension de réversion, notamment).</p>

**V - Conditions spécifiques aux contributions destinées au financement
de prestations complémentaires de prévoyance**

Rappel : Les contributions des employeurs au financement de prestations complémentaires de prévoyance sont les contributions finançant des prestations complémentaires à celles servies par les régimes de base de sécurité sociale à affiliation légalement obligatoire destinées à couvrir les risques maladie, maternité, invalidité, décès, accident du travail et maladie professionnelle.

Questions	Réponses
30) Un régime de prévoyance complémentaire peut-il prévoir le versement d'une allocation en cas de mariage ?	Les prestations complémentaires de prévoyance viennent en complément de celles servies par les régimes de base de sécurité sociale à affiliation légalement obligatoires et destinées à couvrir les risques maladie, maternité, invalidité, décès, accident du travail et maladie professionnelle. Dès lors, une allocation versée à l'occasion du mariage n'est pas une prestation de prévoyance complémentaire. Si un régime de prévoyance prévoit une telle allocation, la contribution versée par l'employeur à ce titre est totalement intégrée dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale. Il appartient à l'organisme assureur de fournir à l'employeur les éléments permettant de distinguer la part de la cotisation finançant cette prestation.
31) Un régime de prévoyance complémentaire peut-il prévoir le versement d'une allocation forfaitaire en cas d'hospitalisation ?	OUI, si cette allocation est destinée à couvrir des frais non pris en charge par l'assurance maladie (forfait hospitalier, chambre individuelle, par exemple). NON, si cette allocation est versée sans contrepartie de frais restant à la charge de l'assuré. Dans ce cas, la contribution de l'employeur destinée au financement de cette allocation est totalement intégrée dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale.
32) Un régime de prévoyance complémentaire peut-il prévoir la couverture des frais de recherche et de secours en mer, sur terre, sur piste, en montagne ?	NON. Les prestations complémentaires de prévoyance viennent en complément de celles servies par les régimes de base de sécurité sociale à affiliation légalement obligatoires et destinées à couvrir les risques maladie, maternité, invalidité, décès, accident du travail et maladie professionnelle. Dès lors, les frais de recherche et de secours ne constituent pas une prestation de prévoyance complémentaire, mais s'analysent comme une garantie d'assurance assistance. Si un régime de prévoyance prévoit une telle prise en charge, la contribution versée à ce titre par l'employeur est totalement intégrée dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale. Il appartient à l'organisme assureur de fournir à l'employeur les éléments permettant de distinguer la part de la cotisation finançant cette prestation.

VI - Régime transitoire

Rappel : Les contributions des employeurs instituées avant le 1^{er} janvier 2005 peuvent continuer à suivre jusqu'au 30 juin 2008, sous réserve du respect de certaines conditions, le régime social qui leur était applicable avant la réforme opérée par la loi du 21 août 2003 portant réforme des retraites.

Questions	Réponses
<p>33) Un accord qui modifie un régime à adhésion facultative, mis en place avant le 1^{er} janvier 2005, pour le rendre obligatoire pour l'ensemble des salariés à effet du 1^{er} juillet 2008 perd-il le bénéfice du régime transitoire lorsqu'il prévoit une entrée en vigueur de cet effet obligatoire en deux étapes :</p> <ul style="list-style-type: none"> • dès l'entrée en vigueur de l'avenant portant révision du régime pour les salariés qui étaient adhérents au régime facultatif et les nouveaux embauchés ? • au plus tard au 1^{er} juillet 2008 pour les autres (soit ceux qui n'étaient pas adhérents au régime facultatif ? 	<p>NON. Cette modification, qui vise à transformer un régime facultatif en régime obligatoire, s'inscrit bien dans un objectif de mise en conformité avec les nouvelles conditions d'exclusion de l'assiette. Dès lors, elle n'entraîne pas la perte du régime transitoire sous réserve que les salariés qui ne justifient pas, au jour de la modification de l'accord, de la souscription d'une couverture frais de santé individuelle soient obligatoirement couverts par la modification du régime.</p>
<p>34) Pendant la période transitoire, le taux ou le montant des contributions patronales au régime de prévoyance complémentaire peut-il être augmenté plusieurs fois ou le niveau des prestations diminué plusieurs fois ?</p>	<p>OUI, dès lors que ces modifications ont pour seul but d'assurer l'équilibre financier.</p>
<p>35) Pendant la période transitoire, les contributions de l'employeur peuvent-elles être diminuées, sans modification corrélative du niveau et de la nature des prestations financées, si le régime est excédentaire ?</p>	<p>NON. Seules deux tolérances sont admises, destinées à assurer l'équilibre financier du régime :</p> <ul style="list-style-type: none"> • hausse des contributions des employeurs sans modification corrélative du niveau et de la nature des prestations ; • diminution du niveau des prestations sans modification corrélative du taux ou du montant des cotisations. <p>En revanche, si la modification proposée se traduit uniquement par une diminution de la cotisation salariale, le régime transitoire n'est pas remis en cause.</p>

<p>36) Si une entreprise a mis en place, avant le 1^{er} janvier 2005, un régime de prévoyance comprenant exclusivement des garanties frais de santé et qu'elle complète ce régime par la création d'une garantie invalidité, le régime de prévoyance est-il modifié ? Si oui, l'entreprise perd-elle le bénéfice du régime transitoire ?</p>	<p>NON. La garantie invalidité couvre un autre risque que la garantie frais de santé. Sa création ne modifie ni la garantie frais de santé, ni la contribution patronale la finançant. La garantie frais de santé n'étant pas modifiée, l'employeur continue, pour cette garantie, à bénéficier du régime transitoire.</p>
<p>37) Dans le cadre d'un contrat groupe, une filiale adhère par avenant au contrat du groupe après le 31 décembre 2004. Or, tant la filiale que le groupe bénéficiait du régime transitoire jusqu'au 1^{er} juillet 2008. Cet adhésion remet-elle en cause le régime transitoire :</p> <ul style="list-style-type: none"> • pour le groupe ? • pour la filiale qui adhère au contrat groupe ? 	<p>Le régime couvrant le groupe voit son champ des bénéficiaires étendu du fait de l'adhésion d'une filiale. Au niveau du groupe, cette extension du champ des bénéficiaires ne remet pas en cause l'application du régime transitoire pour les entreprises du groupe qui en bénéficiaient au jour de l'adhésion de la filiale. Au niveau de la filiale, l'adhésion au contrat de groupe vient modifier le régime de prévoyance dont bénéficient les salariés. Cette modification entraîne la perte du régime transitoire pour la filiale.</p>
<p>38) Une entreprise a souscrit avant le 1^{er} janvier 2005 deux contrats d'assurance offrant des garanties de prévoyance, l'un au profit des cadres, l'autre au profit des non-cadres. Le niveau de garanties offertes aux cadres est modifié après le 1^{er} janvier 2005. L'ensemble des contributions patronales perd-il le bénéfice du régime transitoire ?</p>	<p>NON. Il convient d'apprécier l'existence d'une modification dans le cadre d'un même régime (même catégorie de bénéficiaires, mêmes garanties et cotisations). En l'espèce, il y a deux régimes (cadres et non-cadres). Seule la contribution patronale versée au profit des cadres perd le bénéfice du régime transitoire.</p>
<p>39) Un régime de retraite ou de prévoyance résultant d'un usage antérieur au 1^{er} janvier 2005 bénéficie du régime transitoire. Selon quelle modalité l'employeur doit-il se mettre en conformité afin que le mode de mise en place soit conforme aux dispositions de l'article L 911-1 du code de la sécurité sociale.</p>	<p>Le régime résultant d'un usage est un régime mis en place par décision unilatérale de l'employeur. Aux fins de mise en conformité avant le 1^{er} juillet 2008 avec l'une des modalités de mise en place prévue par l'article L 911-1 du code de la sécurité sociale, l'employeur devra remettre aux intéressés un écrit constatant l'existence du régime antérieur au 1^{er} janvier 2005 et ses caractéristiques (collectif, obligatoire...).</p>