

PROTECTION SOCIALE COMPLEMENTAIRE (CONTRAT PREVOYANCE ET DE FRAIS DE SANTE) : LE MAINTIEN DES GARANTIES EN CAS D'ACTIVITE PARTIELLE DEVIENT UNE CONDITION DU CARACTERE COLLECTIF DU REGIME

Afin que les cotisations patronales versées au titre de la prévoyance complémentaire et du régime de frais de santé soient exonérées de cotisations sociales, des conditions précises doivent être respectées, et notamment, le **caractère collectif et obligatoire** du régime.

L'instruction interministérielle du 17 juin 2021 prévoit la remise en cause du caractère collectif et obligatoire de certains dispositifs de protection sociale complémentaire en cas de **suspension des garanties lorsque les salariés bénéficient d'un revenu de remplacement** versé par leur employeur.

Lorsque la période de suspension du contrat de travail est indemnisée par l'employeur, le caractère collectif est respecté si le salarié a bénéficié d'un maintien des garanties.

Ainsi, pour bénéficier de l'exonération de cotisations sociales, l'employeur doit continuer à verser la contribution patronale. De même, le salarié est tenu de verser la part salariale de la contribution. En revanche, il est possible d'opter pour une répartition plus favorable pour les salariés, sans remettre en cause le caractère collectif.

Il est également possible de prévoir un maintien de la garantie à titre gratuit : dans ce cas, le caractère collectif sera retenu même si la contribution de l'employeur n'est pas maintenue.

Par conséquent, afin de ne pas remettre en cause les exonérations de cotisations patronales attachées à vos régimes, vous devez impérativement :

- Vérifier auprès votre/vos assureur(s) que vos régimes de prévoyance et de frais de santé prévoient bien le maintien du bénéfice des garanties de protection sociale complémentaire au profit des salariés **dont le contrat de travail est suspendu** en cas :
 - **d'activité partielle** (activité totalement suspendue ou réduction d'horaires) ;
 - **d'APLD** ;
 - lors d'une **période de congé rémunéré par l'employeur** (ex. : congé de reclassement, congé de mobilité).
- Mettre en conformité **les actes juridiques fondateurs des régimes** (prévoyance et le cas échéant de frais de santé).

Le délai accordé pour cette mise en conformité dépend de la nature de l'acte fondateur du/des régime(s) :

- ❖ Accord collectif ou accord référendaire : **1er janvier 2025, sous condition de conformité du contrat d'assurance au 1er janvier 2022.**
- ❖ Décision unilatérale de l'employeur : **1er juillet 2022, sous condition de conformité du contrat d'assurance au 1er janvier 2022.**

Ainsi, dans tous les cas, **il fallait qu'au 1^{er} janvier 2022, le contrat collectif** souscrit par l'entreprise avec l'organisme assureur prévoit le **maintien des garanties dans les conditions de l'instruction.**

Il faudra également **informer les salariés** des modifications susvisées.

- ❖ Tolérance « organismes assureurs » pour la mise à jour des contrats d'assurance : dans certains cas, la modification du contrat collectif d'assurance nécessite, aux termes des statuts de l'organisme d'assurance, une approbation en assemblée générale (AG).

Dans l'hypothèse où cette AG ne pourrait pas se tenir avant le 1er janvier 2022, **le caractère collectif et obligatoire n'est pas remis en cause jusqu'au 30 juin 2022, dès lors que l'instruction DSS du 16 novembre 2020 sur le maintien des garanties de prévoyance aux salariés en activité partielle continue d'être appliquée du 1er juillet 2021 au 30 juin 2022.**

Nous nous tenons à votre disposition pour vous apporter les renseignements et explications complémentaires que vous pourriez souhaiter.

Instruction. DSS/3C/5B 2021-127 du 17 juin 2021

<https://www.securite-sociale.fr/home/actualites/list-actualites/suspension-du-contrat-de-travail.html>

<https://www.urssaf.fr/portail/home/actualites/toute-lactualite-employeur/protection-sociale-complementair.html>