

Montreuil, le 24/03/2011  
DIRECTION DE LA REGLEMENTATION, DU  
RECouvreMENT ET DU SERVICE

Référence de classement : 1.010.04

SOUS-DIRECTION DE LA  
REGLEMENTATION ET DE LA  
SECURISATION JURIDIQUE

GRANDE DIFFUSION

**LETTRE CIRCULAIRE N° 2011-000036**

**OBJET : Régime social des contributions patronales de retraite et de prévoyance**

***Diffusion d'un document « questions-réponses » relatif aux conditions d'exonération du financement patronal de la retraite complémentaire légalement obligatoire et des régimes de retraite supplémentaire et de prévoyance complémentaire.***

TEXTES A ANNOTER :

Lettre circulaire 2005-130 du 13 septembre 2005

Lettre circulaire 2006-046 du 27 février 2006

Lettre circulaire 2006-102 du 14 août 2006

Lettre circulaire 2009-027 du 16 février 2009

La présente lettre circulaire diffuse un document élaboré en concertation avec la Direction de la Sécurité Sociale sous forme de « questions-réponses », apportant des précisions, quant aux conditions d'exonération du financement patronal de la retraite complémentaire légalement obligatoire et des régimes de retraite supplémentaire et de prévoyance complémentaire.

**Le Directeur**

A handwritten signature in black ink, consisting of several fluid, connected strokes that form a stylized, somewhat abstract shape.

**Pierre RICORDEAU**

PJ : QR financement patronal de la retraite  
et de la prévoyance

## REGIME SOCIAL DES CONTRIBUTIONS PATRONALES DE RETRAITE COMPLEMENTAIRE, DE RETRAITE SUPPLEMENTAIRE ET DE PREVOYANCE COMPLEMENTAIRE

### SOMMAIRE

- I. CONTRIBUTIONS DES EMPLOYEURS AU FINANCEMENT DES REGIMES DE RETRAITE COMPLEMENTAIRE LEGALEMENT OBLIGATOIRES
- II. TOLERANCE EN MATIERE DE CONTROLE
- III. MECANISME DE PORTABILITE DES GARANTIES DE PREVOYANCE
- IV. MISE EN PLACE DES DISPOSITIFS ELIGIBLES
- V. CARACTERE COLLECTIF
- VI. CARACTERE OBLIGATOIRE
- VII. REGIMES DE RETRAITE A PRESTATIONS DEFINIES
- VIII. CHAMP DES PRESTATIONS DE PREVOYANCE COMPLEMENTAIRE
- IX. REGIME TRANSITOIRE

### I. CONTRIBUTIONS DES EMPLOYEURS AU FINANCEMENT DES REGIMES DE RETRAITE COMPLEMENTAIRE LEGALEMENT OBLIGATOIRES

<b>QR 1 : Opérations supplémentaires de l'ARRCO</b>	<p>Les institutions de retraite supplémentaire (IRC) ne sont pas habilitées à gérer des opérations de retraite supplémentaire.</p> <p>S'analysent comme des contributions de l'employeur à un régime de retraite complémentaire légalement obligatoire, les contributions finançant des opérations de retraite supplémentaire mises en place antérieurement au 2/01/1993 et gérées par une IRC.</p> <p>Les contributions sont en tant que telle exclues de l'assiette des cotisations et contributions sociales quel que soit le niveau de l'engagement (taux obligatoires et taux supérieurs à 6% sur T1 et 16% sur T2).</p>
<b>QR 2 : Une entreprise autorisée à cotiser au régime de l'ARRCO sur un taux supplémentaire, peut-elle diminuer le taux supplémentaire sans pour autant revenir au taux légal (6% sur la tranche 1 et 16% sur la tranche 2) ?</b>	<p>L'engagement antérieur au 2 janvier 1993, de cotiser sur un taux de 8% sur la tranche 1 de la rémunération, au régime de l'ARRCO, n'est pas remis en cause du fait d'une diminution du taux ne constituant pas une nouvelle souscription. Il est possible d'admettre le bénéfice de l'exonération de cotisations et contributions sociales.</p>
<b>QR 3 : Répartition de la cotisation globale</b>	<p>La répartition de la cotisation est fixée à 60% à la charge de l'employeur et 40% à la charge du salarié à compter du 1<sup>er</sup> janvier 1999, sauf pour les entreprises :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- visées par une convention ou un accord de branche antérieur au 25 avril 1996 et prévoyant une répartition différente quelle que soit la date de création de l'entreprise,</li><li>- créées avant le 1<sup>er</sup> janvier 1999 et souhaitant conserver la répartition de la cotisation applicable au 31 décembre 1998.</li></ul> <p>L'entreprise qui n'applique pas la clé de répartition de droit commun (60/40) et relève de l'une des dérogations susvisées doit mettre à disposition de l'Urssaf tous les éléments permettant d'apprécier sa situation.</p>

<p><b>QR 4 : Lorsque la contribution patronale au régime de l'ARRCO est supérieure à 60% et que la répartition était applicable au 31 décembre 2008, l'exonération de cotisations sociales est-elle subordonnée au caractère collectif de cette répartition dérogatoire ?</b></p>	<p>En application de l'accord national interprofessionnel du 8 décembre 1961, la cotisation ARRCO est à la charge de l'employeur à hauteur de 60%, et à la charge du salarié à hauteur de 40%. Cette répartition concerne l'ensemble des salariés, cadres et non cadres. Par dérogation, les entreprises créées avant le 1<sup>er</sup> janvier 1999 peuvent conserver la répartition applicable au 31 décembre 1998. Pour l'application des cas de dérogations, il n'est pas exigé que la clef de répartition soit identique pour tous les salariés de l'entreprise. En conséquence, à titre d'exemple, dans la situation où la part patronale de la cotisation ARRCO est de 60% pour les ouvriers, et de 80% pour les cadres et les agents de maîtrise, il n'y a pas lieu de soumettre à cotisations sociales la contribution patronale excédant 60% dès lors que l'entreprise appliquait cette répartition au 31 décembre 1998.</p>
<p><b>QR 5 : Engagements de retraite souscrits antérieurement à l'adhésion des employeurs à l'AGIRC/ARRCO</b></p>	<p>Les contributions patronales versées au régime de retraite différentiel des agents des organismes de Sécurité sociale (CPOSS) sont exclues de l'assiette des cotisations dans la mesure où elles ont pour objet de maintenir les droits acquis antérieurement à l'adhésion des employeurs à l'AGIRC et à l'ARRCO et ne créent pas de droits nouveaux.</p>

## CONTRIBUTIONS PATRONALES DESTINEES AU FINANCEMENT DES REGIMES DE PREVOYANCE COMPLEMENTAIRE ET DE LA RETRAITE SUPPLEMENTAIRE

### II. TOLERANCE EN MATIERE DE CONTROLE

Rappel : « L'attention des organismes de recouvrement est appelée sur le fait qu'il ne doit être procédé à aucun redressement au titre de la période antérieure au 30 janvier 2009 lorsque les entreprises ont retenu des modalités conformes à la nouvelle circulaire, et au titre de l'année 2009, lorsque les points relevés correspondent à des éléments nouveaux introduits par cette même circulaire »

<p><b>QR 6 : Quelle est la nature des cotisations versées à des institutions de retraite relevant de l'AGIRC/ARRCO ?</b></p>	<p>Les cotisations versées à des institutions de retraite complémentaire membres de l'AGIRC ou de l'ARRCO, qu'il s'agisse d'engagements individuellement souscrits par des entreprises ou d'obligations prévues par des conventions collectives ou accords de retraite professionnels, doivent s'analyser comme des contributions à des régimes complémentaires légalement obligatoires.</p>
<p><b>QR 7 : Dans quelles circonstances les employeurs peuvent-ils se prévaloir de la tolérance édictée par la circulaire du 30 janvier 2009 ?</b></p>	<p>La circulaire ministérielle du 30 janvier 2009 prévoit une " tolérance " des Urssaf à l'égard des cotisants ayant mis en œuvre un régime de prévoyance complémentaire avant cette date.</p> <p>La tolérance édictée par la circulaire concerne les régimes mis en œuvre avant le 30 janvier 2009 (date de la circulaire) qui :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- respectent les conditions et positions posées par la présente circulaire alors que sur la période contrôlée, le régime était en contradiction avec des positions antérieures modifiées par la circulaire du 30 janvier 2009. Cette situation ne donnera pas lieu à redressement dès lors que ces dernières sont respectées. Dans ce cas, la circulaire du 30 janvier 2009 s'applique rétroactivement sur une période en principe régie par les circulaires d'août 2005 et juillet 2006.</li> </ul> <p>Ou qui</p>

	<p>- respectent les conditions et positions posées par les circulaires précédentes mais non reprises ou modifiées par la circulaire 2009-32. Dans une telle situation, les pratiques retenues par l'entreprise, et conformes aux circulaires antérieures ne peuvent donner lieu à redressement au titre de l'année 2009. Cette mesure de tolérance ne vaut que pour l'année 2009.</p> <p>Ainsi, dans la mesure où il est en conformité avec la circulaire de 2009, le régime de prévoyance mis en place en 2006 qui excluait de l'adhésion obligatoire des salariés en contrat à temps très partiel dont la cotisation serait au moins égale à 10% de leur rémunération est considéré comme conforme (sous réserve de respecter l'ensemble des conditions posées par ailleurs) alors même que cette exclusion le rend non conforme au regard des circulaires applicables lors de sa mise en place.</p>
--	--

### III. MECANISME DE PORTABILITE DES GARANTIES DE PREVOYANCE

<p><b>QR 8 : CHAMP D'APPLICATION DE L'ANI : A qui s'applique l'obligation de maintien des garanties de prévoyance au profit des anciens salariés ?</b></p>	<p>L'accord ayant fait l'objet d'un arrêté d'extension du 7 octobre 2009 publié au JO du 15 octobre 2009, s'applique à toutes les entreprises relevant des branches dans lesquelles au moins une des 3 organisations patronales signataires de l'ANI (MEDEF, UPA, CGPME) est représentée soit l'Industrie, le Commerce, les Services et l'Artisanat.</p> <p>Il n'est pas applicable aux professions agricoles, à l'économie sociale, aux professions libérales ; aux VRP, à la Presse, à l'enseignement privé sauf le « hors contrat », aux officiers ministériels.</p>
<p><b>QR 9 : Un salarié licencié pour motif économique ayant accepté la convention de reclassement personnalisée (CRP) a le statut de stagiaire de la formation professionnelle et non celui de demandeur d'emploi indemnisé. L'entreprise est-elle tenue de proposer à l'intéressé le maintien de sa couverture complémentaire santé ?</b></p>	<p>L'article 14 de l'ANI vise les cas de « rupture du contrat de travail ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage » sans autre précision.</p> <p>La CRP est une modalité particulière de prise en charge par le régime d'assurance chômage des ruptures pour motif économique.</p> <p>L'obligation de maintien des garanties de prévoyance s'applique nonobstant la nature de l'allocation versée : allocation de formation (non soumise à cotisations sur salaires et exonérée de CSG/CRDS) et non pas allocation de chômage.</p>
<p><b>QR 10 : Quel est le régime social de la contribution patronale finançant les garanties de prévoyance pendant la période de maintien obligatoire au titre de l'ANI ?</b></p>	<p>Dans la mesure où les garanties sont prolongées, le régime social de la contribution patronale finançant les garanties de prévoyance pendant la période de maintien obligatoire est identique à celui applicable au titre de la période d'activité :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-le bénéfice de l'exclusion d'assiette des cotisations est maintenu dans les mêmes conditions et limites</li> <li>- la CSG et la CRDS sont dues aux taux applicables pour les revenus d'activité, soit respectivement 7,50 % et 0,50 %</li> <li>- le cas échéant, la taxe de prévoyance de 8 % est due</li> </ul>

	<p>- les seuils d'exonération sont calculés sur la base d'une rémunération mensuelle reconstituée (sur la base du montant moyen des salaires des 12 derniers mois) et d'un plafond théorique par extension de la solution retenue en cas de maintien des garanties durant une période de suspension du contrat de travail non indemnisée.</p> <p><b>Cette position a d'ailleurs été confirmée par la loi n° 2010-1594 de financement de sécurité sociale pour 2011 du 20 décembre 2010 et intégrée en conséquence aux articles L. 137-1 et L. 242-1 du code de la Sécurité sociale</b></p>
QR 11 : La participation patronale destinée au maintien des garanties peut elle être prévue dans un contrat distinct à adhésion facultative ?	<p>Oui</p> <p>Le bénéfice de la portabilité des garanties de prévoyance n'étant pas obligatoire pour le salarié dont le contrat de travail est rompu, le contrat peut être distinct et à adhésion facultative.</p>
QR 12 : RESPECT DU CARACTERE OBLIGATOIRE La renonciation du salarié à la faculté d'adhérer au régime de prévoyance remet-elle en cause les caractères collectif et obligatoire du régime, au regard des salariés ? au regard des anciens salariés ?	<p><b>Non</b> ; la renonciation de l'ancien salarié au régime de prévoyance ne remet pas en cause le respect du caractère collectif et obligatoire du régime tant à l'égard des salariés qu'à l'égard des anciens salariés visés par le maintien des garanties.</p>
QR 13 : RESPECT DU CARACTERE COLLECTIF L'employeur peut-il prendre en charge la cotisation salariale de prévoyance des anciens salariés sans remise en cause du caractère collectif du régime ?	<p><b>Oui.</b> Dans la mesure où le système de mutualisation de la cotisation peut être retenu, celui de la prise en charge de la cotisation salariale aussi, sans remise en cause du caractère collectif tant au regard des salariés qu'au regard des anciens salariés. Cette prise en charge est assimilée à une cotisation patronale sous réserve qu'elle soit appliquée à l'ensemble des anciens salariés.</p>
QR 14 : POURSUITE DES GARANTIES AU-DELA DE LA PERIODE DE PORTABILITE : quel est le régime social des contributions patronales finançant les garanties de prévoyance au-delà de la période de maintien obligatoire de 9 mois ?	<p>Le régime social est identique à celui retenu pendant la durée de maintien obligatoire prévu par l'ANI.</p> <p>La circulaire ministérielle 2009/32 du 30 janvier 2009 (fiche n° 1 III dernier §) retient une rédaction qui vise de façon générale le maintien de couverture au profit des anciens salariés et l'exclusion d'assiette qui s'y attache, même si elle se réfère dans un second temps plus particulièrement au mécanisme mis en place par l'ANI.</p> <p><b>Cette position a d'ailleurs été confirmée par la loi n° 2010-1594 de financement de Sécurité sociale pour 2011 du 20 décembre 2010 et intégrée en conséquence à l'article L. 242-1 du code de la Sécurité sociale</b></p>
QR 15 : Le dispositif de portabilité s'applique-t-il aux apprentis ?	<p>Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail à durée déterminée de type particulier auquel s'applique l'ensemble de la législation du travail, dont la durée varie entre un et trois ans. A condition d'avoir travaillé pendant six mois, le salarié apprenti ouvre droit à la prise en charge par le régime d'assurance chômage.</p> <p>Par conséquent, les contrats d'apprentissage sont visés par le dispositif du maintien des droits de la complémentaire santé et de la prévoyance.</p>

<p><b>QR 16 : SEUIL D'ASSUJETTISSEMENT A LA TAXE DE PREVOYANCE</b>  <b>Doit-on prendre en compte les anciens salariés bénéficiaires du maintien des garanties de prévoyance pour déterminer l'assujettissement à la taxe de prévoyance ?</b></p>	<p>Non. Le seuil de 10 salariés au moins emportant assujettissement de l'entreprise à la taxe de prévoyance, s'entend des salariés compris dans les effectifs de l'entreprise. Les anciens salariés de l'entreprise concernée, bénéficiaires du maintien des garanties de prévoyance, n'ont donc pas à être pris en compte.</p>
<p><b>QR 17 : MODALITES D'APPRECIATION DES LIMITES D'EXONERATION : DISTINCTION OU CUMUL DES PERIODES D'EMPLOI ET DE MAINTIEN DES GARANTIES</b>  <b>Pour déterminer la limite d'exonération de cotisations (6% du montant du plafond SS + 1,5 % de la rémunération dans la limite de 12 % du plafond SS) doit-on distinguer la période d'emploi de la période de portabilité ou faire masse des rémunérations et plafonds applicables durant ces périodes ?</b></p>	<p>Pour l'appréciation des modalités d'exonération, il convient de distinguer la période antérieure à la rupture du contrat de travail et la période postérieure à cette rupture.</p> <p>La distinction des deux périodes se fait de la manière suivante :</p> <p>Exemple 1 : dans le cas d'une période de travail se terminant le 31 juillet 2009 et d'une période de portabilité de 4 mois allant du 1<sup>er</sup> août 2009 au 30 novembre 2009 on aura :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- période d'activité: 6% de 2859 X 7 + 1,5% de la rémunération brute de la période d'activité</li> <li>- période de portabilité : 6 % de 2859 X 4 + 1,5 % de la rémunération reconstituée,</li> </ul> <p>le cumul des deux ne pouvant excéder 12% de 11 plafonds mensuels 2009</p> <p>Exemple 2 : dans le cas d'une période de travail allant du 1<sup>er</sup> janvier 2009 au 30 septembre 2009 et d'une période de portabilité de 5 mois allant du 1<sup>er</sup> octobre 2009 au 28 février 2010, on aura :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- période d'activité: 6% de 2859 X 9 + 1,5% de la rémunération brute de la période d'activité</li> <li>- période de portabilité : 6% de 2859 X 5 (3 mois en 2009 + 2 mois en 2010) + 1,5 % de la rémunération reconstituée</li> </ul> <p>Le cumul des deux ne pouvant excéder 12% de 14 plafonds 2009.</p> <p>En effet, dans ce cas, pour permettre le calcul de la part exonérée dès le départ du salarié, notamment en cas de retenue du financement de la portabilité dès l'établissement du solde de tout compte, il est admis de calculer la part exonérée sur une période supérieure à l'année civile en prenant la valeur du plafond connu lors du départ du salarié.</p>
<p><b>QR 18 : Quelles sont les modalités de précompte et de versement de la CSG/CRDS dues sur la contribution patronale finançant le maintien ?</b></p>	<p>Par mesure de commodité, l'employeur peut opter pour le prélèvement de la CSG et la CRDS (calculées forfaitairement sur 9 mois) au moment du solde de tout compte. Toutefois dans la mesure où la contribution de l'employeur est versée périodiquement à l'organisme tiers en même temps que les contributions concernant les salariés, le versement à l'Urssaf de la CSG/CRDS et le cas échéant de la taxe de 8% se fera aux exiguïtés habituelles.</p>

<p><b>QR 19 : Le régime social des prestations de prévoyance et notamment des indemnités journalières de sécurité sociale (IJSS) complémentaires versées pendant la période de portabilité est-il modifié (assimilation à des revenus de remplacement après rupture du contrat de travail) ?</b></p>	<p>Non. Les IJSS complémentaires versées au titre des périodes d'arrêt maladie postérieures à la rupture du contrat de travail ont la nature de revenus de remplacement et sont soumises à la CSG au taux de 6,60 % et à la CRDS.</p>
<p><b>QR 20 : Les articles L.242-1 et L.137-1 ont été modifiés par l'article 17 de la loi de financement de la Sécurité sociale de manière à viser les "anciens salariés". Quels sont les anciens salariés concernés et comment calculer les cotisations et contributions dues ?</b></p>	<p>Ces modifications visent à confirmer le traitement réservé aux cas où l'employeur étend le bénéfice des garanties aux anciens salariés de l'entreprise.</p> <p>En effet, dans le cadre de l'ANI du 11 janvier 2008, les anciens salariés peuvent bénéficier de la portabilité des garanties de prévoyance.</p> <p>Dans ce cas, le régime social attaché aux contributions patronales n'est pas modifié par la rupture du contrat de travail. Les seuils d'exonération sont calculés de manière analogue à la situation de suspension de contrat de travail sans rémunération, le salaire à prendre en compte étant égal à celui perçu au cours des 12 derniers mois précédant la rupture du contrat de travail.</p> <p>Les anciens salariés sont ceux dont le contrat de travail a été rompu et qui bénéficient de la portabilité dans les conditions de l'ANI. Ce sont également ceux dont le contrat de travail est rompu et qui bénéficient de la portabilité de leur régime de prévoyance dans des conditions plus favorables que celles de l'ANI et/ou du maintien de leur régime de retraite supplémentaire. L'ajout de la mention "anciens salariés" vise aussi bien les contributions patronales de prévoyance que les contributions patronales de retraite supplémentaire.</p> <p>En revanche, les contributions patronales versées au bénéfice des retraités ne sont pas concernées par ces modifications.</p>
<p><b>Garanties maintenues au profit des salariés retraités</b></p>	
<p><b>QR 21 : Quel est le régime social de la contribution de l'employeur au bénéfice d'un ancien salarié retraité ?</b></p>	<p>Les sommes versées par l'employeur à une mutuelle pour ses anciens salariés partis à la retraite constituent un complément de pension de retraite, peu important qu'elles soient payées directement à la mutuelle pour exonérer les bénéficiaires d'une partie de leur cotisation ou aux anciens salariés eux-mêmes. A ce titre elles sont soumises :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- à la cotisation d'assurance maladie, précomptée au taux de 1%, prévue et fixée par les dispositions des articles L. 241-2 alinéa 2 et D. 242-8 du code de la Sécurité sociale.</li> <li>- aux contributions CSG et CRDS, sans abattement, aux taux fixés pour les revenus de remplacement (6,60%+ 0,50%) et selon la situation du bénéficiaire (exonération de CSG/CRDS ou application du taux réduit de CSG).</li> </ul>

#### IV. CONDITIONS DE MISE EN PLACE DES DISPOSITIFS ELIGIBLES

<p><b>QR 22 : Y a-t-il une obligation de remettre un écrit à chaque salarié constatant l'existence d'un régime de prévoyance complémentaire ou de retraite supplémentaire, lorsque celui-ci a été mis en place par accord collectif ?</b></p>	<p>Dans le cas d'un régime mis en place par décision unilatérale de l'employeur, les salariés doivent en être informés par écrit et l'employeur doit être en mesure d'attester de cette information.</p> <p>En revanche, lorsque la mise en place du régime résulte d'un référendum ou d'un accord collectif, le recours à l'affichage, peut permettre l'information de l'ensemble des salariés.</p>
<p><b>QR 23 : Les salariés employés dans une entreprise lors de la mise en place d'un régime de prévoyance par décision unilatérale sont dispensés de l'adhésion obligatoire lorsque le régime prévoit une contribution salariale (article 11 de la loi Evin du 31 décembre 1989). Lorsque le salarié était en contrat à durée déterminée lors de la mise en place du régime de prévoyance complémentaire, puis est embauché en contrat à durée indéterminée, quelle date faut-il retenir pour l'application de l'article 11 ?</b></p>	<p>Pour rappel, l'article 11 de la loi Evin dispose que « <i>le caractère obligatoire d'une couverture de prévoyance complémentaire prévoyant une cotisation salariale et mise en place par décision unilatérale de l'employeur ne peut pas conduire à contraindre les salariés employés dans une entreprise, avant l'instauration du régime, à cotiser, contre leur gré à ce système</i> ».</p> <p>Dès lors que les relations contractuelles de travail se sont poursuivies à la suite du CDD, <u>sans interruption de la relation professionnelle entre les contrats</u>, la date d'embauche du salarié est fixée au premier jour du CDD.</p> <p>Il convient alors de considérer que le salarié était employé dans l'entreprise avant la mise en place, à la suite d'une décision unilatérale de l'employeur, du régime de prévoyance complémentaire.</p>
<p><b>QR 24 : L'avenant destiné à mettre en conformité avec la réglementation en vigueur le régime de prévoyance complémentaire, mis en place par accord collectif peut-il avoir un effet rétroactif ?</b></p>	<p>L'avenant à un contrat de prévoyance complémentaire, aux fins de mise en conformité avec la réglementation en vigueur ne peut avoir d'effet rétroactif ; la date de mise en conformité des garanties ne peut prendre effet au plus tôt, qu'à compter de la conclusion de cet avenant.</p> <p>Une simple lettre d'information émanant d'un organisme de prévoyance ne peut pas avoir pour effet de modifier le régime de prévoyance mis en place par accord collectif.</p>
<p><b>QR 25 : La mise en place d'un régime de prévoyance complémentaire ou de retraite supplémentaire peut-elle être effectuée au niveau de l'établissement ?</b></p>	<p><u>Rappel</u> : Aux termes de l'article L. 911-1 du code de la Sécurité sociale, le régime doit être mis en place :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- soit par voie de conventions ou d'accords collectifs,</li> <li>- soit à la suite de la ratification à la majorité des intéressés d'un projet d'accord proposé par le chef d'entreprise,</li> <li>- soit par une décision unilatérale du chef d'entreprise constatée dans un écrit remis par celui-ci à chaque intéressé.</li> </ul> <p>S'agissant des deux dernières modalités de mise en place, l'article L. 911-1 du code de la Sécurité sociale vise un « projet proposé par le chef d'entreprise » ou une « décision unilatérale du chef d'entreprise »</p> <p>Par cette rédaction précise, le législateur n'autorise pas que le projet d'accord ou la décision unilatérale émane d'un chef d'établissement.</p> <p>Il en résulte que le régime mis en place selon l'une de ces deux modalités devra nécessairement être mis en place au niveau de l'entreprise et concerner tous les salariés de l'entreprise ou une ou plusieurs catégories objectives de salariés de l'entreprise.</p>

## V. CARACTERE COLLECTIF

<b>Catégories objectives</b>	
<p><b>QR 26 : Un contrat de prévoyance « anti-agression » est souscrit par un employeur du secteur de la grande distribution au seul bénéfice des salariés appelés à intervenir en dehors des horaires d'ouverture du magasin. Il concerne les garanties décès et infirmité permanente et totale.</b>  <b>Le caractère collectif du régime est-il respecté ?</b></p>	<p>Le fait que tous les salariés ne soient pas couverts est lié à la nature même de la garantie.            Ce contrat doit être considéré comme revêtant un caractère collectif dans la mesure où il a vocation à s'appliquer à tous les salariés qui rempliront les conditions posées par le contrat (être amenés à intervenir en dehors des horaires d'ouverture...).</p>
<p><b>QR 27 : Dans le cadre de la mise en place d'un régime de retraite supplémentaire dans une entreprise de transport, la catégorie de personnel « ouvriers roulants » constitue-t-elle une catégorie objective ?</b></p>	<p><b>Rappel :</b> Les critères retenus pour définir les « catégories de personnel » bénéficiaires doivent être objectifs et non restrictifs.</p> <p>La catégorie « ouvriers roulants » s'inspire de la convention collective nationale des transports et des activités auxiliaires du transport du 21/12/1950 (annexe 1). Cette catégorie est déterminée à partir de critères objectifs, non restrictifs et clairement définis.</p> <p>Elle se distingue d'ailleurs aisément de la catégorie « ouvriers sédentaires ».</p> <p>En conséquence, cette catégorie constitue bien une catégorie objective.</p> <p> limiter le bénéfice d'un contrat de retraite supplémentaire aux « ouvriers roulants » n'est donc pas de nature à mettre en cause le caractère collectif du régime.</p>
<p><b>QR 28 : L'accord conventionnel des personnels Familles Rurales du 8 mars 2006 prévoit l'application de la prévoyance à l'ensemble des personnels Familles Rurales exceptés ceux relevant de l'annexe II.</b>  <b>L'annexe II concerne, depuis l'avenant conclu le 24 avril 2007, « exclusivement les animateurs occasionnels, les directeurs occasionnels des accueils collectifs de mineurs ainsi que les formateurs et directeurs de session BAFA-BAFD ».</b></p> <p><b>Les personnels pédagogiques occasionnels des centres de vacances et de loisirs constituent-ils une catégorie objective de salariés ?</b></p>	<p>Les personnels des centres de vacances et de loisirs occasionnels font l'objet de dispositions particulières :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- sur le plan du droit du travail : la loi n° 2006-586 du 23/05/2006 et son décret d'application du 28/07/2006 ont prévu de nouvelles modalités d'emploi, et sous réserve du respect d'un certain nombre de conditions l'application d'un nouveau contrat : le contrat d'engagement collectif,</li> <li>- sur le plan de la protection sociale : la lettre circulaire n° 2007-033 du 08 février 2007 présente ces dispositions et leurs conséquences en matière de sécurité sociale (bases forfaitaires pour les animateurs et directeurs..).</li> </ul> <p>Compte tenu de l'ensemble des dispositions spécifiques régissant ces personnels occasionnels, ces derniers constituent bien une catégorie objective de personnel.</p>
<p><b>QR 29 : Un plan de sauvegarde de l'entreprise (PSE) précise que les salariés qui choisissent une cessation d'activité progressive dans le cadre d'une préretraite FNE continueront à bénéficier de la garantie frais de santé et que la part patronale finançant cette prestation s'élèvera à 75% de la cotisation totale.</b></p>	<p>Les salariés adhérant à une convention de préretraite progressive ne constituent pas une catégorie objective de salariés, le montant de la contribution de l'employeur les concernant ne saurait être différent de celle des autres salariés sous peine de remise en cause des exonérations pour non respect du caractère collectif.</p>

<p><b>Ces salariés constituent-ils une catégorie objective ? Quel est le sort de la prise en charge de cotisations salariales de retraite complémentaire et supplémentaire ou de prévoyance complémentaire pour ces salariés dans le cadre du PSE?</b></p>	<p>Toutefois, l'existence d'un PSE et par conséquent de difficultés économiques, permet de justifier l'application de certaines règles dérogatoires à l'égard d'avantages consentis aux salariés dans le cadre dudit plan.</p> <p>S'agissant de la prise en charge de cotisations complémentaires et supplémentaires de retraite :</p> <p>Il résulte de la jurisprudence que la prise en charge par l'employeur des cotisations salariales de retraite complémentaire et supplémentaires assises sur la part de salaire qu'auraient perçue les salariés mis en préretraite progressive bénéficiant des allocations spéciales du FNE, présente un caractère indemnitaire. En effet, elle évite que la mise en préretraite n'entraîne pour les salariés un préjudice après la rupture de leur contrat de travail sous la forme d'une diminution de leur pension de retraite.</p> <p>S'agissant de la prise en charge de cotisations salariales de prévoyance :</p> <p>La préretraite progressive n'entraîne pas nécessairement de préjudice pour le salarié au regard du régime de prévoyance, dans la mesure où, à la différence de la retraite, les prestations que le salarié reçoit ne sont pas directement liées au montant des cotisations versées. A titre d'exemple, les prestations de prévoyance bénéficient de manière identique à tous les salariés couverts par la garantie « frais de santé ». La prise en charge de la cotisation salariale sera exonérée de cotisations sociales si elle présente une nature indemnitaire. Cette nature indemnitaire ne saurait nécessairement résulter du seul PSE.</p>
<p><b>QR 30 : Dans une Entreprise de Travail Temporaire, les salariés intérimaires constituent-ils une catégorie objective de salariés ?</b></p>	<p>La convention collective n° 3212 sur le travail temporaire contient des dispositions concernant les salariés permanents et intérimaires. Par ailleurs, ces derniers bénéficient de dispositions particulières en matière de prévoyance, au titre des accords signés le 10 juillet 2009 dans ce domaine.</p> <p>Par conséquent, les salariés intérimaires constituent une catégorie objective de salariés. Un régime de prévoyance pourrait donc prévoir d'exclure les salariés intérimaires de son champ d'application sans que le caractère collectif soit remis en cause.</p> <p>La position est identique</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- pour les travailleurs à domicile dès lors que la convention collective applicable prévoit des dispositions spécifiques les concernant ;</li> <li>- et pour les personnels roulant d'une entreprise de transport, celui-ci étant visé de façon spécifique dans la convention collective des transports routiers.</li> </ul>

<p><b>QR 31 : Entreprises relevant des IEG : la catégorie « agents statutaires » constitue-t-elle une catégorie objective de personnel ?</b></p>	<p>La prise en compte du régime de retraite de rattachement, étant de nature à permettre de considérer qu'il existe deux catégories objectives de salariés, la distinction entre personnel statutaire et non statutaire est objective, puisqu'elle suppose nécessairement sur un rattachement à des régimes différents.</p>
<p><b>QR 32 : Les employés et clerks de notaire, relevant de la CCN du notariat, constituent-ils une catégorie objective de salariés ?</b></p>	<p>L'article 1 de la CCN du notariat du 8 juin 2001 prévoit que les employés et clerks de notaire correspondent aux salariés des offices notariaux et des organismes assimilés (conseil supérieur du notariat, conseils régionaux, chambres de notaire) dont l'activité est directement liée à celle de la profession notariale. L'article 1 ajoute que les dispositions de la CCN ne s'appliquent pas aux salariés affectés à des travaux d'entretien ou de nettoyage.</p> <p>La catégorie des employés relevant de la CCN du notariat dont l'activité est directement liée à celle de la profession notariale est une catégorie objective en ce sens qu'elle est clairement définie et non restrictive ; elle concerne par ailleurs la très grande majorité des salariés composant un office de notaires.</p>
<p><b>Critères non liés à la durée du travail, à la nature du contrat, à l'âge ou à l'ancienneté</b></p>	
<p><b>QR 33 : Dans un contrat de prévoyance complémentaire, la disposition prévoyant la diminution ou la cessation des garanties à un âge déterminé (notamment à 65 ans) remet-elle en cause le caractère collectif du régime ?</b></p>	<p>Dans le cadre d'un contrat de prévoyance complémentaire, dès lors que les prestations de garantie diminuent, voire disparaissent dès que le salarié atteint un âge donné, il y a lieu de considérer que le caractère collectif n'est pas respecté.</p>
<p><b>Niveau d'appréciation du caractère collectif</b></p>	
<p><b>QR 34 : Dans le cas d'un contrat de retraite supplémentaire ou de prévoyance complémentaire mis en place par un accord collectif de groupe d'entreprises, le niveau d'appréciation du caractère collectif est-il l'entreprise ou le groupe ?</b></p>	<p>Lorsqu'un contrat de prévoyance complémentaire ou de retraite supplémentaire a été mis en place par un accord collectif de groupes d'entreprises, le niveau d'appréciation du caractère collectif doit se faire au niveau de chacune des sociétés composant ce groupe et ayant adhéré au régime.</p>

### Transformation d'entreprise / fusions

**QR 35 : Quel est le sort d'un régime de prévoyance complémentaire ou de retraite supplémentaire en cas de fusion absorption ?**

En cas de fusion d'entreprises, les avantages acquis (rentes et prestations) sont maintenus et ce, sans limitation de durée.

Les régimes peuvent quant à eux, être maintenus :

- sans limitation de durée en cas de mise en place par décision unilatérale de l'employeur ;
- dans un délai de 15 mois (application combinée des articles L. 2261-9 et L. 2261-13 du code du travail) en cas d'un régime mis en place par accord collectif, sauf dénonciation de cet accord.

Par ailleurs, la jurisprudence rendue en droit du travail considère, qu'à défaut de nouvel accord, les dispositions conventionnelles antérieures continuent de s'appliquer aux salariés à l'expiration du délai de 15 mois en tant qu'avantages acquis.

En conséquence, à défaut de nouvel accord, il y a maintien du régime existant avant la fusion jusqu'à ce que le dernier salarié concerné cesse d'en bénéficier.

Sous réserve des dispositions ci-dessus, suite à une fusion, pourront subsister, dans l'entreprise issue de la fusion, des régimes distincts de retraite supplémentaire et de prévoyance jusqu'à ce que le dernier salarié concerné cesse d'en bénéficier.

Dans ce cadre, les dispositions de la circulaire précitée autorisent donc à maintenir un régime pour un groupe fermé de salariés sans que cela ne remette en cause son caractère collectif.

Tant que le régime est maintenu, le nouvel employeur se trouve donc dans l'obligation juridique de poursuivre l'exécution du régime de retraite supplémentaire ou de prévoyance dans des conditions similaires à celles pratiquées par la société absorbée.

En revanche, les salariés de l'entreprise absorbante ne sont nullement concernés par ce régime et conservent des conditions propres de financement.

### Contribution de l'employeur

**QR 36 : Un contrat de frais de santé peut-il prévoir que la participation de l'employeur est fixée à un montant différent en fonction de la situation familiale.**

Un employeur mettant en place un régime de prévoyance frais de santé peut, sans remettre en cause le caractère collectif du régime, moduler sa contribution en fonction de la composition familiale de l'assuré.  
Il est donc possible que la participation de l'employeur soit fixée à un montant différent, à l'intérieur d'une même catégorie objective de personnel entre les bénéficiaires cotisant « isolé » et « famille ».

La participation de l'employeur relative aux garanties des ayants droit ne peut cependant être exclue de l'assiette des cotisations que si l'adhésion de ceux-ci est obligatoire.

**QR 37 : L'employeur peut-il augmenter le taux de la contribution patronale de retraite supplémentaire en fonction des salaires ?**

Le taux de la contribution prise en charge par l'employeur peut être d'autant plus élevé que le coefficient de la convention collective ou le salaire est élevé, à la condition que la part prise en charge par le salarié augmente elle aussi, selon les mêmes catégories.

**QR 38 : La prise en charge de la cotisation salariale par l'employeur constitue-t-elle un complément de salaire ?**

Le fait qu'un employeur décide de prendre en charge la cotisation salariale d'un régime de prévoyance complémentaire obligatoire sans que cela soit prévu par la convention collective n'est pas de nature à entraîner la requalification de cette prise en charge en un complément de salaire.

La prise en charge de la cotisation salariale par l'employeur s'analyse en une contribution patronale de l'employeur qui est ainsi exclue de l'assiette des cotisations dans les conditions (notamment respect du caractère collectif, uniformité du taux...) et limites fixées par l'article L. 242-1 du code de la Sécurité sociale à condition cependant que ces nouvelles modalités de répartition soient prévues dans un nouvel acte juridique (convention collective ou déclaration unilatérale de l'employeur)

**QR 39 : Dans le cas d'un contrat de prévoyance complémentaire, y a-t-il un montant minimal au titre de la contribution de l'employeur**

Bien qu'en matière fiscale, il soit prévu que les cotisations salariales versées aux régimes obligatoires de prévoyance complémentaire ne sont susceptibles d'être admises en déduction de l'impôt sur le revenu dû par le salarié qu'à la condition que la participation de l'employeur soit « significative », la législation de sécurité sociale ne comporte aucune disposition imposant un financement patronal minimal pour le bénéfice des exonérations de cotisations sociales.

### Contribution du comité d'entreprise

**QR 40 : Comment doit être analysée la participation du comité d'entreprise au financement de la prévoyance complémentaire ?**

En présence d'une couverture collective obligatoire de prévoyance à laquelle le comité d'entreprise (CE) contribue, la participation du CE s'analyse en une contribution de l'employeur au sens de l'article L 242-1 du code de la Sécurité sociale.  
La même analyse est à retenir en présence d'un régime de prévoyance complémentaire, mis en place par l'employeur à titre obligatoire, et financé exclusivement par une contribution du CE.

### VI. CARACTERE OBLIGATOIRE

#### Au regard des salariés

**QR 41 : Un salarié bénéficiant du cumul emploi/retraite peut-il être dispensé d'affiliation au contrat de retraite supplémentaire mis en place dans l'entreprise ?**

Les salariés en situation de cumul emploi retraite doivent être affiliés au contrat de retraite supplémentaire institué dans l'entreprise, sauf à remettre en cause le caractère collectif et obligatoire du régime.

**QR 42 : Quelle est la situation des apprentis au regard de la circulaire DSS du 30 janvier 2009 (cas des adhésions facultatives) ?**

Pour les apprentis, l'adhésion est facultative dans l'une des deux situations suivantes :

- en cas de contrat d'apprentissage d'une durée supérieure à 12 mois si la cotisation à la charge de l'apprenti est supérieure à 10% de sa rémunération ou sur production de documents justifiant une couverture souscrite par ailleurs,
- en cas de contrat d'apprentissage d'une durée inférieure à 12 mois sans autre condition.

### Au regard des ayants droit

<p><b>QR 43 : Quelle est la définition de la notion d'ayant droit ?</b></p>	<p>La notion d'« ayant droit », en matière de prévoyance complémentaire, n'est pas encadrée par un texte législatif ou réglementaire applicable à tous les régimes de prévoyance complémentaire. L'article L. 911-1 du code de la Sécurité sociale rend l'interprétation de la notion d'« ayant droit », directement tributaire de l'acte juridique instituant le régime de prévoyance concerné. Selon la volonté des parties, l'ayant droit peut être le conjoint à charge au sens de la sécurité sociale ou le conjoint non à charge au sens de la sécurité sociale.</p>
<p><b>QR 44 : Comment doit être appréciée la situation du conjoint ne relevant pas du régime français de sécurité sociale ?</b> <b>Exemple : frontalier résidant en France et travaillant à l'étranger</b></p>	<p>Dans le cadre de la mise en place d'un régime de prévoyance complémentaire assurant à titre obligatoire la couverture des frais de santé des salariés et des membres de leur famille, dès lors que les ayants droit ne peuvent prétendre au bénéfice des prestations du régime de base d'assurance maladie français et sous réserve de justifier de cette situation, ils ne sont pas concernés par l'affiliation obligatoire. Leur non affiliation au régime est donc sans incidence sur l'appréciation du caractère obligatoire de l'adhésion des conjoints et ayants droit.</p>
<p><b>QR 45 : Le conjoint non salarié couvert par un contrat « Madelin » issu de la loi n° 94-126 du 11 février 1994 relative à l'initiative et à l'entreprise individuelle peut-il être dispensé de l'adhésion obligatoire prévue pour les conjoints ?</b></p>	<p>Pour ouvrir droit à l'abattement fiscal, les contrats dits Madelin doivent répondre aux conditions fixées dans la loi de 1994 et dans son décret d'application n° 94-775 du 5 septembre 1994. Ils doivent par ailleurs respecter celles tenant à toute opération d'assurance prévoyance en application des articles L. 322-2 II et L. 871-1 du code de la Sécurité sociale.</p> <p>En conséquence, il est admis que les dispositifs « loi Madelin » entrent dans le cadre de l'exception prévue par la circulaire ministérielle du 30 janvier 2009 concernant l'affiliation obligatoire de l'ayant droit.</p>
<p><b>QR 46 : Dans quelles conditions la participation patronale au financement de la prévoyance complémentaire pour les ayants droit bénéficie-t-elle des mesures d'exonération ?</b></p>	<p>La contribution de l'employeur versée au profit des ayants droit bénéficie des exonérations dès lors que l'adhésion au régime est obligatoire pour tous les ayants droit (sauf dispense particulière pour ceux qui seraient déjà couverts à titre obligatoire par ailleurs). L'adhésion ne doit être ni facultative ni prévue au profit d'une partie seulement des ayants droit.</p>
<p><b>QR 47 : Comment est appréciée, au regard du caractère obligatoire, la situation des conjoints travaillant dans la même entreprise ?</b></p>	<p>- Si le système de garantie prévoit l'affiliation obligatoire des ayants droit, l'un des membres du couple est affilié en propre, l'autre en tant qu'ayant droit. <b>Cette modalité particulière, peut être introduite à tout moment de la vie du régime.</b></p> <p>- Si le système de garantie prévoit l'affiliation facultative des ayants droit, les salariés peuvent s'affilier séparément ou ensemble. <b>Cette modalité qui constitue un apport de la circulaire de 2009, peut être introduite en cours de régime.</b></p>

### Suspension du contrat de travail

<p><b>QR 48 : PERIODE DE SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL DONNANT LIEU A INDEMNISATION</b>  <b>Lorsque la période de suspension du contrat de travail donne lieu à indemnisation, le bénéfice des garanties mises en place dans l'entreprise doit-il être maintenu au profit des salariés dont le contrat de travail est suspendu ?</b></p>	<p>Cette situation vise les salariés dont le contrat de travail est suspendu, quelle qu'en soit la cause, raison médicale ou autre, et bénéficiant de la part de l'employeur d'un revenu, quelle qu'en soit la nature (revenu d'activité ou de remplacement).          Le bénéfice des garanties doit être maintenu sous peine de remise en cause des exonérations pour non respect du caractère collectif.</p> <p>Ex : suspension du contrat de travail dans le cadre du dispositif « CATS » ou en cas de chômage partiel.</p> <p>L'exclusion du régime de prévoyance complémentaire, des bénéficiaires du dispositif CATS ou des salariés en chômage partiel dont le contrat de travail est suspendu et qui bénéficient d'une allocation à la charge de l'employeur, contrevient au caractère collectif du régime.</p>
---	--

### VII. REGIMES DE RETRAITE A PRESTATIONS DEFINIES (ARTICLE L 137-11 CSS)

<p><b>QR 49 : Différenciation avec les régimes à prestations définies n'entrant pas dans le champ de l'article L. 137-11</b>   <b>Quelles sont les caractéristiques des régimes de retraite à prestations définies conditionnant la constitution des droits à prestations à l'achèvement de la carrière du bénéficiaire dans l'entreprise ?</b></p>	<p>Le régime spécifique des retraites supplémentaires à prestations définies relevant de l'article L.137-11 du code de la Sécurité sociale concerne exclusivement les régimes de retraite supplémentaire répondant aux conditions suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>les prestations sont définies,</b></li> <li>- <b>le versement de la prestation est conditionné à l'achèvement de la carrière du bénéficiaire dans l'entreprise,</b></li> <li>- <b>le financement est exclusivement patronal et globalisé.</b></li> </ul> <p>Seuls ces critères doivent être remplis et il n'y a pas lieu de rechercher par ailleurs si le régime de retraite présente un caractère obligatoire ou collectif, ni de vérifier les modalités de mise en place de ces régimes.</p> <p>La circulaire n° DSS/5B/2009/31 du 30 janvier 2009 (fiche 8) n'a rien modifié sur ce point</p>
<p><b>QR 50 : Quel est le sort des contributions de l'employeur à un régime à prestations définies ne remplissant pas les conditions d'application de l'article L. 137-11 du code de la Sécurité sociale</b></p>	<p>Les contributions de l'employeur à un régime à prestations définies ne remplissant pas les conditions d'application de l'article L. 137-11 du code de la Sécurité sociale ne sont exonérées que dans les conditions et limites prévues aux articles L. 242-1 et D. 242-1 CSS.</p>

<b>QR 51 : La clause prévoyant qu'en cas de cessation d'activité ou de liquidation judiciaire de l'entreprise, le montant du fond collectif peut permettre d'apurer les créances des salariés (salaires, préavis, indemnités...) remet elle en cause l'application de l'article L. 137-11 ?</b>	Non. Cette disposition permet uniquement de verser entre les mains du mandataire judiciaire le montant des versements patronaux constituant le fonds collectif de réserve afin d'apurer tout ou partie des créances salariales privilégiées, sans distinction entre les salariés.
---	---

#### VIII. CHAMP DES PRESTATIONS DE PREVOYANCE COMPLEMENTAIRE

<b>Complémentarité des garanties</b>	
<b>QR 52 : Quelle est la portée des arrêts du 23 novembre 2006 concernant le financement patronal du maintien de salaire ?</b>	Lorsque l'employeur est tenu à une obligation du maintien de salaire en application de l'accord national interprofessionnel du 10 décembre 1977 rendu obligatoire par la loi de mensualisation du 19 janvier 1978, ou en vertu d'une disposition d'un accord collectif ou d'une convention collective, seule la part de la contribution de l'employeur destinée à financer le maintien de salaire pendant la période durant laquelle il y est tenu, ne constitue pas une contribution de prévoyance complémentaire et peut donc être exclue de tout prélèvement social.
<b>QR 53 : Application au cas particulier des fonctionnaires hospitaliers</b>	Si la contribution patronale sert à financer, dans la fonction publique hospitalière, un contrat destiné à couvrir uniquement les prestations statutairement obligatoires, c'est-à-dire les prestations de base, ce financement ne doit pas être soumis à CSG/CRDS ni à la taxe de prévoyance.  En revanche si le contrat d'assurance prévoit le versement de prestations de prévoyance complémentaire par rapport à celles prévues par les dispositions statutaires, la contribution patronale s'analyse comme une contribution de prévoyance complémentaire, et à ce titre doit être soumise à CSG/CRDS et à la taxe de prévoyance.
<b>QR 54 : Le fait que la majoration de l'indemnisation versée par le régime de prévoyance soit prévue dans un accord d'entreprise permet-il d'assimiler l'indemnisation du régime de prévoyance à une obligation de maintien de salaire imputable à l'employeur ?</b>	La contribution patronale versée dans le cadre du régime de prévoyance pour le seul financement de l'indemnisation des arrêts de travail pour la durée et le montant de l'indemnisation prévus par un accord d'entreprise ne s'analyse pas comme une contribution patronale de prévoyance complémentaire.
<b>QR 55 : Un contrat de prévoyance peut-il prévoir le versement de forfait en cas de naissances et bénéficier de l'exonération de cotisations sociales ?</b>	Le forfait naissance constitue une garantie complémentaire au risque maternité, il ne remet donc pas en cause le bénéfice des exonérations.
<b>QR 56 : Un contrat de prévoyance peut-il prévoir des garanties</b>	Les garanties obsèques constituent une garantie complémentaire au risque décès, elles ne

<b>obsèques et bénéficiaire de l'exonération de cotisations sociales ?</b>	remettent donc pas en cause le bénéfice des exonérations.
--	---

**Garanties frais de santé : contrats responsables**

<b>QR 57 : Quelle est l'incidence de clauses d'exclusion de risque dans des contrats collectifs de prévoyance ?</b>	<p>Les clauses d'exclusion des risques figurant dans les contrats collectifs de prévoyance (état d'ivresse, rixes...), dès lors qu'elles empêchent la prise en charge du ticket modérateur édictée pour les contrats responsables, ne permettent pas de regarder le contrat comme remplissant les règles des « contrats responsables ».</p> <p>Toutefois, eu égard aux éléments constitutifs de la force majeure, il est admis que l'exclusion de risque dans les cas de force majeure (guerre civile, désintégration du noyau nucléaire...) dans les contrats de prévoyance, ne remet pas en cause les exonérations, à condition que ces cas soient expressément prévus dans l'acte mettant en place le régime frais de santé.</p>
---	---

**IX. REGIME TRANSITOIRE**

<b>QR 58 : Quelle est la conséquence, au regard du régime transitoire, d'une clause de variation de la contribution patronale prédéfinie ? Ex : régime mis en place le 1<sup>er</sup> janvier 2004 et prévoyance une augmentation de la part patronale le 1<sup>er</sup> janvier 2005 et le 1<sup>er</sup> janvier 2006.</b>	<p>Il n'y a pas lieu de remettre en cause l'application du régime transitoire en présence d'une clause prévue dans l'acte juridique organisant le régime de retraite supplémentaire, prévoyant l'évolution automatique de la contribution de l'employeur.</p> <p>Dans cette situation l'employeur n'a pas modifié la contribution patronale postérieurement au 1<sup>er</sup> janvier 2005.</p>
<b>QR 59 : Quelle est la conséquence au regard du régime transitoire, d'une hausse ou d'une diminution des prestations ?</b>	<p>Les hausses et baisses de prestations intervenues postérieurement au 1<sup>er</sup> janvier 2005 (baisse du capital décès complémentaire ; suppression d'une rente « relais » ; prestation « incapacité de travail » complétant les indemnités journalières versées après les trois jours de carence au lieu d'un mois antérieurement), ayant fait perdre le bénéfice du régime transitoire, le non-respect du caractère obligatoire et collectif entraîne l'intégration des contributions patronales dans l'assiette des cotisations.</p>