

	<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>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 ?</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>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 ?</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>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 ?</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"> -le bénéfice de l'exclusion d'assiette des cotisations est maintenu dans les mêmes conditions et limites - la CSG et la CRDS sont dues aux taux applicables pour les revenus d'activité, soit respectivement 7,50 % et 0,50 % - le cas échéant, la taxe de prévoyance de 8 % est due

	<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>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</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>Non ; 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>Oui. 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>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</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>QR 16 : SEUIL D'ASSUJETTISSEMENT A LA TAXE DE PREVOYANCE Doit-on prendre en compte les anciens salariés bénéficiaires du maintien des garanties de prévoyance pour déterminer l'assujettissement à la taxe de prévoyance ?</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>QR 17 : MODALITES D'APPRECIATION DES LIMITES D'EXONERATION : DISTINCTION OU CUMUL DES PERIODES D'EMPLOI ET DE MAINTIEN DES GARANTIES 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 ?</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^{er} août 2009 au 30 novembre 2009 on aura :</p> <ul style="list-style-type: none"> - période d'activité: 6% de 2859 X 7 + 1,5% de la rémunération brute de la période d'activité - période de portabilité : 6 % de 2859 X 4 + 1,5 % de la rémunération reconstituée, <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^{er} janvier 2009 au 30 septembre 2009 et d'une période de portabilité de 5 mois allant du 1^{er} octobre 2009 au 28 février 2010, on aura :</p> <ul style="list-style-type: none"> - période d'activité: 6% de 2859 X 9 + 1,5% de la rémunération brute de la période d'activité - période de portabilité : 6% de 2859 X 5 (3 mois en 2009 + 2 mois en 2010) + 1,5 % de la rémunération reconstituée <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>QR 18 : Quelles sont les modalités de précompte et de versement de la CSG/CRDS dues sur la contribution patronale finançant le maintien ?</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>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) ?</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>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 ?</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 précédent 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>Garanties maintenues au profit des salariés retraités</p>	
<p>QR 21 : Quel est le régime social de la contribution de l'employeur au bénéfice d'un ancien salarié retraité ?</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"> - 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. - 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).