

Dernière mise à jour le 29 septembre 2017

# Prévoyance complémentaire et retraite supplémentaire : l'ACOSS précise les cas de dispense

Au travers d'une publication du 4/02/2014, les services de l'ACOSS apportent des informations utiles sur les cas de dispenses admis lorsqu'un régime de prévoyance complémentaire et/ou un régime de retraite ...

## Sommaire

- Régime collectif et obligatoire : rappel important
- Les cas de dispense selon le mode d'instauration
- Les cas de dispense pour les CDD
- La définition des « ayants-droits »
- Référence

Au travers d'une publication du 4/02/2014, les services de l'ACOSS apportent des informations utiles sur les cas de dispenses admis lorsqu'un régime de prévoyance complémentaire et/ou un régime de retraite supplémentaire sont en vigueur dans l'entreprise.

C'est ainsi que la lettre circulaire est accompagnée d'un « questions/réponses » qui a retenu toute notre attention.

### Régime collectif et obligatoire : rappel important

Les cotisations finançant les régimes de prévoyance complémentaire ou de retraite supplémentaire bénéficient des exonérations fiscales et sociales (dans une certaine limite), sous réserve que le régime soit à la fois collectif et obligatoire.

Ainsi tous les salariés doivent adhérer à ces régimes, existent toutefois certains cas de dispense prévus notamment par le décret du 9 janvier 2012 (nous avons consacré une actualité à ce sujet, que vous pouvez retrouver en [cliquant ici](#)).

### Les cas de dispense selon le mode d'instauration

Le décret du 9 janvier 2012 modifie l'article R 242-1-6 du code de la Sécurité sociale, et les cas de dispense prévus sont les suivants :

#### Le régime a été mis en place par décision unilatérale de l'employeur

Dans ce cas, la dispense n'est envisageable que pour les salariés embauchés avant la mise en place des garanties.

#### Le régime est mis en place par convention, accord collectif ou référendum

Dans ce cas, quelle que soit la date d'embauche, peuvent être dispensés les salariés suivants (et ne remettant pas en cause le caractère obligatoire du régime) :

- Des salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat d'une durée au moins égale à 12 mois à condition de justifier par écrit en produisant tous documents d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs pour le même type de garanties ;
- Des salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat d'une durée inférieure à 12 mois, même s'ils ne bénéficient pas d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs ;

- Des salariés à temps partiel et apprentis dont l'adhésion au système de garanties les conduirait à s'acquitter d'une cotisation au moins égale à 10 % de leur rémunération brute.

#### Article R242-1-6

Créé par Décret n°2012-25 du 9 janvier 2012 - art. 1

Les garanties mentionnées à l'article R. 242-1-1 sont mises en place à titre obligatoire au profit des salariés sous réserve de facultés de dispense d'adhésion, au choix du salarié, prévues dans l'acte juridique et énoncées ci-dessous :

- 1° Lorsque les garanties ont été mises en place par une décision unilatérale et que le dispositif prévoit que les salariés embauchés avant la mise en place des garanties peuvent en être dispensés ;
- 2° Lorsque les garanties ont été mises en place par convention, accord collectif ou ratification à la majorité des intéressés, dans les conditions fixées à l'article L. 911-1, et que le dispositif prévoit, quelle que soit leur date d'embauche, les cas de dispense :
  - a) Des salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat d'une durée au moins égale à douze mois à condition de justifier par écrit en produisant tous documents d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs pour le même type de garanties ;
  - b) Des salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat d'une durée inférieure à douze mois, même s'ils ne bénéficient pas d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs ;
  - c) Des salariés à temps partiel et apprentis dont l'adhésion au système de garanties les conduirait à s'acquitter d'une cotisation au moins égale à 10 % de leur rémunération brute ; (...)

#### La question posée

Dans la publication de l'ACOSS figure une question rappelant les faits suivants :

- L'article R242-1-6 prévoit que les cas de dispense ne s'appliquent pas de la même façon lorsque la mise en place s'est faite par décision unilatérale de l'employeur (DUE= Décision Unilatérale de l'Employeur dans la documentation ACOSS);
- Il est rappelé qu'une circulaire du 25 septembre 2013 précise qu'un décret modificatif pris pour l'application de la loi du 14 juin 2013 de sécurisation de l'emploi apportera un tempérament à cette règle;
- La question est de savoir si cette évolution peut néanmoins être prise en compte avant même la parution du décret.

#### Extrait du questions/réponses

QR 25: Dans la rédaction de l'article R 242- 1-6 CSS issue du décret du 9 janvier 2012, les cas de dispense visés au 2 ° de cet article ne s'appliquent pas en cas de mise en place des garanties par décision unilatérale de l'employeur.

Toutefois la circulaire du 25 septembre 2013 précise qu'un décret modificatif pris pour l'application de la loi du 14 juin 2013 de sécurisation de l'emploi apportera un tempérament à cette règle.

Cette évolution peut elle être prise en compte avant même la parution du décret par les entreprises ?

#### La réponse

Les services de l'ACOSS confirment que les cas de dispense prévus en cas de mise en place par convention, accord collectif ou référendum, peuvent dès à présent s'appliquer à une mise en place faite par décision unilatérale de l'employeur.

#### Extrait du questions/réponses

Oui, les cas de dispense prévus au 2° de l'article R 242-1-6 CSS peuvent être prévus dès à présent par DUE sans attendre le décret modificatif.

### Les cas de dispense pour les CDD

L'article R 242-1-6 du code de la Sécurité sociale prévoit que les salariés bénéficiaires d'un CDD d'une durée inférieure à 12 mois, peuvent bénéficier d'une dispense même s'ils ne bénéficient pas d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs.

#### La question posée

La question posée est la suivante :

- Un salarié est recruté sous contrat CDD d'une durée initiale de 10,5 mois ;
- Le contrat est prolongé ;
- Si la prolongation aboutit à une durée de 12 mois ou plus, la mutuelle devient-elle obligatoire avec effet rétroactif ?

#### Extrait du questions/réponses

QR 28: En cas d'application de la dispense prévue pour les CDD, pour un salarié dont le contrat à durée déterminée initial de 10,5 mois est prolongé, la mutuelle devient-elle obligatoire à titre rétroactif ou au moment où la durée du CDD atteint les 12 mois ?

#### La réponse

La réponse apportée par l'ACOSS précise les points suivants :

- **En cas de renouvellement de contrat, et si ce renouvellement porte la durée totale du contrat à plus de 12 mois, le salarié pourra continuer à être dispensé d'adhérer au régime mis en place dans l'entreprise à condition de justifier d'une couverture individuelle à l'issue de la période initiale de 12 mois.**
- **À défaut il devra obligatoirement adhérer au régime à compter de cette date, sans effet rétroactif.**

Exemple :

- Un salarié est sous contrat CDD de 10,50 mois ;
- Le renouvellement du contrat est conclu pour 6 mois ;
- Arrivé à 12 mois de contrat, le salarié doit justifier d'une couverture individuelle, sinon son adhésion est obligatoire pour les 4,50 mois ((10,50 mois+ 6 mois) – 12 mois).

Autre précision importante : en cas de contrats CDD comprenant des périodes d'interruption, l'ancienneté est apprécié « contrat par contrat ».

Exemple :

- Un salarié est sous contrat CDD de 6 mois du 1<sup>er</sup> janvier au 30 juin 2014 ;
- Un nouveau contrat est conclu pour une durée de 8 mois à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2014 ;
- Chaque contrat est d'une durée inférieure à 12 mois, la dispense est admise sans justification d'une couverture individuelle.

#### Extrait du questions/réponses

Le contrat initial étant à durée déterminée de 10,5 mois, le salarié peut être dispensé d'adhérer même s'il ne bénéficie pas d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs.

Si le contrat est renouvelé, et si ce renouvellement porte la durée totale du contrat à plus de 12 mois, le salarié pourra continuer à être dispensé d'adhérer au régime mis en place dans l'entreprise à condition de justifier d'une couverture individuelle à l'issue de la période initiale de 12 mois. À défaut il devra obligatoirement adhérer au régime à compter de cette date.

Toutefois, en cas de conclusion de CDD avec le même salarié, avec une période d'interruption entre deux contrats, l'ancienneté est appréciée contrat par contrat. Ainsi, si un nouveau contrat a été conclu quelque temps après l'expiration d'un premier contrat, l'ancienneté est calculée uniquement entre le début et la fin du nouveau contrat.

## La définition des « ayants-droits »

L'article R 242-1-6 du code de la Sécurité sociale prévoit dans son 3° des cas de dispense pour les salariés qui bénéficient par ailleurs, y compris en tant qu'ayants droits, d'une couverture collective relevant d'un dispositif de prévoyance complémentaire.

### Article R242-1-6

Créé par Décret n°2012-25 du 9 janvier 2012 - art. 1

Les garanties mentionnées à l'article R. 242-1-1 sont mises en place à titre obligatoire au profit des salariés sous réserve des facultés de dispense d'adhésion, au choix du salarié, prévues dans l'acte juridique et énoncées ci-dessous : (...)

3° Dans les cas où les garanties de prévoyance complémentaire ont été mises en place dans les conditions fixées à l'article L. 911-1 et où l'acte qui met en place ces garanties prévoit, quelle que soit leur date d'embauche, les cas de dispense : (...)

b) A condition de le justifier chaque année, des salariés qui bénéficient par ailleurs, y compris en tant qu'ayants droit, d'une couverture collective relevant d'un dispositif de prévoyance complémentaire conforme à un de ceux fixés par arrêté du ministre chargé de la sécurité sociale.

## La question posée

Le « questions/réponses » proposé souhaite une précision sur la définition « d'ayant-droit ».

### Extrait du questions/réponses

QR 31 : Quelle est la définition de la notion d'ayants-droit ?

## La réponse

L'ACOSS tient à préciser que la notion d'ayant-droit ne renvoie pas à celle applicable en matière de sécurité sociale mais aux règles définies par chaque régime au sens qu'en donne l'accord ou la décision unilatérale.

Sont ainsi concernées les personnes bénéficiant, au titre de la cotisation versée par le salarié, des prestations du régime (soit, le cas échéant, le conjoint et les enfants, selon les définitions données par le texte institutif).

### Extrait du questions/réponses

Cette notion ne renvoie pas à celle applicable en matière de sécurité sociale mais aux règles définies par chaque régime au sens qu'en donne l'accord ou la décision unilatérale : il s'agit donc, par construction, des personnes bénéficiant, au titre de la cotisation versée par le salarié, des prestations du régime (soit, le cas échéant, le conjoint et les enfants, selon les définitions données par le texte institutif).

## Référence

Extrait lettre circulaire ACOSS n° 20140000002 GRANDE DIFFUSION Réf Classement 1.010.04, du 4/02/2014