



EXONERATIONS DES CHARGES SOCIALES

Mise en conformité des contrats et des dispositifs de mise en place aux critères et conditions fixées par le

Décret du 9 janvier 2012 et sa circulaire d'application du 25 septembre 2013

Pour les régimes en place avant le 9 janvier 2012, la mise en conformité doit être effective au plus tard le 30 juin 2014

CARACTERE COLLECTIF DU REGIME *PRINCIPE D'EGALITE DE TRAITEMENT*

L'ensemble des salariés doit être couvert, par exception un régime de protection sociale complémentaire peut couvrir une ou plusieurs catégories de salariés définies à partir de 5 critères

- LES CATEGORIES OBJECTIVES DE SALARIES : 5 critères autorisés

Critère 1 : Cadre/Non Cadre, selon les articles 4 /4bis / 36 de la CCN AGIRC



L'utilisation du libellé « cadres » ou « non cadres » sans référence à la CCN de 47 est admise mais **ATTENTION** : la catégorie « cadre » s'entend uniquement du personnel relevant de l'article 4 de la CCN de 47. Les articles 4 bis et 36 de l'annexe 1 de la CCN de 47 relèvent de la catégorie « non cadre ».

Critère 2 : Tranche AGIRC TA/TB/TC et ARRCO T1/T2 (tolérance si exprimé en nombre de PASS)

Critère 3 : Catégories et classifications professionnelles définies par les conventions de branche ou les accords professionnels ou interprofessionnels (correspond au 1^{er} grand niveau de différenciation)

Critère 4 : Niveau de responsabilité, le type de fonctions ou le degré d'autonomie dans le travail des salariés correspondant aux sous-catégories fixées par les conventions ou accord de branche, professionnels ou interprofessionnels (correspond au 2^{ème} niveau de différenciation)

Critère 5 : Catégories définies clairement et de manière non restrictive à partir des usages constants, généraux et fixes en vigueur dans la profession.(et non des usages dans l'entreprise)



La catégorie cadres dirigeants au sens de l'art.L.3111-2 du code du travail n'est plus admise.



Il en est de même pour les mandataires sociaux non titulaires d'un contrat de travail. Ils pourront bénéficier du régime cadre sous 2 conditions : être affilié au régime général et d'y avoir été autorisé par les organes

Ces 5 critères déterminent les catégories admises. Les modalités d'utilisation de ces critères diffèrent selon la nature du risque. Le caractère collectif n'est toutefois pas établi de facto, une justification pourra être nécessaire :



caractère collectif établi



caractère collectif établi, sous condition que tout le personnel soit couvert



L'entreprise doit démontrer que la ou les catégories permettent de couvrir tous les salariés que leur activité professionnelle place dans une situation identique au regard des garanties concernées (obligation de démontrer le caractère collectif, justification nécessaire)

<i>CRITERES</i>	<i>1 : cadres / non cadres (CCN de 47)</i>	<i>2 : tranche de rémunérations</i>	<i>3 : catégories et classifications des CCN</i>	<i>4 : sous-catégories des CCN</i>	<i>5 : usages dans la profession</i>
<i>GARANTIES</i>					
Retraite supplémentaire					
Incapacité, invalidité, inaptitude et décès ou perte de revenus en cas de maternité					
Frais de santé ou perte de revenus en cas de maladie					
Décès seul en application de l'article 7 de la CCN des cadres					
Décès seul hors CCN des cadres					



Conditions d'ancienneté admise : 6 mois pour les garanties frais de santé / 12 mois pour la prévoyance et la retraite.

- LA CONTRIBUTION PATRONALE

Principe : Les contributions de l'employeur doivent être fixées à un taux ou un montant uniforme pour l'ensemble des salariés ou pour tous ceux appartenant à une même catégorie.

Exceptions :

- Prise en charge par l'employeur de l'intégralité des contributions des salariés à temps partiel ou des apprentis dès lors que l'absence d'une telle prise en charge conduirait ces salariés à s'acquitter d'une contribution au moins égale à 10% de leur rémunération brute ;
- modulation par l'employeur des contributions relatives à la couverture des garanties prévoyance complémentaire en fonction de la composition du foyer du salarié ;
- En matière de prestations de retraite supplémentaire, d'incapacité de travail, d'invalidité ou d'inaptitude, mise en place de taux croissants en fonction de la rémunération dans la mesure où cette progression est également appliquée aux contributions des salariés



Les salariés appartenant à des catégories différentes peuvent se voir appliquer des taux (ou montants) de contribution employeur différents.

- Quand le critère retenu est le numéro 2 (Tranche AGIRC – TA/TB/TC et ARRCO – T1/T2), il ne peut être prévu que deux taux ou montants différents ;
- Le régime de retraite supplémentaire ou de prévoyance peut prévoir des taux ou montants **croissants** en fonction de la rémunération :
Sans limite (sauf abus manifeste) ;
- Les seuils de rémunération pris en compte pour la détermination de ces taux peuvent être déterminés librement (sans correspondance aux seuils des tranches AGIRC et ARRCO) ;

Par tolérance

- Il peut être admis de recourir à des taux ou montants **décroissants** en fonction de la rémunération, lorsque pour la part salariale, les taux ou montants sont croissants ;
- Il est possible, pour un même salarié, de prévoir l'application de taux de cotisation employeur distinct par tranches de salarie sous réserve de respecter la règle selon laquelle la progression de la cotisation employeur globale qui en résulte soit également appliquée à la cotisation salariale.

CARACTERE OBLIGATOIRE DU REGIME LES DISPENSES D’AFFILIATION



Les dérogations au caractère obligatoire doivent être mentionnées dans le dispositif de mise en place

Certaines dispenses dépendent de la nature du dispositif de mise en place (Accord Collectif, DUE, Référendum).

1. Régime mis en place par DUE

Peuvent être dispensés :

- Les salariés présents au moment de la mise en place ;
- En cas de modification du régime si remise en cause du financement intégral par l’employeur ;
- Lorsque des salariés non couverts à titre obligatoire sont transférés dans une entreprise où un régime a été mis en place par DUE.

2. Régime mis en place par accord collectif ou accord référendaire :

Peuvent être dispensés :

- Les apprentis et salariés sous CDD 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 ;
- Les apprentis et salariés sous CDD d’une durée inférieure à 12 mois (justification non nécessaire) ;
- Les salariés à temps partiel ou apprentis dont l’adhésion au système de garanties les conduirait à s’acquitter d’une contribution au moins égale à 10% de leur rémunération brute ;



Ces facultés de dispenses devraient être étendues aux DUE

3. Dispenses possibles quel que soit le dispositif de mise en place et quelle que soit la date d’embauche du salarié :

- Salariés bénéficiaires de la CMU ou de l’aide à l’acquisition de la complémentaire santé et jusqu’au terme de cette couverture (sur justificatif)
- Salariés couverts par une assurance individuelle frais de santé au moment de la mise en place ou de l’embauche et jusqu’à échéance du contrat individuel (sur justificatif)
- Salariés bénéficiant par ailleurs pour les mêmes risques (en tant qu’assuré ou ayants-droit) par un régime collectif conforme à ceux listés dans l’arrêté du 26 mars 2012 modifié (à justifier chaque année) :
 - o Dispositif de prévoyance complémentaire collectif et obligatoire d’entreprise
 - o Régime local d’assurance maladie du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle

- Régime complémentaire des fonctions publiques
- Régime complémentaire des salariés relevant de la caisse d'assurance maladie des industries électriques et gazières
- Contrats d'assurance de groupe dits « Madelin »
- Régime spécial de Sécurité Sociale des gens de mer
- Caisse de prévoyance et de retraite des personnes de la SNCF



Le salarié dispose de la possibilité d'exercer la dispense d'adhésion à tout moment



L'employeur doit recueillir et conserver la demande écrite de dispense d'adhésion du salarié

4. Situation des couples dans la même entreprise :

- La couverture de l'ayant droit est obligatoire : un des deux membres du couple doit adhérer en propre, l'autre pouvant l'être en tant qu'ayant droit
- La couverture de l'ayant droit est facultative : peuvent s'affilier ensemble ou séparément.

DISPOSITIF DE MISE EN PLACE : *MISE EN CONFORMITE INDISPENSABLE*

Dispositifs de mise en place du régime

- Art. L.911-1 CSS, le régime doit être mis en place par :
 - Convention ou accord collectif,
 - Référendum, (la majorité du personnel doit s'entendre de la **majorité des inscrits**)
 - Décision unilatérale constatée dans un écrit et remis aux salariés



Clauses d'ordre public : Pour les référendums et décisions unilatérales, les clauses obligatoires d'ordre public du Code de la sécurité sociale doivent être reproduites, sous peine de nullité : articles L.912-2 (clause de révision de l'organisme désigné), L.912-3 (clause de revalorisation des rentes en cours de service et de maintien des garanties), L.912-4 CSS (clause de partage des pensions de réversion)

La vérification du dispositif de mise en place doit notamment porter :

- Sur le libellé des catégories, qui doit être en adéquation avec la notion de catégorie objective ;
- Sur la participation patronale ;
- Sur les éventuelles clauses de dispenses

Il est primordial que le dispositif de mise en place soit en adéquation avec les nouvelles dispositions du décret du 9 janvier 2012, et ce au plus tard le 30 juin 2014

Pièces à produire en cas de contrôle

- Mise en place par accord collectif : copie de l'accord + récépissé de dépôt à la DIRECCTE
- Mise en place par accord référendaire : copie du projet d'accord et du procès-verbal de ratification
- Mise en place par décision unilatérale : copie de l'écrit remis aux salariés + justification des modalités de remise aux salariés (document joint au bulletin de salaire, remise en main propre, envoi par courrier...)
- Dans tous les cas : descriptif du système de garanties (ex : contrat d'assurance), s'il ne figure pas dans les documents précédents