

Protection sociale complémentaire : une mise à jour peut être nécessaire !



© 2021 Les Echos Publishing

Les contributions versées par les employeurs pour financer le régime de protection sociale complémentaire mis en place dans leur entreprise au profit de leurs salariés sont exonérées de cotisations et contributions sociales à condition notamment que ce régime présente un caractère collectif et obligatoire.

Une instruction interministérielle du 17 juin 2021 est venue préciser les conditions d'application de ce caractère collectif et obligatoire en cas de suspension du contrat de travail du salarié faisant l'objet d'une indemnisation (maintien total ou partiel de salaire en cas de congé maternité ou d'arrêt de travail, indemnité en cas d'activité partielle...).

Ainsi, la reconnaissance du caractère collectif et obligatoire du régime de protection sociale complémentaire instauré dans l'entreprise (et donc le bénéfice des exonérations de cotisations) suppose que :

- le salarié dont le contrat de travail est suspendu (et, le cas échéant, ses ayants droit) continuent de bénéficier des garanties du régime (frais de santé, incapacité, invalidité, décès...) ;
- l'employeur et le salarié continuent de payer les contributions finançant ce régime (sauf si le régime prévoit

un maintien des garanties à titre gratuit) ;

- les contributions finançant ce régime et les prestations accordées au salarié soient calculées sur le montant de l'indemnisation due au salarié (sauf dispositions particulières dans l'acte instituant les garanties dans l'entreprise).

Une mise à jour des régimes instaurés dans les entreprises

Pour continuer à bénéficier des exonérations de cotisations sociales, les employeurs doivent s'assurer que le régime de protection sociale complémentaire instauré dans leur entreprise est conforme à l'instruction interministérielle du 17 juin 2021.

Ceci peut impliquer une mise à jour du contrat collectif conclu avec l'organisme gérant ce régime (assureur, mutuelle, institution de prévoyance). Les employeurs doivent donc se rapprocher de cet organisme afin que ce contrat respecte les préconisations de cette instruction, en principe, à compter du 1^{er} janvier 2022. Une date qui fait d'ores et déjà l'objet de deux exceptions :

- le contrat collectif peut être mis à jour jusqu'au 30 juin 2022 si sa modification suppose une approbation en assemblée générale au sein de l'organisme assureur qu'il n'est pas possible de tenir avant le 1^{er} janvier 2022 ;
- la Direction de la Sécurité sociale vient d'indiquer que le contrat pouvait être mis à jour jusqu'au 31 décembre 2022 à condition que l'organisme assureur délivre aux salariés une information écrite sur le maintien des garanties pendant la suspension de leur contrat de travail.

À noter : concernant les salariés placés en activité partielle, l'employeur doit, en 2021 et, le cas échéant, jusqu'au 30 juin 2022 ou au 31 décembre 2022, maintenir les

garanties complémentaires de protection sociale dans les conditions fixées par [l'instruction interministérielle du 16 novembre 2020](#) pour avoir droit aux exonérations fiscales et sociales.

Les employeurs doivent également mettre en conformité avec l'instruction interministérielle du 17 juin 2021 le document instaurant les garanties complémentaires de protection sociale dans leur entreprise (accord collectif, accord référendaire ou décision unilatérale de l'employeur).

Une mise à jour qui doit être effectuée avant :

- le 1^{er} juillet 2022 si le régime a été instauré via une décision unilatérale de l'employeur ;
- le 1^{er} janvier 2025 lorsqu'il a été institué par un accord collectif (de branche, de groupe ou d'entreprise) ou un accord référendaire.

[Instruction interministérielle n° DSS/3C/5B/2021/127 du 17 juin 2021](#)

© 2021 Les Echos Publishing