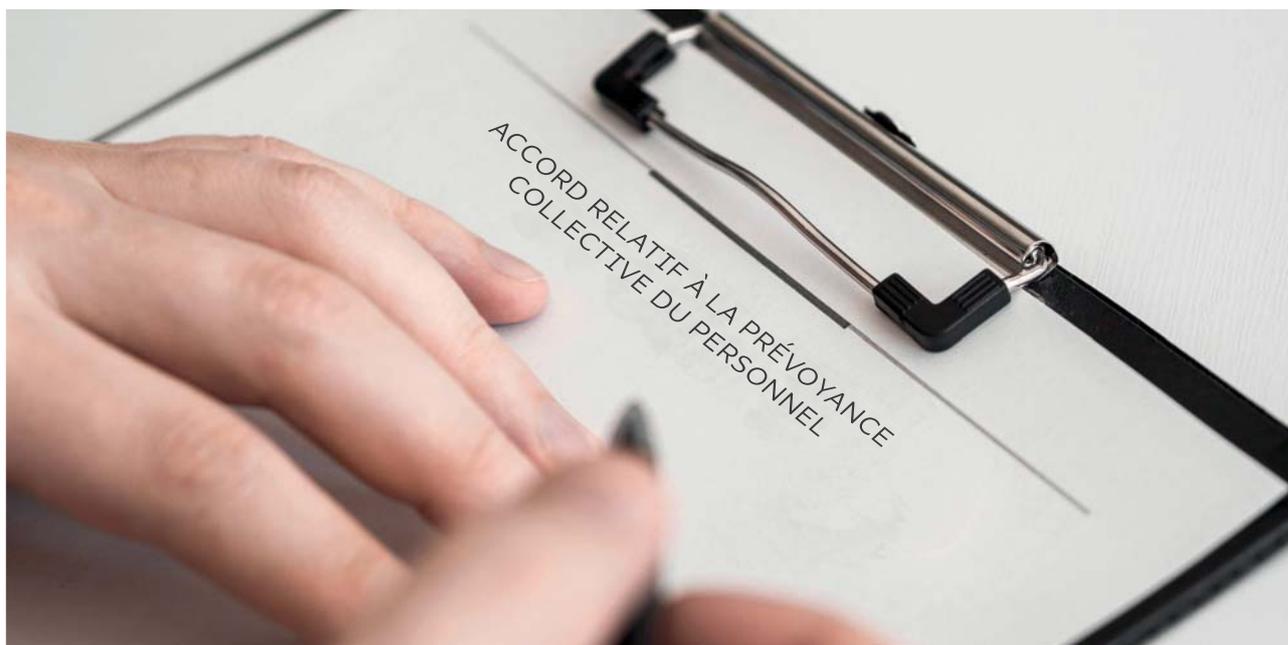


SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Maintien des garanties de protection sociale complémentaire



Le financement patronal des régimes de protection sociale complémentaire bénéficie du régime fiscal et social de faveur sous réserve de respecter un certain nombre de conditions qui concernent notamment le caractère collectif et obligatoire des régimes.

La doctrine administrative était venue préciser l'appréciation de ce caractère collectif et obligatoire **pour les cas de suspension du contrat de travail**¹, mais n'avait pu anticiper le contexte de crise sanitaire lié à la pandémie de Covid-19.

Le recours massif au dispositif d'activité partielle a soulevé de nombreuses interrogations quant au maintien des garanties des régimes de protection sociale complémentaire.

Des réponses temporaires ont été apportées par la loi du 17 juin 2020 relatives à diverses dispositions liées à la crise sanitaire² et commentées par instruction³. Une nouvelle instruction du 17 juin 2021⁴ est venue pérenniser les solutions légales en précisant les conditions d'appréciation du caractère collectif et obligatoire en cas de suspension du contrat de travail.

Cette instruction précise et actualise les contours de **l'obligation de maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail indemnisée**.

Même si elle abroge la précédente doctrine traitant de ce sujet, **elle étend le dispositif à l'ensemble des cas de suspension du contrat de travail donnant lieu à un revenu de remplacement par l'employeur**.

Pour se mettre en conformité avec ces nouvelles « obligations », il convient de mettre à jour le formalisme des actes de droit du travail et du contrat d'assurance sous peine de perdre le traitement social de faveur.

¹ Circulaire n° DSS/5B/2009/32 du 30 janvier 2009, fiche n°7

² Loi n°2020-734 du 17 juin 2020

³ Instruction n° DSS/3C/5B/2020/197 du 16 novembre 2020

⁴ Instruction n° DSS/3C/5B/2021/127 du 17 juin 2021

LE MAINTIEN DES GARANTIES EN CAS DE SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL INDEMNISÉE

> Le champ d'application de l'obligation de maintien des garanties

Selon l'instruction, les périodes de suspension visées par l'obligation de maintien des garanties sont, notamment, **la maladie, la maternité, les accidents, l'activité partielle et l'activité partielle de longue durée, dès lors qu'elles sont indemnisées.**

De manière plus générale, l'instruction vise toute période de congé rémunéré par l'employeur.

Les indemnités expressément visées par l'instruction sont :

- **le maintien, total ou partiel, de salaire,**
- **les indemnités journalières complémentaires financées au moins en partie par l'employeur** (directement par lui ou par l'intermédiaire d'un tiers),
- pour les garanties de protection sociale complémentaire hors prestations de retraite supplémentaire, **le revenu de remplacement versé par l'employeur.** Sont ici visés «*les salariés placés en activité partielle ou en activité partielle de longue durée, dont l'activité est totalement suspendue ou dont les horaires sont réduits, ainsi que toute période de congé rémunéré par l'employeur (reclassement, mobilité...)*».

Ainsi, la Direction de la Sécurité sociale opère désormais une distinction selon que la suspension du contrat de travail s'explique, schématiquement, par :

- une raison « médicale », donnant lieu à une indemnisation, auquel cas l'ensemble des garanties semble devoir être maintenu. Relevons que, comme auparavant, l'administration ne mentionne pas expressément l'hypothèse dans laquelle le salarié percevrait une rente d'invalidité.
- une raison « économique », donnant lieu au versement d'un revenu de remplacement, par l'employeur, auquel cas sont obligatoirement maintenues les garanties de protection sociale complémentaire (frais de santé et prévoyance) hors prestations de retraite supplémentaire.

> Assiette de cotisations et de prestations

Pour les salariés dont les garanties de protection sociale complémentaire sont financées par cotisations déterminées **par référence aux revenus d'activité soumis à cotisations de Sécurité sociale ou à la CSG, l'assiette des cotisations et des prestations :**





- **est**, par principe, **égale au montant de l'indemnisation versée dans le cadre de la suspension du contrat de travail**. L'instruction vise, à cet égard, l'indemnisation légale, le cas échéant complétée d'une indemnisation complémentaire ou conventionnellement versée par l'employeur.
- peut, **par exception, être déterminée par l'acte de droit du travail** instituant le régime en retenant **une assiette plus large**. Les contributions et prestations peuvent être assises sur une reconstitution de la rémunération mensuelle des salariés soumise à charges sociales (moyenne des 12 derniers mois).

Ces assiettes plus favorables doivent nécessairement être prévues par l'acte de droit du travail instituant le régime.

Dans l'hypothèse où les cotisations sont calculées sur la base d'éléments fixes (plafond mensuel de la Sécurité sociale), l'assiette de calcul des cotisations au titre d'un salarié dont le contrat de travail est suspendu doit rester inchangée.

> Répartition du financement

Pendant la période de suspension du contrat,

la répartition du financement prévue par l'acte de droit du travail :

- par principe, **continue de s'appliquer selon les règles applicables** à la catégorie dont relève le salarié,
- **par exception, peut être modifiée au profit d'une répartition plus favorable**, et ce, sans remettre en cause le caractère collectif et obligatoire de ces garanties et donc le traitement social. Même si l'instruction ne le précise pas, il est plus prudent de formaliser la répartition plus favorable dans l'acte de droit du travail.

Aucune obligation ne pèse sur l'employeur quant au cas de suspension du contrat de travail ne donnant lieu à aucune indemnisation⁵. Ce dernier est libre de maintenir ou non les garanties de protection sociale complémentaire. Que la suspension soit causée, ou non, par un motif « médical », le bénéfice de l'exclusion d'assiette ne peut être remis en cause en l'absence de maintien. Dans cette hypothèse, le maintien des garanties reste néanmoins possible à titre facultatif, à condition que l'acte de droit du travail et le contrat d'assurance le prévoient.

⁵ À l'exception du dispositif spécifique prévu à l'article 14 de loi n°2021-1040 du 5 août 2021 relative à la gestion de la crise sanitaire.

LA MISE EN CONFORMITÉ DES ACTES DE DROIT DU TRAVAIL ET DU CONTRAT D'ASSURANCE

Afin de tenir compte des délais inhérents de mise à jour des actes de droit du travail instituant les garanties de protection sociale, l'instruction a différé dans le temps la mise en œuvre de ces nouvelles dispositions.

> Acte de droit du travail instituant le régime de protection sociale complémentaire

- Si vos régimes ont été institués **par une décision unilatérale de l'employeur, vous devez impérativement la modifier avant le 1^{er} juillet 2022.**
- Si vos régimes ont été mis en place **par accord de branche, convention collective, accord d'entreprise ou référendaire**, vous bénéficiez d'un délai supplémentaire **jusqu'au 31 décembre 2024.**

> Contrat d'assurance

Le caractère collectif et obligatoire n'est pas remis en cause pendant cette période transitoire à la condition que le contrat d'assurance soit conforme avec les dispositions de l'instruction précitée, au 1^{er} janvier 2022⁶.

Compte tenu des contraintes juridiques et techniques liées à la modification de l'ensemble des contrats collectifs, la Direction de la Sécurité sociale, dans une lettre adressée à l'ACOSS et à la MSA, octroie aux organismes assureurs, **un délai jusqu'au 31 décembre 2022** «dès lors qu'une information écrite sur le maintien des garanties collectives dans l'ensemble des cas de suspension du contrat de travail indemnisée mentionnés par l'instruction du 17 juin 2021 a été délivrée par l'organisme complémentaire à ses assurés».

Sous peine de voir le traitement social de faveur remis en cause, la mise en conformité des actes de droit du travail et des contrats d'assurance avec les exigences de l'instruction du 17 juin 2021, doit être opérée dans les meilleurs délais.

Nous vous laissons le soin de contacter les équipes de Collecteam afin qu'elles vous accompagnent dans l'élaboration des actes nécessaires.

⁶ ou 1^{er} juillet 2022 pour les modifications de contrats nécessitant une approbation en assemblée générale.

Nos équipes restent à votre disposition pour toutes questions complémentaires.

Retrouvez toutes nos lettres d'information juridique sur votre espace client sur www.collecteam.fr



Sabrina GOBIN,
Responsable Juridique,
Conformité, Protection de
la Clientèle

