



PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE : DES MODIFICATIONS À PRÉVOIR

Les contributions patronales de protection sociale complémentaire (frais de santé, prévoyance...) sont exclues, dans certaines limites, de l'assiette des cotisations et contributions sociales sous réserve, notamment, que le régime ait un caractère collectif : c'est-à-dire couvrir l'ensemble des salariés ou une catégorie objective de ces derniers.


Par ailleurs, les mesures dérogatoires prévues pendant la crise sanitaire, consistant en un maintien des régimes frais de santé et de prévoyance, sont pérennisées et élargies aux cas de suspension du contrat de travail donnant lieu à une indemnisation du salarié.

➔ **L'ensemble de ces modifications nécessite d'adapter les actes juridiques ayant institué ces régimes, ainsi que les contrats permettant leur mise en œuvre, sous peine d'une mise en cause du régime social et fiscal de faveur.**

➤ **Actualisation de certains des critères objectifs**

Afin de définir les catégories objectives de salariés, les entreprises ont majoritairement eu recours à deux critères, devenus obsolètes depuis la fusion des régimes de retraite Agirc-Arrco : la distinction cadres et non-cadres définis par référence à l'accord national interprofessionnel (ANI) du 14 mars 1947, et les tranches de rémunération servant à définir l'assiette de cotisation de retraite complémentaire.

Ces critères ont été actualisés. Désormais, le critère « cadres » est défini au regard de l'ANI du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance, et le critère du seuil de rémunération renvoie au plafond annuel de sécurité sociale : 1, 2, 4 ou 8 fois ce plafond.

 **Les entreprises ont jusqu'au 31 décembre 2024 pour se mettre en conformité, sous réserve qu'aucune modification de l'acte juridique relative au champ des bénéficiaires n'intervienne avant cette date. Dans le cas contraire, l'entreprise ne bénéficiera plus de la période de tolérance et devra être en conformité dès la modification de l'acte.**

➤ **Maintien de la protection sociale complémentaire en cas de suspension du contrat de travail indemnisée**


Durant la crise sanitaire liée au Covid-19 et jusqu'au 30 juin 2021, les employeurs devaient maintenir les garanties de protection sociale complémentaire des salariés en activité partielle.

Depuis le 1^{er} juillet 2021, ce principe est pérennisé à l'ensemble des cas de suspension du contrat de travail ouvrant droit à un maintien total ou partiel de rémunération du salarié (maladie, maternité, accident, activité partielle et activité partielle de longue durée).



 **Le calendrier de mise en conformité est le suivant :**

- Les **contrats d'assurance** ont jusqu'au **31 décembre 2022** (au lieu du 1^{er} janvier 2022) ;
- Les **décisions unilatérales** ont jusqu'au **31 décembre 2022** (au lieu du 30 juin 2022) pour être mises en conformité ;
- Les **accords collectifs** ont jusqu'au **31 décembre 2024** pour être mis en conformité.

 **Jusqu'au 31 décembre 2022, le caractère collectif et obligatoire ne sera pas remis en cause, même en l'absence de mise à jour des actes fondateurs, dès lors que les salariés bénéficient effectivement du maintien des garanties pendant une période de suspension du contrat de travail totalement ou partiellement rémunérée.**

La protection sociale complémentaire est complexe et le non-respect de certaines formalités peut entraîner des conséquences financières importantes pour l'entreprise. N'hésitez pas à contacter votre expert-comptable afin qu'il vous accompagne dans sa mise en œuvre.