

**Projet de décret relatif au caractère collectif et obligatoire
des garanties de protection sociale complémentaire
et pris pour l'application de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale**

Le code de la sécurité sociale est ainsi modifié :

Après l'article R. 242-1, il est inséré quatre articles ainsi rédigés :

« Art. R. 242-1-1.- Pour bénéficier de l'exclusion de l'assiette des cotisations prévue au 6^{ème} alinéa de l'article L.242-1, les garanties mises en place par les conventions, accords, décisions unilatérales et projets d'accords mentionnés à l'article L.911-1 doivent couvrir l'ensemble des salariés de l'entreprise ou une ou plusieurs catégories de salariés.

Lorsque les garanties ne s'appliquent qu'à une ou plusieurs catégories de salariés, celles-ci doivent couvrir tous les salariés dont l'activité professionnelle les place dans une situation similaire au regard des risques concernés.

Pour les prestations de retraite supplémentaire, sont réputés être placés dans une situation similaire, les salariés qui appartiennent à une ou plusieurs des catégories suivantes :

1° les catégories professionnelles définies par les conventions de branche ou les accords interprofessionnels mentionnés au livre deuxième de la deuxième partie du code du travail ou les catégories de cadres définies par référence à la convention nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 en ses articles 4, 4bis et 36 ;

2° les catégories définies par les tranches de rémunérations fixées pour le calcul des cotisations au régime complémentaire de retraite des cadres issu de la convention nationale mentionnée à l'alinéa précédent ;

3° à l'intérieur des catégories et classifications mentionnées au 1°, les sous-catégories fixées par les conventions ou les accords mentionnés au 1° définissant un niveau de responsabilité, un type de fonctions ou un degré d'autonomie dans le travail des salariés ;

4° les catégories ou sous catégories professionnelles définies par les conventions ou accord d'entreprise ou d'établissement mentionnés au livre deuxième de la deuxième partie du code du travail sans que le nombre de salariés couverts dans l'effectif total de l'entreprise puisse être inférieur à 30% ;

5° les catégories s'inspirant des usages constants, généraux et fixes en vigueur dans la profession dès lors qu'elle est déterminée à partir de critères non restrictifs et clairement définis.

Les catégories mentionnées au 4° et 5° ne peuvent être définies en fonction du temps de travail, de la nature du contrat, de l'âge ou de l'ancienneté des salariés.

« Art. R. 242-1-2.- Les garanties mentionnées à l'article R. 242-1-1 doivent être les mêmes pour tous les salariés ou pour tous ceux d'une même catégorie au sens du 2^{ème} alinéa du même article.

La possibilité peut être offerte à chacun des salariés de choisir de souscrire pour lui-même ou ses ayants droit à des garanties supplémentaires.

En outre, pour les prestations de prévoyance complémentaire, des garanties plus favorables peuvent être prévues au bénéfice de certains salariés en fonction des conditions d'exercice de leur activité.

« Art. R. 242-1-3.- Les contributions de l'employeur mentionnées aux alinéas 6 à 9 de l'article L. 242-1 sont fixées à un taux ou à un montant uniforme pour l'ensemble des salariés ou pour tous ceux d'une même catégorie au sens du 2^{ème} alinéa de l'article R. 242-1-1.

Ces contributions peuvent également bénéficier de l'exclusion de l'assiette des cotisations, dans les cas suivants :

- la prise en charge par l'employeur de l'intégralité des contributions des salariés à temps partiel dès lors que cette absence de prise en charge conduirait lesdits salariés à s'acquitter d'une contribution au moins égale à 10% de leur rémunération brute ;
- la modulation par l'employeur des contributions relatives à la couverture des garanties de prévoyance complémentaire en fonction de la composition familiale du foyer du salarié ;
- la majoration desdites contributions en cas de surcotisation effectuée par les salariés à titre personnel au-delà du niveau collectif prévu en application des dispositions du 2^{ème} alinéa de l'article R. 242-1-2 ;
- en matière de prestations de retraite supplémentaire, la mise en place de taux croissants en fonction de la rémunération dans la mesure où cette progression est également appliquée aux contributions des salariés.

« Art. R. 242-1-4.- I - Les garanties mentionnées à l'article R. 242-1-1 sont mises en place à titre obligatoire au profit des salariés intéressés sous réserve des cas énoncés ci-dessous :

1° en cas de dispense des salariés embauchés avant la décision unilatérale lorsque le système de garanties a été mis en place par décision unilatérale de l'employeur dans les conditions fixées à l'article L. 911-1 ;

2° en cas de dispense de l'obligation d'adhésion, par l'acte d'origine ou un de ses avenants, quelle que soit leur date d'embauche :

- des salariés et les apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée 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,
- des salariés et les apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée d'une durée inférieure à douze mois, même s'ils ne bénéficient pas d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs,
- des salariés et les apprentis à temps partiel dont l'adhésion au système de garanties les conduirait à s'acquitter d'une cotisation au moins égale à 10% de leur rémunération brute,

lorsque le système de garanties a été mis en place par convention ou accord collectif dans les conditions fixées à l'article L. 911-1 ;

3° en cas de dispense de l'obligation d'adhésion, par l'acte d'origine, quelle que soit leur date d'embauche :

- les salariés bénéficiaires d'une couverture complémentaire en application de l'article L. 861-3 ou d'une aide à l'acquisition d'une complémentaire santé en application de l'article L. 863-1 et les salariés couverts par une assurance individuelle frais de santé au moment de la mise en place des garanties ou de l'embauche si elle est postérieure. Dans ces cas, la dispense ne peut jouer que jusqu'à échéance du contrat individuel,

- à condition de le justifier chaque année, les salariés qui bénéficient par ailleurs, y compris en tant qu'ayants droit, d'une couverture collective relevant des sixième à huitième alinéas de l'article L. 242-1, du décret n°2007-1373 du 19 septembre 2007 relatif à la participation de l'Etat et de ses établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs personnels ou d'un contrat d'assurance de groupe issu de la loi n°94-126 du 11 février 1994 relative à l'initiative et à l'entreprise individuelle,

lorsque le système de prévoyance complémentaire a été mis en place dans les conditions fixées à l'article L. 911-1.

Dans tous les cas, l'employeur doit être en mesure de produire la demande de dispense des salariés concernés. ».

Projet