

Prévoyance : "la modulation de la contribution patronale en fonction des tranches de rémunération reste permise"

25/09/2015



Benoît Dorin et Yoan Bessonnat, avocats au sein du cabinet Chassany, Watrelot et Associés, réagissent aux inquiétudes quant à de possibles redressements Urssaf en matière de prévoyance pour les entreprises qui modulent leurs contributions selon les tranches de rémunération. Ils considèrent que si les possibilités sont restreintes, la modulation reste néanmoins possible.

Des inquiétudes ont récemment resurgi, suite à la publication d'un communiqué de presse de l'institut de la protection sociale (*voir document ci-joint*), quant à de possibles redressements « URSSAF » en masse à venir en matière de protection sociale complémentaire. La cause en serait la suivante : la modulation des contributions patronales selon les tranches de rémunération serait de nature à remettre en cause le caractère collectif des régimes et les exonérations sociales sous plafond qui y sont attachées.

De nombreux dispositifs de retraite et de prévoyance « lourde » comportant une telle modulation, les prises de position alarmistes en la matière – et leur restitution approximative– suscitent légitimement la crainte des entreprises.

Pourtant, s'il est vrai que les possibilités offertes en la matière ont été restreintes par le décret du n°2012-25 du 9 janvier 2012 « relatif au caractère collectif et obligatoire des garanties de protection sociale complémentaire », la modulation de la contribution patronale en fonction des tranches de rémunération reste permise sous certaines conditions.

Il est intéressant de noter que l'Acoss a également réagi à cette publication et a déclaré que les principes posés en matière de prévoyance restent inchangés (*voir le communiqué de l'Acoss ci-joint*).

Le principe : une contribution fixée à un taux ou un montant uniforme

Le principe de l'application d'une contribution uniforme pour l'ensemble des salariés ou l'ensemble des salariés appartenant à une même catégorie n'est pas nouveau. Dès 2005, la Direction de la sécurité sociale avait ainsi estimé que le caractère collectif du régime impliquait que la contribution de l'employeur soit fixée à un taux ou à un montant uniforme selon les mêmes modalités à l'égard de tous les salariés appartenant à une même catégorie objective de personnel : même montant en cas de contribution forfaitaire et, en cas de cotisation proportionnelle à la rémunération, même taux et même assiette (Circulaire N° DSS/5B/2005/396 du 25 août 2005).

Le décret n°2012-25 du 9 janvier 2012 « relatif au caractère collectif et obligatoire des garanties de protection sociale complémentaire », entré pleinement en vigueur le 1er juillet 2014, reprend ce principe en ces termes : « pour bénéficier de l'exclusion de l'assiette, les contributions de l'employeur [...] sont fixées à un taux ou à un montant uniforme pour l'ensemble des salariés ou pour tous ceux d'une même catégorie » (*article R. 242-1-4 alinéa 1er du Code de la sécurité sociale*).

Les exceptions prévues par l'article R.242-1-4 du Code de la sécurité sociale

Trois exceptions à ce principe sont toutefois expressément prévues par l'article R. 242-1-4 du Code de la sécurité sociale, dont la possibilité, en matière de retraite supplémentaire, d'incapacité de travail, d'invalidité ou d'inaptitude, d'instaurer un taux de contribution patronale croissant en fonction de la rémunération dans la mesure où une progression au moins aussi importante est appliquée aux contributions des salariés (*article R. 242-1-4 alinéa 4 du Code de la sécurité sociale*).

Certes, cette possibilité est plus restrictive que les tolérances énoncées jusqu'alors par la Direction de la sécurité sociale (la circulaire DSS 2009/32 du 30 janvier 2009 admettait en effet que le taux de cotisation puisse être modulé en fonction de tranches de rémunération définies par référence au plafond de la sécurité sociale). En effet :

- sa mise en œuvre est réservée aux risques incapacité de travail, invalidité et inaptitude ainsi qu'aux régimes de retraite supplémentaire.
- elle ne peut être valablement mise en œuvre que si le taux de la contribution à la charge de l'employeur est croissant en fonction de la rémunération. Sur ce point, l'ACOSS admet à titre de tolérance, le recours à des taux décroissants en fonction de la rémunération lorsque pour la part salariale, ces taux ou montants sont croissants (lettre circulaire n° 2014-2 du 4 février 2014 et lettre circulaire n°2015-45 du 12 août 2015).
- elle suppose enfin qu'une progression au moins aussi importante soit appliquée à la contribution salariale. Selon l'ACOSS, cette dernière doit être au moins proportionnelle à la progression de la contribution patronale (lettre circulaire n°2015-45 du 12 août 2015).

On rappellera que pour la mise en œuvre de cette modulation, l'ACOSS avait admis que les tranches puissent être fixées librement quant à leur nombre et leur seuil (lettre circulaire n° 2014-2 du 4 février 2014).

La tolérance administrative liée à l'utilisation du « critère n°2 »

La circulaire n° DSS/SD5B/2013/344 du 25 septembre 2013 – régulièrement publiée et donc opposable aux URSSAF – offre une autre possibilité en admettant qu' « il n'y a pas de remise en cause de l'exemption si la différence de taux ou de montant recouvre une différence entre catégories objectives : sont admises les différences entre des ensembles de salariés qui peuvent constituer une catégorie objective.

Cette tolérance est illustrée de l'exemple suivant : « un dispositif de retraite supplémentaire institué au bénéfice de cadres au sens de l'article 4 de la CCN AGIRC de 1947 (critère n° 1) prévoit une modulation de la contribution de l'employeur de x% sur la tranche A et de y% sur la tranche B. Le dispositif est bien collectif et le financement patronal exclu de l'assiette des cotisations car les cadres dont la rémunération est comprise dans la tranche A ainsi que ceux dont la rémunération est comprise dans la tranche B peuvent constituer deux catégories distinctes (critère n° 2) ».

Sur le principe, cette tolérance est à notre sens toujours d'actualité, malgré la modification de la définition du critère n°2 par le décret du 8 juillet 2014 qui vise désormais « un seuil de rémunération déterminé à partir de l'une des limites inférieures des tranches fixées pour le calcul des cotisations aux régimes complémentaires ».

Cette modification limiterait toutefois la possibilité de modulation à deux tranches de rémunération (rémunérations inférieures à un seuil déterminé conformément à la définition du critère n°2 - c'est à dire seuil de 1 ou 4 fois le plafond de la sécurité sociale - d'une part, et rémunérations supérieures à ce seuil, d'autre part) (cf. lettres-circulaires ACOSS précitées).

Il serait donc par exemple toujours possible, en matière de prévoyance « lourde » comme de retraite supplémentaire, d'instaurer des taux de contributions patronales différents sur la rémunération inférieure au plafond de la sécurité sociale (limite inférieure de la tranche B) d'une part, et sur la rémunération supérieure à ce seuil.

La lettre circulaire ACOSS du 12 août 2015, en tolérant des seuils de rémunération supplémentaires (2 ou 3 fois le plafond de la sécurité sociale), pourrait d'ailleurs ouvrir des perspectives intéressantes en la matière.



✎ Benoît Dorin

Co-auteur : Yoan Bessonnat

Source URL:

<http://www.actuel-rh.fr/content/prevoyance-la-modulation-de-la-contribution-patronale-en-fonction-des-tranches-de>