

## Garantie arrêt de travail et prélèvements sociaux

### La situation après la Jurisprudence «Volutique»

#### Le nouveau contexte

##### Principe

Les contributions patronales servant au financement de la **prévoyance complémentaire**, en particulier celles finançant les garanties de **maintien de salaire** et d'**incapacité temporaire de travail** (cf. encadré ci-contre) sont par principe assujetties à la CSG/CRDS et à la taxe prévoyance de 8 %. Elles sont exonérées de charges sociales en vertu de l'article L 242-1 du Code de la Sécurité sociale (CSS), sous certaines conditions et dans certaines limites.

Toutefois, l'administration admet depuis plusieurs années, **s'agissant de la taxe de 8 %**, que ne sont pas assujetties «*les contributions versées en vue d'assumer l'obligation de maintien de salaire en cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident, lorsque cette obligation résulte des dispositions de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978, d'une convention collective de branche, d'un accord professionnel ou interprofessionnel, d'une convention ou d'un accord collectif d'entreprise ou d'établissement*».

#### Définition du «maintien de salaire» et de l'«incapacité temporaire de travail»

Le **maintien de salaire** (ou mensualisation) recouvre la période qui débute avec et qui suit immédiatement l'arrêt de travail, pendant laquelle l'employeur est tenu de maintenir en totalité ou en partie le salaire au collaborateur en arrêt de travail.

En pratique, cette obligation résulte soit de la loi de mensualisation de 1978, soit de la convention collective dont relève l'entreprise, qui améliore le plus souvent l'indemnisation légale minimale.

Le maintien de salaire est à la **charge exclusive de l'employeur**. Il peut être assumé directement par l'employeur ou faire l'objet d'une couverture assurantielle. Dans ce cas, il devra être **intégralement financé** par l'employeur.

L'**incapacité temporaire de travail** est une garantie de **prévoyance** visant à couvrir le salarié sur une période plus longue, correspondant à la durée d'indemnisation de la sécurité sociale, soit 3 années au maximum.

Ce risque doit impérativement être couvert par un organisme d'assurance habilité, l'employeur ne pouvant légalement être son «propre» assureur. **Son financement peut être réparti entre le salarié et l'employeur**. La couverture incapacité est généralement complétée d'une couverture invalidité qui permet le cas échéant la poursuite de l'indemnisation jusqu'à la retraite de l'assuré.

Le maintien de salaire, l'incapacité de travail et le cas échéant l'invalidité permanente forment le risque **ARRÊT DE TRAVAIL**.



## La décision de la Cour de cassation du 23 novembre 2006 :

«Si le revenu de remplacement constitué pour le salarié par le maintien du salaire auquel est tenu l'employeur en application de la loi sur la mensualisation ou d'un accord collectif, est assujéti à la CSG et à la CRDS, la prime acquittée par l'employeur dans le cadre d'une assurance souscrite pour garantir le risque d'avoir à financer cette prestation, qui n'a pas pour objet de conférer au salarié un avantage supplémentaire, ne constitue pas une contribution au financement d'un régime de prévoyance et doit ainsi être exclue de l'assiette de la CSG et la CRDS.»



## La règle du prorata

Une entreprise souscrit un contrat d'assurance pour couvrir le risque arrêt de travail. Le taux de cotisation est de 1 % du salaire brut, dont 60 % à la charge de l'employeur et 40 % à la charge du salarié.

Les indemnités journalières complémentaires versées par l'organisme assureur sont assujétiées à charges sociales et à CSG/CRDS à hauteur de 60 % de leur montant seulement.

La règle du prorata s'applique aux seules indemnités journalières servies au titre de l'incapacité temporaire de travail pour la période antérieure à la cessation du contrat de travail. Les indemnités journalières versées après la rupture du contrat de travail ainsi que les prestations d'invalidité permanente sont exonérées en totalité.

## La nouveauté

Dans 6 arrêts du 23 novembre 2006, la Cour de cassation a jugé que de la même façon qu'il est exonéré de la taxe de 8 %, le financement par l'employeur d'une obligation de mensualisation ne constitue par une contribution de prévoyance complémentaire et ne doit supporter ni CSG-CRDS. Par assimilation, il ne doit pas non plus être pris en considération dans les seuils d'exonération de l'article L 242-1 du CSS.

Prenant acte de ces décisions jurisprudentielles, l'ACOSS a précisé dans une lettre-circulaire du 8 février 2007 les conditions

et les modalités d'application de ce nouvel environnement.

En particulier, cette circulaire prévoit que *“lorsque le régime de prévoyance complémentaire garantit aux salariés le versement d'indemnités journalières complémentaires d'une part pendant la période durant laquelle l'employeur est tenu de maintenir lui-même le salaire et d'autre part, au-delà de cette période, seule la part de la contribution de l'employeur destinée à financer les indemnités journalières complémentaires pendant la période durant laquelle il est tenu de maintenir lui-même le salaire peut être exclue de tout prélèvement social<sup>(1)</sup>”*.

## L'analyse d'Aon

Le nouveau traitement social des **contributions** doit être apprécié au regard de celui régissant les **prestations** d'indemnités journalières complémentaires issues des contrats d'assurance.

## Rappel du traitement social des indemnités journalières complémentaires

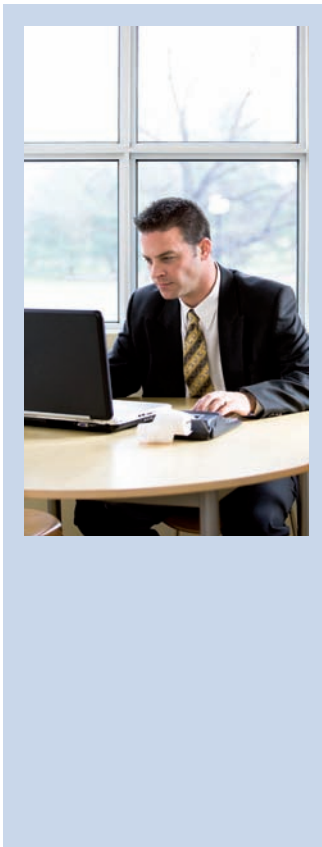
L'article L 242-1 du CSS assujéti les indemnités journalières complémentaires aux cotisations de Sécurité sociale. L'ACOSS admet néanmoins que ces indemnités ne soient soumises à charges sociales qu'**au prorata du financement patronal** (cf. encadré «règle du prorata»).

Cette règle du prorata ne s'applique pas lorsque le contrat d'assurance couvre la seule obligation de maintien de salaire puisque celle-ci ne peut, par définition, être financée que par l'employeur. Mais la Cour de Cassation a admis que **si le contrat d'assurance couvre tant la période de maintien de salaire que la période ultérieure, toute la prestation arrêt de travail peut être soumise à charges sociales au prorata du financement patronal**, dès lors que l'employeur peut démontrer que ce régime est globa-

lement plus favorable que la seule obligation légale ou conventionnelle de maintien de salaire.

**La question est alors de savoir**, s'agissant des contrats d'assurance couvrant pour partie l'obligation de maintien de salaire et pour partie la période d'incapacité ultérieure (cas fréquent), **s'il est possible d'appliquer cumulativement la règle du prorata d'une part, l'exclusion d'assiette de CSG-CRDS et de taxe de 8 % sur la part de la cotisation patronale qui finance l'obligation de maintien de salaire, d'autre part.**

<sup>(1)</sup> Les éléments permettant d'identifier cette part de cotisation patronale affectée au financement de son obligation de maintien de salaire devront, à partir des indications fournies par l'organisme assureur, être conservées et produits aux fins de contrôle.



## Interprétation et position d'Aon

Après consultation de ses cabinets d'avocats partenaires, Aon préconise une position de prudence et considère comme probable que les URSSAF refuseront l'application combinée des deux dispositifs.

Dès lors, deux alternatives s'offrent à l'entreprise :

### **ALTERNATIVE 1 : globaliser la cotisation, ce qui conduit à :**

**assujettir** à CSG-CRDS et à taxe de 8% (et prendre en compte dans la limite de l'article L 242-1 du CSS) la totalité de la **cotisation patronale** (celle finançant le maintien de salaire comme celle finançant la période d'incapacité postérieure), et **soumettre toutes les prestations** versées (période de maintien de salaire et période d'incapacité ultérieure) à charges sociales au **prorata** du financement patronal.

### **ALTERNATIVE 2 : scinder la contribution patronale, ce qui conduit à :**

**ne pas assujettir** à CSG-CRDS et à taxe de

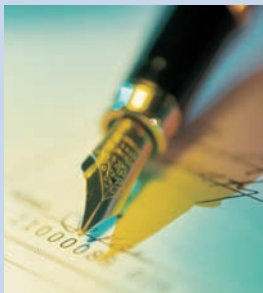
8 % (et ne pas prendre en compte dans la limite de l'article L 242-1 du CSS) la part de **contribution patronale** finançant l'**obligation de maintien de salaire, et soumettre en totalité** à charges sociales **les prestations** versées au titre de **cette période**

et

**assujettir** à CSG-CRDS et à taxe de 8 % (et prendre en compte dans la limite de l'article L 242-1 du CSS) la seule part de **cotisation patronale finançant la période d'incapacité postérieure au maintien de salaire** et soumettre à charges sociales les prestations versées au titre de **cette période** au prorata du financement patronal.

## Exemple théorique

Garantie arrêt de travail au sein de l'entreprise		pendant les 3 premiers mois d'arrêt	du 4 <sup>ème</sup> au 6 <sup>ème</sup> mois d'arrêt	à compter du 7 <sup>ème</sup> mois d'arrêt
Obligation Convention collective	Prestation	100 % du salaire	75 % du salaire	
Garantie prévue au contrat d'assurance	Prestation		75 % du salaire	75 % du salaire
	Cotisation		0,80 % du salaire, dont 0,40 % employeur ( <b>soit 50 %</b> ) et 0,40 % salarié	
		répartition	0,20 % du salaire, dont 0,20 % employeur	0,60 % du salaire, dont 0,20 % employeur ( <b>soit 33,33 %</b> ) et 0,40 % salarié
Alternative 1	Prestation	versement direct employeur (assujetti en totalité à CSG-CRDS et à charges sociales)	assujettie à CSG-CRDS et charges sociales à hauteur de <b>50 %</b> de son montant	
	Cotisation		assujettie à CSG-CRDS, Taxe de 8 % et prise en compte dans la limite d'assiette de charges sociales de l'article L 242-1 du CSS à hauteur de <b>0,80 %</b>	
Alternative 2	Prestation	versement direct employeur (assujetti en totalité à CSG-CRDS et à charges sociales)	assujettie en totalité à CSG-CRDS et à charges sociales	assujettie à CSG-CRDS et à charges sociales à hauteur de <b>33,33 %</b> de son montant
	Cotisation		Exonérée	assujettie à CSG-CRDS, Taxe de 8 % et prise en compte dans la limite d'assiette de charges sociales de l'article L 242-1 du CSS à hauteur de <b>0,60 %</b>



## Notre conseil

**1** Vérifier impérativement que l'obligation de maintien de salaire qui pèse sur l'employeur résulte de la loi de mensualisation de 1978, d'un accord interprofessionnel ou professionnel, d'une convention collective de branche ou d'un accord collectif d'entreprise ou d'établissement.

Si elle résulte d'une **décision unilatérale** de l'employeur ou du contrat de travail, **l'exonération de CSG-CRDS et de taxe de 8 % de la contribution patronale qui la finance n'est pas possible.**

**2** Déterminer l'intérêt économique d'isoler ou non dans le contrat d'assurance la part de contribution patronale qui finance l'obligation de maintien de salaire pour l'exonérer de CSG-CRDS et de taxe de 8 %. **Le plus souvent, il sera plus intéressant de globaliser les cotisations pour un seul et même traitement social.** Il en ira de même pour les prestations servies.

**3** Si l'option d'isoler la part de contribution qui finance le maintien de salaire pour l'exonérer de CSG-CRDS et de taxe de 8 % est retenue, le montant ainsi déterminé devra être actuariellement justifiable.

## Que faut-il faire en pratique - Les préconisations d'Aon

### Le contrat d'assurance ne couvre que la période de maintien de salaire

La contribution patronale est exonérée de CSG-CRDS et de la taxe de 8 %. Elle n'a pas à être prise en compte dans la limite d'exonération de charges sociales de l'article L 242-1 du CSS.

Les prestations sont intégralement assujetties à charges sociales et à CSG-CRDS.

### Le contrat d'assurance ne couvre que l'incapacité de travail postérieure

La contribution patronale est assujettie à CSG-CRDS et à la taxe de 8 %. Elle doit être prise en compte dans la limite d'exonération de charges sociales de l'article L 242-1 du CSS.

Les prestations sont assujetties à charges sociales et CSG-CRDS au prorata du financement patronal.

### Le contrat d'assurance couvre à la fois le maintien de salaire et l'incapacité de travail postérieure

La solution la plus simple consiste à globaliser la cotisation (alternative n°1).

Il est néanmoins possible de demander à l'organisme assureur (par l'intermédiaire d'Aon) d'isoler dans la cotisation totale la part de cotisation finançant le maintien de salaire en application de l'alternative n°2. **Mais cette seconde solution n'aura à notre sens d'intérêt que dans un nombre très limité de cas. En effet :**

- **Le choix d'exonérer de CSG-CRDS et taxe de 8 % la part patronale qui finance le maintien de salaire n'est pas favorable d'un point de vue économique<sup>(2)</sup>.** De façon schématique, le gain « à l'entrée » sur le financement sera moindre que le surcoût « à la sortie » sur les prestations :  
- **gain de charges sur le financement : 8 % (taxe) + 8 % (CSG-CRDS) = 16 %<sup>(3)</sup>**

- **coût supplémentaire sur les prestations :**  
12 % (charges sociales salariales) + 40 % (charges sociales patronales) + 8 % (CSG-CRDS) = (Total 60 %) x 50 % (financement patronal médian) = **30 %**

- Le fait de scinder en deux la cotisation (part maintien de salaire et part incapacité ultérieure) oblige à un **double traitement sur le bulletin de paye** et en alourdit la gestion (une part assujettie à CSG-RDS et à taxe de 8 %, l'autre non). Il en va de même pour les prestations.

Cette remarque est d'autant plus fondée que la part de cotisation qui finance le maintien de salaire est faible. Ce sera effectivement le cas des régimes avec une franchise longue (plus de 90 jours).

- Enfin, on doit noter la charge et la difficulté que représente pour les assureurs le fait d'isoler la fraction de cotisation couvrant la seule obligation de maintien de salaire, notamment lorsque la convention collective dont relève l'entreprise module celle-ci en fonction de l'ancienneté du salarié<sup>(4)</sup>. En tout état de cause, si l'option d'isoler la part de cotisation finançant la mensualisation pour l'exonérer de CSG-CRDS et de taxe de 8 % est retenue (dans le but de générer un avantage financier immédiat), le montant retenu devra pouvoir être justifiée au plan actuariel à l'occasion d'un contrôle URSSAF.

<sup>(2)</sup> si l'on accepte de considérer que, statistiquement et sur la durée, les prestations de l'assureur représentent l'équivalent en € de leur coût de financement (moins les frais de gestion et de commercialisation).

<sup>(3)</sup> le gain résultant de la non prise en compte de la cotisation dans la limite prévue par l'article L 242-1 est nul si on prend pour hypothèse que la cotisation totale d'arrêt de travail (part finançant le « maintien de salaire » + part finançant l'incapacité ultérieure) ajoutée aux contributions patronales finançant les autres garanties de prévoyance (dépens, frais de santé) reste en deçà de la limite d'exonération de l'article L 242-1 du CSS. Or cette situation est la plus fréquente en pratique.

<sup>(4)</sup> dans cette situation, fréquente en pratique, l'isolement de la fraction de cotisation finançant l'obligation de maintien de salaire peut s'avérer très délicate. De plus, l'assureur connaît rarement l'ancienneté des salariés dans les entreprises qu'il couvre, en particulier celles à faible effectif.