



## Note d'information du 17 septembre 2021

### → **SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL ET IMPACT SUR LE REGIME DE PROTECTION SOCIALE COMPLEMENTAIRE**

Le maintien des garanties est :

- Obligatoire lorsque la période de suspension du contrat de travail donne lieu à une indemnisation.
- Facultatif lorsque la période de suspension du contrat de travail ne donne pas lieu à une indemnisation.

#### Qu'est ce qu'une suspension de contrat de travail ?

- Période qui aurait dû être travaillée pendant laquelle l'absence est justifiée et qui n'entraîne pas de rupture du contrat de travail : (arrêt de travail : pour maladie, accident congé maternité, de paternité, d'adoption ou parental, pour création d'entreprise, de reprise d'entreprise, pour exercer un mandat, congé sabbatique, exercice du droit de grève, fonction de juré d'assises...)

Selon La Direction de la Sécurité Sociale : 2 distinctions.

<b>1- Suspension avec maintien de salaire ou indemnisation *</b>	<b>2- Suspension sans rémunération ni indemnisation</b>
Maladie/Accident (du travail ou droit commun) avec versement du complément de salaire (notamment art. L 321-1 du Code de la Sécurité Sociale ; art. L 1226-1 et suivants du Code du Travail)	Maladie/accident sans maintien de salaire ou IJ complémentaires
Congé maternité ou adoption avec versement du complément de salaire (art. L 1225-17 et suivants du Code du Travail et art. L 1225-37 à L 1225-46-1 du Code du Travail)	Congé Maternité ou Adoption sans versement de complément de salaire
Congé Paternité avec versement du complément de salaire (art. L 1225-35 et L 1225-36 du Code du Travail)	Congé Paternité sans versement de complément de salaire
Absence pour enfant malade rémunérée (art. L 1225-61 du Code du Travail)	Absence pour enfant malade non rémunérée
Congés autorisés pour événements familiaux rémunérés (art. L 3142-1 à L 3142-3 du Code du Travail)	Congé de solidarité familiale (art. L 3142-6 et suivants du Cod du travail)
Congé sabbatique rémunéré grâce au CET (art. L 3142-28 et suivants du Code du Travail)	Congé sabbatique
Congé de proche aidant avec maintien de salaire (art. L3142-16 et suivants du Code du travail)	Congé de proche aidant
	Congé de présence parentale (art. L 1225-62 à L1225-65 du Code du Travail)
	Congé parental d'éducation (art.L.1225-47 et suivants)
	Congé pour création ou reprise d'entreprise (art. L 3142-105 et suivants du Code du Travail)
	Grève

*Cette liste est non exhaustive et peut évoluer dans le temps en fonction de la législation.*



## 1- Maintien Obligatoire du régime en cas de suspension de contrat de travail donnant lieu à Indemnisation

Le bénéfice de la protection sociale complémentaire et de la contribution de l'employeur doit être maintenu au profit des salariés dont le contrat de travail est suspendu mais qui bénéficient

- Du maintien de salaire total ou partiel
- D'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur, qu'elles soient versées directement par l'employeur ou pour son compte par un tiers.

La contribution de l'employeur calculée selon les règles applicables à la catégorie dont relève le salarié doit être maintenue pendant toute la période de suspension du contrat de travail indemnisée.

Le salarié doit acquitter la part salariale de cotisation calculée également selon les règles prévues par le régime.

*Certains contrats prévoient la « garantie exonération de cotisations ». Dans ce cas, la garantie est maintenue à titre gratuit.*

## 2- Maintien Facultatif du régime en cas de suspension du contrat de travail non indemnisée

### → Salariés absents en raison d'une maladie, d'une maternité ou d'un accident

Le bénéfice de l'exclusion d'assiette de cotisations sociales ne peut être remis en cause au motif que le dispositif n'organiserait pas le maintien des garanties au profit de salariés absents en raison d'une maladie, d'une maternité ou d'un accident et ne bénéficiant d'aucune indemnisation.

Si les garanties prévoyance et la contribution de l'employeur sont maintenues, il convient de reconstituer une rémunération afin de pouvoir déterminer la limite d'exonération. Il est admis que la rémunération mensuelle à prendre en compte est égale au montant moyen des rémunérations perçues au cours des 12 mois précédant l'arrêt de travail.

La Direction de la Sécurité Sociale rappelle qu'en application de l'Article 7-1 de la loi n° 89-1009 du 31/12/1989, la couverture décès doit inclure une clause de maintien de la garantie décès en cas d'incapacité de travail ou d'invalidité

### → Salariés absents pour des raisons autres que médicales

Pour l'administration sociale, il est souhaitable que le bénéfice des garanties et de la contribution de l'employeur puisse être maintenu, momentanément, au profit des salariés dont le contrat de travail est suspendu sans maintien total ou partiel de la rémunération (congé sans solde, congé parental...).

Cependant, l'absence d'une telle clause ne peut avoir pour conséquence la remise en cause du bénéfice de l'exclusion d'assiette de cotisations sociales

*Si les partenaires sociaux souhaitent prévoir des suspensions de contrat de travail non indemnisées couvertes par le régime de prévoyance complémentaire via le maintien du financement du régime, il leur appartient d'en prévoir les modalités dans les accords collectifs qu'ils signeront. Il faudra être attentif à ne pas créer de difficultés pour les employeurs pour l'appel de la cotisation salariale car aucun salaire n'est versé.*

*\*Les régimes de protection sociale complémentaire doivent contenir une clause prévoyant les cas de suspension avec maintien de salaire ou indemnisation conformément à la fiche 7 de la circulaire DSS/5B/2009/32 du 30 janvier 2009.*



## Conséquence de la crise sanitaire : CAS PARTICULIERS

### → Cas spécifique lié à l'obligation de la vaccination obligatoire

La suspension de ces salariés n'étant pas rémunérée, elle devrait logiquement entraîner la suspension des couvertures complémentaires d'entreprise.

Cependant, **la Loi n°2021-1040 du 5 août 2021 prévoit explicitement le maintien des couvertures** de protection sociale complémentaire à ces salariés (article 14 – II).

Lorsque les garanties de protection sociale complémentaire et la contribution de l'employeur sont maintenues, il y a lieu, pour pouvoir déterminer la base de cotisation et des prestations, de reconstituer une rémunération.

Par mesure de simplification, il est admis que la rémunération mensuelle à prendre en compte est égale au montant moyen des rémunérations perçues au cours des douze mois précédant la période de congé.

S'agissant du financement, à défaut de précisions sur ce point dans la loi, les dispositions contractuelles s'appliquent. Ainsi, pour les contrats collectifs et obligatoires d'entreprise, de façon générale, l'employeur reste responsable du versement à l'assureur des cotisations patronales et salariales qu'il aura, au préalable, précomptées auprès des salariés.

*Il n'y aura donc pas d'incidence sur la prime pour les organismes assureurs.*

*Ce précompte sera en revanche complexe pour l'employeur en l'absence de rémunération et donnera lieu, en pratique, à l'établissement de bulletin de salaire négatifs et à la récupération par l'employeur de la part salariale de cotisation auprès du salarié (soit au fil de l'eau, soit lors de sa reprise d'activité à l'occasion du versement de sa rémunération).*

### → Cas spécifique lié à l'obligation de présentation du PASS Sanitaire

La suspension de ces salariés n'étant pas rémunérée, elle **entraîne la suspension des couvertures complémentaires d'entreprise dès le premier jour de suspension de leur contrat de travail.**

La Loi n°2021-1040 du 5 août 2021 ne prévoit en effet pas de maintien des couvertures de protection sociale complémentaire à ces salariés.

Le texte suit en cela une position constante de la Direction de la Sécurité Sociale (depuis la Circulaire DSS/5B/2009/32 du 30 janvier 2009) et de l'URSSAF, rappelée dans l'Instruction Interministérielle DSS/3C/5B/2021/127 du 17 juin 2021.

*Compte tenu de l'iniquité de traitement entre salariés soumis à obligation vaccinale et salariés soumis à obligation de présentation du Pass Sanitaire, cette position pourrait être revue prochainement.*

*A noter que, quel que soit le cas de figure, l'entreprise peut faire le choix de maintenir les couvertures de protection sociale complémentaire à ses salariés dont le contrat de travail est suspendu dans ce cadre spécifique.*

*Ce maintien doit cependant être explicitement prévu dans le dispositif d'entreprise, faute de quoi il pourrait entraîner un risque URSSAF pour l'entreprise en cas de contrôle : si le maintien n'est pas prévu par le dispositif d'entreprise, la part patronale de financement ne peut en effet bénéficier de l'exonération sociale prévue à l'article L242-1 CSS.*



## Information sur l'indemnisation de la Sécurité Sociale en cas d'arrêt de travail d'un salarié en CUMUL EMPLOI RETRAITE

### En cas de cumul emploi-retraite, l'indemnisation pour maladie est limitée à 60 jours

Les bénéficiaires d'une pension de retraite qui continuent à exercer une activité salariée ont droit, en cas d'arrêt de travail pour maladie, à des indemnités journalières qu'ils cumulent avec leur pension, dès lors qu'ils remplissent les conditions d'ouverture des droits aux indemnités.

Toutefois, aux termes de l'[article L 323-2 du CSS](#), dans sa rédaction issue de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2019, le nombre d'IJSS pouvant être perçues ne peut excéder une certaine limite. Celle-ci est fixée par le décret du 12 avril 2021 à 60 jours pour l'ensemble de la **période** de perception de la pension de vieillesse débutant à compter de l'âge légal de la retraite (CSS art. R 323-2 modifié).

Conformément au V de l'article de la loi précitée, ces dispositions **s'appliquent** de manière rétroactive aux arrêts de travail prescrits depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2021.

#### **MINISTÈRE DES SOLIDARITÉS ET DE LA SANTÉ**

**Décret n° 2021-428 du 12 avril 2021 relatif au calcul des indemnités journalières maladie et maternité**

