

Montreuil,
le mercredi 12 juin 2024

Émetteur : Direction des Relations Sociales Institutionnelles

Destinataires :

Madame la Directrice, Monsieur le Directeur des organismes de Sécurité sociale

Objet : Régime de prévoyance des salariés : révision de la cotisation, revalorisation des prestations et mises en conformité

Madame la Directrice, Monsieur le Directeur,

Les salariés des organismes du Régime général de la Sécurité sociale bénéficient d'un régime obligatoire de prévoyance en application du Protocole d'accord du 7 janvier 1998.

Dans un contexte de trajectoire financière structurellement excédentaire de ce régime, **le protocole d'accord du 23 avril 2024 modifie certaines dispositions du protocole d'accord du 7 janvier 1998.**

A ce titre, il prévoit une révision des taux de la cotisation des salariés à la baisse au 1er septembre 2024 ainsi qu'une revalorisation de certaines prestations.

Il acte également des mises en conformité rendues nécessaires par les dernières évolutions intervenues en cas de suspension du contrat de travail.

La présente lettre circulaire a pour objet d'informer l'ensemble des organismes sur les mesures et évolutions à prendre en compte.

1. Révision de la cotisation : baisse des taux de cotisation au 1er septembre 2024

Le financement du régime de prévoyance est assuré par une cotisation à la charge de l'employeur à hauteur de 60% et des salariés à hauteur de 40% (article 4-1 du protocole d'accord de 1998).

A compter du 1er septembre 2024, les taux appliqués au titre des adhésions collectives obligatoires seront respectivement de :

- **pour l'employeur (1) :** 1,08% du salaire mensuel brut d'activité majoré, s'il y a lieu, de l'allocation vacances et de la gratification annuelle (contre 1,20% actuellement)
- **pour les salariés :** 0,72% du salaire mensuel brut d'activité majoré, s'il y a lieu, de l'allocation vacances et de la gratification annuelle (contre 0,80% actuellement)

(1) Etant rappelé que pour les cadres, la part de cotisation mensuelle versée par l'employeur ne peut pas être inférieure à un montant égal à 1,50 % du plafond mensuel de la sécurité sociale en vigueur

Le taux appliqué aux adhésions individuelles (2) passera quant à lui à 1,80% du salaire mensuel brut d'activité (3) (contre 2% actuellement) (article 4-2 du protocole d'accord de 1998).

(2) Pour rappel, les adhésions individuelles sont possibles en cas de :

- congé sans solde d'origine légale ou conventionnelle d'une durée égale ou supérieure à un mois,
- absence non rémunérée (y compris pour raison de maladie) d'une durée égale ou supérieure à un mois,
- préretraite.

En effet, dans ces situations, le salarié ne relève plus de l'adhésion à titre obligatoire au régime de prévoyance. Aussi, il a la possibilité d'adhérer à titre individuel moyennant le paiement de la cotisation correspondante, qui est à sa seule charge (sans participation de l'employeur).

(3) Majoré, s'il y a lieu, de l'allocation vacances et de la gratification annuelle.

Concrètement, la baisse des taux de cotisation nécessitera, en concertation avec la maîtrise d'ouvrage, une **mise à jour des taux de cotisation dans les systèmes de paie des organismes, pour une application dès la paie du mois de septembre 2024.**

En parallèle, vous devrez informer vos salariés de la mise en œuvre de ces évolutions avant l'impact sur la paie du mois de septembre, selon les modalités de votre choix.

Pour satisfaire à cette obligation d'information, vous trouverez, en annexe, un **modèle de lettre à l'attention des salariés** de votre organisme.

2. Revalorisation de certaines prestations avec effet rétroactif au 1er janvier 2024

Les prestations prévues par le protocole d'accord du 7 janvier 1998 revalorisées avec effet rétroactif au 1er janvier 2024 sont les suivantes :

Garantie concernée	Application jusqu'au 31 décembre 2023	Application rétroactive au 1er janvier 2024
Capital décès (Article 2-2)	150% du salaire annuel brut d'activité afférent aux douze mois précédant le mois du décès	200% du salaire annuel brut d'activité afférent aux douze mois précédant le mois du décès
Majoration du capital décès pour chaque bénéficiaire d'une rente d'éducation (Article 2-2)	10% du salaire annuel brut d'activité par enfant à charge bénéficiaire de la rente d'éducation	15% du salaire annuel brut d'activité par enfant à charge bénéficiaire de la rente d'éducation
Rente d'éducation (Article 2-4)	Égale à 11,5 % du salaire annuel brut d'activité	Egale à : <ul style="list-style-type: none">• 12,5% pour les enfants de moins de 15 ans ;• 15% pour les enfants entre 15 à 17 ans ;• 20% pour les enfants à partir de 18 ans.
Frais d'obsèques (Article 2-6)	Remboursement dans la limite de 3 700 euros	Remboursement dans la limite de 5 000 euros

✦ **Les conditions et limites éventuelles,**
ainsi que les autres garanties prévues par l'accord demeurent inchangées.

Concrètement, la mise en œuvre rétroactive au 1er janvier 2024 de ces revalorisations va être opérée par l'Institution de prévoyance en charge de la gestion du régime de prévoyance (Caisse de prévoyance du personnel de la Sécurité sociale et assimilés - CAPSSA).

Le tableau des garanties et la notice d'information du régime, qui seront à **remettre/diffuser aux salariés pour assurer leur bonne information**, seront prochainement actualisés par la CAPSSA.

Une communication à destination des organismes et de l'ensemble des salariés sera en outre progressivement déployée dès le troisième trimestre 2024.

A cet effet, un kit complet sera mis à votre disposition pour promouvoir le régime au sein de votre organisme auprès des salariés.

Par ailleurs, d'ici au 2 septembre prochain, la rubrique dédiée à la prévoyance du site internet de l'Ucanss sera mise à jour.

3. Mises en conformité en cas de suspension du contrat de travail

Conformément aux dispositions contenues dans le BOSS (Bulletin Officiel de la Sécurité Sociale), le protocole d'accord du 7 janvier 1998 précise désormais que **les garanties et la participation de l'employeur sont maintenues à l'occasion de toute suspension du contrat de travail emportant maintien total ou partiel du salaire ou donnant lieu au versement d'un revenu de remplacement par l'employeur.**

L'assiette des cotisations à prendre en compte en cas de suspension du contrat de travail est également précisée (article 4-1 du protocole d'accord de 1998) :

- En cas de suspension du contrat de travail indemnisée, emportant maintien à titre obligatoire des garanties, elle est constituée par le montant de la rémunération ou du revenu de remplacement versé (e) par l'employeur ;
- En cas de suspension du contrat de travail non indemnisée, l'assiette de référence pour les contributions correspond au salaire mensuel moyen établi à partir du salaire réel du dernier jour d'activité et tenant compte de l'allocation vacances dès lors que la période de congé sans solde comprend les mois de perception de cette allocation et de la gratification annuelle et ce quelles que soient les dates du congé sans solde.



Ces mises en conformité, nécessaires pour garantir le caractère collectif et obligatoire du régime, n'emportent **pas d'impact particulier en termes de gestion** (pratiques déjà existantes).

Vous en souhaitant bonne réception, je vous prie d'agréer, Madame la Directrice, Monsieur le Directeur, l'expression de ma considération distinguée.



Isabelle Bertin
Directrice de l'Ucanss

**Document(s) annexe
(s) :**

- Annexe - Modèle de lettre d'information à l'attention des salariés,