



**S O C I A L**  
N E W S

**FCC**

Comptez sur nous !

# **DUE PREVOYANCE FRAIS DE SANTÉ: UNE MISE A JOUR S'IMPOSE POUR LE 30 JUIN 2022**

**Toute entreprise peut faire le choix dans le cadre de sa politique de rémunération ou d'amélioration des conditions de travail des salariés de mettre en place des garanties de protection sociale complémentaire (PSC). L'entreprise peut aussi y être invitée pour répondre à des impératifs légaux (généralisation de la couverture collective en matière de frais de santé ...) ou de sa Convention collective.**

**Cette « protection sociale complémentaire » vient « compléter » les garanties partielles de la Sécurité sociale dont les garanties apparaissent insuffisantes.**

**En plus de proposer de nombreux avantages aux salariés, le financement patronal de ces avantages bénéficie d'un « régime social de faveur » : les contributions patronales sont, sous conditions et certaines limites, exclues de l'assiette des cotisations de sécurité sociale.**

**Qui dit exonérations, dit a minima contrôle Urssaf sur ces points (donc un éventuel redressement) : la vigilance des entreprises doit donc être accrue.**

# 01

## RAPPELS DES CONDITIONS POUR QUE LE FINANCEMENT DES GARANTIES COLLECTIVES BENEFICIE DU REGIME SOCIAL DE FAVEUR

Plusieurs conditions doivent être respectées pour bénéficier du régime social de faveur :

- Mise en place des garanties **collectives** dans l'entreprise par la voie d'un accord collectif, d'un accord référendaire ou d'une décision unilatérale du chef d'entreprise constatée dans un écrit remis par celui-ci à chaque intéressé (DUE).
- Respect des caractères **collectif et obligatoire** des garanties mises en œuvre.
- Absence de « **substitution des contributions patronales** » qui ne doivent pas venir en remplacement d'un élément de rémunération supprimé.
- Prise en charge des prestations **complémentaires** à celles servies par les régimes de base.
- Pour les couvertures « frais de santé » : Respecter les obligations du « **contrat responsable et solidaire** » et communication aux salariés adhérents par les organismes assureurs du montant annuel et de la composition des frais de gestion et d'acquisition liés aux garanties frais de santé, en pourcentage des cotisations ou primes afférents à ces garanties.
- Recours à un **organisme assureur habilité** : entreprise soumise au Code des assurances, institution de prévoyance soumise au Code de la sécurité sociale, mutuelle soumise au Code de la mutualité.

## 02

# QUELLES (NOUVELLES) VERIFICATIONS POUR S'ASSURER DU CARACTERE COLLECTIF ?

**En principe, les garanties collectives doivent couvrir l'ensemble des salariés.**

Cela étant, il est possible de prévoir des catégories dites « objectives » de salariés lors de la mise en place des garanties mais cette liste de « **catégories objectives** » est strictement définie.

Elle vient d'être mise à jour par le décret du 30 juillet 2021 pour tenir compte de la fusion des régimes Agirc-Arrco et **il conviendra de vérifier si les actes fondateurs, dont la DUE, ne doivent pas être mise à jour selon l'utilisation ou non des deux premiers critères de catégorie objective.** Ce décret (entré en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier dernier) instaure une période transitoire expirant le 31 décembre 2024 pour finaliser la mise en conformité des régimes en cours (si elle est nécessaire) tant que les catégories de bénéficiaires restent inchangées.

La catégorie doit être définie à partir d'un des **5 critères objectifs** listés :

**1°** L'appartenance aux catégories des cadres et non-cadres résultant de l'application des articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, dans les conditions prévues à l'article 3 de cet accord national interprofessionnel.

## 02

# QUELLES (NOUVELLES) VERIFICATIONS POUR S'ASSURER DU CARACTERE COLLECTIF ?

**NB:** ce critère a été mis à jour l'été dernier et il va falloir mettre à jour l'acte fondateur. Les anciennes définitions de l'article 4 (ingénieurs, cadres ainsi que les dirigeants affiliés au régime général) et de l'article 4 bis (assimilés aux ingénieurs et cadres) de l'ancienne convention Agirc de 1947 sont repris par les nouveaux articles 2.1 et 2.2 de l'ANI de 2017.

En revanche, la définition des **salariés visés par l'article 36** de l'annexe I de la convention Agirc **n'a pas été reprise telle quelle**. L'assimilation de ces salariés à la catégorie « cadre » ne pourra être effectuée **que** par un accord de branche ou un accord professionnel ou interprofessionnel validé par la commission rattachée auprès de l'APEC. **Un accord d'entreprise ne peut donc plus opérer un tel rattachement.**

**2°** Un seuil de rémunération égal au plafond mentionné à l'article L. 241-3 ou à deux, trois, quatre ou huit fois ce plafond, sans que puisse être constituée une catégorie regroupant les seuls salariés dont la rémunération annuelle excède huit fois ce plafond.

**NB:** il est possible de définir une catégorie objective de salariés à partir de niveaux de rémunérations fixés en fonction du PASS (1,2,3,4 ou 8 PASS). Ce critère est souvent utilisé pour moduler le montant de la contribution patronale. La seule limite imposée réside dans l'impossibilité de constituer une catégorie objective pour les salariés dont la rémunération excéderait 8 PASS.



## QUELLES (NOUVELLES) VERIFICATIONS POUR S'ASSURER DU CARACTERE COLLECTIF ?

**3°** La place dans les classifications professionnelles définies par les conventions de branche ou les accords professionnels ou interprofessionnels mentionnés au livre deuxième de la deuxième partie du code du travail ;

**4°** Le niveau de responsabilité, le type de fonctions ou le degré d'autonomie ou l'ancienneté dans le travail des salariés correspondant aux sous-catégories fixées par les conventions ou les accords mentionnés au 3° ;

**5°** L'appartenance au champ d'application d'un régime légalement ou réglementairement obligatoire assurant la couverture du risque concerné, ou bien l'appartenance à certaines catégories spécifiques de salariés définies par les stipulations d'une convention collective, d'un accord de branche ou d'un accord national interprofessionnel caractérisant des conditions d'emploi ou des activités particulières, ainsi que, l'appartenance aux catégories définies clairement et de manière non restrictive à partir des usages constants, généraux et fixes en vigueur dans la profession ;

**Ces catégories ne peuvent en aucun cas être définies en fonction du temps de travail, de la nature du contrat ou de l'âge.**

# 03

## QUELLES VERIFICATIONS POUR S'ASSURER DU CARACTERE OBLIGATOIRE ?

Les salariés de l'entreprise doivent être obligatoirement affiliés au régime mis en place par l'entreprise ... sauf s'ils sont placés dans une situation leur permettant de se dispenser d'y adhérer. **L'employeur doit nécessairement contrôler les demandes de dispense et s'assurer que celles-ci entrent dans le champ prévu par les textes légaux et réglementaires.**

Il convient de distinguer deux types de dispense :

### Les dispenses d'adhésion de droit

Les salariés peuvent se dispenser à leur initiative de l'obligation de couverture, **sans qu'il soit nécessaire** que l'acte fondateur mettant en place le régime de complémentaire santé ou de prévoyance **ne fasse référence à ces cas de dispense**. Ainsi :

Cas de dispense	Demande écrite du salarié ?
Salariés employés avant la mise en place initiale d'une couverture complémentaire santé par DUE financée pour partie par le salarié (art. 11 loi Evin)	Oui
Salariés en CDD ou contrat de mission avec couverture < 3 mois et couverts par ailleurs par un contrat responsable (L. 911-7, III, CSS)	Oui +
Salariés bénéficiant de la CSS (ancienne CMU-C et ACS) (D. 911-2, 1 CSS)	Oui + Attestation de couverture
Salariés couverts par une assurance individuelle de frais de santé au moment de la mise en place du régime ou lors de son embauche (D. 911-2, 2° CSS)	Oui + Attestation de couverture

# 03

## LES MOTIFS DE DISPENSE D'ADHESION

Cas de dispense	Demande écrite du salarié ?
<p>Salariés bénéficiant pour les mêmes risques et y compris en tant qu'ayants droit, d'une couverture collective au titre d'un autre emploi dans le cadre :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- d'un régime complémentaire collective et obligatoire</li> <li>- du régime local Alsace-Moselle</li> <li>- du régime complémentaire CAMIEG</li> <li>- de régimes assurés par des mutuelles des agents de l'Etat ou des collectivités territoriales</li> <li>- d'un contrat « Madelin »</li> </ul>	<p>Oui</p> <p>+</p> <p>Attestation de couverture</p>

### Les dispenses d'adhésion facultatives

Contrairement aux dispenses de droit, ces cas de dispenses à l'initiative du salarié ne s'appliquent **que lorsque l'acte fondateur instituant les garanties le prévoit.**

Cas de dispense	Demande écrite du salarié ?
Salariés employés avant la mise en place d'une couverture complémentaire santé par DUE avec financement <b>exclusivement</b> patronal	Oui
Salariés et apprentis à temps partiel lorsque l'adhésion les conduit à cotiser à hauteur de 10% de leur rémunération brute	Oui
Salariés et apprentis en CDD ou contrat de mission ≥ 12 mois	<p>Oui</p> <p>+</p> <p>Justifier annuellement par écrit d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs pour le même type de garanties</p>
Salariés ou apprentis en CDD < 12 mois	Oui



# 04

## UNE MISE A JOUR AVANT LE 30 JUIN 2022 POUR LES DUE ... COMPTE TENU DE L'ACTIVITE PARTIELLE

La Direction de la sécurité sociale (DSS) a précisé les modalités à respecter pour qu'un régime de protection sociale complémentaire puisse revêtir un caractère « collectif » et « obligatoire » en cas de suspension du contrat de travail du salarié, notamment dans le cadre de l'activité partielle (Circ. DSS, n°DSS/3C/5B/2021/127, 17 juin 2021).

Pour ouvrir droit au régime de faveur, les garanties collectives de protection sociale complémentaire (hors retraite supplémentaire) doivent être maintenues **dans l'ensemble des cas de suspension du contrat de travail** donnant lieu à versement d'un revenu de remplacement par l'employeur.

La circulaire précise que l'indemnisation de ces périodes recouvre :

- Le maintien, total ou partiel, du salaire ;
- Le versement d'une indemnité journalière complémentaire (notamment versée par l'organisme assureur) au moins pour partie financée par l'employeur ;
- Le versement d'un revenu de remplacement versé par l'employeur (notamment en cas d'activité partielle, d'APLD, congé rémunéré...).

Les garanties doivent être financées selon la répartition habituelle, la circulaire précisant toutefois qu'**un maintien à titre gratuit ou qu'un « financement des garanties plus favorables pour les seuls salariés dont le contrat est suspendu » est possible à condition que cette possibilité soit prévue dans l'acte fondateur.**



## UNE MISE A JOUR AVANT LE 30 JUIN 2022 POUR LES DUE ... COMPTE TENU DE L'ACTIVITE PARTIELLE

L'assiette des contributions se fera selon le montant de l'indemnisation versée dans le cadre de la suspension du contrat.

**L'administration prévoit deux « exceptions » permettant de maintenir un niveau de prestation plus élevé et devant être contenu dans l'acte fondateur (accord collectif, accord référendaire, « DUE ») :**

- Une assiette correspondant à l'assiette antérieure à la suspension du contrat.
- Une assiette correspondant à une reconstitution de la rémunération mensuelle des salariés sur une moyenne des 12 derniers mois.

### **Mise en conformité :**

**L'acte fondateur doit être mis en conformité avant le 1er janvier 2025 sauf s'il s'agit d'une DUE : auquel cas, l'acte fondateur devra être mis en conformité au 1<sup>er</sup> juillet 2022.**

Aucun redressement ne pourra être prononcé dès lors que le contrat d'assurance souscrit par l'entreprise est conforme à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022. Ce délai a été repoussé au 31 décembre 2022 par tolérance par une lettre de la DSS à la Direction centrale des Urssaf à condition qu'une information écrite portant sur ces droits soit remis par l'organisme complémentaire à ses assurés. **Cette position n'est toutefois pas opposable aux Urssaf en cas de contentieux : il convient d'être vigilant.**



## UNE MISE A JOUR AVANT LE 30 JUIN 2022 POUR LES DUE ... COMPTE TENU DE L'ACTIVITE PARTIELLE

### La modification de la DUE :

La loi ne prévoit pas de modalités particulières quant à la modification d'une DUE et à défaut, elle peut être modifiée :

- Par accord collectif ;
- Par accord référendaire ;
- Par une nouvelle DUE après la dénonciation de la première : dans un premier temps, il convient de respecter la procédure dévolue à la dénonciation des usages ou des engagements unilatéraux : information du CSE, information individuelle de tous les salariés, respect d'un délai de prévenance suffisant. Ce n'est qu'une fois cette procédure respectée que la DUE originale est dénoncée, il conviendra ensuite d'en adopter une nouvelle (il faudra remettre la nouvelle DUE individuellement aux salariés et conserver la preuve de cette remise). Une nouvelle notice doit être distribuée individuellement aux salariés (**attention, il faudra conserver la preuve de la remise de la notice**).

**Mieux vous informer,  
nous rapprocher de vous  
et encore mieux vous conseiller.  
Notre spécialiste social  
reste à votre écoute**

**FCC**  
Comptez sur nous ! 

**AUDECIA**  
EXPERTS COMPTABLES  
COMMISSAIRES AUX COMPTES