astella
avocats

Droit des rémunérations
et de la protection sociale

# Back to basics : les dispenses d'adhésion aux régimes de protection sociale complémentaire

1 heure 30 pour enfin maîtriser un sujet indémodable !

**Charlotte BERTRAND**

**Louis LADAIGUE**

jeudi 4 juillet 2024

# Sommaire

- **Enjeux** du **caractère obligatoire** en matière de frais de santé, prévoyance et retraite et **possibilités de refus** des salariés
- *Focus* sur les dispenses en **frais de santé** (conditions de validité, aménagements possibles, délais et durée, cas des salariés ayant droit au titre d'une autre couverture)
- **Gestion pratique** (justificatifs, déclarations sur l'honneur, renouvellement) et anticipation des **contrôles de l'URSSAF**
- **Questions / réponses** avec les participants

I. Enjeux du caractère obligatoire en matière de frais de santé, prévoyance et retraite et possibilités de refus des salariés

# Rappel : les acteurs de la PSC

**SOUSCRIPTEUR**




L'obligation du salarié consiste essentiellement à adhérer au régime et à payer l'éventuelle cotisation à sa charge (avec quelques exceptions).

Employeur

Le financement patronal du contrat d'assurance constitue un avantage bénéficiant d'un traitement social et fiscal avantageux, applicable sous conditions et sous le contrôle des URSSAF.

**ASSURÉS**




Bénéficiaires :
salariés et ses ayants droits éventuels

Régime (obligations respectives)

Contrat d'assurance

Lien contractuel

**ORGANISME ASSUREUR**




Entreprise d'assurance
Institution de prévoyance
Mutuelle

# Principe : l'obligation d'adhérer aux régimes

- L'**adhésion aux régimes de protection sociale complémentaire** (→ frais de santé, prévoyance « incapacité, invalidité et décès » et retraite supplémentaire) peut être rendue obligatoire, principalement :
  - Afin de garantir la mutualisation de leur financement entre la collectivité des salariés.
  - Et pour maximiser le taux de couverture des salariés.
- Ce **caractère obligatoire** de l'adhésion est également, de longue date, une des **conditions à remplir** pour que le financement patronal de ces régimes bénéficie d'un **traitement social et fiscal de faveur**.

# Exception : les dispenses d'adhésion

- Par exception, certaines situations limitativement énumérées permettent au salarié de demander une **dispense d'adhésion** (dite aussi d'affiliation). L'objectif est essentiellement d'**éviter les doubles couvertures obligatoires**, mais aussi d'encadrer le pouvoir de l'employeur d'imposer aux salariés le paiement d'une cotisation.
- Ces dispenses ne remettent pas en cause le caractère obligatoire du régime et sont donc **conformes aux règles d'exonération** (→ sous réserve d'être valablement accordée au regard de la situation du salarié et d'avoir fait l'objet d'une demande du salarié).
- Ces cas de dispense sont :
  - Soit applicables dans l'ensemble des entreprises (on parle de **dispenses d'ordre public**).
  - Soit applicables uniquement dans les entreprises au sein desquelles l'acte de mise en place le prévoit (on parle de **dispenses conventionnelles**).
- À noter que :
  - Ni le changement d'assureur ni un nouvel acte de mise en place ne remettent en cause les dispenses demandées.
  - Les salariés dispensés peuvent toujours décider d'adhérer ultérieurement.

# En prévoyance et retraite supplémentaire
## Dispenses d'ordre public

- Pour ces deux catégories de garanties, les **dispenses d'ordre public** sont très limitées.
- En matière de prévoyance, c'est l'article 11 de la loi « Évin » n° 89-1009 du 31 décembre 1989 qui prévoit que : « **Aucun salarié employé dans une entreprise avant la mise en place, à la suite d'une décision unilatérale de l'employeur**, d'un système de garanties collectives […] **ne peut être contraint à cotiser contre son gré à ce système**. »
- Ce texte s'applique :
  - Au moment de la toute première mise en place du régime obligatoire dans l'entreprise.
  - Ou, ultérieurement, lors de la première création d'une cotisation salariale obligatoire si le régime était antérieurement financé exclusivement par l'employeur.
- La logique de ce texte est inversée par rapport aux autres dispenses : **l'employeur doit en théorie solliciter l'accord exprès des salariés concernés pour les affilier au régime**.

# En prévoyance et retraite supplémentaire
## Dispenses d'ordre public

- En matière de retraite supplémentaire (→ PER obligatoire) :
  - En cas de **mise en place du plan par DUE**, les salariés présents lors de la mise en place **peuvent refuser de participer aux versements obligatoires**.
  - La **liquidation du plan** relève le salarié de son obligation d'adhésion.

# En prévoyance et retraite supplémentaire
## Dispenses conventionnelles

- En théorie, il est possible de prévoir certaines dispenses conventionnelles au sein de l'acte instituant ces garanties (→ en cas de pluralité de couvertures, pour les salariés en CDD ou à temps partiel, ou en cas de présence dans l'entreprise au moment de la mise en place par DUE, y compris en l'absence de cotisation salariale, *cf.* ci-après).
- En pratique, en prévoyance, les dispenses doivent être maniées avec précaution (→ risques lourds, compatibilité avec l'obligation patronale du « 1,50 % tranche 1 »).
- En retraite supplémentaire, il n'y a aucun inconvénient à les prévoir.

2. *Focus* sur les dispenses en frais de santé

# En frais de santé
## Dispenses d'ordre public

- En matière de frais de santé, les dispenses d'ordre public sont beaucoup plus nombreuses, et les dispenses conventionnelles sont davantage pertinentes.
- Les dispenses d'ordre public concernent :
  - Les salariés présents dans l'entreprise au moment de la mise en place du régime (ou de la création d'une cotisation salariale) par **DUE** (→ article 11 de la loi « Évin »)
  - Les salariés **bénéficiant d'une autre couverture de frais de santé au titre d'un autre emploi** (→ par exemple : salariés ayant plusieurs employeurs, affiliation au régime du conjoint travaillant dans une autre entreprise, *etc.*).
  - Les salariés couverts par une **assurance individuelle de frais de santé** (→ en tant qu'assuré principal ou ayant droit). Cette dispense ne joue que jusqu'à l'échéance du contrat individuel.
  - Les salariés bénéficiaires de la **complémentaire santé solidaire (C2S)**. Cette dispense cesse d'être justifiée lorsque le salarié perd le bénéfice de cette couverture.
  - Les **salariés en CDD qui seraient couverts moins de 3 mois par le régime de l'entreprise**, s'ils justifient bénéficier par ailleurs d'une **couverture « responsable »**.

# En frais de santé

## Dispenses d'ordre public

- Ces dispenses ne peuvent être sollicités qu'à 3 moments précis :
  - À l'**embauche**.
  - À la **date de la mise en place du régime** (→ de plus en plus rare).
  - À la **prise d'effet de la couverture permettant de solliciter la dispense** (→ sauf pour les salariés couverts par une assurance individuelle).
- Il peut y avoir une certaine marge d'appréciation concernant le délai pour formuler la demande de dispense.

# En frais de santé
## Dispenses conventionnelles

- Certaines dispenses conventionnelles sont **identiques** aux dispenses d'ordre public :
  - Les salariés bénéficiant d'une autre couverture de frais de santé au titre d'un autre emploi.
  - Les salariés couverts par une assurance individuelle de frais de santé.
  - Les salariés bénéficiaires de la complémentaire santé solidaire (C2S).
- Les dispenses conventionnelles davantage différentes concernent :
  - Les salariés présents lors de la mise en place du régime par DUE, **y compris en l'absence de cotisation salariale**.
  - Les salariés **en CDD d'une durée de moins de 12 mois**.
  - Les salariés **en CDD d'une durée d'au moins 12 mois** dès lors qu'ils justifient d'une **couverture individuelle de frais de santé**.
  - Les salariés à **temps partiel et apprentis** dont l'adhésion au régime les conduirait à s'acquitter, au titre de l'ensemble des garanties de PSC, de cotisations au moins égales à 10 % de leur rémunération brute.

# En frais de santé

## Dispenses conventionnelles

- L'acte de mise en place du régime peut prévoir que les dispenses conventionnelles peuvent être sollicitées **en dehors des moments** de l'embauche, de la date de la mise en place du régime, ou de la prise d'effet de la couverture permettant de solliciter la dispense. À défaut de précision, elles peuvent être sollicitées **à tout moment**.
- C'est la différence entre les dispenses d'ordre public et les dispenses conventionnelles à première vue identique (→ dans certains cas, comme pour la dispense afférente à une couverture individuelle, cette différence est quasiment insignifiante).
- À noter que certaines dispenses (→ relatives à la mise en place du régime par DUE et aux salariés en CDD d'une durée de moins de 12 mois) rendent sans objet les dispenses d'ordre public.
- Enfin, les dispenses conventionnelles peuvent être **aménagées** et l'acte **peut n'en retenir que certaines d'entre elles**.

# Cas des salariés ayants droit au titre d'une autre couverture

- Bénéficier d'une autre **couverture de frais de santé au titre d'un autre emploi** constitue à la fois une dispense d'ordre public et une dispense conventionnelle.
- Ce cas vise principalement les salariés bénéficiant d'une couverture collective et obligatoire de frais de santé dans une autre entreprise, qu'il s'agisse d'une entreprise dans laquelle ils ont un autre emploi, ou de **l'entreprise de leur parent ou conjoint (« ouvrant droit ») dont le régime les couvre en tant qu'ayants droit**.
- Bien que les textes règlementaires fondant cette faculté de dispense n'exigent pas littéralement que la couverture de l'ayant droit lui-même soit obligatoire, un certain nombre d'acteurs, à commencer par la Direction de la sécurité sociale (DSS), **considéraient de façon critiquable que le salarié :**
  - **Ne pouvait solliciter ce cas de dispense dans son entreprise**.
  - **Qu'à condition de prouver le caractère obligatoire de sa couverture en tant qu'ayant droit dans l'autre entreprise** (→ en revanche, il n'est pas discutable que la couverture de l'« ouvrant droit » doit être obligatoire).

# Cas des salariés ayants droit au titre d'une autre couverture

- Dans un arrêt Cass. Soc. 7 juin 2023, n° 21-23.743 (→ dans le cadre d'un contentieux prud'homal portant sur la somme de… 228,15 euros), la Cour de cassation a considéré que **la couverture du salarié en tant qu'ayant droit (dans l'entreprise de son conjoint ou parent) n'a pas à être obligatoire pour que la dispense (dans sa propre entreprise) soit permise**.
- La rubrique « Protection sociale complémentaire » du Bulletin officiel de la sécurité sociale (BOSS) a été mise à jour le 19 avril afin d'**intégrer cette précision à la doctrine administrative opposable aux URSSAF**.

# Cas des ayants droit du salarié

- Dans certains régimes, la **couverture des ayants droit** est financée en tout ou partie par l'employeur. Afin que ce financement bénéficie du même traitement social de faveur que celui des salariés, il est **nécessaire que la couverture des ayants droit soit obligatoire**.

  En pratique, cela implique que **le salarié doit impérativement bénéficier de la cotisation correspondant à sa situation de famille réelle** (→ et, le cas échéant, payer sa quote-part correspondante du financement).

- Par exception, il existe une **dispense d'ordre public permettant au salarié de cotiser différemment de sa situation de famille réelle s'il justifie que ses ayants droit bénéficient d'une autre couverture de frais de santé au titre d'un autre emploi**. Cette dispense peut être sollicitée quelle que soit la date d'embauche et à tout moment.

- Cette dispense est sans objet en cas de structure de cotisation « familiale unique ».

# 3. Gestion pratique et anticipation des contrôles de l'URSSAF

# Rappels sur le traitement social et fiscal du financement patronal

- Par principe, tout élément de rémunération est soumis à charges sociales au taux moyen d'environ 57 % (→ 37 % pour l'employeur et 20 % pour les salariés).
- Par exception, **le financement patronal des régimes de PSC est, sous conditions, partiellement exonéré de charges sociales**. Il est soumis à un taux de 8 % pour l'employeur (→ voire 16 % ou 20 % en matière de retraite supplémentaire) et de 9,7 % pour les salariés.
- À titre d'exemple, une entreprise de 100 salariés dont le régime de frais de santé est financé par une cotisation globale de 2 % du PSS (77 € / mois) prise en charge pour moitié par l'employeur (38,5 € / mois / salarié) dépense 46.200 € de financement patronal / an.

  Du fait de l'exonération, l'entreprise réalise une **économie de charges patronales de 13.400 € par an** (et chaque salarié une économie de 47,5 €).

# Rappels sur le traitement social et fiscal du financement patronal

- Pour que cette exonération soit applicable, le régime doit remplir plusieurs conditions telles que le **caractère obligatoire de l'adhésion des bénéficiaires** : par principe, **aucun bénéficiaire ne peut refuser d'adhérer au régime** (→ ce qui signifie concrètement qu'il est obligé de payer l'éventuelle cotisation à sa charge).
- À défaut de caractère obligatoire (→ par exemple : défaut de demande de dispenses des salariés) :
  - L'URSSAF peut remettre en cause l'intégralité des exonérations dont a bénéficié le financement patronal.
  - Ou le redressement peut être proportionné aux sommes manquantes (→ 1,5 fois ces sommes).

    Pour reprendre l'exemple précédent, s'il manque la demande de dispense de 10 salariés, le montant du redressement par an serait égal à :

    10 x 1,5 x 38,5 € x 12 (soit 6.930 €).

# Conditions de validité d'une dispense

- Pour qu'une dispense ne puisse juridiquement pas être remise en cause par un inspecteur de l'URSSAF lors d'un contrôle, il est tout d'abord nécessaire qu'elle ait été **valablement accordée** au regard :
  - Du **moment** lors duquel la dispense est demandée.
  - Des **cas de dispense prévus par l'acte de mise en place du régime** (→ une dispense conventionnelle accordée en contradiction avec l'acte n'est pas valable).
  - De sa **durée**, pour les dispenses ayant une durée limitée.
- Il est également indispensable que la dispense ait fait l'objet d'une **demande** en bonne et due forme, conservée par l'employeur (→ étant précisé qu'une seule demande doit être renouvelée chaque année : en cas de dispense conventionnelle relative aux salariés bénéficiant d'une autre couverture de frais de santé).

# Justificatifs

- En principe, il serait logique que les URSSAF vérifient également, lorsqu'il y a lieu, que le salarié se trouvait bien dans une situation lui permettant d'être dispensé, et donc qu'il soit nécessaire de **prouver cette situation** pour que la dispense soit incontestable (→ par exemple, une attestation de couverture au titre du régime de frais de santé du conjoint).
- Depuis le 1er septembre 2022, la rubrique « Protection sociale complémentaire » du BOSS prévoit cependant que :

  « Quel que soit le motif de dispense, **cette demande du salarié prend la forme d'une déclaration sur l'honneur qu'il remet à son employeur**. Le salarié doit **désigner dans sa déclaration l'organisme assureur** lui permettant de solliciter la dispense ou **la date de fin de droit**. La déclaration doit également préciser les garanties auxquelles il renonce et comporter la **mention selon laquelle il a été préalablement informé par l'employeur des conséquences de son choix**.

  Le salarié est tenu d'informer son employeur de tout changement de situation et ayant un impact sur cette dispense ; par exemple, qu'il est désormais couvert par un autre contrat en tant qu'ayant droit ou au titre d'un autre emploi. »

# Justificatifs

- Si les URSSAF sont tenues d'accepter la déclaration sur l'honneur en lieu et place d'un justificatif de la situation du salarié, **l'employeur demeure libre de continuer à exiger de ses salariés qu'ils justifient de leur situation pour leur accorder la dispense**.

  Certaines entreprises peuvent en effet continuer à voir un intérêt à limiter les possibilités de sortie des salariés.

- Dans tous les cas, il est fortement préconisé de mettre en place un process de recueil des demandes de dispenses, basé sur un **formulaire clair et pédagogique** et permettant la conservation des demandes à produire en cas de contrôle.

# Questions / réponses

**Charlotte BERTRAND** (charlotte.bertrand@astella-avocats.com)

**Louis LADAIGUE** (louis.ladaigue@astella-avocats.com)

astella
avocats

Droit des rémunérations
et de la protection sociale

astella-avocats.com
61 rue de l'Arcade à Paris (75008)

Les informations contenues dans ce document sont volontairement synthétiques. Le cabinet **astella avocats** se tient ainsi à votre disposition pour vous apporter toute précision complémentaire.