

# GÉNÉRALISATION DES CONTRATS SANTÉ COLLECTIFS : LES NOUVEAUTÉS

## Généralisation santé et exonération sociale

Le respect des conditions de la généralisation n'est pas une condition d'exonération.

Ainsi, par exemple la « non application » du 50 % employeur ne remet pas en cause le caractère collectif et obligatoire du régime.



## Formulaire officiel

Pour les salariés, le processus administratif de dispense va être simplifié grâce à la parution d'un formulaire type qui devrait être mis en ligne rapidement par la Direction de la Sécurité Sociale (DSS).



Publiée le 22 décembre 2015, la loi n°2015-1702 de financement de la sécurité sociale apporte des nouvelles modifications et des précisions relatives aux régimes collectifs et obligatoires. Elle a déjà fait l'objet d'un décret d'application et d'une circulaire. Ils apportent des précisions sur les modalités d'application et les cas concernés, notamment sur :

- ▶ **L'instauration de dispenses de « plein droit »**, ou d'ordre public
- ▶ **Le Versement Santé**, à destination des salariés les plus précaires
- ▶ **La sanctuarisation d'une participation minimale de l'employeur** à hauteur de 50 % de toute cotisation obligatoire du salarié.

Aussi, les conditions de maintien de la période transitoire sont assouplies puisque **seules les modifications de l'acte juridique portant sur les garanties** font perdre le bénéfice de la période transitoire dans le cadre de la mise en place du contrat responsable.

## 1 / Dispenses d'affiliation d'ordre public

Le décret du 30 décembre 2015 modifie sensiblement la réglementation des cas de dispense aux régimes frais de santé collectifs et obligatoires au niveau des branches et des entreprises. Désormais, nous avons :

### Nouvelles dispenses d'ordre public

Nouveau

- + Salariés titulaires **d'un CDD ou d'un contrat de mission dont la durée de couverture collective obligatoire** dont ils bénéficient en frais de santé est **inférieure à 3 mois** et s'ils justifient bénéficier par ailleurs **d'une couverture conforme au contrat responsable**.
- + Jusqu'à échéance du contrat ou de l'aide, les salariés qui sont bénéficiaires de la CMU-C\*, de l'ACS\* ou d'un contrat individuel santé au moment de la mise en place du régime collectif.
- + Salariés qui bénéficient, y compris en tant qu'ayants droit, d'une couverture collective obligatoire au titre d'un autre emploi en tant que bénéficiaires, ou d'un régime spécial (Alsace-Moselle, collectivités territoriales, Madelin...).

\* CMU-C et ACS : définition et chiffres clés dans l'encart page 2.

### Dispenses d'ordre public déjà existantes

- + Salariés employés avant la mise en place d'une couverture complémentaire santé par décision unilatérale de l'employeur (DUE).
- + Ayants droit qui bénéficient par ailleurs d'une couverture collective obligatoire ou d'un régime spécial (Alsace-Moselle, collectivités territoriales, Madelin...).

*Situation des couples au sein d'une même entreprise : l'un des époux peut se dispenser afin d'être affilié en tant qu'ayant droit.*

### POINT DE VIGILANCE :

La liste des cas de dispense de plein droit de la circulaire DSS du 29 décembre 2015 comporte quelques écarts avec celle du décret d'application du 30 décembre 2015. Le décret fait apparaître un cas de dispense de plein droit pour les salariés multi-employeurs, qui bénéficieraient d'une couverture par leur autre emploi. La circulaire reste plus générale et étend ce cas de dispense aux salariés couverts par ailleurs en tant qu'ayants droit. Cet écart pourrait être corrigé par la DSS dans le cadre d'un nouvel écrit rectificatif. Dans l'attente de ces éléments, l'application de l'écriture **plus restrictive** du décret nous semble la plus opportune et la moins risquée.

## CMU-C et ACS

La Couverture Maladie Universelle Complémentaire (CMU-C) permet de bénéficier d'une complémentaire santé gratuite pour les personnes à faible ressource. Pour un foyer composé de 2 personnes, le plafond des ressources mensuelles à ne pas dépasser est de 1 080,58 €.

L'Aide au paiement d'une Complémentaire Santé (ACS) est réservée aux personnes dont les ressources sont légèrement supérieures au plafond de la CMU-C. Pour un foyer de 2 personnes, le plafond mensuel s'élève à 1 458,75 €.



## CMU-C et ACS en quelques chiffres

En 2014, le nombre de bénéficiaires de la CMU-C s'élevait à 5,1 millions, soit une progression de 6,5 % sur l'année. En ce qui concerne l'ACS, ils étaient 1,2 millions à en bénéficier (+3,9 %).

## 2 / Dispenses d'affiliation liées à l'acte de mise en place

### Dispenses relevant de l'acte de mise en place

- + Salariés et apprentis bénéficiaires d'un CDD ou d'un contrat de mission d'une durée < 12 mois, même s'ils ne bénéficient pas d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs.
- + Salariés et apprentis bénéficiaires d'un CDD ou d'un contrat de mission d'une durée au moins égale à 12 mois, à condition de justifier d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs.
- + Salariés à temps partiel et apprentis dont l'adhésion au système de garanties les conduirait à s'acquitter d'une cotisation au moins égale à 10 % de leur rémunération brute.
- + Salariés qui bénéficient par ailleurs d'une couverture collective obligatoire, y compris en tant qu'ayants droit, ou d'un régime spécial\* (Alsace-Moselle, collectivités territoriales, Madelin...).

*\*Si nous retenons l'interprétation de la DSS, cette dispense devient d'ordre public.*

### Point technique

L'extension des cas de dispense de droits aux populations précaires et la sortie des salariés concernés devraient avoir une incidence limitée sur les ratios techniques des dispositifs de complémentaires collectives d'entreprise. En dehors de certains secteurs d'activité où ces populations peuvent être significatives, l'enjeu serait de quelques points pour les salariés et nul pour l'entreprise.



### Illustration technique : cas d'une entreprise ne prévoyant pas de cas de dispense pour les CDD

- Aujourd'hui, le salarié en CDD de moins de 3 mois adhère au régime de santé en s'acquittant de sa cotisation, prise en charge à hauteur de 50 % par l'employeur. Sa consommation sur 3 mois est nulle ou quasiment nulle. Le S/P de la sous-population des CDD de moins de 3 mois est ainsi très faible (de l'ordre de 30 % dans nos bases), mais le volume des cotisations en jeu l'est également.
- Demain, ce salarié ne cotisera plus. Le régime étant piloté à l'équilibre, le volume de cotisation global restera inchangé afin de conserver cet équilibre, mais sera réparti sur les seuls salariés non dispensés. La sinistralité n'ayant pas évolué et l'entreprise participant toujours à hauteur de 50 %, il n'y aura pas d'effet pour l'employeur.

Ainsi, de manière générale, il est essentiel que l'entreprise et les partenaires sociaux intègrent que **les dispenses d'affiliation impactent d'abord la mutualisation du risque santé avant d'impacter, dans une moindre mesure, les volumes de prestations en jeu.**



## Versement Santé

L'objectif est d'adapter le système de régime obligatoire et collectif à la réalité du marché du travail en apportant une solution simple pour répondre à la problématique de couverture santé destinée aux populations de contrats courts et de temps très partiels.

### A noter

Le Versement Santé bénéficie du même traitement fiscal et social que le financement employeur des dispositifs de santé collectifs et obligatoires conformes au contrat responsable : CSG, CRDS et forfait social de 8 %.



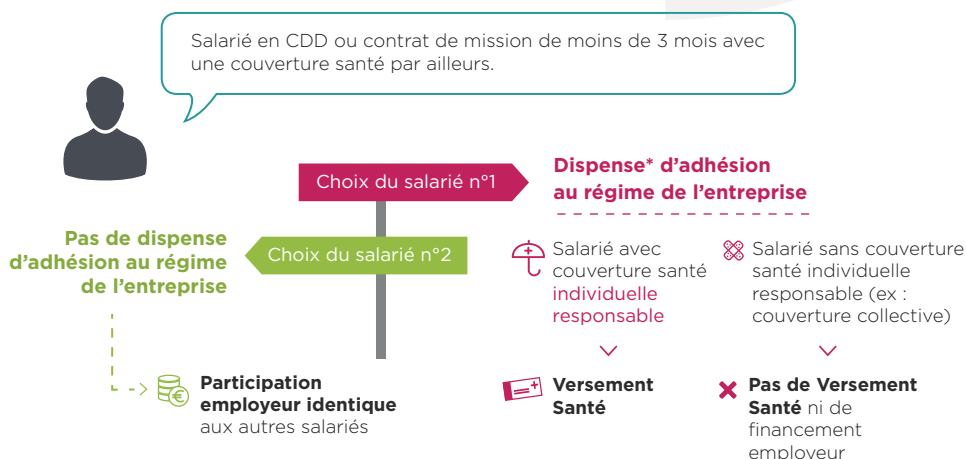
## 3 / Le Versement Santé : un changement de paradigme

Le Versement Santé apporte une solution simplifiée pour répondre à la problématique de couverture collective santé pour les populations précaires. Il représente le versement par l'employeur d'une somme correspondant à la contribution qu'il aurait apportée lors de l'adhésion du salarié à la couverture collective santé dont il est dispensé. **Sont concernés :**

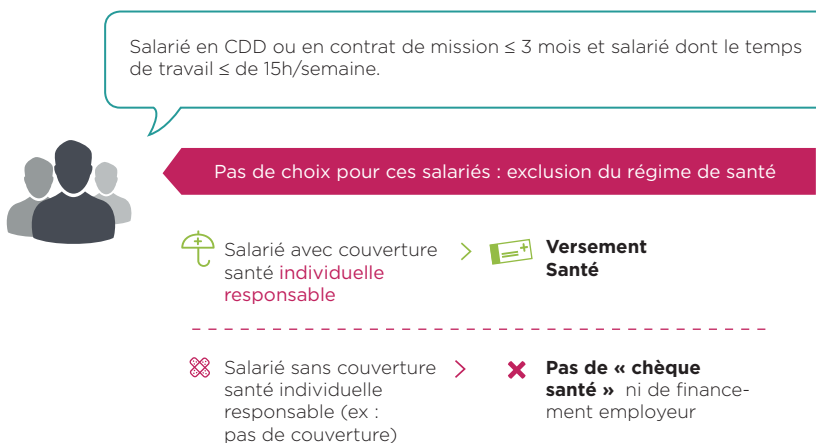
- ▶ Dans toutes les situations, **les CDD de moins de 3 mois** bénéficiant d'une couverture individuelle « responsable » par ailleurs.
- ▶ Lorsque l'accord de branche ou d'entreprise le permet, **les salariés et apprentis bénéficiaires d'un CDD** d'une durée de contrat  $\leq 3$  mois et salariés dont le temps de travail  $\leq 15$ h/semaine.

### ■ Cas de figure n°1 : « Cas général »

Pas de disposition au niveau de la Branche ni au niveau de l'entreprise.



### ■ Cas de figure n°2 : Disposition au niveau de la Branche ou de l'entreprise\* définissant le Versement Santé comme seule modalité d'adhésion pour les CDD et/ou les temps partiels.



\* Au niveau de l'entreprise : sauf disposition contraire de la branche.



Pour la première fois depuis 2005, l'objectif de « couverture santé pour tous » subit un revirement en introduisant la possibilité d'exclure certains salariés sans remettre en cause le caractère collectif et obligatoire du régime.



## Majoration et portabilité

Au regard de l'impact potentiel de la portabilité des droits pour les populations précaires, cette majoration est plutôt favorable aux entreprises et à leurs dispositifs.



### Cas d'un CDI :

L'effet moyen de la portabilité constaté aujourd'hui dans les entreprises est estimé à 5 %.

### Cas d'un CDD de 2 mois :

Portabilité maximum de 2 mois, soit 100 % avec le Versement Santé : hypothèse implicite de 15 jours = 25 %

**ADDING** est une société de conseil expert en rémunération, avantages sociaux et capital humain.

Au service des directions des Ressources Humaines, des directions financières et des branches professionnelles, ADDING propose un éventail élargi d'expertises et de services : évaluations actuarielles, audits, stratégie globale en rémunération et avantages sociaux, conseil et outils logiciels.

## Le montant de référence

Temps plein	
Financement employeur mensuel du régime d'entreprise, à minima 15 €* $\times$	
Temps partiel	
Financement employeur mensuel du régime d'entreprise, à minima 15 €* $\times$	Nombre d'heures mensualisé** 151,67



### Coefficient de majoration

Prise en compte de l'impact de la portabilité

**CDI : +5 %**

**CDD : +25 %**

\*Le minimum de référence peut être de 5 € pour les personnes affiliées au régime Alsace Moselle.  
\*\* Le montant de référence est proratisé au temps de travail uniquement si l'expression de la cotisation est forfaitaire.

### Exemple 1 :

	<b>Poste :</b> CDD à temps plein de 2 mois
	<b>Cotisations :</b> 25 €
	<b>Participation employeur : 50 %</b>
	$25 \text{ €} \times 50 \% = 12,5 \text{ €} < 15 \text{ €}$ $15 \text{ €} \times 125 \% = 18,75 \text{ €}$

### Exemple 2 :

	<b>Poste :</b> CDD à temps plein de 2 mois
	<b>Cotisations :</b> 2 % du PMSS (64,36 €)
	<b>Participation employeur : 50 %</b>
	$64,36 \text{ €} \times 50 \% \times 125 \% = 40,23 \text{ €}$

Du côté de l'entreprise, la mise en place de ce nouveau dispositif va nécessiter : une adaptation rapide des outils de paie pour répondre à la demande possible des salariés éligibles au Versement Santé, principalement des CDD de moins de 3 mois dispensés de droit, bénéficiant par ailleurs d'une couverture individuelle responsable.

## Conclusion

La soudaineté de cette nouvelle et énième réglementation rend sa mise en œuvre difficile, notamment à court terme. Elle constitue un revirement des pouvoirs publics, qui ont enfin pris la mesure que le tout collectif ne pourrait pas répondre à certains types de métiers et à l'organisation du marché du travail.

Complexes au premier abord, les dispenses d'adhésion et le Versement Santé permettent néanmoins une certaine souplesse dans la mise en œuvre de régimes obligatoires et collectifs.

Cette nouvelle réglementation semble confirmer la fin des clauses de désignation en santé sans pour autant déposséder les partenaires sociaux du sujet : ils pourront, en marge du régime collectif obligatoire de branche, instaurer et piloter des dispositifs de type « groupe ouvert », réservés aux salariés de la branche.

Un effort de sensibilisation et de communication doit être réalisé auprès des populations ciblées par le Versement Santé.

Ainsi, cette évolution réglementaire nous semble apporter une réponse concrète aux salariés, aux entreprises et aux branches professionnelles qui, depuis près de 36 mois, cherchaient à réconcilier des enjeux contradictoires.