

# Focus sur les nouvelles obligations sociales au 1<sup>er</sup> janvier 2016

Généralisation de la mutuelle  
Déclaration Sociale Nominative (DSN)

Palais des Congrès de Rochefort sur Mer  
Samedi 17 octobre 2015



17/10/2015

## Vos animateurs:

Jean-Philippe JOUBERT (Expert-comptable et commissaire aux comptes)  
[ipjoubert@steco.fr](mailto:ipjoubert@steco.fr)

Fabrice MARCIAL (Expert-comptable et commissaire aux comptes)  
[fmarcial@steco.fr](mailto:fmarcial@steco.fr)

Philippe ANGLADE (Gestion Paie-RH)  
[panglade@steco.fr](mailto:panglade@steco.fr)

Carole REBOURS (Juriste en Droit social)  
[crebours@steco.fr](mailto:crebours@steco.fr)

# FOCUS SUR LES NOUVELLES OBLIGATIONS SOCIALES AU 1<sup>er</sup> JANVIER 2016

## *Plan de la présentation*

### **I. La généralisation de la mutuelle**

- A) Contenu de l'obligation
- B) Les conditions à respecter pour assurer la sécurité du régime
- C) Comment choisir l'organisme assureur?
- D) Le régime social et fiscal de faveur applicable aux contributions patronales

### **II. La Déclaration Sociale Nominative (DSN)**

- A) Objectifs et contraintes
- B) L'expérience des entreprises de 50 salariés et plus
- C) Les conséquences pratiques



# LA GENERALISATION DE LA MUTUELLE

# La généralisation de la mutuelle:

## *Contenu de l'obligation - Sommaire*

- Rappel des textes
- Les différents modes de mise en place du régime
- La marche à suivre si un régime a déjà été mis en place en dehors de toute obligation légale ou conventionnelle



# La généralisation de la mutuelle:

## *Le contenu de l'obligation – ① Rappel des textes*

- **Accord national interprofessionnel (ANI) du 11/01/2013:** création d'un droit, pour les salariés entrant dans le champ d'application de l'accord, à bénéficier d'une couverture complémentaire frais de santé financée pour moitié par l'employeur. Les salariés des associations n'entrent pas dans le champ d'application de l'ANI.
- **Loi de sécurisation de l'emploi du 14/06/2013:** le législateur transpose cette obligation dans la loi afin de la généraliser à l'ensemble des salariés.
- **Décret du 08/09/2014:** définition du « *panier de soins minimal* ». Il s'agit des garanties minimales à mettre en place et de la participation minimale patronale au financement du régime.
- **Décret du 18/11/2014:** définition du nouveau cahier des charges des contrats responsables

# La généralisation de la mutuelle:

## *Le contenu de l'obligation – ① Rappel des textes*

Un calendrier définissant les différentes étapes de la généralisation a été dressé:

1. ouverture des négociations dans les branches professionnelles non couvertes avant le 1<sup>er</sup> juin 2013.
2. ouverture des négociations dans les entreprises non couvertes à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2014.
3. A défaut d'accord collectif de branche ou d'entreprise prévoyant une couverture santé au moins aussi favorable que celle prévue par la loi, **obligation de mettre en place un tel régime pour tous les salariés au plus tard au 1<sup>er</sup> janvier 2016.**

**Un accord collectif a été conclu dans la branche de l'animation le 19/05/2015. Il s'applique impérativement aux salariés des associations relevant de cette convention collective, au plus tard au 1<sup>er</sup> janvier 2016.**

# La généralisation de la mutuelle:

## *Le contenu de l'obligation – ② Les différents modes de mise en place du régime*

La loi du 14/06/2013 impose l'obligation de mettre en place un régime frais de santé au profit des salariés.

Un **contrat** de remboursement de frais de soins de santé doit être **conclu entre l'employeur** et un **organisme de prévoyance** (ou organisme assureur).

Cependant, pour que ce contrat ait force obligatoire dans l'association, un acte juridique doit être établi, dont l'objet est de garantir les engagements sociaux pris par l'employeur à l'égard de ses salariés.

Cet acte fondateur peut prendre trois formes:

- accord collectif de branche ou d'entreprise
- accord référendaire
- décision unilatérale de l'employeur (DU)



# La généralisation de la mutuelle:

## ***Le contenu de l'obligation – ② Les différents modes de mise en place du régime***

### **Il est important de bien distinguer:**

- le contrat d'assurance souscrit par l'entreprise avec un organisme assureur;
- l'engagement de l'entreprise en tant qu'employeur vis-à-vis de ses salariés: engagement mis en place par la loi ou le règlement; convention ou accord collectif, référendum, décision unilatérale.

### **Il est important de bien distinguer :**

- le formalisme exigé en droit de la sécurité sociale pour l'exonération des cotisations;
- l'engagement de l'employeur en droit du travail.

# La généralisation de la mutuelle:

## *Le contenu de l'obligation – ② Les différents modes de mise en place du régime*

Cet acte fondateur doit obligatoirement être **écrit**.

Il en résulte qu'un usage ne répond pas aux exigences légales.

Par ailleurs, s'agissant de garanties collectives, il n'est pas possible de mettre en place un tel régime par l'insertion d'une clause dans le contrat de travail.

# La généralisation de la mutuelle:

## Le contenu de l'obligation – ② Les différents modes de mise en place du régime

ACTE FONDATEUR	AVANTAGES
Accord collectif (de branche ou d'entreprise)	Il s'agit de l'outil privilégié pour la mise en place de garanties collectives de prévoyance, surtout celles qui concernent l'ensemble des salariés.
Accord référendaire	<ul style="list-style-type: none"><li>. Consensus fort car le régime résulte de l'expression d'une « démocratie directe »;</li><li>. Elaboration unilatérale d'un projet par l'employeur</li></ul>
Décision unilatérale	<ul style="list-style-type: none"><li>. Souplesse et adaptation à la configuration de l'association</li><li>. Permet de tempérer le caractère contraignant du régime pour le salarié.</li></ul>

# La généralisation de la mutuelle:

## ***Le contenu de l'obligation – ② Les différents modes de mise en place du régime***

En l'absence d'accord de branche applicable et de délégués syndicaux désignés dans l'association, le régime sera le plus fréquemment mis en place par DU.

Ceci nécessite de remettre un exemplaire de cet écrit à tous les salariés présents dans l'association au moment de la mise en place et d'être en mesure de prouver aux services de l'URSSAF que cet écrit a bien été remis aux salariés, accompagné de la notice d'information de l'organisme assureur. A chaque nouvelle embauche, les deux documents devront obligatoirement être remis au salarié, contre récépissé.

***La conclusion d'un accord dans la branche de l'animation facilite les démarches puisque ce régime s'applique impérativement, sauf si l'employeur décide de mettre en place des garanties améliorées.***

# La généralisation de la mutuelle:

## Le contenu de l'obligation – ② Les différents modes de mise en place du régime

Mode de mise en place	Documents obligatoires pour l'URSSAF
Accord de branche	Copie de l'accord
Accord d'entreprise	. Copie de l'accord . Récépissé de dépôt à la DIRECCTE
Accord référendaire	. Projet d'accord proposé par l'employeur . PV de ratification
Décision unilatérale	. Copie de l'écrit remis aux salariés . Justification de la modalité de remise de cet écrit



## La généralisation de la mutuelle:

### ***Le contenu de l'obligation – ③ Comment procéder si un régime a déjà été mis en place en dehors de toute obligation légale ou conventionnelle?***

**Personnel déjà couvert par un contrat frais de santé antérieurement au 01/01/2016**

- Il convient de vérifier que la couverture mise en place respecte les conditions quant au panier minimal de soins.
- Si l'une des conditions n'est pas respectée, il est nécessaire de modifier le régime mis en place.

### **Accord de branche conclu sur ce thème en application de la loi de sécurisation de l'emploi**

- Vous devez vous mettre en conformité avec ces nouvelles dispositions conventionnelles au plus tard au 01/01/2016.
- L'accord de branche étendu s'impose automatiquement aux entreprises comprises dans son champ d'application. La mise en place du régime par décision unilatérale de l'employeur ne sera nécessaire que si les garanties prévues au contrat dans l'entreprise excèdent le niveau des garanties prévues par le régime conventionnel.

# La généralisation de la mutuelle:

## *Le contenu de l'obligation – ③ Comment procéder si un régime a déjà été mis en place en dehors de toute obligation légale ou conventionnelle?*

Modification d'un régime par un autre: substitution ou dénonciation préalable?

Norme initiale ➤	Accord d'entreprise	Accord référendaire	Décision unilatérale
Nouvelle norme ▼			
Accord d'entreprise	Substitution ou procédure de révision prévue dans l'accord initial	substitution	substitution
Accord référendaire	<b>Dénonciation préalable</b>	substitution	substitution
Décision unilatérale	<b>Dénonciation préalable</b>	<b>Dénonciation préalable</b>	<b>Dénonciation préalable</b>

## La généralisation de la mutuelle:

***Le contenu de l'obligation – ③ Comment procéder si un régime a déjà été mis en place en dehors de toute obligation légale ou conventionnelle?***

### **Modification du régime mis en place par DU**

3 conditions nécessaires pour que la modification de la décision unilatérale soit opposable aux salariés concernés :

- information des institutions représentatives du personnel
- respect d'un délai de préavis suffisant
- notification individuelle par écrit à chaque intéressé

Si la modification remplit ces conditions, le salarié ne pourra pas se prévaloir d'une modification substantielle de son contrat de travail (sauf si l'usage a auparavant été incorporé dans le contrat de travail qui aura dans ce cas un caractère plus favorable que le régime collectif).

## La généralisation de la mutuelle:

***Le contenu de l'obligation – ③ Comment procéder si un régime a déjà été mis en place en dehors de toute obligation légale ou conventionnelle?***

### **Dénonciation du régime mis en place par DU**

L'employeur doit, à peine de nullité de sa décision, informer individuellement chaque salarié concerné par l'avantage supprimé ainsi que, s'il y lieu, les délégués du personnel.

Un délai de prévenance suffisant doit s'écouler entre la décision de l'employeur et la disparition effective du régime.

Ce délai a pour finalité de permettre l'engagement de négociation collective. L'employeur n'est pas tenu d'engager des négociations.

Ce délai peut s'apprécier au regard du délai instauré pour l'accord collectif, soit 3 mois

Par ailleurs et comme pour toute décision affectant la prévoyance sociale complémentaire, l'employeur doit consulter, si elles existent, les instances représentatives du personnel, le Comité d'Entreprise (> 50 salariés)

## La généralisation de la mutuelle:

***Le contenu de l'obligation – ③ Comment procéder si un régime a déjà été mis en place en dehors de toute obligation légale ou conventionnelle?***

### **Substitution du régime mis en place par DU par l'entrée en vigueur d'un accord de branche**

Les dispositions d'un accord de branche étendu imposant la mise en place d'un régime frais de santé s'imposent et se substituent de plein droit, dès leur entrée en vigueur, aux engagements unilatéraux.

Seules restent applicables aux salariés les dispositions plus favorables que l'accord de branche.

*L'avenant 154 de l'animation précise que le régime conventionnel constitue un « socle minimal ne remettant pas en cause les régimes d'entreprise plus favorables passés ou futurs, étant entendu que dans ce cas, chaque garantie, prise individuellement, prévue par le régime d'entreprise doit être au moins égale à celle du régime de branche ayant le même objet ».*



# La généralisation de la mutuelle:

## *Les conditions à respecter pour assurer la sécurité du régime - **Sommaire***

- Le régime doit être **collectif**
- Le régime doit être **obligatoire**
- Le contrat doit être **responsable**
- La **portabilité** des droits et le maintien des droits de la loi Evin

# La généralisation de la mutuelle:

## *Les conditions à respecter pour assurer la sécurité du régime – ① le régime doit être collectif*

Un régime est collectif lorsqu'il bénéficie à l'ensemble du personnel ou à certaines catégories professionnelles de personnel.

Pour ce qui concerne la mutuelle, la loi impose que **l'ensemble des salariés soit couvert**.

Cependant, des garanties différentes peuvent être mises en place à condition que l'ensemble des salariés appartenant à une même **catégorie objective de personnel** bénéficie des mêmes garanties, selon des critères réglementaires.

# La généralisation de la mutuelle:

## Les conditions à respecter pour assurer la sécurité du régime – ① le régime doit être collectif

CRITERE N°1	Catégories cadres et non cadres	PRESOMPTION DE CATEGORIE OBJECTIVE A CONDITION QUE L'ENSEMBLE DU PERSONNEL SOIT COUVERT
CRITERE N°2	Seuils de rémunération déterminés à partir de l'une des limites inférieures des tranches	
CRITERE N°3	Catégories des conventions collectives	L'EMPLOYEUR DOIT JUSTIFIER DU CARACTERE OBJECTIF DES CATEGORIES INSTITUEES
CRITERE N°4	Sous-catégories des conventions collectives	
CRITERE N°5	Catégories issues d'usages	

# La généralisation de la mutuelle:

## *Les conditions à respecter pour assurer la sécurité du régime – ① le régime doit être collectif*

Il est fortement déconseillé de mettre en place des garanties renforcées en matière de frais de santé pour une catégorie de salariés en utilisant le critère 3, et ce, même si l'ensemble du personnel est couvert par ailleurs, car l'employeur doit être en mesure de justifier du lien entre le caractère particulier de l'activité des salariés auxquels ces garanties sont réservées et la nature des garanties en cause.

# La généralisation de la mutuelle:

## *Les conditions à respecter pour assurer la sécurité du régime – ① le régime doit être collectif*

### QUID des cadres dirigeants?

Les cadres dirigeants en tant que mandataires sociaux et à eux seuls ne peuvent constituer une catégorie objective de personnel.

Ils doivent être rattachés à la catégorie « cadres ». Il n'est donc pas possible de mettre un contrat seulement applicable aux cadres dirigeants.



# La généralisation de la mutuelle:

## *Les conditions à respecter pour assurer la sécurité du régime – ① le régime doit être collectif*

### QUID des cadres dirigeants?

Deux situations:

- mandataire social titulaire d'un contrat de travail au titre de fonctions distinctes: il bénéficie des garanties applicables à l'ensemble des salariés ou à seulement certains d'une catégorie objective;
- mandataire social non titulaire d'un contrat de travail au titre de fonctions distinctes mais affilié au régime général: possibilité d'être rattaché au contrat liant l'association à l'organisme assureur lorsqu'une décision du conseil d'administration le prévoit.

**🔴 Une copie du PV de la séance actant cette décision doit être tenue à la disposition du contrôleur URSSAF**

# La généralisation de la mutuelle:

## ***Les conditions à respecter pour assurer la sécurité du régime – ① le régime doit être collectif***

L'ancienneté du salarié peut-elle être prise en compte?

Non, il ne peut s'agir d'un critère qui permette de constituer une catégorie objective de personnelle.

Il avait été admis de prévoir une condition d'ancienneté maximale de 6 mois pour accéder au régime frais de santé.

Cependant, une circulaire ACOSS du 12 août 2015 est venue préciser qu'il n'était pas autorisé de prévoir une condition d'ancienneté pour accéder au régime: *« l'article 1<sup>er</sup> de la loi de sécurisation de l'emploi du 14/06/2013 prévoit que la couverture santé devra bénéficier à l'ensemble des salariés. Par conséquent, aucun salarié ne pourra être exclu d'une couverture santé au titre d'une clause d'ancienneté d'un contrat ».*

# La généralisation de la mutuelle:

## *Les conditions à respecter pour assurer la sécurité du régime – ① le régime doit être collectif*

De même, il n'est pas non plus admis de définir une catégorie objective de personnel en fonction de:

- l'âge du salarié;
- la nature de son contrat de travail;
- la durée de son temps de travail.

# La généralisation de la mutuelle:

## *Les conditions à respecter pour assurer la sécurité du régime – ① le régime doit être collectif*

Avenant n° 154 de l'animation:

Le régime conventionnel s'applique à l'ensemble des salariés, sans distinction.

Aucune condition d'ancienneté d'accès au régime n'est prévue.

# La généralisation de la mutuelle:

## *Les conditions à respecter pour assurer la sécurité du régime – ② le régime doit être obligatoire*

PRINCIPE: le régime revêt un caractère obligatoire lorsque l'adhésion des salariés audit régime est obligatoire.

EXCEPTION: des cas de **dispenses d'adhésion** sont autorisés.

Conditions des dispenses:

- l'acte instituant les garanties doit explicitement prévoir les dispenses d'adhésion autorisées;
- ces dispenses **ne peuvent être imposées** par l'employeur: une **demande expresse** du salarié est obligatoire, énonçant la nature des garanties auxquelles il renonce. La demande de dispense doit en outre comporter la **mention selon laquelle le salarié a été préalablement informé par l'employeur des conséquences de son choix.**



## La généralisation de la mutuelle:

### ***Les conditions à respecter pour assurer la sécurité du régime – ② le régime doit être obligatoire***

Cas de dispense ne concernant que les régimes mis en place par DU:

Les salariés embauchés avant la mise en place des garanties peuvent demander à en être dispensés, sauf si le régime est entièrement financé par l'employeur.

Ce cas de dispense est lié à l'impossibilité d'imposer un précompte salarial finançant le régime aux salariés présents dans l'association avant la mise en place du régime.

# La généralisation de la mutuelle:

## *Les conditions à respecter pour assurer la sécurité du régime – ② le régime doit être obligatoire*

Autres cas de dispenses applicables, quelle que soit la modalité de mise en place du régime:

- salariés et apprentis bénéficiaires d'un CDD d'une durée au moins égale à 12 mois, à condition de justifier d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs pour le même type de garanties;
- salariés et apprentis bénéficiaires d'un CDD d'une durée inférieure à 12 mois, même s'ils ne bénéficient pas 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;

# La généralisation de la mutuelle:

## *Les conditions à respecter pour assurer la sécurité du régime – ② le régime doit être obligatoire*

Autres cas de dispenses applicables, quelle que soit la modalité de mise en place du régime:

- salariés bénéficiaires d'une couverture complémentaire ou d'une aide à l'acquisition d'une complémentaire santé, jusqu'à la date à laquelle les salariés cessent d'en bénéficier;
- salariés couverts par une assurance individuelle de frais de santé au moment de la mise en place des garanties ou de l'embauche si elle est postérieure, jusqu'à échéance du contrat individuel;
- à condition de le justifier chaque année, salariés qui bénéficient par ailleurs, y compris en tant qu'ayants droit, d'une couverture collective conforme aux dispositions réglementaires;

# La généralisation de la mutuelle:

## ***Les conditions à respecter pour assurer la sécurité du régime – ② le régime doit être obligatoire***

Dispenses prévues par l'avenant 154 de l'animation:

- l'ensemble des cas de dispense présenté ci-avant est repris;
- il est précisé que la demande de dispense doit être faite dans les 30 jours suivant l'embauche (ou passage à temps partiel le cas échéant), en produisant obligatoirement tous les justificatifs requis. A défaut, les salariés seront obligatoirement affiliés au régime.

## La généralisation de la mutuelle:

### *Les conditions à respecter pour assurer la sécurité du régime – ③ le contrat doit être responsable*

La couverture santé mise en place dans l'association doit également **respecter le cahier des charges** fixant un certain nombre de **contraintes** pour que le contrat revête le caractère dit « **responsable** ».

Les contraintes du contrat responsable visent à rendre obligatoires certaines prises en charge (taux de prise en charge minimal ; prestations de prévention) ou au contraire à en interdire d'autres (franchise médicale ; dépassement d'honoraires, etc.).



# La généralisation de la mutuelle:

## *Les conditions à respecter pour assurer la sécurité du régime – ③ le contrat doit être responsable*

Le contrat responsable a été instauré par le gouvernement afin de responsabiliser les différents acteurs et consiste à inciter les patients à respecter le parcours de soins coordonnés afin d'être mieux remboursés.

Le contrat responsable a été révisé par la loi de financement de la SS en 2014 et trois principes ont été posés:

- élargissement du champ des prestations couvertes par le contrat responsable;
- introduction de niveaux minimum et maximum de prise en charge, notamment en cas de dépassements d'honoraires;
- introduction de conditions permettant de renforcer la mutualisation des risques couverts.

# La généralisation de la mutuelle:

## *Les conditions à respecter pour assurer la sécurité du régime – ③ le contrat doit être responsable*

Le contrat responsable met en œuvre le « panier minimal de soins » qui comporte:

- une participation minimale de l'employeur au financement du régime: celle-ci s'élève à 50 % de la cotisation globale;
- des garanties minimales obligatoires concernant:
  - la prise en charge du ticket modérateur pour les soins de ville, sous certaines conditions ;
  - les frais d'hospitalisation ;
  - la pharmacie ;
  - les prothèses dentaires et l'orthodontie ;
  - les frais d'optique.

## La généralisation de la mutuelle:

### *Les conditions à respecter pour assurer la sécurité du régime – ③ le contrat doit être responsable*

Le nouveau cahier des charges du contrat responsable a été redéfini par un décret du 18/11/2014.

Les contrats existants doivent être mis en conformité avec ce cahier des charges, lequel s'applique à compter du 1<sup>er</sup> avril 2015 pour les contrats conclus, souscrits ou renouvelés à compter de cette date.

Pour les contrats antérieurs, une période transitoire a été mise en place pour permettre aux entreprises de se mettre progressivement en conformité.

# La généralisation de la mutuelle:

## *Les conditions à respecter pour assurer la sécurité du régime – ③ le contrat doit être responsable*

Les garanties minimum obligatoires:

- **Soins de ville:** l'assurance complémentaire devra couvrir l'intégralité du ticket modérateur sur les consultations, actes et prestations remboursables par l'assurance maladie ainsi que le forfait hospitalier sans limitation de durée;
- **Soins dentaires:** plancher de prise en charge d'un minimum de 125 % des tarifs servant de base au calcul des prestations d'assurance maladie des frais de soins dentaires prothétiques et des soins d'orthopédie dentofaciale;
- **Soins optique (verres + montures):**
  - 100 € minimum corrections simples
  - 150 € minimum correction mixte simple et complexe
  - 200 € corrections complexes

## La généralisation de la mutuelle:

### *Les conditions à respecter pour assurer la sécurité du régime – ③ le contrat doit être responsable*

Le financement du régime:

L'employeur doit assurer au minimum la moitié du financement de la couverture de base.

Cependant, la DSS considère que l'employeur doit prendre en charge 50 % de la cotisation globale du contrat.



# La généralisation de la mutuelle:

## *Les conditions à respecter pour assurer la sécurité du régime – ③ le contrat doit être responsable*

Les avantages du contrat responsable:

- exonération des cotisations patronales finançant le régime;
- déductibilité fiscale de la part salariale;
- déductibilité fiscale des cotisations dans le cadre de la fiscalité « Madelin » (article 154 bis CGI);
- taux réduit à 7 % de la taxe sur les convention d'assurance (TSCA) au lieu du taux normal passé à 14 % depuis le 01/01/2014.

## La généralisation de la mutuelle:

### *Les conditions à respecter pour assurer la sécurité du régime – ③ le contrat doit être responsable*

Le financement du régime dans l'avenant 154 de l'animation:

Les salariés acquittent obligatoirement la cotisation « salarié isolé ».

La cotisation « salarié isolé » est financée à 50 % par le salarié et 50 % par l'employeur.

Les cotisations sont exprimées sur la base d'un pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale (3 170 € pour 2015).

Restent à la charge exclusive du salarié le financement de la couverture de ses ayants droit et la couverture au titre du régime optionnel.

# La généralisation de la mutuelle:

## *Les conditions à respecter pour assurer la sécurité du régime – ③ le contrat doit être responsable*

Le financement du régime dans l'avenant 154 de l'animation:

	Cotisation salariale	Cotisation patronale	Cotisation globale
Salarié isolé	0,47% du PMSS soit <b>14,90 €</b>	0,47% du PMSS soit <b>14,90 €</b>	0,94 % du PMSS soit <b>29,80 €</b>
Par enfant (gratuit à compter du 3 <sup>e</sup> enfant)	0,70 % du PMSS soit <b>22,19 €</b>		0,70 % du PMSS soit <b>22,19 €</b>
Conjoint	1,08 % du PMSS soit <b>34,24 €</b>		1,08 du PMSS soit <b>34,24 €</b>

# La généralisation de la mutuelle:

## *Les conditions à respecter pour assurer la sécurité du régime – ③ le contrat doit être responsable*

Le respect du cahier des charges de l'avenant 154 de l'animation:

Il est précisé dans l'avenant 154 que « *le régime complémentaire santé est établi dans le cadre du dispositif relatif aux contrats dits responsables* ».

## La généralisation de la mutuelle:

### *Les conditions à respecter pour assurer la sécurité du régime –*

#### **④ la portabilité des droits et le maintien des droits de la loi Evin**

#### **Portabilité:**

- dispositif applicable à l'ensemble des associations ayant mis en place un régime frais de santé depuis le **1<sup>er</sup> juin 2014**;
- les salariés concernés sont ceux dont la cessation du contrat de travail est prise en charge par **l'assurance chômage**;
- **durée du maintien des droits: 12 mois** dans la limite de la durée du dernier contrat ou des derniers CDD successifs;
- **financement: gratuité** pour les salariés depuis le 1<sup>er</sup> juin 2014;
- **information du salarié par l'employeur:** une mention spécifique doit être portée sur le certificat de travail et l'assureur doit être averti par l'employeur. C'est au salarié de justifier auprès de l'assureur qu'il réunit les conditions lui permettant de bénéficier de la portabilité.



## La généralisation de la mutuelle:

### *Les conditions à respecter pour assurer la sécurité du régime –*

#### **④ la portabilité des droits et le maintien des droits de la loi Evin**

#### **Loi Evin:**

- Obligation distincte de la portabilité, résultant de la loi Evin du 30/12/1989, modifiée par la loi du 14/06/2013
- **Bénéficiaires:**
  - anciens salariés à la retraite, en invalidité, en incapacité de travail ou au chômage indemnisé, sans condition de durée;
  - ayants-droit, pendant 12 mois, à compter du décès du salarié
- **Mise en œuvre:**
  - dispositif facultatif sur demande, au plus tard dans les 6 mois de la rupture du contrat;
  - financement uniquement par le bénéficiaire, dans la limite de la cotisation des actifs, majorée de 50 %;
  - obligation de l'assureur d'informer le salarié dès le 01/01/2014.

## La généralisation de la mutuelle:

### *Les conditions à respecter pour assurer la sécurité du régime – la portabilité des droits et le maintien des droits de la loi Evin*

#### **Avenant 154 de l'animation:**

L'ensemble des principes légaux est repris par l'avenant pour le bénéfice de la portabilité et du maintien des droits au titre de la loi Evin.

Pour ce qui concerne la portabilité, il est rappelé que le maintien des garanties est financé par un **système de mutualisation** intégré aux cotisations du régime de complémentaire santé des salariés en activité, ce qui implique la gratuité du dispositif par les salariés bénéficiaires.

Quant au dispositif de la loi Evin, l'avenant rappelle que l'employeur n'intervient pas dans le financement de cette couverture.

# La généralisation de la mutuelle:

## *Comment choisir l'organisme assureur ? - Sommaire*

- La marche à suivre
- Les questions à se poser pour orienter son choix
- Comment changer d'organisme assureur?
- Les organismes recommandés dans la branche de l'animation

# La généralisation de la mutuelle:

## *Comment choisir l'organisme assureur? – ① la marche à suivre*

Lorsqu'un accord de branche est applicable, il convient de se référer à son contenu.

- accord collectif conclu avant le 16/06/2013: les **organismes désignés** sont opposables aux employeurs qui n'ont pas d'autre choix que de s'affilier à l'organisme nommément désigné dans l'accord.
- depuis la décision du Conseil constitutionnel du 13/06/2013, les clauses de désignation sont interdites: les accords de branche peuvent prévoir une **clause de recommandation** d'un ou plusieurs organismes assureurs.

Si l'association choisit un autre organisme assureur que ceux recommandés, aucune pénalité ne lui sera appliquée.

# La généralisation de la mutuelle:

## *Comment choisir l'organisme assureur? – ① la marche à suivre*

### Intérêt pour l'association de choisir un organisme recommandé:

Les organismes assureurs recommandés sont tenus d'accepter les adhésions des entreprises relevant de leur champ d'application, ainsi que d'appliquer un **tarif unique** et d'offrir des **garanties identiques** pour toutes les entreprises et tous les salariés.

Les garanties proposées présentent un **degré élevé de solidarité**, ce qui signifie notamment la possibilité d'une prise en charge gratuite de la cotisation pour certains salariés, une politique de prévention ou de prestations d'action sociale.



# La généralisation de la mutuelle:

## *Comment choisir l'organisme assureur? – ① la marche à suivre*

1. Auditer les besoins des salariés
2. Écrire aux différents organismes recommandés (ou non recommandés) en présentant un cahier des charges
3. Auditer les différents organismes lors de rendez-vous
4. Choisir le régime mis en place, en lien avec les représentants du personnel s'ils existent
5. Rédiger l'acte fondateur.

# La généralisation de la mutuelle:

## **Comment choisir l'organisme assureur? – ② les questions à se poser pour orienter son choix**

- Quel est le rapport entre le niveau des garanties et le tarif des cotisations?
- Comment le montant de la cotisation va-t-il évoluer dans le temps?
- Sera-t-il possible et à quelles conditions d'opter pour des garanties plus étendues ultérieurement?
- Des exclusions ou des limites de garanties sont-elles prévues?
- Un délai de carence est-il applicable à certains types de dépenses?
- Quel est le niveau de qualité de la gestion et de la relation client et des services associés: accompagnement dans la mise en place du régime; étendue du tiers payant; proximité des interlocuteurs; délais de traitement et de réponses; gestion de la portabilité; etc.
- Quelle est la solidité financière de l'assureur à court, moyen et long terme?
- Quelles sont les conditions de modification ou de résiliation du régime?

## La généralisation de la mutuelle:

### *Comment choisir l'organisme assureur? – ③ comment changer d'organisme assureur?*

Le changement d'organisme assureur s'accompagne d'une procédure parallèle en droit du travail pour modifier l'acte qui a mis en place le régime.

En matière de frais de santé, la résiliation d'un contrat et le changement d'organisme assureur a peu d'incidence pour l'entreprise et les salariés.

La résiliation du contrat ne peut se faire qu'à chaque échéance annuelle par lettre recommandée avec AR envoyée au moins deux mois avant la date d'échéance.

## La généralisation de la mutuelle:

### *Comment choisir l'organisme assureur? – ④ les organismes recommandés dans la branche de l'animation*

L'avenant 154 de l'animation recommande trois organismes assureurs:

- **UMANENS – LA MUTUELLE FAMILIALE**
- **GROUPEMENT DE COASSURANCE MUTUALISTE:** mutuelle CHORUM; ADREA Mutuelle; APREVA; EOVI MCD; HARMONIE MUTUELLE; OCIANE; MUTEX
- **HUMANIS PREVOYANCE**

Ces organismes sont recommandés pour une durée maximale de 5 ans.

# La généralisation de la mutuelle:

## *Le régime social et fiscal de faveur - **Sommaire***

- Les conditions pour bénéficier du régime de faveur
- Les limites d'exonération et la réintégration



# La généralisation de la mutuelle:

## *Le régime social et fiscal de faveur – ① les conditions à respecter pour bénéficier du régime de faveur*

- le régime doit être au moins aussi favorable que le régime conventionnel obligatoire
- un acte fondateur doit donner force obligatoire au régime
- l'acte fondateur doit être conforme au contenu obligatoire
- le régime doit être collectif et obligatoire
- un taux uniforme de cotisations doit être appliqué
- le contrat doit être responsable
- le principe de non-substitution doit être respecté
- le formalisme propre à chaque acte doit être respecté
- l'ensemble des justificatifs des salariés dispensés doit être conservé
- la gestion des garanties doit être assurée par un organisme habilité

# La généralisation de la mutuelle:

## *Le régime social et fiscal de faveur – ② les limites d'exonération et la réintégration*

### Régime social

Les contributions de l'employeur au financement du régime sont exonérées de cotisations sociales dans certaines limites:

Montant égal à la somme de:

- 6 % du plafond de la sécurité sociale (soit 2 282 € en 2015)
- + 1,5 % de la rémunération annuelle brute du salarié,

Sans que le total ainsi obtenu puisse excéder 12 % du montant du plafond de la sécurité sociale (soit 4 565 € en 2015).

La fraction excédentaire éventuelle doit être intégrée dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale.

## La généralisation de la mutuelle:

### *Le régime social et fiscal de faveur – ② les limites d'exonération et la réintégration*

Exemple: cotisation patronale annuelle de 900 € et rémunération brute annuelle du salarié de 21 600 €.

Calcul de la limite d'exonération:

$$2282 \text{ € (6\% du PASS)} + 324 \text{ € (1,5 \% RAB)} = 2606 \text{ €}$$

Le montant versé ne dépassant pas la limite d'exonération, aucune réintégration n'est à effectuer.

En revanche, si la cotisation patronale avait été d'un montant de 2800 €, un montant de 202 € aurait du être réintégré dans l'assiette des cotisations.

# La généralisation de la mutuelle:

## *Le régime social et fiscal de faveur – ② les limites d'exonération et la réintégration*

### Régime social

- dans les associations comptant au moins 10 salariés, les cotisations patronales exonérées sont soumises au taux réduit de forfait social à hauteur de 8 %. (il est prévu de rehausser ce seuil à 11 salariés);
- Les contributions patronales sont soumises dès le 1<sup>er</sup> euro à la CSG et la CRDS.

## La généralisation de la mutuelle:

### *Le régime social et fiscal de faveur – ② les limites d'exonération et la réintégration*

#### Régime fiscal

Les cotisations du salarié sont déductibles de son revenu imposable dans la limite de:

- 5 % du PASS (1902 € en 2015)
- 2 % de la rémunération annuelle du salarié.

Le total est limité à 2 % de 8 PASS, soit 6 086 € pour 2015.

Au-delà de ces montants, l'excédent de cotisations constitue un élément de rémunération qui s'ajoute à la rémunération imposable.



# La généralisation de la mutuelle:

## *Le régime social et fiscal de faveur – ② les limites d'exonération et la réintégration*

### Régime fiscal

Les contributions patronales entrent dans l'assiette de calcul de l'impôt sur le revenu car elles sont considérées, au regard de l'impôt, comme un avantage en nature dont bénéficie le salarié.



# LA DECLARATION SOCIALE NOMINATIVE (DSN)

# La déclaration sociale nominative: *Objectifs et contraintes - Sommaire*

- Avantages
- Délais de transmission
- Sanctions

# La déclaration sociale nominative: *Objectifs et contraintes - ① Avantages*

Au 1<sup>er</sup> janvier 2016, tous les employeurs de droit privé seront soumis à la DSN, quel que soit leur effectif.

La DSN va permettre aux entreprises de:

- réduire le nombre de déclarations
- simplifier les déclarations au rythme du cycle de paie
- Sécuriser et fiabiliser les obligations sociales

# La déclaration sociale nominative: *Objectifs et contraintes - ① Avantages*

Les salariés vont bénéficier de:

- La sécurisation de leurs droits, grâce à une identification unique
- La simplification des démarches et l'assurance de la portabilité
- Une confidentialité renforcée des données avec un seul flux



# La déclaration sociale nominative: *Objectifs et contraintes - ① Avantages*

Les institutions vont également bénéficier de:

- Une dématérialisation complète et une fiabilisation des données
- Une diminution des erreurs et un meilleur contrôle de la fraude
- Un meilleur suivi des statistiques

# La déclaration sociale nominative:

## Objectifs et contraintes - ② Délai de transmission

Les délais réglementaires varient selon la nature de la déclaration effectuée

- Les déclarations de rémunérations doivent être effectuées au 15 ou au 5 du mois suivant
- Les signalements d'évènement (entrée, sortie, maladie...) doivent être faits dans les 5 jours ouvrés de la survenance de l'évènement

# La déclaration sociale nominative:

## Objectifs et contraintes - ② Sanctions

Le non respect de l'obligation de déclaration en format DSN, l'inexactitude du montant des déclarations et/ou omission de salariés fait l'objet de sanctions

- Une pénalité de 7,5 € est due par salarié à chaque salarié
- La pénalité est plafonnée à 10 000 € par mois pour les entreprises d'au moins 2 000 salariés et à 750 € pour les autres

# La déclaration sociale nominative:

L'expérience des entreprises de 50 salariés et plus -

## *Sommaire*

- Phase 1
- Phase 2
- Phase 3



# La déclaration sociale nominative:

## *L'expérience des entreprises de 50 salariés - ③ Phase 1*

Au 1<sup>er</sup> avril 2015, les entreprises dépassant un des deux seuils suivants doivent appliquer cette nouvelle obligation :

Soit + 2 millions € de cotisations sociales en 2013

Soit + 1 million €, si déclaré par un tiers déclarant dépassant + 10 Millions € pour l'ensemble de ses clients

La DSN se substitue principalement à :

- L'attestation Pôle Emploi
- L'attestation pour le versement des indemnités journalières



# La déclaration sociale nominative:

## *L'expérience des entreprises de 50 salariés - ③ Phase 2*

En phase 2, la DSN remplace :

- La DUCS URSSAF
- Les bordereaux récapitulatifs de cotisations
- Le tableau récapitulatif
- Le relevé mensuel de mission (ETT)

# La déclaration sociale nominative:

## *L'expérience des entreprises de 50 salariés - ③ Phase 3*

La phase 3, est celle de la généralisation, va permettre de remplacer 24 formalités, dont :

- Les autres DUCS (retraite, prévoyance, CI-BTP...)
- Les déclarations MSA
- CCVRP
- La DADS-U

# La déclaration sociale nominative: *Les conséquences pratiques - Sommaire*

- Les problématiques matérielles
- Les problématiques techniques

# La déclaration sociale nominative: *Les conséquences pratiques –*

## ④ *Les problématiques matérielles*

Cette nouvelle mise en place nécessite :

- La mise à jour du logiciel de paie
- D'avoir une maintenance associée
- D'effectuer une formation appropriée

# La déclaration sociale nominative:

## *Les conséquences pratiques –*

### **④** *Les problématiques techniques*

Cette nouvelle mise en place nécessite de :

- Mesurer les enjeux organisationnels qu'elle induit
  - récolte des variables
  - respect des délais
  - bulletins « figés »
- Passer par une phase de test
- Réaliser une DSN réelle au plus tôt





# MERCI DE VOTRE ATTENTION

## 14 Experts-Comptables et commissaires aux comptes au service de leurs clients

Anthony ARRIVE

Lionel BENOIST

Jérôme BOURDEAU

Patrick CRUCHON

Pascal DEL'HOMME

Marie-Pascale GANDOUIN

Gérard JOUBERT

Jean-Philippe JOUBERT

Fabrice MARCIAL

Laurent MORILLON

Yves PAUGAM

Jean-Marie SABOURIN

Démosthène SIMONNEAU

Jacky TIFFOUIN





## 8 implantations

### CHARENTE MARITIME (17)

LA ROCHELLE - LAGORD

LA FLOTTE EN RE

ROCHEFORT SUR MER

### MAINE ET LOIRE (49)

CHOLET

### VENDEE (85)

LES HERBIERS

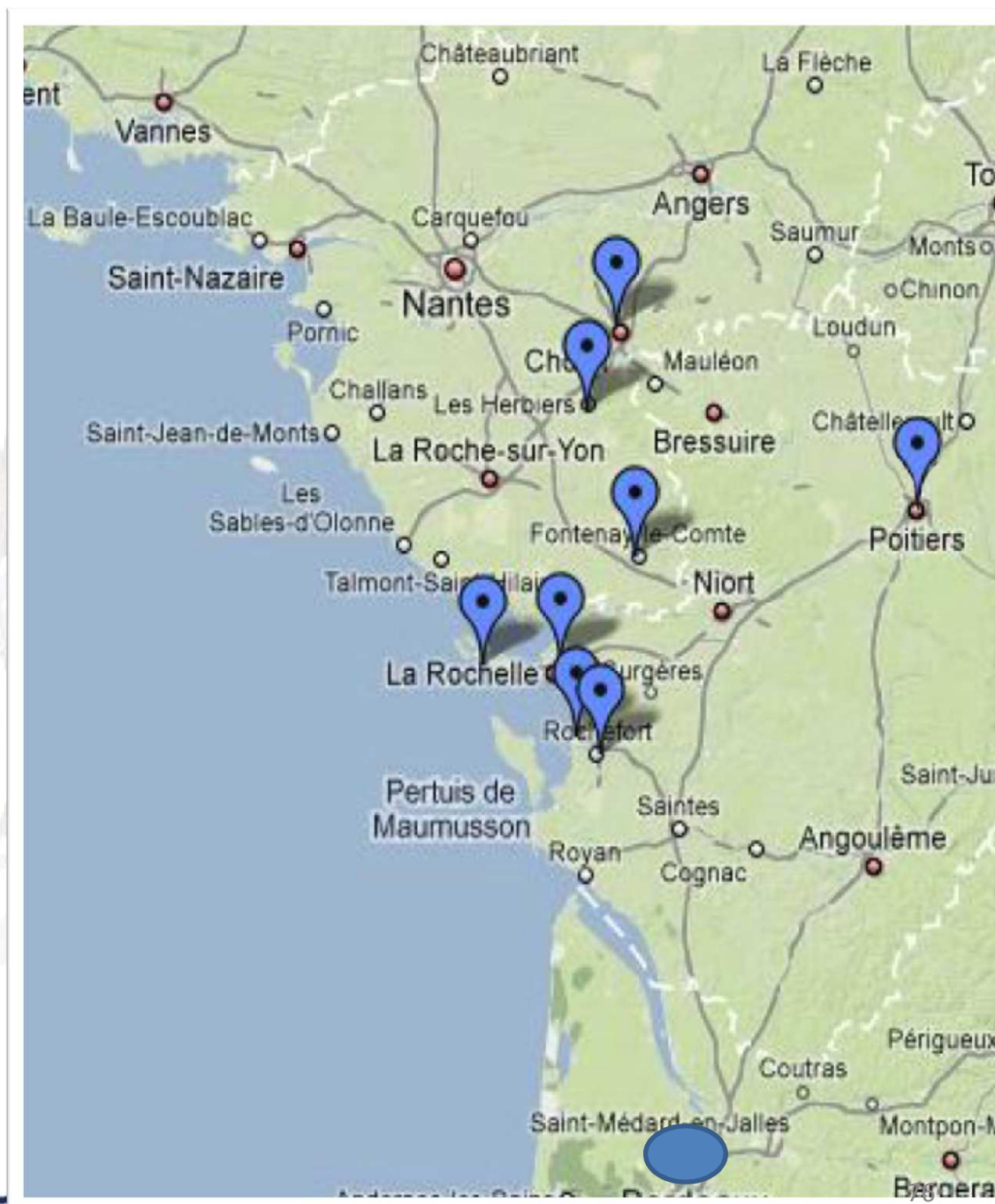
FONTENAY LE COMTE

### VIENNE (86)

POITIERS

### GIRONDE (33)

BORDEAUX-GRADIGNAN





PARCE QUE NOUS  
AVANÇONS **ENSEMBLE**,  
NOUS SOMMES

# PLUS FORTS



[www.steco.fr](http://www.steco.fr)

