

Mai 2024



**Tout savoir sur les
dispenses**

—

Régime frais de santé

SOMMAIRE

1° Principe : Caractère obligatoire du régime frais de santé	3
2° Exception : La dispense.....	4
3° Focus sur les dispenses d'ordre public (« de plein droit »).....	5
Quand le salarié peut-il se prévaloir d'une <u>dispense d'ordre public</u> ?.....	6
Dispense article 11 Loi Evin.....	7
4° Focus sur <u>les facultés</u> de dispenses.....	8
Possibilité de restreindre les facultés de dispenses	9
Quand le salarié peut-il se prévaloir d'une faculté de dispense figurant dans l'acte fondateur du régime ?	10
5° Comment faire une demande de dispense ?	11
6° Actualité : Cour de cassation, Chambre sociale, 7 juin 2023, n°21-23.743.....	12
7° Quid des dispenses en prévoyance lourde ?	15

1° Principe : Caractère obligatoire du régime frais de santé

L'affiliation au régime frais de santé mis en place par l'entreprise est-elle obligatoire ?

Depuis le 1^{er} janvier 2016, la **généralisation de la couverture frais de santé** oblige les entreprises du secteur privé à fournir à leurs salariés et à tout nouvel embauché une couverture collective.

En outre, pour bénéficier de l'exclusion de l'assiette de cotisations sociales, les contributions des employeurs attribuées au financement d'un régime frais de santé doivent financer des garanties auxquelles **l'affiliation des salariés est obligatoire**.

Toutefois, sous certaines conditions, des **dispenses d'affiliation** peuvent être admises. Dans ces cas spécifiques, les salariés peuvent choisir de ne pas s'affilier au régime proposé par l'entreprise sans remettre en cause le caractère obligatoire.

2° Exception : La dispense

Le salarié a la faculté de refuser l'affiliation au régime obligatoire mis en place dans l'entreprise en mettant en avant un cas de dispense.

Il appartient au salarié de prendre l'initiative de demander la dispense et de la formaliser par écrit.

Les motifs de dispense admis sont détaillés dans les slides suivantes.

- **1° Les dispenses d'ordre public (aussi appelées dispenses de plein droit)**

Les dispenses d'ordre public peuvent être sollicitées par les salariés ne souhaitant pas s'affilier au contrat collectif sans qu'elles soient prévues par l'acte de droit du travail instituant les garanties (accord collectif – DUE – référendum).

- **2° Les facultés de dispense d'adhésion**

Les dispenses dites « facultatives » ne peuvent être mobilisées par les salariés que si elles sont expressément mentionnées dans l'acte de droit du travail instituant les garanties.

L'employeur ne peut pas s'opposer à ces demandes de dispense.

Dans tous les cas, **l'employeur doit être en mesure de produire la demande de dispense des salariés concernés.**

3° Focus sur les dispenses d'ordre public (« de plein droit »)

Le salarié peut s'en prévaloir même si elles n'ont pas été prévues par l'acte juridique

Textes de référence : articles L. 911-7 et D. 911-2 à D. 911-7 du code de la Sécurité sociale et §810 du BOSS

1. Les **salariés en CDD ou en contrat de mission** dont la durée de couverture collective obligatoire dont ils bénéficient est inférieure ou égale à **trois mois** ou ceux dont la durée effective du travail prévue par ce contrat est inférieure ou égale à **15 heures par semaine**.
2. Les **salariés bénéficiaires de la Complémentaire Santé Solidaire (CSS)**. Cette dispense est valable jusqu'à ce que les salariés cessent de bénéficier de la couverture.
3. Les **salariés déjà couverts par une assurance individuelle** de frais de santé. La dispense ne peut alors jouer que jusqu'à échéance du contrat individuel.
4. Lorsque le régime frais de santé mis en place dans l'entreprise prévoit, au profit des ayants droit du salarié, la couverture à titre obligatoire, une faculté de dispense d'adhésion est ouverte, au titre de cette couverture, sous réserve que **les ayants droit soient déjà couverts par ailleurs à titre collectif et obligatoire**.
5. Les salariés qui **bénéficient, pour les mêmes risques, y compris en tant qu'ayants droit, de prestations servies au titre d'un autre emploi** en tant que bénéficiaire de l'un ou l'autre des dispositifs suivants :
 - Couverture collective obligatoire ;
 - Dispositif de garanties relatif à la participation de l'Etat et de ses établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs personnels ;
 - Dispositif de garanties relatif à la participation des collectivités territoriales et de leurs établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs agents ;
 - Contrats d'assurance de groupe dits « Madelin »
 - Régime local d'Alsace-Moselle ;
 - Régime complémentaire relevant de la caisse d'assurance maladie des industries électriques et gazières (CAMIEG).

Quand le salarié peut-il se prévaloir d'une dispense d'ordre public ?

Texte de référence : Article D. 911-5 du code du Sécurité sociale

La dispense d'ordre public ne peut être invoquée qu'à 3 moments :

- Au moment de **l'embauche** ;
- Au moment de la **mise en place des garanties** ;
- A la **date à laquelle prennent effet les couvertures mentionnées aux 2. et 5. de la slide précédente.**

Tolérance admise : dans le mois suivant la prise d'effet de cette couverture.

Exemple : Dans le mois suivant le changement de situation, à savoir le mariage, ou l'embauche du conjoint ouvrant droit à l'un des dispositifs précités.

Les moments auxquels la dispense peut être invoquée sont donc assez restrictifs.

L'employeur doit refuser la demande de dispense d'ordre public d'un salarié si elle intervient en dehors de l'un de ces trois moments précis.

L'acceptation d'une dispense d'ordre public en dehors de l'un de ces moments pourrait être de nature à remettre en cause le caractère collectif et obligatoire du régime (conditions permettant l'exonération de charges sociales en cas de contrôle URSSAF).

Dispense article 11 Loi Evin

Texte de référence : Article 11 de la loi du 31 décembre 1989 dite « Loi Evin »

Les salariés présents dans l'entreprise au moment de la **mise en place du régime par décision unilatérale de l'employeur** (DUE), peuvent demander à être dispensés d'adhérer au régime **dès lors qu'une contribution salariale est demandée.**

Cette possibilité est une disposition d'ordre public.

Cette dispense ne peut être invoquée qu'au moment :

- De la **mise en place** des garanties ;
- De la **modification du régime** préexistant remettant en cause un financement exclusif des garanties par l'employeur.

- Nous considérons qu'il faut entendre par « mise en place » la **mise en place originelle** du régime. Par conséquent, un changement d'organisme assureur n'est pas une occasion de dispense au titre de l'article 11 de la loi Evin.
- En cas de **changement de catégorie professionnelle, lorsque ce changement entraine l'affiliation à un régime différent** (régime cadre / non cadres), le salarié devrait pouvoir se prévaloir de l'article 11 lors de son passage dans la nouvelle catégorie s'il avait déjà invoqué ce motif de dispense initialement. Cela vise par exemple le salarié embauché en tant que non-cadre qui s'était dispensé au titre de l'article 11 de la loi Evin et qui devient cadre. S'il était déjà présent dans l'entreprise avant la mise en place du régime des cadres, que celui-ci a été mis en place par DUE et qu'il y a une participation salariale, le salarié peut se dispenser d'adhérer au régime des cadres sur le fondement de l'article 11.

4° Focus sur les facultés de dispenses

Le salarié ne peut s'en prévaloir que si elles sont prévues dans l'acte juridique

Textes de référence : article R. 242-1-6 du Code de la Sécurité Sociale et §870 du BOSS

1. **Salariés et apprentis** bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission **d'une durée au moins égale à douze mois** à condition de justifier par écrit en produisant tous documents d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs pour le même type de garanties.
2. **Salariés et apprentis** bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission **d'une durée inférieure à douze mois**, même s'ils ne bénéficient pas d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs.
3. **Salariés à temps partiel et apprentis** dont l'affiliation au régime les **conduirait à s'acquitter d'une cotisation au moins égale à 10 % de leur rémunération brute**.
4. **Les salariés bénéficiaires de la Complémentaire Santé Solidaire (CSS)**. Cette dispense est valable jusqu'à ce que les salariés cessent de bénéficier de la couverture.
5. **Les 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. La dispense ne peut alors jouer que jusqu'à échéance du contrat individuel.
6. Des salariés qui **bénéficient par ailleurs, y compris en tant qu'ayants droit**, d'une couverture collective relevant d'un dispositif de prévoyance complémentaire ci-après, à condition de le justifier chaque année:
 - Couverture collective obligatoire ;
 - Dispositif de garanties relatif à la participation de l'Etat et de ses établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs personnels ;
 - Dispositif de garanties relatif à la participation des collectivités territoriales et de leurs établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs agents ;
 - Contrats d'assurance de groupe dits « Madelin » ;
 - Régime local d'Alsace-Moselle ;
 - Régime complémentaire relevant de la caisse d'assurance maladie des industries électriques et gazières (CAMIEG).

Possibilité de restreindre les facultés de dispense dans l'acte fondateur

Le salarié ne peut s'en prévaloir que si elles sont prévues dans l'acte juridique

Textes de référence : article R. 242-1-6 du Code de la Sécurité Sociale et §880 du BOSS

L'acte juridique mettant en place le régime (accord collectif – DUE – référendum) **peut restreindre l'application des facultés de dispenses listées ci-avant.** En effet, l'article R. 242-1-6 du Code de la Sécurité sociale fixe les limites que l'acte juridique ne peut pas dépasser, mais l'employeur peut être plus restrictif que ces dispositions.

- L'acte juridique peut ne prévoir aucune de ces facultés de dispense.
- **L'acte juridique peut prévoir toutes les facultés de dispense, ou seulement certaines d'entre elles.**
- **L'acte juridique peut restreindre l'application d'un ou plusieurs de ces cas de dispense** (conditions à la dispense et/ou mise en œuvre dans le temps).

Quand le salarié peut-il se prévaloir d'une faculté de dispense figurant dans l'acte fondateur du régime ?

Dès lors que la faculté de dispense est prévue et inscrite dans l'acte de droit du travail instituant les garanties (accord collectif – DUE – référendum), le salarié pourra faire valoir la dispense auprès de son employeur **à tout moment**.

Autrement dit, la dispense peut alors être invoquée 6 mois, 12 mois voire 5 ans après la mise en place du régime ou l'embauche, **sauf si l'acte de mise en place prévoit un délai ou des dispositions plus restrictives**.



Le fait, pour une entreprise, d'inscrire des cas de dispense dans sa DUE ou son accord collectif n'est donc pas anodin.

5° Comment faire une demande de dispense ?

Formalisme à respecter

Texte de référence : § 920 et suivants du BOSS

- La demande de dispense doit se traduire par un **consentement libre et éclairé du salarié**.
- Cette demande doit être formulée **par écrit**. Étant précisé que l'écrit n'a pas nécessairement à être manuscrit. Il peut également prendre la forme d'un mail.
- **Cet écrit doit être conservé systématiquement par l'employeur (preuve en cas de contrôle URSSAF).**

Le Bulletin Officiel de la Sécurité Sociale (BOSS) précise 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. Cette déclaration doit contenir les éléments suivants :

- Le motif de la dispense mis en avant ;
- Le cas échéant, le nom de l'organisme assureur lui permettant de solliciter la dispense ou la date de fin de droit ;
- Les garanties auxquelles le salarié renonce ;
- La mention selon laquelle le salarié a été préalablement informé par l'employeur des conséquences de son choix (perte du bénéfice de la portabilité, des avantages sociaux et fiscaux, du maintien des garanties au titre de l'article 4 de la loi Evin...).

APICIL met à la disposition des entreprises clientes et des salariés des formulaires de dispense pré-établis à cet effet
(accessible depuis : [Demande de dispense de mutuelle obligatoire d'entreprise – APICIL](#))

6° Actualité : Cour de cassation, Chambre sociale, 7 juin 2023, n°21-23.743

Explication de l'arrêt

L'arrêt du 7 juin 2023 porte sur l'interprétation d'une des facultés de dispense prévue à l'article R. 242-1-6 du code de la Sécurité sociale.

Le f) du II de l'article précité dispose que peuvent être dispensés : « *Des salariés qui bénéficient par ailleurs, y compris en tant qu'ayants droit, d'une couverture collective relevant d'un dispositif de prévoyance complémentaire conforme à un de ceux fixés par arrêté du ministre chargé de la sécurité sociale, à condition de le justifier chaque année* ». Il s'agit d'une faculté de dispense, ne pouvant être mobilisée par les salariés que si elle est prévue dans l'acte de mise en place des garanties frais de santé (slide 8, 6., 1er point).

- En l'espèce, les dispositions de l'article R. 242-1-6 étaient incluses à l'acte fondateur du régime mis en place dans l'entreprise.
- Le salarié a souhaité se dispenser d'adhérer au régime collectif de son entreprise en justifiant de son affiliation en tant qu'ayant droit au régime frais de santé mis en place dans l'entreprise de son conjoint. Son adhésion en tant qu'ayant droit était facultative.
- L'employeur a refusé la demande de dispense en arguant que la dispense est conditionnée au fait que l'adhésion du salarié en tant qu'ayant droit soit obligatoire. **Cette condition supplémentaire ne figurait pas dans l'acte fondateur du régime dans l'entreprise.** Elle était tirée de la circulaire de la DSS de septembre 2013 pour le respect du caractère obligatoire du régime, et donc le bénéfice des exonérations sociales.
- Le litige est porté devant la Cour de cassation. Les juges adoptent une lecture stricte de l'article R. 242-1-6 du CSS. Le texte indique que le salarié doit être affilié en tant qu'ayant droit à une couverture collective, sans préciser si l'affiliation des ayants droit doit être rendue obligatoire ou non.
- L'acte fondateur se référant uniquement au cadre juridique de l'article R. 242-1-6, l'employeur ne pouvait pas ajouter une condition supplémentaire. Les juges considèrent que la demande de dispense formulée au visa de l'article R. 242-1-6 d'un salarié justifiant être ayant droit du régime collectif de son conjoint (même si son affiliation était facultative) doit être considérée comme valide.

Actualité : Cour de cassation, Chambre sociale, 7 juin 2023, n°21-23.743

Etat du droit

L'interprétation fournie par la chambre sociale de la Cour de cassation suscite des interrogations quant à la position retenue par la Direction de la Sécurité sociale, et donc l'URSSAF.

- Selon **l'arrêt de la Cour de cassation du 7 juin 2023**, l'adhésion du salarié en tant qu'ayant droit dans l'entreprise de son conjoint n'a pas à être obligatoire pour que la demande de dispense soit valable lorsque l'acte fondateur du régime reprend strictement les dispositions de l'article R. 242-1-6 ou fait directement référence à cet article.
- Toutefois, **la circulaire N°DSS/SD5B/2013/344 du 25 septembre 2013** indiquait que l'adhésion du salarié en tant qu'ayant droit dans l'entreprise de son conjoint devait être obligatoire pour bénéficier des exonérations sociales conditionnées au respect du caractère obligatoire du régime. **Aujourd'hui, la circulaire est réputée abrogée car remplacée par les dispositions du Bulletin officiel de la Sécurité sociale.**
- Le Ministère de la Sécurité sociale avait indiqué, dans une réponse ministérielle du 21 février 2023, que « la situation de couverture facultative des ayants droit ne constitue pas une possibilité de dispense ». Cette position était donc en opposition avec la décision rendue par la Cour de cassation.
- Le **Bulletin officiel de la Sécurité sociale** était initialement lacunaire. Il ne faisait pas mention du critère d'adhésion obligatoire ou facultatif du salarié en tant qu'ayant droit, ce qui laissait planer un doute quant à la position de la DSS à ce sujet.

Actualité : Cour de cassation, Chambre sociale, 7 juin 2023, n°21-23.743

Mise à jour du BOSS en alignement avec la position de la Cour de cassation

Par une récente mise à jour en date du 19 avril 2024, le BOSS vient s'aligner avec la position de la Cour de cassation du 7 juin 2023. Il précise désormais :

- **S'agissant des dispenses d'ordre public (§810) :**

« Les salariés couverts en tant qu'ayants droit par un autre contrat collectif et obligatoire (par exemple, celui de leur conjoint également salarié), peuvent se dispenser à leur initiative de l'obligation d'adhésion, **que cette couverture en tant qu'ayants droit soit facultative ou obligatoire.** »

- **S'agissant des facultés de dispense (§870) :**

« Si l'acte de droit du travail le prévoit expressément, les salariés couverts en tant qu'ayants droit par un autre contrat collectif et obligatoire (par exemple, celui de leur conjoint également salarié), **peuvent se dispenser à leur initiative de l'obligation d'adhésion, que cette couverture en tant qu'ayants droit soit facultative ou obligatoire.** L'acte de droit du travail peut également limiter cette faculté de dispense aux ayants droit couverts à titre obligatoire par le régime d'accueil. »

Cette mise à jour prendra effet le 1^{er} mai 2024 et vient lever tout doute sur la position à tenir en cas de demande de dispense d'un salarié au motif qu'il bénéficie d'une couverture par ailleurs en tant qu'ayant droit.

Actualité : Cour de cassation, Chambre sociale, 7 juin 2023, n°21-23.743

Prise en compte de cette décision et devoir de conseil

Nos modèles de demande de dispense sont conformes à la position de la Cour de cassation et de la Direction de la Sécurité sociale

Les employeurs ne peuvent donc pas refuser la dispense des salariés adhérant en tant qu'ayants droit aux régimes mis en place dans les entreprises de leur conjoint si l'acte fondateur du régime reprend strictement les dispositions de l'article R. 242-1-6 du Code de la Sécurité sociale. En cas de litige, l'employeur qui n'aurait pas accepté la demande de dispense du salarié pourrait être condamné à restituer au salarié les cotisations salariales prélevées sur sa rémunération.

- Les enjeux de cette évolution juridique sont de toutes façons à relativiser. Le Bulletin officiel de la Sécurité sociale indique qu'une déclaration sur l'honneur du salarié suffit à justifier une demande de dispense. Ainsi, en tout état de cause, la vérification du caractère obligatoire de l'adhésion d'un salarié en tant qu'ayant droit par ailleurs paraît à court terme beaucoup plus aléatoire.

Nota Bene : L'employeur a toutefois la possibilité de limiter les dispenses prévues dans leur acte de droit du travail. En effet, il peut s'il le souhaite restreindre les cas prévus par l'article R. 242-1-6 du Code de la Sécurité sociale.

Par exemple, il peut décider de limiter la dispense relative à la couverture en tant qu'ayant droit en ajoutant la disposition suivante dans sa DUE : « sous réserve que l'adhésion du salarié en tant qu'ayant droit dans l'entreprise de son conjoint soit obligatoire ».

Ainsi, il impose à ses salariés de justifier d'une couverture en tant qu'ayants droit à titre obligatoire. Autrement dit, un salarié qui est couvert par la couverture de son conjoint à titre facultatif ne pourra invoquer ce motif de dispense.

Cependant, il faut avoir à l'esprit la chose suivante : Quand bien même l'employeur aurait restreint la dispense dans son acte juridique, le salarié pourra toujours mettre en avant la dispense d'ordre public correspondante, et ce que sa couverture soit obligatoire ou facultative. Toutefois il est important de rappeler que la dispense d'ordre public ne peut être invoquée que dans certains moments bien précis (slide 6).

7° Quid des dispenses en prévoyance lourde ?

Alerte et devoir de conseil

Nous déconseillons fortement à nos clients d'inscrire dans l'acte de mise en place des cas de dispense au titre d'un régime de prévoyance lourde.

Ce conseil s'applique également s'agissant de l'application de la dispense organisée par l'article 11 de la loi Evin (slide 7).

La prévoyance couvre des risques lourds. Or, la mise en œuvre d'une dispense peut avoir d'importantes conséquences, et donc poser des difficultés non négligeables au sein de l'entreprise en cas de sinistre :

- Absence de couverture et renonciation aux garanties décès – incapacité et invalidité ;
- Renonciation aux droits à portabilité ;
- Renonciation au financement employeur prévu par l'accord de branche.

Tant que le salarié est en bonne santé, il n'y a, a priori, pas de risque. En revanche, en cas de sinistre ou d'aggravation du risque, il y a fort à parier que la situation se compliquerait. L'entreprise et le salarié, voire ses ayants droit en cas de décès, pourraient se retrouver dans une situation très délicate.

De plus, il pourrait également être reproché à l'employeur de ne pas respecter ses obligations conventionnelles. Nous faisons ici référence aux accords collectifs de branche et à l'obligation mise à la charge de l'employeur par l'ANI de 2017 de cotiser pour au moins 1,50 % de la T1 à la couverture prévoyance de ses salariés cadres, dont au moins 0,76 % pour leur couverture décès. En cas de non-respect de cette dernière obligation, l'employeur peut être sanctionné et contraint de verser 3 PASS aux ayants droit du salarié cadre décédé.

Service Juridique
APICIL SANTE PREVOYANCE

Groupe APICIL
38 rue François Peissel
69300 Caluire et Cuire
www.groupe-apicil.com