

*DUE= Décision unilatérale de l'employeur.

- (1) La dispense doit être prévue par l'acte fondateur du régime, (DUE, projet d'accord ratifié par référendum, accord ou convention collective selon les cas). Il peut s'agir de l'acte initial ou d'un avenant à l'acte initial.
- (2) L'employeur doit être en mesure de produire la demande de dispense du salarié mentionnant qu'il a été informé des conséquences de son choix (c. séc. soc. Art .R242-1-1). Un modèle de déclaration sur l'honneur devrait être publié courant janvier 2016.
- (3) Pour certains salariés, une aide de l'employeur au financement d'une couverture individuelle santé se substitue à la couverture santé de l'entreprise (c. séc. soc. art. L.911-7-1).
Il ne peut donc pas reposer sur un financement conjoint, supporté par le salarié quittant l'entreprise et l'employeur via des paiements échelonnés ou en une fois à l'occasion du solde de tout compte.
Corollaire d'un dispositif "gratuit", la loi ne prévoit pas de droit à renonciation pour le salarié, comme c'était le cas dans le cadre de la portabilité organisée par l'ANI du 11.01.2008.

Mise en œuvre des dispenses

Le salarié doit formuler sa demande de dispense au moment de l'embauche ou, si elle est postérieure :

- à la date de mise en place de la couverture "frais de santé" de l'entreprise ;
- au moment où prennent effet la couverture maladie universelle* complémentaire (CMU-C), l'aide à l'acquisition d'une complémentaire santé (ACS) ou une autre couverture collective, pour les personnes intéressées par ces cas de dispense.

Le salarié doit déclarer :

- le cadre dans lequel la dispense est formulée (ex. : bénéfice de la CMU-C ou de l'aide ACS).
- Le cas échéant, la date de la fin de droit s'il est borné (ex. : échéance du contrat individuel souscrit antérieurement à la mise en place du régime collectif dans l'entreprise).

L'entreprise n'a pas à prévoir la production d'autres pièces ou justificatifs. Une déclaration sur l'honneur du salarié suffit. Un formulaire type de la déclaration sur l'honneur permettra en outre au salarié de prendre connaissance des principales informations nécessaires à l'exercice de son choix. L'employeur doit être en mesure de produire la demande de dispense du salarié.

5. Portabilité

Conditions et garanties maintenues

Le dispositif légal de portabilité permet à chaque salarié, **en cas de rupture du contrat de travail** ouvrant droit à la prise en charge par l'assurance chômage et **sauf faute lourde, de continuer à bénéficier pendant sa période de chômage des garanties collectives** contre le risque décès, les risques portant atteinte à l'intégrité physique de la personne ou liés à la maternité ou les risques d'incapacité de travail ou d'invalidité (c. séc. soc. [art.L911-8](#)).

Le bénéfice du maintien des garanties est subordonné à la condition que les droits à couverture complémentaire aient été ouverts chez le dernier employeur.

Les garanties maintenues au bénéfice des anciens salariés sont celles en vigueur dans l'entreprise.

Le maintien des garanties ne peut pas conduire l'ancien salarié à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui des allocations-chômage qu'il aurait perçues au titre de la même période.

Par ailleurs, l'intéressé est tenu de justifier auprès de l'organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien des garanties, des conditions de la portabilité (situation de chômage, etc...).

Obligations d'information de l'employeur

Lorsqu'un salarié quitte l'entreprise, l'employeur doit lui remettre un **certificat de travail**. L'employeur a l'**obligation de signaler le maintien des garanties dans ce certificat** (c. séc. soc. [art. L. 911-8](#)).

Durée maximale de maintien des garanties

Les garanties de prévoyance sont **maintenues à compter de la date de cessation du contrat de travail et pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail s'ils sont consécutifs chez le même employeur** (cas de CDD successifs, par exemple). Cette durée est appréciée en mois entiers, et arrondie au nombre entier supérieur s'il y a lieu (ex. : 4,2 mois sont retenus pour 5 mois) (c. séc. soc. [art.L.911-8](#)).

Dans tous les cas, **la période de portabilité ne peut pas excéder 12 mois**.

Financement obligatoirement mutualisé

Le coût de la portabilité prévue par le code de la sécurité sociale est **intégré au financement du régime tout au long de l'année**, via les contributions patronales et salariales de prévoyance complémentaire acquittées sur les rémunérations versées aux salariés.

PRÉVOYANCE : GÉNÉRALISATION DE LA COMPLÉMENTAIRE SANTÉ

Obligation générale, Caractéristiques du régime, Financement, Dispenses d'affiliation, Portabilité.

DIRECCTE Grand Est

*Direction régionale des entreprises, de la concurrence,
de la consommation, du travail et de l'emploi*

Unité Départementale des Vosges
1, Quartier de la Magdeleine
88025 EPINAL CEDEX
Tél : 03.29.69.80.80



Dispenses d'affiliation aux régimes "frais de santé" au 1^{er} janvier 2016

1. Obligation générale en 2016

Tous les salariés doivent avoir accès à une couverture minimale de prévoyance complémentaire en vue de couvrir les frais occasionnés par une maladie, une maternité ou un accident (**prévoyance "frais de santé"**), **au plus tard au 01.01.2016** (loi 2013-504 du 14 juin 2013, art. 1-II, JO du 16 ; c. séc. soc. Art. L. 911-7).

Tous les employeurs sont concernés, quel que soit leur effectif.

En termes de couverture, **seuls les salariés sont visés**. La loi n'impose aucunement de couvrir leurs ayants droit.

La couverture minimale "frais de santé" devait être mise en place au 01.01.2016 **par voie conventionnelle ou, à défaut, par décision unilatérale de l'employeur**.

2. Caractéristiques du régime

Le régime de prévoyance mis en place pour assurer cette couverture "minimale" **doit** (c. séc. soc. art. L. 911-7) :

- avoir un **caractère collectif et obligatoire** ;
- être **mis en place selon l'une des procédures autorisées par le code sécurité sociale** (application d'un accord collectif, ratification d'un projet d'accord proposé par l'employeur, par la majorité des salariés intéressés, décision unilatérale de l'employeur) (c.séc. soc. art. L. 911-1) ;
- **répondre au cahier des charges des contrats solidaires et responsables** (CGI art. 1001, 2° bis ; c. séc. soc. art. L. 871-1).

Dans certains cas, le salarié peut se prévaloir d'une dispense d'affiliation, qu'il puisse l'invoquer de droit, ou sous réserve que le régime de l'entreprise le prévoit (c. séc. soc. art. L. 911-7 à L. 911-8, D. 911-2 et R. 242-1-6).

3. Financement

Financement employeur : l'employeur doit assurer au moins 50 % du financement de cette couverture (c. séc. soc. art. L.911-7, III).

4. Dispense d'affiliation

Selon les cas, le salarié peut invoquer une **dispense de droit**, c'est-à-dire même lorsque le régime ne prévoit pas cette dispense **ou, au contraire, sous réserve que le régime l'ait prévue**.

Cas	Salariés potentiellement bénéficiaires	Précisions
-----	--	------------

I-Dispenses pouvant être autorisées par le régime (1)

Cas 1	Apprentis, salariés en CDD, intérimaires titulaires d'un contrat de travail ou de mission d'au moins 12 mois (c. séc. soc. <u>art. D. 911-4</u> et <u>R. 242-1-6, 2°</u> , a).	.Dispense d'affiliation sur justificatif d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs pour le même type de garanties (2).
-------	---	---

Cas 2	Apprentis, salariés en CDD, intérimaires titulaires d'un contrat de travail ou de mission inférieur à 12 mois (c. sec. soc. art. D. 911-4 et R. 242-1-6,2°, b).	.Dispense d'affiliation sur simple demande (2).
-------	--	---

Cas 3	Temps partiels et apprentis dont l'adhésion au régime les conduirait à régler une cotisation au moins égale à 10 % de leur rémunération brute (c. séc. soc. art. D. 911-4 et R. 242-1-6,2°, c).	.Dispense d'affiliation sur simple demande (2).
-------	--	---

Cas 4	Salariés embauchés avant la mise en place d'un régime mis en place par DUE* et reposant sur un financement exclusivement patronal (lettre-circ. ACOSS20115-45 du 12 août 2015, 201 ; document questions/réponses DSS du 29 décembre 2015, Q/R2).	.Dispense d'affiliation sur simple demande (2).
-------	---	---

II-Dispenses de droit, même en l'absence de mention dans le régime d'entreprise

Cas 5	Salariés embauchés avant la mise en place par DUE* (loi Evin, régime cofinancé par l'employeur et le salarié) (loi 89-1009 du 31 décembre 1989, art. 11).	.Si le régime prévoit une cotisation salariale, dispense d'affiliation possible ; droit, sur simple demande, même si l'acte juridique à la base du régime ne le prévoit pas (2).
-------	--	--

Cas 6	Salariés bénéficiaires de la CMU-C ou de la ACS (c. séc. soc. art. D. 911-2,1°).	.Dispense pouvant jouer jusqu'à ce que le salarié cesse de bénéficier de la couverture CMU ou de l'aide ACS (2). .Avant le 01.01.2016, ce cas de dispense devait être prévu par le régime.
-------	---	---

Cas 7	Salariés déjà couverts par une assurance individuelle frais de santé au moment de la mise en place des garanties ou, si elle est postérieure, de leur embauche (c. séc. soc. art. D. 911-2,2°).	.Dispense ne pouvant jouer que jusqu'à l'échéance du contrat individuel (2). .Avant le 01.01.2016, ce cas de dispense devait être prévu par le régime.
-------	--	---

Cas 8	Salariés, bénéficiant, y compris en tant qu'ayants droit, d'une autre couverture pour les mêmes risques au titre des dispositifs suivants (c. séc. Soc. art. D. 911-2,3) : - autre régime santé collectif et obligatoire "exonéré" ; - régime local d'Alsace-Moselle ; - régime complémentaire des industries électrique et gazière ; - mutuelle des agents de l'État ou des collectivités territoriales ; - contrats d'assurance groupe, dits "Madelin".	.Dispense pouvant jouer jusqu'à ce que le salarié cesse de bénéficier de la couverture en cause (2). .Avant le 01.01.2016, ce cas de dispense devait être prévu par le régime.
-------	---	---

Cas 9	Salariés en CDD ou en contrat de mission dont la durée de la couverture collective et obligatoire dont ils bénéficient en matière de frais de santé est inférieure à trois mois. (c. séc. soc. art. L. 911-7, III, al.2 et D. 911-6).	.Nouveau cas de dispense introduit au 01.01.2016. .Justifier bénéficier d'une couverture respectant les conditions des contrats responsables (2). .Ces salariés peuvent prétendre au versement santé (3).
-------	--	---