

Montreuil,
le mercredi 12 juin 2024

Émetteur : Direction des Relations Sociales Institutionnelles

Signataires :

Madame la Directrice, Monsieur le Directeur des organismes de Sécurité sociale

Objet : Régime de couverture complémentaire des frais de santé des salariés : révision de la cotisation et mises en conformité

Madame la Directrice, Monsieur le Directeur,

Les salariés des organismes du Régime général de la Sécurité sociale bénéficient d'un régime complémentaire obligatoire de couverture de leurs frais de santé établi par le Protocole d'accord du 12 août 2008.

Dans un contexte de trajectoire financière structurellement déficitaire de ce régime, **le protocole d'accord du 23 avril 2024 modifie certaines dispositions du protocole d'accord du 12 août 2008** pour contribuer à son rétablissement.

A ce titre, il prévoit une révision des taux de la cotisation des salariés via une augmentation de la participation de l'employeur et une hausse de cotisation au 1er septembre 2024.

Il acte également des mises en conformité rendues nécessaires par les dernières évolutions intervenues en matière, d'une part, de maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail et, d'autre part, de dispenses d'adhésion.

La présente lettre circulaire a pour objet d'informer l'ensemble des organismes sur les mesures et évolutions à prendre en compte.

1. RÉVISION DE LA COTISATION : AUGMENTATION DE LA PARTICIPATION DE L'EMPLOYEUR ET HAUSSE DES TAUX DE COTISATION AU 1ER SEPTEMBRE 2024

1.1 Augmentation de la participation de l'employeur

Actuellement, le financement du régime complémentaire obligatoire de couverture des frais de santé des salariés est assuré par une cotisation à la charge pour moitié de l'employeur et pour moitié des salariés.

A compter du 1er septembre 2024, le financement du régime obligatoire sera assuré par une cotisation à la charge de l'employeur à hauteur de **53,2%** et des salariés à hauteur du **46,8%** (article 5.1 du protocole d'accord du 12 août 2008).

1.2 Hausse des taux de cotisation

En parallèle de l'augmentation de la participation de l'employeur, les taux de cotisation des salariés (hors ayants droit non à charge et anciens salariés) augmenteront de **+4% au 1er septembre 2024**.

Concrètement, la hausse des taux de cotisation et la revalorisation de la participation de l'employeur nécessiteront, en concertation avec la maîtrise d'ouvrage, une **mise à jour des taux de cotisation dans les systèmes de paie** des organismes, **pour une application dès la paie du mois de septembre 2024**.

En parallèle, vous devrez impérativement **informer vos salariés** de la mise en œuvre de ces évolutions avant l'impact sur la paie du mois de septembre, selon les modalités de votre choix. Vous avez, en effet, l'obligation d'informer les salariés en cas de modification du contrat impactant leurs droits et obligations (cf. notamment article 8 des conditions générales de votre opérateur).

Pour satisfaire à cette obligation d'information, vous trouverez, en annexe, un **modèle de lettre à l'attention des salariés** de votre organisme.

2. MISES EN CONFORMITÉ : EXTENSION DES CAS DE SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL AVEC MAINTIEN DES GARANTIES ET ASSOUPLISSEMENT DES MODALITÉS D'APPRÉCIATION EN MATIÈRE DE DISPENSES D'ADHÉSION

2.1 Extension des cas de suspension du contrat de travail avec maintien des garanties

Conformément aux dispositions contenues dans le BOSS (Bulletin Officiel de la Sécurité Sociale), le protocole d'accord du 12 août 2008 est actualisé des nouveaux cas de suspension du contrat de travail pour lesquels les garanties et la participation de l'employeur doivent être maintenues à titre obligatoire.

Les nouveaux cas sont les suivants (article 3.11 du protocole d'accord de 2008) :

- **activité partielle ;**
- **activité partielle de longue durée ;**
- **toute période de congé rémunérée par l'employeur en cas de reclassement ou de mobilité.**

Ces cas complètent ceux déjà en vigueur, à savoir :

- toute suspension du contrat de travail emportant maintien total ou partiel du salaire,
- arrêt de travail pour maladie ou accident du travail non rémunéré ;
- congé de maternité ou d'adoption non rémunéré ;
- congé parental d'éducation dans la limite d'un an ;
- congé de solidarité familiale ;
- congé de présence parentale ;
- congé de proche aidant ;
- congé de formation non rémunéré dans la limite d'un an.

Dans les autres cas de suspension du contrat de travail, l'adhésion au régime est seulement facultative et ne bénéficie pas du financement de l'employeur.

En parallèle, le protocole d'accord du 12 août 2008 précise désormais **l'assiette des cotisations à prendre en compte en cas de suspension du contrat de travail** (article 5.1) :

- En cas de suspension du contrat de travail **indemnisée**, emportant maintien à titre obligatoire des garanties, **elle est constituée par le montant de la rémunération ou du revenu de remplacement versé(e) par l'employeur** ;
- En cas de suspension du contrat de travail non indemnisée, emportant maintien à titre obligatoire des garanties, **l'assiette des cotisations pour la part exprimée en pourcentage de la rémunération est déterminée sur la base d'un salaire reconstitué**.

Ces mises en conformité, nécessaires pour garantir le caractère collectif et obligatoire du régime, n'emportent **pas d'impact particulier en termes de gestion** (pratiques déjà existantes).

2.2 Assouplissement des modalités d'appréciation en matière de dispenses d'adhésion

2.2.1 Rappel sur les dispositions en vigueur

► Pour les salariés

Les dispositions conventionnelles prévoient notamment que peuvent être dispensés d'adhérer aux garanties prévues, les salariés bénéficiant, y compris en tant qu'ayants droit, d'une complémentaire santé collective et obligatoire. A ce titre, les salariés doivent justifier être couverts, y compris en tant qu'ayants droit, à titre obligatoire par un autre régime collectif pour pouvoir bénéficier de ce cas de dispense (article 3.12 du protocole d'accord de 2008).

► Pour les ayants droit à titre obligatoire

Les ayants droit à titre obligatoire peuvent être dispensés d'adhérer au régime s'ils sont couverts à titre obligatoire par un autre régime collectif (article 3.2 du protocole d'accord de 2008).

2.2.2 Actualités impactant les dispositions en vigueur

► Mise à jour du BOSS au 1er mai 2024

Les cas de dispense d'adhésion d'ordre public sont précisés dans le BOSS. Lorsque l'un de ces cas est sollicité par un salarié, l'employeur ne peut pas s'y opposer.

Depuis le 1er mai 2024, la rubrique n°810 du BOSS sur les dispenses d'adhésion d'ordre public prévoit : « *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.*** »

Cette actualisation rend obsolète les modalités d'appréciation jusqu'à présent en vigueur pour les salariés.

► **Mise à jour du protocole d'accord du 12 août 2008 au 1er septembre 2024**

Au 1er septembre 2024, **l'exigence relative au caractère obligatoire de l'autre régime collectif est supprimée** dans le protocole d'accord de 2008 tant pour les salariés (article 3.12 modifié) que pour les ayants droit à titre obligatoire (article 3.2 modifié).

Cette mise à jour rendra obsolète les modalités d'appréciation en vigueur pour les ayants droit à titre obligatoire (et formalisera dans le texte l'évolution intervenue pour les salariés).



2.2.3 Nouvelles modalités d'appréciation

► Pour les salariés

A compter du 1er mai 2024, il suffit au salarié qui souhaite bénéficier de ce cas de dispense de justifier être couvert par un autre régime collectif.

Conformément au BOSS, **la sollicitation du salarié peut désormais prendre la forme d'une simple déclaration sur l'honneur, dont un modèle est proposé en annexe. Par conséquent, une attestation signée par l'employeur du conjoint n'est plus à demander.**

► Pour les ayants droit à titre obligatoire

A partir du 1er septembre 2024, le salarié n'aura plus à justifier du caractère obligatoire de l'autre couverture collective invoquée pour demander une dispense d'adhésion pour son ou ses ayants droit à titre obligatoire.

Jusqu'au 31 août 2024, le salarié doit attester dans sa déclaration sur l'honneur que son ou ses ayants droit est couvert à titre obligatoire par un autre régime collectif pour pouvoir bénéficier du cas de dispense.

► Modalités pratiques générales

Le salarié doit toujours solliciter une dispense d'adhésion par écrit, au moment de son embauche ou à partir de la date à laquelle prend effet l'autre couverture collective.

Il doit également continuer à justifier avant le 31 décembre de chaque année que les conditions lui permettant d'obtenir une dispense d'adhésion sont remplies.

Que ce soit pour lui ou pour son ou ses ayants droit à titre obligatoire, **le salarié doit désigner dans sa déclaration sur l'honneur l'organisme assureur lui permettant de solliciter la dispense ainsi que la date de fin de ce droit s'il est borné.** La déclaration doit également préciser les garanties auxquelles il renonce (pour lui-même et/ou pour son ou ses ayant(s) droit) et comporter la mention selon laquelle il a été préalablement informé par l'employeur des conséquences de son choix.

En cas de contrôle, l'employeur doit être en mesure de présenter la dispense des salariés concernés pour justifier de la non-adhésion des salariés et/ou de leurs éventuels ayants droit à titre obligatoire aux garanties proposées.

Pour rappel, une demande de dispense ne vaut que pour l'avenir et qu'à partir de la date à laquelle prend effet l'autre couverture si elle n'est pas déjà effective.

Si un salarié bénéficie d'une dispense d'adhésion, ses éventuels ayants droit ne peuvent, en tout état de cause, pas adhérer au régime.

Un salarié qui a sollicité une dispense d'adhésion peut, à tout moment, renoncer à sa dispense et demander à adhérer au régime sans que l'employeur ne puisse s'y opposer.

Les autres cas de dispense prévus demeurent inchangés.



TABLEAU RÉCAPITULATIF

	Antérieurement	A compter du 1er mai 2024	A compter du 1er septembre 2024
Taux de participation de l'employeur Article 5.1 du protocole d'accord	50 %	-	53,2 %
Taux de participation des salariés Article 5.1 du protocole d'accord	50 %	-	46,8 %
Augmentation des taux de cotisation Article 5.2 du protocole d'accord	Grilles des cotisations en vigueur au 1er janvier 2024	-	Grilles des cotisations en vigueur au 1er septembre 2024 avec prise en compte d'une hausse de +4%
Mises en conformité Articles 3.11 et 5.1 du protocole d'accord	-	-	Formalisation dans l'accord des pratiques existantes
Dispense d'adhésion pour les salariés et les ayants droit à titre obligatoire couverts par un autre régime collectif Articles 3.12 et 3.2 du protocole d'accord	Caractère obligatoire de l'autre régime collectif à exiger pour les salariés et les ayants droit à titre obligatoire	Le caractère obligatoire de l'autre régime collectif n'est plus à exiger pour les salariés en application du BOSS actualisé	Mise à jour formelle du protocole d'accord Le caractère obligatoire de l'autre régime collectif n'est plus à exiger pour les ayants droit à titre obligatoire

A noter que **la documentation applicable au régime** (grilles des cotisations, guide de gestion RH, conditions générales de l'assureur, fiches pratiques, etc.) sera prochainement actualisée.

Une communication à destination des organismes et de l'ensemble des salariés sera ainsi progressivement déployée dès le troisième trimestre 2024.

A cet effet, un kit complet sera mis à votre disposition pour promouvoir le régime au sein de votre organisme auprès des salariés.

Par ailleurs, d'ici au 2 septembre prochain, la rubrique dédiée à la complémentaire santé du site internet de l'Ucanss sera mise à jour.

Vous en souhaitant bonne réception, je vous prie d'agréer, Madame la Directrice, Monsieur le Directeur, l'expression de ma considération distinguée.



Document(s) annexe(s) :

- Annexe 1 - Modèle de lettre d'information à l'attention des salariés
- Annexe 2 - Modèle de déclaration sur l'honneur

