



Lettre EEP Santé n°3

Retour sur les dispenses d'adhésion, la clause d'ancienneté et les gestionnaires concernés !

Les opérateurs labellisés EEP Santé

Pour mémoire les quatre assureurs recommandés sont :



AG2R LA MONDIALE



Humanis
Protéger c'est s'engager



UNIPREVOYANCE

Ces 4 organismes assureurs s'appuient, outre leurs propres forces commerciales, sur un réseau de diffuseurs commerciaux : Arpège et Réunica pour **AG2R**, Apicil pour **HUMANIS**, 5 mutuelles du groupement **MUTEX** (Adréa Mutuelle, Apréva, Eovi-MCD mutuelle, Harmonie Mutuelle et Ociane), et la Mutuelle Saint-Christophe pour **UNIPREVOYANCE**.

UNIPREVOYANCE a été autorisé dans le cadre de la procédure de mise en concurrence à déléguer sa gestion auprès de CGRM.

Autrement dit, le Cèdre courtage (s'appuyant sur la Mutuelle Générale et Swiss life), Le Crédit Mutuel, Groupama ne sont pas labellisés et ne peuvent vous certifier, malgré un discours commercial séduisant, du strict respect de l'accord collectif. Les propositions formulées ne contiennent pas certaines dispositions de l'accord interbranches ce qui permet à ces opérateurs de financer des garanties supplémentaires.

A noter également que MERCER, les Cabinets COGEA, Buisson et l'Office Mosellan d'Assurance ne sont pas autorisés à ce jour à diffuser ou à gérer l'offre **EEP santé**

La clause d'ancienneté

La lettre circulaire de l'Acosse du 12 août 2015 indique qu'en raison de la généralisation de la couverture, à compter du 1^{er} janvier 2016 « *aucun salarié ne pourra être exclu d'une couverture santé au titre d'une clause d'ancienneté d'un contrat.* »

Cette circulaire remet en question les dispositions de l'article R. 242-1-1 du code de la sécurité sociale révisé le 8 juillet 2014 soit postérieurement à l'adoption de la loi prévoyant la généralisation (loi du 14 juin 2013).

La condition d'ancienneté réglementaire est de 6 mois maximum. Les signataires de l'accord EEP santé ont choisi 4 mois correspondant à la durée maximale légale de la période d'essai pour les cadres.

Le décret cité n'a toujours pas été modifié et nous n'avons pas de certitude qu'il le soit.

En effet, beaucoup de professions qui ont recours à des CDD de courtes durées (extras dans la restauration etc.) s'en émeuvent. Si l'abandon de cette condition d'ancienneté venait à être confirmé, cela conduirait à des affiliations à la chaîne, avec l'acquiescement de contribution patronale et salariale. Et c'est sans évoquer la question du coût de la portabilité !

Le risque de redressements massifs sur le fondement d'une circulaire contraire à un décret leur semble faible.

Les signataires de l'accord ont donc choisi d'attendre une clarification réglementaire.

A noter que cette question a été anticipée car l'alinéa 2 de l'article 3.2 fixant cette condition d'ancienneté prévoit que ses dispositions seront adaptées en cas de modification légale et réglementaire.

Nous vous tiendrons informés de l'évolution éventuelle des dispositions.

Les dispenses d'adhésion : le régime obligatoire dans l'entreprise du conjoint !

Comme indiqué dans la lettre **EEP santé n°2**, l'employeur a l'obligation d'affilier chacun de ses salariés, comme en matière de retraite complémentaire et de prévoyance. C'est la loi qui l'impose ! En revanche, dans certaines situations le salarié peut demander à bénéficier de ce qu'on appelle une dispense d'adhésion. Parmi les dispenses réglementaires, le cas n°6 demande à être expliqué.

Peuvent se dispenser d'affiliation les salariés qui bénéficient par ailleurs, y compris en tant qu'ayants droit, d'une couverture collective à titre **OBLIGATOIRE**.

L'analyse traditionnelle de la direction de la sécurité sociale et donc des URSSAF est claire et expliquée par trois circulaires successives :

- La Circulaire N°DSS/5B/2009/32 du 30 janvier 2009 précisait ; FICHE 6 :
http://www.sante.gouv.fr/fichiers/bo/2009/09-02/ste_20090002_0100_0110.pdf
« A - Ayants droit couverts à titre obligatoire
Lorsque le système prévoit la couverture obligatoire des ayants droit, cette couverture obligatoire ne peut trouver à s'appliquer dans les cas suivants : 1°) l'ayant droit est couvert par un système de garanties relevant des sixième à huitième alinéas de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale. En effet, la solution contraire conduirait à des cas de double affiliation lorsque les deux membres d'un couple, tous deux salariés d'entreprise différentes et relevant chacun du système de garanties obligatoire de leur propre entreprise, devraient en outre être affiliés, le cas échéant avec leurs enfants, également à titre obligatoire, en tant qu'ayant droit du système dont relève leur conjoint. »
- la circulaire DSS du 25 septembre 2013 (DSS/SD5B/2013/344) indique (FICHE 6) que le bénéfice de cette dispense s'applique en présence d'un : « *dispositif de protection sociale complémentaire présentant un (caractère) collectif et obligatoire (...)* (ainsi, la dispense d'adhésion ne peut jouer, pour un salarié ayant-droit au titre de la couverture dont bénéficie son conjoint salarié dans une autre entreprise, que si ce dispositif **prévoit la couverture des ayants-droit à titre obligatoire**) ». <http://www.securite-sociale.fr/IMG/pdf/circulaire.pdf>

Le décret du 8 juillet 2014 a rendu cette dispense de droit alors qu'elle devait être prévue avant ce décret par accord collectif. Comme le rappelle l'Acoss dans sa lettre circulaire du 12 août 2015 : « *Il s'agit de permettre aux ayants droit déjà couverts par ailleurs à titre obligatoire, (...) de refuser leur affiliation obligatoire, même si l'acte juridique instituant ce régime ne prévoit pas expressément de dispense à ce titre.*

Cette dispense de plein droit des ayant droits ne remet en cause ni le caractère obligatoire du régime concerné, ni les avantages attachés au financement patronal. »

En synthèse, la logique d'une garantie de protection sociale est fondée sur deux principes : COLLECTIF et OBLIGATOIRE comme cela est expliqué dans les circulaires citées. Cela permet une exonération de cotisations sociales... Pour pouvoir s'extraire du caractère collectif et obligatoire de manière pérenne le salarié doit prouver que par ailleurs il est bénéficiaire d'un régime qui est lui-même collectif et obligatoire pour lui en tant qu'ayant-droit !!!

Le cas des enseignants exerçant une activité accessoire salariée

Les enseignants, agents publics, ne sont pas concernés par l'obligation légale de couverture. Les dispositions de l'accord EEP Santé ne s'appliquent pas à eux. En revanche, s'ils exercent une activité salariée accessoire à leur activité principale d'enseignement leur employeur doit les affilier.

Si cette affiliation au système de garanties les conduit à s'acquitter d'une cotisation au moins égale à 10 % de leur rémunération brute, ils peuvent demander une dispense d'adhésion. On entend, dans ce cas comme rémunération, celle perçue en tant que salarié.

En revanche, il est fait masse de toutes les rémunérations perçues à quelque titre que ce soit en raison de toute activité pour déterminer un accès au droit à bénéficier d'une réduction de 50% de la contribution. Il s'agit là en effet d'une réduction au titre de la solidarité pour les salariés à faible revenus (art. 12.2-1).