



Lettre EEP Santé n°6

Complémentaire santé en pratique

RAPPEL : Le 1^{er} janvier 2016 c'est demain compte tenu des contraintes administratives et de gestion. Il y a **URGENCE** à adhérer au régime et à affilier les salariés (voir lettre **EEP Santé n°5**).

Souscrire à EEP santé c'est aussi améliorer son pouvoir d'achat !

Le salarié bénéficie d'une couverture de qualité et réalise une économie sur le prix de sa propre complémentaire santé : c'est une réelle amélioration de son pouvoir d'achat !

Chaque salarié bénéficie de la prise en charge de 50% au minimum du coût de sa complémentaire par l'employeur, ce qui n'est pas le cas dans une complémentaire santé individuelle et ce qui sera de plus en plus rare dans le cadre de la complémentaire santé dont il bénéficie comme ayant-droit de son conjoint.

Sa contribution est déduite de son salaire brut et non comme aujourd'hui sur son salaire net.

Dans le cas d'une couverture individuelle à 37,5€, les 37,5€ sont financés sur de l'argent disponible, c'est-à-dire qui reste à la fin du mois.

Ce salaire « net net » a en effet subi des cotisations sociales et le cas échéant de l'impôt. Les cotisations salariales s'élèvent à environ 22% (+ un taux marginal d'imposition de 5%).

Le coût réel de la cotisation de 37,5€ est en fait de 51 € pour des garanties inférieures :

51€ de salaire - 11,5€ de cotisations - 2€ d'impôt = 37,5€ de disponible.

Avec le régime obligatoire, la contribution est traitée comme une cotisation de sécurité sociale. Conclusion, le salarié a réalisé une **économie d'environ 31,5€¹** tout en bénéficiant de garanties peut-être même supérieures.

Les salariés présents à la date de mise en place du régime EEP Santé peuvent-ils refuser de s'affilier ?

De nombreux interlocuteurs affirment qu'un salarié pourrait refuser l'affiliation à EEP Santé en application de l'article 11 de la Loi Evin repris dans le dernier alinéa de l'article R.242-1-6 du Code de la sécurité sociale.

La Commission **EEP Santé** rappelle que ce texte qui prévoit une DISPENSE d'ADHESION GENERALE s'applique UNIQUEMENT lorsqu'il y a mise en place par **DÉCISION UNILATÉRALE DE L'EMPLOYEUR (DUE)²**. Cette dispense d'adhésion générale a été pensée pour éviter que, par voie de DUE, l'employeur puisse unilatéralement baisser le salaire net du salarié présent au moment de la mise en place d'un régime en lui imposant une contribution. Seuls la loi et un accord collectif peuvent le faire !

L'accord EEP Santé est un accord collectif de Branche d'application impérative... le salarié ne peut se dispenser d'adhésion en invoquant les dispositions de l'article 11 de la loi Evin.

L'accord ne pouvait d'ailleurs pas reprendre cette dispense générale, seules les dispenses d'adhésion prévues par la réglementation et reprises dans l'accord s'appliquent donc³.

Attention, l'analyse est la même dans les cas où l'employeur prend à sa charge plus de 50% de la cotisation ou améliore les garanties en rendant par voie de DUE une option obligatoire (voir plus bas). Certains estiment que l'article 11 de la loi Evin s'appliquerait dans ces situations. En aucun cas ! Les salariés déjà présents ne peuvent s'opposer à l'application de l'accord de branche et à tout précompte au seul motif d'une décision unilatérale de l'employeur de « façade ».

¹ 51€ - 18,5€ = 32,5€. La contribution patronale est fiscalisée. Avec taux d'IR à 5%, l'économie est amputée d'environ 1€ d'impôt.

² *Aucun salarié employé dans une entreprise avant la mise en place, à la suite d'une **décision unilatérale de l'employeur**, d'un système de 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 ne peut être contraint à cotiser contre son gré à ce système.*

³ Ce point était évoqué en page 2 du [communiqué](#) adressé en Avril 2015

En effet, l'article 11 de la loi Evin s'applique lorsque le régime est mis en place par voie de DUE mais pas lorsque une DUE améliore au profit des salariés un dispositif mis en place par accord collectif !

Tout au plus, les salariés pourraient se dispenser d'adhésion s'agissant de ces garanties supplémentaires puisqu'imposant, par DUE, une contribution salariale plus importante à celle appelée pour le socle.

Améliorer la contribution de l'employeur et/ou améliorer les garanties en rendant une option « obligatoire » : c'est possible !

L'accord EEP Santé prévoit ces possibilités, le bulletin d'adhésion des assureurs recommandés le permet, les lettres **EEP Santé** n°2 et 4 le rappelaient. Cela peut faire l'objet d'un accord d'entreprise. En l'absence d'accord, l'employeur peut prendre une décision unilatérale après information et consultation des instances de représentation du personnel. Voici un modèle de DUE à remettre à l'ensemble des salariés :

<<Entête de l'ETS, date etc.>>

Après information-consultation du comité d'entreprise le <<>>, le conseil d'administration de l'OGEC par délibération du <<>> a décidé pour la bonne application des dispositions de l'accord Interbranches du 18 juin 2015 relatif à la mise en place du régime de frais de santé dénommé EEP Santé :

- de souscrire un contrat d'Assurance auprès de <<un des 4 assureurs recommandés>> ;
- de souscrire à titre obligatoire (au choix) :
 - o le socle de base avec un taux de participation de l'employeur fixé à <<>>%
 - o l'option 1 avec un taux de participation de l'employeur fixé à <<>>%
 - o l'option 2 avec un taux de participation de l'employeur fixé à <<>>%

si l'un des deux derniers choix est utilisé : Le salarié présent à ce jour dans les effectifs peut demander à être dispensé d'adhésion s'agissant de cette extension de garantie. Le socle restant obligatoire.

Attention, le projet de Loi de Financement de la Sécurité Sociale (PLFSS) pour 2016 impose à l'employeur de financer au **minimum 50% de la garantie obligatoire**.

Les salariés dont le contrat de travail est suspendu doivent-ils être affiliés ?

Un salarié dont le contrat est suspendu bénéficiant d'un maintien de salaire total ou partiel, d'indemnités journalières complémentaires, de rentes d'invalidité et/ou d'indemnités journalières de sécurité sociale doit être affilié à compter du 1^{er} janvier 2016 comme l'ensemble des salariés. Logique, l'employeur a les moyens matériels de précompter une contribution sur le bulletin de salaire.

Lorsque la suspension de contrat ne donne pas lieu à rémunération ou à indemnisation (congé parental, congé sabbatique, congé de soutien familial, congé de solidarité familiale etc.), le bénéfice des garanties est suspendu. Aucune adhésion n'est obligatoire. Le temps de cette suspension non rémunérée ou indemnisée, aucune contribution patronale n'est due. Néanmoins, les salariés peuvent demander à bénéficier des garanties sous réserve qu'ils acquittent eux-mêmes la totalité de la cotisation. *Autrement dit*, il convient d'adresser à ces salariés l'ensemble des documents du Kit d'adhésion afin qu'ils puissent s'affilier pour le 1^{er} janvier s'ils le souhaitent.

Dispenses d'adhésion et réduction tarifaire ; règle de 10% de la rémunération : quelles rémunérations prendre en compte ?

Les salariés dont la propre contribution représente 10% (ou plus) de leur rémunération (petits temps partiels) bénéficient d'une dispense d'adhésion ou d'une réduction de 50%. Attention, il s'agit de deux dispositifs différents. Les règles de calcul ne sont pas identiques :

- **La dispense d'adhésion** est acquise pour tous les salariés ayant une contribution « protection sociale » (EEP santé et EEP prévoyance) supérieure à 10% de leur rémunération. Seule la rémunération versée par l'association employeur est à prendre en compte. La rémunération perçue de l'Etat en tant qu'enseignant est par exemple exclue. Ainsi, ce sont les salariés ayant une rémunération inférieure à **188€** lissée à l'année qui bénéficieront d'une dispense d'adhésion (18,50€ EEP Santé + 0,38€ EEP Prévoyance = 18,87€).
- S'agissant de **la réduction tarifaire**, le seuil de 10% n'intègre pas la cotisation prévoyance. Et puisqu'il s'agit d'une réduction tarifaire de solidarité, il est fait masse de l'ensemble des rémunérations perçues. C'est ainsi qu'un salarié en cumul d'emplois (comme peuvent l'être les enseignants agents publics) ne peut bénéficier que très rarement de cette réduction tarifaire.