

## RÉFORME FRAIS DE SANTÉ, PRÉVOYANCE VOS OBLIGATIONS AU 1<sup>ER</sup> JUILLET 2022

Les contributions patronales aux régimes de prévoyance et de frais de santé sont exclues de l'assiette des cotisations et contributions de sécurité sociale **uniquement** si vos régimes présentent un caractère collectif et obligatoire.

**Or, une réforme vous oblige à revoir vos régimes au 1<sup>er</sup> juillet 2022 pour continuer à bénéficier des exonérations de cotisations sociales.** A défaut, vous vous exposerez à un risque de redressement URSSAF, ainsi qu'à des litiges salariaux

**Une mise en conformité de vos contrats est nécessaire !**

Ils devront désormais prévoir le maintien des garanties au profit des salariés dont le contrat de travail est suspendu et qui perçoivent des revenus de remplacement, notamment pour activité partielle.

### RAPPEL – « AVANT COVID »

*Circulaire DSS 30.01.2009*

Vous aviez l'obligation de maintenir les régimes de prévoyance et de frais de santé au profit des salariés, dont le contrat de travail était suspendu, qui étaient **indemnisés** (maintien total ou partiel de salaires, indemnités journalières financées au moins pour partie par l'employeur).

**Exclusion des revenus de remplacement** : en revanche, les entreprises n'étaient pas tenues de maintenir les régimes aux salariés, dont le contrat de travail était suspendu, percevant des revenus de remplacement (notamment en cas de placement en activité partielle, de congé de reclassement, mobilité...). Chaque entreprise était libre d'organiser le maintien ou non de ces salariés dans les régimes et le maintien ou non de la contribution patronale.

### IMPACT DE LA CRISE SANITAIRE LIÉE À LA COVID-19

*Lois d'urgence sanitaire des 17 juin 2020 et 30 juin 2021*

**Intégration des revenus de remplacement** : les entreprises ont été obligées de maintenir les régimes de prévoyance et de frais de santé aux salariés placés en activité partielle et percevant un revenu de remplacement.

Au départ, cette mesure instaurée durant la crise sanitaire avait vocation à s'appliquer uniquement jusqu'au 30 juin 2021. Toutefois elle a finalement été pérennisée.

Les entreprises doivent donc continuer à maintenir les régimes aux salariés percevant des revenus de remplacement pendant la suspension de leur contrat de travail (notamment au titre de l'activité partielle (de droit commun ou de longue durée) et des congés de reclassement, mobilité...).

Les actes juridiques (décisions unilatérales, accords collectifs, référendum, ...) ayant mis en place les régimes dans l'entreprise doivent être conformes à cette obligation désormais pérenne, sous peine de redressement URSSAF des contributions patronales.

### • POUR LES RÉGIMES MIS EN PLACE DANS L'ENTREPRISE PAR DÉCISION UNILATÉRALE

Obligation de mise en conformité, le cas échéant, des décisions unilatérales au 1<sup>er</sup> juillet 2022, dès lors que l'assureur a mis en conformité le contrat au 1<sup>er</sup> janvier 2022.

### • RÉGIMES MIS EN PLACE DANS L'ENTREPRISE PAR APPLICATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE, PAR ACCORD D'ENTREPRISE OU RÉFÉRENDUM

Obligation de mise en conformité, le cas échéant, au 1<sup>er</sup> janvier 2025, dès lors que l'assureur a mis en conformité le contrat au 1<sup>er</sup> janvier 2022.

## UNE AUTRE RÉFORME ARRIVE À HORIZON 2024...

Au 31 décembre 2024 au plus tard, vous devrez aussi mettre les catégories de bénéficiaires de vos contrats en conformité. Pour anticiper cette autre réforme, il est opportun de faire une revue complète de vos contrats dès aujourd'hui (cf. notre actualité « Prévoyance, Frais de santé et retraite supplémentaire - Réforme des catégories objectives »).

**Vous devez prendre contact auprès de votre assureur pour vérifier qu'il a bien mis à jour votre/vos contrat(s) au 1<sup>er</sup> janvier 2022.**

Dès lors que vos contrats ont été mis à jour par l'assureur au 1<sup>er</sup> janvier 2022 :

- **si vos régimes ont été mis en place par décision unilatérale : vous devez impérativement auditer ces décisions unilatérales pour identifier si elles ne doivent pas être mises en conformité d'ici le 30 juin 2022 ;**
- si vos régimes ont été mis en place par application de la convention collective, par accord d'entreprise ou encore par référendum : vous avez jusqu'au 31 décembre 2024 pour vous mettre en conformité.

Nos consultants en droit social peuvent vous accompagner dans cette mise en conformité. Il vous suffit de prendre contact avec votre gestionnaire de paie ou directement votre consultant.

*La présente note n'est pas exhaustive. Cette information doit être positionnée dans le contexte spécifique de votre organisation et sa mise en œuvre peut nécessiter des adaptations pour votre cas particulier.*