

Contrats de prévoyance, de frais de santé et de retraite supplémentaire

Loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013 : dispositions relatives à la couverture frais de santé

La loi relative à la sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013 dispose que les salariés des entreprises soient couverts par un régime collectif et obligatoire de frais de santé pour le 1^{er} janvier 2016 (cf. art. 1^{er} de la loi).

Actuellement, un peu plus de 10 % des salariés des SSTI ne sont pas couverts par un tel régime frais de santé. Que peut faire la branche dans ce domaine d'ici le 1^{er} janvier 2016 ?

Pour répondre à cette question il convient :

- de faire un point sur les contraintes qui pèsent depuis 2013 sur les entreprises et leurs salariés dans ce domaine ;
- de préciser la situation de la branche en matière de couverture de frais de santé ;
- de préciser les travaux de la branche sur le sujet qui pourraient apporter une aide aux SSTI ayant à se mettre en conformité avec les dispositions de l'article 1^{er} de la loi du 14 juin 2013.

1. De nouveaux textes sont venus modifier les dispositions régissant les couvertures frais de santé en place dans les entreprises.

- Le décret du 9 janvier 2012 relatif au caractère collectif et obligatoire des garanties de protection sociale complémentaire et ses circulaires d'application du 25 septembre 2013 et du 4 février 2014 ont fixé les critères que doivent respecter les contrats de protection sociale complémentaire¹ pour que soit respecté le caractère collectif et obligatoire de ces contrats, de telle sorte que les cotisations patronales correspondantes ne soient pas intégrées dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale. Les entreprises, dont les SSTI, ont jusqu'au 30 juin 2014 pour se mettre en conformité avec ces dispositions (cf. IM – Février 2014, p. 18 et Mars 2014, p. 16).
- La loi de finances pour 2014 du 29 décembre 2013 a rendu imposable

pour le salarié, avec effet au 1^{er} janvier 2013, les cotisations patronales relatives au régime collectif et obligatoire de frais de santé. Cette même loi a réduit la limite annuelle de déductibilité fiscale des parts salariales (pour la prévoyance et les frais de santé) et de non-imposabilité (part patronale pour la prévoyance), en ramenant le plafonnement du total annuel de ces 3 éléments (2 parts patronales + 1 part salariale) à 5 % du PASS² plus 2 % de la RAB³ sans que le total puisse excéder 2 % du PASS.

Exemple :

Soit un SSTI dont les cotisations prévoyance sont de 4,5 % de la RAB (60 % part patronale, 40 % part salariale) et dont la cotisation salariale frais de santé est de 4 % du PASS (50 % part patronale, 50 % part salariale).

Cas 1 : pour un salarié dont le salaire annuel 2014 est de 40 000 euros, les cotisations concernées sont :

Pour la prévoyance, de 4,5 % de 40 000 = 1 800 €	} 2 551 €
Pour les frais de santé, la part salariale est de 2 % x 37 548 = 751 €	

La limite définie par l'administration est égale : $5 \% \times 37\ 548 + 2 \% \times 40\ 000 = 2\ 677,40 \text{ €}$.

Il n'y a donc pas de limite à appliquer à la déductibilité des cotisations salariales, ni à procéder à la réintégration d'une partie des cotisations patronales dans l'assiette de la sécurité sociale.

Cas 2 : pour un salarié dont le salaire annuel 2014 est de 60 000 euros, les cotisations concernées sont :

Pour la prévoyance, le total est de 4,5 % de 60 000 = 2 700 €	} 3 451 €
Pour les frais de santé, la part salariale est de 2 % x 37 548 = 751 €	

La limite définie par l'administration est égale : $5 \% \times 37\ 548 + 2 \% \times 60\ 000 = 3\ 077,40 \text{ €}$.

Il y a donc un dépassement de 373,60 €, dont $1\ 831 / 3\ 451 \times 373,60 = 198 \text{ €}$ correspondent à la partie de la cotisation salariale non déductible et $1\ 620 / 3\ 451 \times 373,60 = 175,38 \text{ €}$ correspondent à la part de la cotisation patronale à réintégrer dans le brut fiscal du salarié.

Sur la base des couvertures prévoyance et frais de santé retenues dans l'exemple, le salaire annuel pour 2014 au-delà duquel il y a réintégration partielle est de 45 057,60 €.

Si le niveau des couvertures s'élève par rapport à celui de l'exemple, cette limite s'abaisse. Il peut donc y avoir depuis l'entrée en vigueur de cette disposition un nombre non négligeable de salariés concernés dans les SSTI.

- La loi relative à la sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013 rend obligatoire, pour toutes les entreprises, dont les SSTI, la mise en place pour le 1^{er} janvier 2016 d'une couverture frais de santé collective à adhésion obligatoire pour tous les salariés. Cette couverture doit être au moins aussi favorable que la couverture minimale mentionnée au II de l'article L. 911-7 du Code de la sécurité sociale. Cette couverture obligatoire concerne uniquement les salariés des SSTI et non leurs ayants droit.

2. Selon les enquêtes faites dans la branche pour l'élaboration des rapports de branche relatifs à 2011 et 2012, un peu plus de 10 % des salariés des SSTI ne seraient pas couverts par un régime de frais de santé collectif à caractère obligatoire.

Pour les SSTI correspondant à ces 10 % de salariés non couverts, il conviendra pour le 1^{er} janvier 2016 de mettre en place au moins la couverture définie par la loi du 14 juin 2013. Pour les autres SSTI, il conviendra de s'assurer que les régimes en place sont bien au moins aussi favorables que ce qu'impose ladite loi.

1. Il s'agit des contrats de prévoyance, de frais de santé et de retraite supplémentaire.
 2. PASS : Plafond annuel de la sécurité sociale.
 3. RAB : Rémunération annuelle brute.

À 21 mois de l'échéance, il n'y a pas d'urgence pour les SSTI à se précipiter sur ce dossier :

- les contours du régime imposé par la loi ne sont pas encore totalement connus, des décrets sont attendus,
- la branche, qui évoque ce dossier avec les partenaires sociaux, a pour objectif de faciliter le travail des SSTI dans ce domaine en leur apportant de l'aide.

3. Quelle aide peut apporter la branche aux SSTI qui ont à se mettre en conformité avec les dispositions de l'article 1^{er} de la loi du 14 juin 2013 ?

3.1 En préalable, un état des lieux complet de la couverture frais de santé dans les SSTI est à envisager.

La branche vient d'ouvrir le dossier frais de santé avec les partenaires sociaux sur un premier état des lieux dans la branche, s'appuyant sur les informations collectées pour les rapports de

branche. Il est incomplet car, notamment, il ne donne pas d'informations sur les ayants droit couverts par les garanties mises en place dans les SSTI. Poursuivre l'étude de ce dossier avec les partenaires sociaux passe donc par un complément d'enquête à faire auprès des SSTI.

3.2 Le contexte juridique actuel de ce dossier n'est pas très favorable à la négociation d'un régime de branche.

Le conseil constitutionnel est intervenu par deux fois dans ce dossier.

Une première fois, le 13 juin 2013, en censurant les dispositions du projet de loi de sécurisation de l'emploi qui permettait d'introduire dans un accord de branche des clauses désignant un organisme assureur.

Une seconde fois, le 19 décembre 2013, en censurant, dans le projet de loi de financement de la sécurité sociale, les sanctions fiscales envisagées pour les entreprises, qui n'auraient

pas respecté les clauses de recommandation d'un organisme de prévoyance introduites dans un rapport de branche.

Actuellement, dans l'attente d'une éventuelle nouvelle intervention du législateur pour inciter les entreprises à respecter les recommandations d'organismes assureurs introduites dans un accord de branche, les assureurs qui pourraient être recommandés pour participer à la mise en place d'un régime de branche ne peuvent pas avoir de garanties sur un volume de salariés à couvrir, et de ce fait, ne sont pas motivés pour modérer leurs tarifs.

3.3 La branche va poursuivre son étude dans un contexte qui n'est pas stabilisé.

Il ne peut donc pas être fait d'hypothèses sur les conclusions de cette étude, qui peut aller de la mise en place d'un régime de branche à la simple rédaction d'un guide destiné aux SSTI, pour les aider dans leurs relations avec les organismes de prévoyance. ■



AFOMETRA

Séminaire Afometra du 21 mars 2014 : point sur l'évolution des métiers, des compétences et de la formation dans les SSTI, et perspectives pour l'Afometra.

Au cours du séminaire Afometra tenu à Dijon le 21 mars dernier, il était intéressant, dans un premier temps, d'analyser quelques données sur les organismes de formation (leur nombre, le nombre de salariés, le chiffre d'affaires...), de voir les contextes juridiques (FPC et DPC, évolution de la réglementation en Santé au travail, économique (logique d'achat de formation), sociologique (demande accrue de certifications avec place accordée à la VAE) et technologique (évolution des méthodes pédagogiques (FOAD), de la HAS). Les métiers des organismes de formation touchent aussi bien le management, l'ingénierie de formation, la promotion, la commercialisation, le conseil, l'accompagnement et la gestion logistique et financière.

L'impact de la réforme de la Santé au travail se traduit notamment par l'augmentation du nombre d'infirmiers dans les SSTI (multiplié par plus de 2,5 en 17 mois et évalué à 930 au 1^{er} octobre 2013). L'Afometra propose des formations adaptées à ce public (cycles,...) et voit le nombre des stagiaires augmenter régulièrement (de 7 à 13 % en deux ans).

L'impact de la loi sur la réforme de la formation professionnelle a permis de choisir de proposer des formations sur la réalisation des entretiens professionnels, de conforter des formations en lien avec la mise en œuvre des projets de Service, d'inscrire les formations qualifiantes au RNCP, de renforcer les évaluations des formations, les résultats des formations, et de poursuivre la politique de certification.

Six grandes perspectives pour l'Afometra

1/ Continuation de la **démarche qualité ISO 9001** (recommandation positive de l'auditeur à la certification) et mise en place de la norme ISO 29990 (spécifique des services de formation dans le cadre de l'éducation et de la formation).

2/ Continuation de l'adéquation **entre analyse des besoins, offre de formation et public cible**.

3/ Déploiement de l'**e-learning** (lancement officiel du déploiement ce 21 mars) pour les adhérents des SSTI puis des acteurs de la Santé au travail, mise en place de méthodes HAS comme les TCS (Test de Concordance de Script).

4/ Mise en place de la VAE dans le cadre de la **certification professionnelle** de l'emploi assistantes techniques en Santé au travail (avis favorable de la Commission Nationale de la Certification Professionnelle (CNCP)) et dépôt d'un dossier pour les infirmiers.

5/ Optimisation de l'**outil de gestion** pour centre de formation et du site.

6/ Amélioration de la **communication** aux SSTI (mailings et visites in situ).

La politique stratégie et compétences déjà mise en place sera consolidée.

Une adjointe de direction nouvellement embauchée arrivera le 5 mai 2014.

