



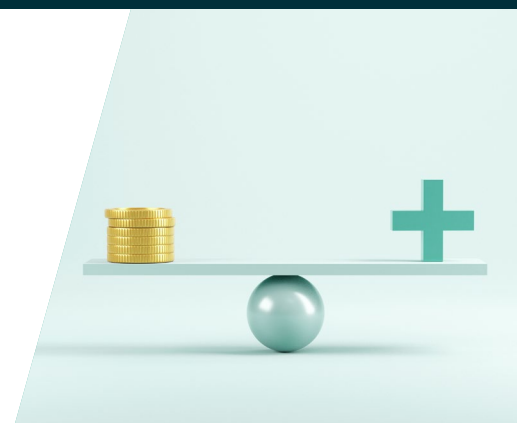
Pause Sociale

Protection sociale complémentaire, comment bénéficier des exonérations de charges sociales et se protéger des contentieux ?

Le caractère impératif de la mise en place de dispositifs de prévoyance et frais de santé est aujourd'hui indiscutable compte tenu des éventuelles conséquences financières pour votre entreprise. Ces dispositifs ne sont pas sans avantages pour les entreprises ! En effet, la loi prévoit **une exonération de contributions sociales sur les cotisations patronales de prévoyance et de frais de santé.**

Comment fonctionnent les exonérations sociales pour la protection sociale complémentaire en entreprise ? Comment vous prémunir contre les éventuels contentieux ? Nos experts en gestion administrative du personnel répondent à toutes vos questions.

Quelles sont les conditions à respecter pour bénéficier des exonérations sociales pour votre protection sociale complémentaire en entreprise ?



L'exonération de contributions sociales sur les cotisations patronales de prévoyance et de frais de santé dépend de plusieurs conditions :

- La prise en charge de la prévoyance doit être confiée à **un organisme habilité**
- Le contrat doit être **responsable**, c'est-à-dire qu'il doit respecter un certain niveau de prise en charge de ses adhérents dans le but de responsabiliser les assurés et de limiter les dépenses de santé publique
- Le dispositif ne doit pas remplacer **un système ou un élément de rémunération existant**
- La prévoyance d'entreprise doit être **complémentaire** aux prestations servies par les régimes de base de la Sécurité Sociale (ou supplémentaire)
- Le régime complémentaire doit être **collectif et obligatoire**
- L'employeur doit **formaliser ses engagements** par écrit **vis-à-vis des salariés** en se référant à un acte juridique, qui peut être un **accord collectif** (de branche ou d'entreprise), ou une **décision unilatérale**

Ainsi, le seul fait de conclure un contrat de prévoyance et/ou de frais de santé ne suffit pas à ce que l'entreprise bénéficie **des exonérations sociales**. Pour cela, il est impératif qu'elle **informe ses salariés** des « règles du jeu » : catégories de personnel concernées, répartition de la cotisation salariale et patronale, gestion des périodes de suspension du contrat de travail (notamment en cas d'arrêt maladie ou de congé parental d'éducation)...



Comment éviter un éventuel contentieux avec vos salariés ?

L'acte juridique le plus simple pour respecter votre obligation d'information auprès de vos salariés est **la Décision Unilatérale** : l'employeur rédige l'acte, dans le respect des dispositions légales, et le remet pour information à ses salariés, contre émargement.

La Décision Unilatérale constitue **un mode de preuve de l'information des salariés**, pour l'ensemble des droits dont ils bénéficient en matière de protection sociale complémentaire. C'est donc **un outil indispensable en cas de contentieux avec un salarié**, qui mettrait en avant un défaut d'information de son employeur afin d'obtenir des dommages et intérêts d'une situation qu'il estimerait lui être préjudiciable.

Bon à savoir :



Si votre support de mise en place du régime de protection sociale complémentaire n'a pas été mis à jour dernièrement, ou si vous ne disposez pas de support de mise en place, nous vous invitons à mettre en œuvre une action corrective dans les plus brefs délais, afin d'éviter un éventuel redressement de l'URSSAF. Les experts implid sont à vos côtés pour vous accompagner tout au long de cette démarche.

Quelles sont les modifications à apporter aux Décisions Unilatérales ou accords collectifs existants ?

Les dernières évolutions législatives et réglementaires ayant rendu **nécessaire la modification de l'acte juridique servant de support au régime de protection sociale complémentaire** sont :



- **La fusion des régimes AGIRC (cadres) et ARRCO (non-cadres)**, qui implique une modification de la définition des catégories de salariés bénéficiaires



- **La modification des obligations de maintien ou non des cotisations patronales** en cas de suspension du contrat de travail, qui nécessite une réécriture de la Décision Unilatérale

Nous vous invitons à vous assurer que le support de mise en place de vos régimes de prévoyances et frais de santé ont été mis à jour afin d'intégrer ces modifications. À défaut, il sera impératif de procéder à une mise en conformité.

Votre équipe implid reste à vos côtés

Nous restons à votre disposition pour vous accompagner dans l'accomplissement des démarches. N'hésitez pas à contacter votre bureau de proximité.