

La complémentaire santé bientôt obligatoire : Comment s'y prendre ?

La nouvelle Déclaration Sociale Nominative : Conséquences sur les bulletins de paye

Valérie DECOURCELLE Spécialiste en Assurances Collectives - Axa
Jean-Jacques GREMBERT Agent Général Axa Prévoyance et Patrimoine
Mathieu DUHEZ Responsable Service Social - Cabinet Turbez-Lenglart



La complémentaire santé bientôt obligatoire :

Comment s'y prendre ?

Sommaire

- **Généralisation de la complémentaire santé**
- **Le contrat responsable**
- **Mise en place du contrat**
- **AXA vous accompagne**

Généralisation de la complémentaire santé

La santé pour tous les salariés au 1^{er} janvier 2016

- Loi n°2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi
- Objet :
transposition de l'ANI (Accord National Interprofessionnel) du 11 janvier 2013 signé par les partenaires sociaux.

Généralisation de la couverture santé pour tous les salariés ANI

Grand principe de la loi sur la sécurisation de l'emploi en matière de santé :



→ **Toutes les entreprises devront assurer :**

Leurs salariés



La couverture des ayants droit n'est pas obligatoire



au plus tard le **01 janvier 2016**

→ **Avec un socle minimum de garanties**

Financé à au moins
50% par l'entreprise



POUR TOUS LES ACTES : 100% du ticket modérateur à l'exclusion :

Des médicaments remboursés à hauteur de 30% ou 15% par l'Assurance maladie, de l'homéopathie, des cures thermales.

Auquel s'ajoute : HOSPITALISATION

La prise en charge de l'intégralité du forfait journalier hospitalier sans limitation de durée.

DENTAIRE

25% au titre des dépassements pour les prothèses dentaires et l'orthodontie.

OPTIQUE

Un équipement tous les 2 ans sauf pour les mineurs ou en cas d'évolution de la vue.

- Verres simples et monture : **100€** ;
- Verres complexes et monture : **200€** ;
- Combinaison verre simple + verre complexe et monture : **150 €**.

A RETENIR...

- Garanties minimales appelées « panier de soins » ;
- Participation patronale : minimum 50% de ce panier de soins (pour le salarié) ;
- Coût de ce panier de soins : entre 22 € et 25 € (cotisation globale pour le salarié seul), coût technique pour un régime à l'équilibre ;
 - ⇒ **Attention PLFSS 2016 : PP 50% du régime mis en place**
(en attente de l'adoption du texte)
- Possibilité pour l'employeur de participer davantage ;
- Possibilité pour l'employeur de participer sur la famille (rappels : exos sociales sur la PP et reste à charge du salarié déductible du revenu imposable dans le cadre du régime obligatoire) ;
- Attention à respecter les nouveaux critères du contrat responsable... (décret novembre 2014, voir slides suivantes...).



Le contrat responsable

Définition contrat solidaire & responsable

Contrat Solidaire

Un contrat est dit solidaire si :

- ⇒ pas de sélection médicale à la souscription
- ⇒ pas d'évolution de tarif en fonction de l'état de santé de la personne.

Contrat Responsable version 2006

Pour que le contrat soit responsable, il faut répondre à certaines conditions définies par la Sécurité sociale :

- **Parcours de soins coordonné** (médecin traitant, etc.) ;
- **Prise en charge minimum** sur consultations, analyses médicales et pharmacie ;
- **Prise en charge au minimum de 2 actes de prévention** parmi une liste ;
- **Non prise en charge de la participation forfaitaire de l'assuré ;**
- **Non prise en charge de la franchise** applicable pour tous les médicaments.

« Contrats responsables »

Décret n°2014-1374 du 18 novembre 2014

Objectif du décret

Déterminer les nouvelles règles que doivent respecter les contrats complémentaires santé pour bénéficier des aides fiscales et sociales attachées au dispositif des « contrats responsables ».

En bref :

Une PRISE EN CHARGE minimum et surtout un plafonnement DE CERTAINES prestations remboursables par les contrats complémentaires.

But :

Diminuer les dépenses de la Sécurité sociale en incitant les personnes couvertes à respecter le parcours de soins et en encadrant les dépassements.



Qui est concerné ?

Tous les contrats santé
(individuels et collectifs)



Les nouvelles règles à retenir du Contrat Responsable 1/2



La prise en charge obligatoire de 100% du ticket modérateur (TM) pour les actes pris en charge par l'assurance maladie.

Seule exception pour les médicaments remboursés 15% et 30%/l'homéopathie/les cures thermales.



Les frais d'hospitalisation, avec ou sans hébergement y compris les consultations et les actes externes sont obligatoirement couverts ainsi que **l'intégralité du forfait journalier des établissements de santé.**

Cette obligation ne concerne pas le forfait journalier des établissements médico-sociaux ni les frais de cure thermale.



Limitation des dépassements d'honoraires pour les médecins non adhérents au Contrat d'Accès aux Soins (CAS).

Les nouvelles règles à retenir du Contrat Responsable 2/2



Limitation des garanties en optique :

- Un équipement tous les 2 ans sauf pour les mineurs ou en cas d'évolution de la vue.

Niveau de remboursement : il est compris entre un minimum obligatoire (incluant le TM) et un maximum autorisé en fonction des déficits de la vision.

	Minimum	Maximum
Équipement verres simples	50 € (bon à savoir : contradiction avec le panier de soins ANI qui prévoit 100 €)	470 €
Équipement verres complexes	200€	750 €
Équipement verres très complexes	200€	850 €
Pour tous les équipements, plafonnement de la monture à 150 € (compris dans le montant global plafonné de l'équipement)		

Les conséquences d'un Contrat Non Responsable



**Contrat
Responsable**



**Contrat non
responsable**

**Taxe de solidarité
additionnelle (TSA)⁽¹⁾**

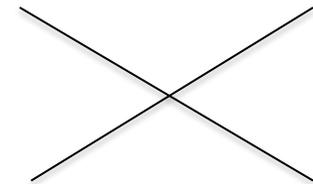
13,27%

+7%

20,27%

**Exonérations fiscales
et sociales**

- Exonération sociale de la contribution patronale des cotisations.
- Déductibilité fiscale de la part salariale des cotisations.
- Déductibilité fiscale Madelin pour les Travailleurs Non Salariés (TNS).



A savoir : pour bénéficier d'une taxe réduite ou des exonérations fiscales et sociales, le contrat doit également être solidaire et respecter le principe des catégories objectives.

(1) Fusion de la Taxe Spéciale sur les Conventions d'Assurance (TSCA) et de la Taxe sur les Conventions d'Assurance (TCA) depuis la LFSS 2015

Mise en place & formalisme

Conditions communes à la prévoyance, santé et retraite pour bénéficier des exonérations sociales et fiscales

- Caractère collectif du régime ;
- Caractère obligatoire ;
- Participation de l'employeur ;
- Mise en place règlementée (article L.911-1 du Code de la Sécurité sociale) : les garanties collectives dont bénéficient les salariés sont mises en place par :
 - *Accord collectif (accord d'entreprise),*
 - *Référendum ratifié à la majorité des intéressés,*
 - *Décision Unilatérale de l'Employeur (rappel, l'ANI prévoyait un calendrier des négociations : au sein des branches professionnelles jusqu'au 30/06/2014, puis au sein des entreprises du 01/07/2014 au 31/12/2015, à défaut, DUE au 01/01/2016).*

Les dispenses d'adhésion

Points clés

➤ Par principe :

- Les avantages sociaux et fiscaux du financement des contrats collectifs sont conditionnés par le caractère **obligatoire** des adhésions.
- L'employeur est responsable de l'information faite au salarié et notamment, doit recueillir sa demande de dispense et la preuve que :
 - Le consentement du salarié renonçant est éclairé.
 - Le salarié est informé sur les conséquences de cette renonciation à couverture et notamment sur la portabilité.

➤ Par dérogation au principe du caractère obligatoire, les salariés peuvent demander à être dispensés d'adhésion dans certains cas :

- Les employeurs **doivent** prévoir certains cas de dispenses d'adhésion, ce sont les « dispenses de droit » :
 - Article 11 loi Evin,
 - Pour les ayants droit du salarié (adhésion des ayants droit à titre obligatoire) déjà couverts par ailleurs (par leur propre entreprise).
- Les employeurs **peuvent** prévoir certains cas de dispenses : ce sont les « dispenses facultatives ».

Les dispenses facultatives

- Si elles sont prévues dans l'acte juridique (quel qu'il soit), les dispenses suivantes sont opposables par un salarié couvert à titre obligatoire :
 1. Salariés et apprentis titulaires d'un CDD de plus de 12 mois si couverture individuelle souscrite par ailleurs **(A justifier au moment de la dispense)**.
 2. Salariés et apprentis titulaires d'un CDD de moins de 12 mois **(pas de justifs)**.
 3. Salariés à temps partiel et apprentis dont la cotisation excède 10% de leur rémunération **(à justifier)**.
 4. Salariés bénéficiaires de la CMU-C ou de l'ACS **(à justifier, dispense temporaire)**.
 5. Salariés couverts par une assurance individuelle frais de santé **(à justifier, dispense temporaire)**.
 6. Salariés couverts (y compris en tant qu'ayants droit) par ailleurs par une couverture collective de même type visée par un arrêté ministériel **(à justifier chaque année) :**

En résumé... les points à respecter

- **Garanties minimales**
- **Contrat collectif**
- **Contrat obligatoire mais avec cas de dispense**
- **Contrat responsable**
- **Avec participation patronale**
- **Doit être formalisé**
- **Doit prévoir la portabilité**
- **Information du salarié**

AXA vous accompagne...

AXA vous accompagne...

AXA c'est...

- 1^{ère} marque d'assurance au monde depuis 6 ans ;
- 100 millions de clients dans le monde ;
- 100 milliards de CA dans le monde ;
- Intervenant majeur sur tous les risques : IARD, assurance de personnes... ;
- ..sur toutes les cibles : particuliers, TPE, PME, TGE...

Vos questions

AXA vous accompagne...

Jean-Jacques GREMBERT

Agent général Axa Prévoyance et Patrimoine

Tél. : 06 16 08 44 70

Mail: agencea2p.jeanjacques.grembert@axa.fr

20 rue Saint Eloi - 59 200 Tourcoing



La nouvelle Déclaration Sociale Nominative : Conséquences sur les bulletins de paye

Sommaire

- **Qu'est-ce-que la DSN ?**
- **Qui est concerné ?**
- **Le calendrier de mise en œuvre**
- **Les sanctions**
- **La DSN en pratique**
- **La DSN, une simplification ?**

Qu'est-ce que la DSN ?

Qu'est-ce que la DSN ?

La **Déclaration Sociale Nominative** repose sur la transmission unique, mensuelle et dématérialisée des données issues de la paie et le signalement dématérialisé d'événements en lien avec la gestion quotidienne des ressources humaines.

Elle a pour finalité de remplacer toutes les déclarations sociales.

- Mesure issue de la loi du 22 mars 2012 relative à la simplification du droit et à l'allégement des démarches administratives (loi « Warsmann 2 »).
- S'inscrit dans le cadre du « choc de simplification » et dans un contexte d'annonces autour de la simplification du bulletin de paye et du Code du Travail.

Qu'est-ce que la DSN ?

Aujourd'hui, avant la généralisation de la DSN, un employeur :

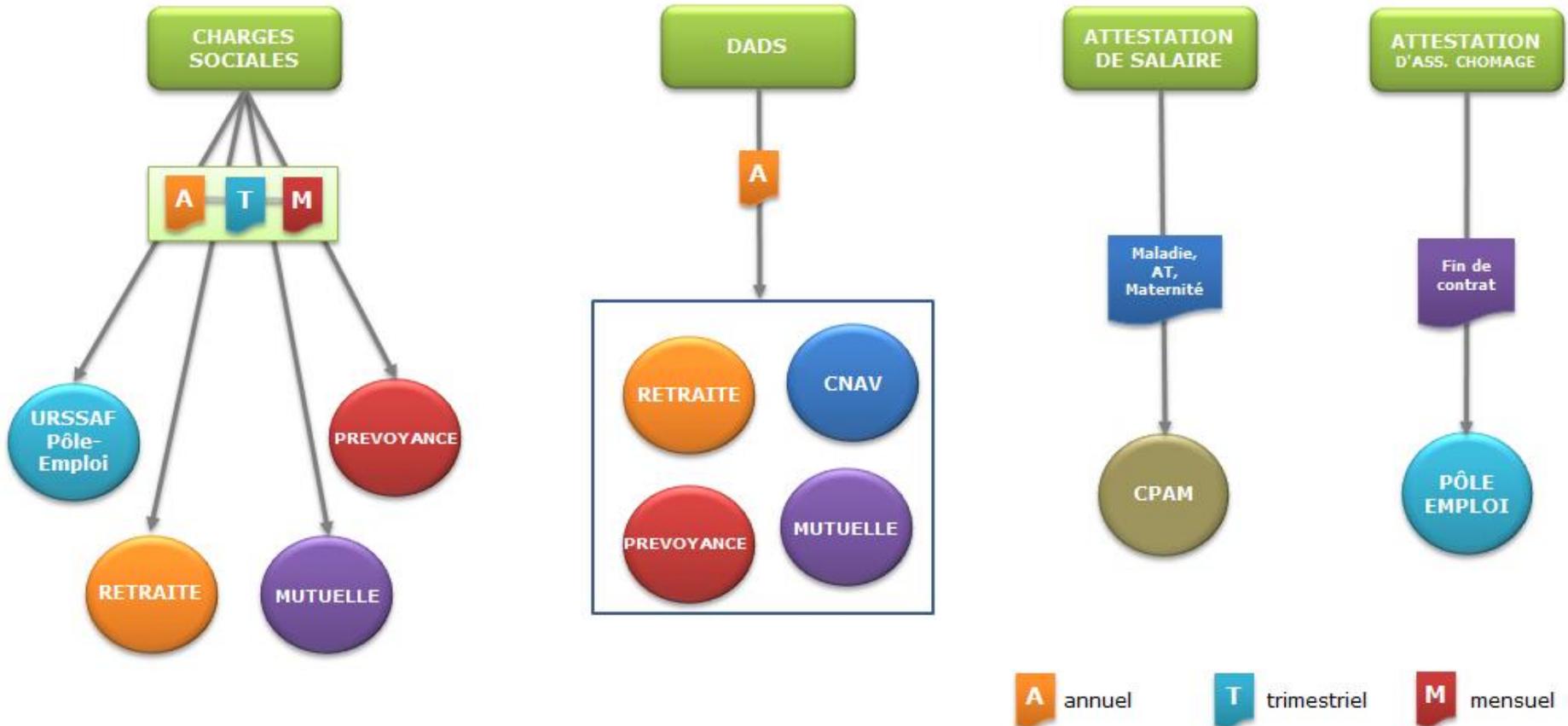
- effectue en moyenne **une trentaine de déclarations par an** sur des supports différents ;
- transmet un nombre important de données souvent voisines, parfois redondantes à des échéances diverses.

La complexité de ce système est un frein au fonctionnement des structures employeurs et représente un risque d'erreurs pouvant fausser la prise en compte des droits des salariés.

La **Déclaration Sociale Nominative** permet d'associer convergence des données sociales et diminution du nombre d'informations à communiquer à travers un seul canal déclaratif.

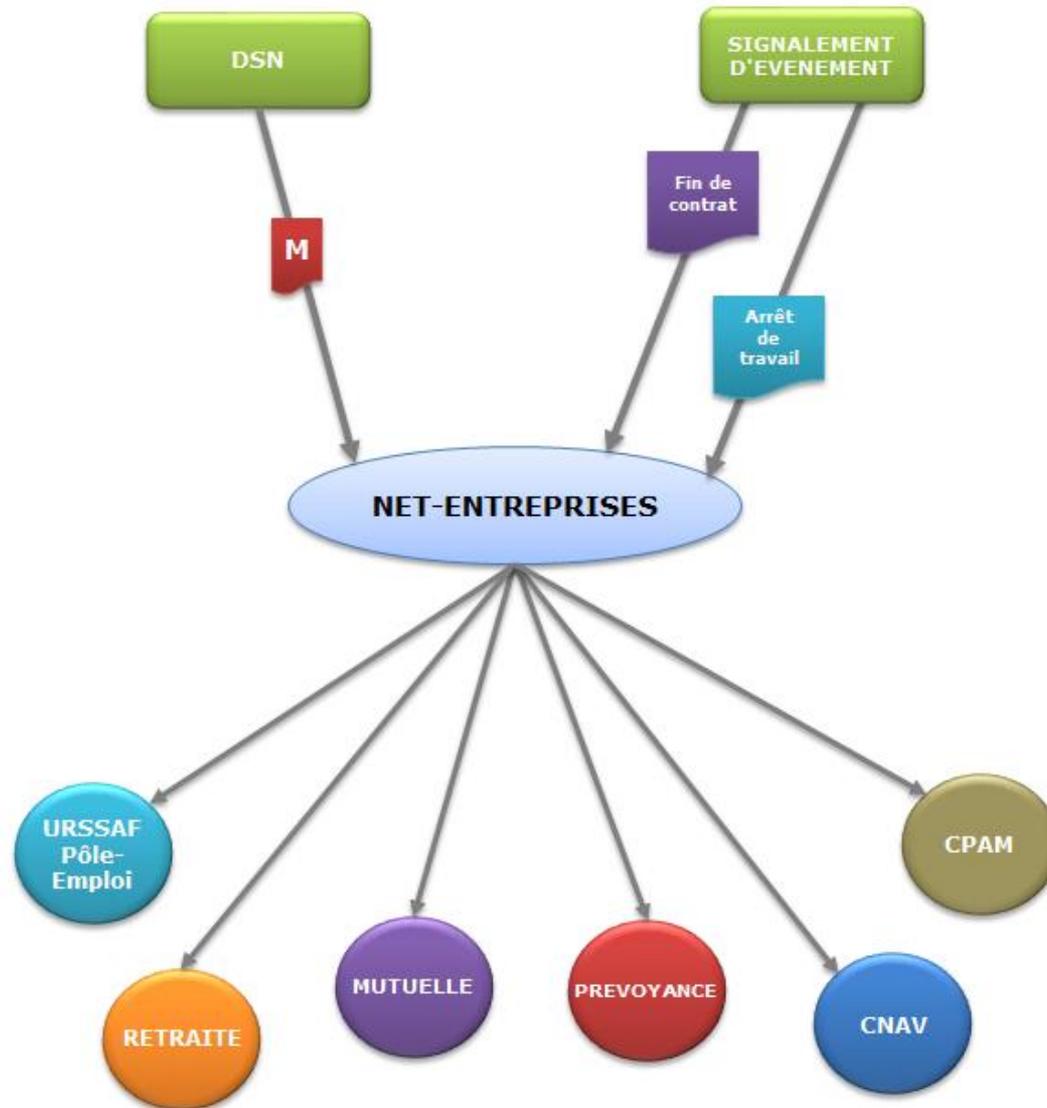
Qu'est-ce que la DSN ?

Avant la DSN :



Qu'est-ce que la DSN ?

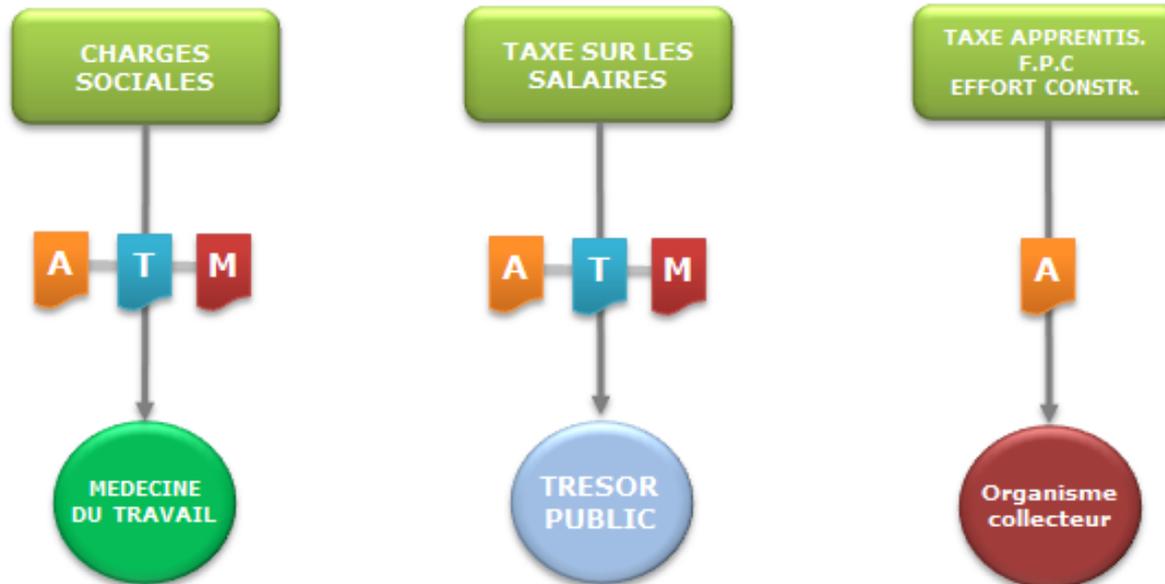
Avec la DSN :



M mensuel

Qu'est-ce que la DSN ?

Ce qui ne change pas avec la DSN :



A annuel **T** trimestriel **M** mensuel

Qui est concerné ?

Qui est concerné ?

➤ **Employeurs concernés :**

Tous les employeurs de personnel salarié relevant du régime général de la sécurité sociale et du régime agricole.

➤ **Employeurs exclus :**

- Les particuliers employeurs ;
- Le secteur public (Etat, fonctions territoriale et hospitalière).

Calendrier de mise en œuvre de la DSN

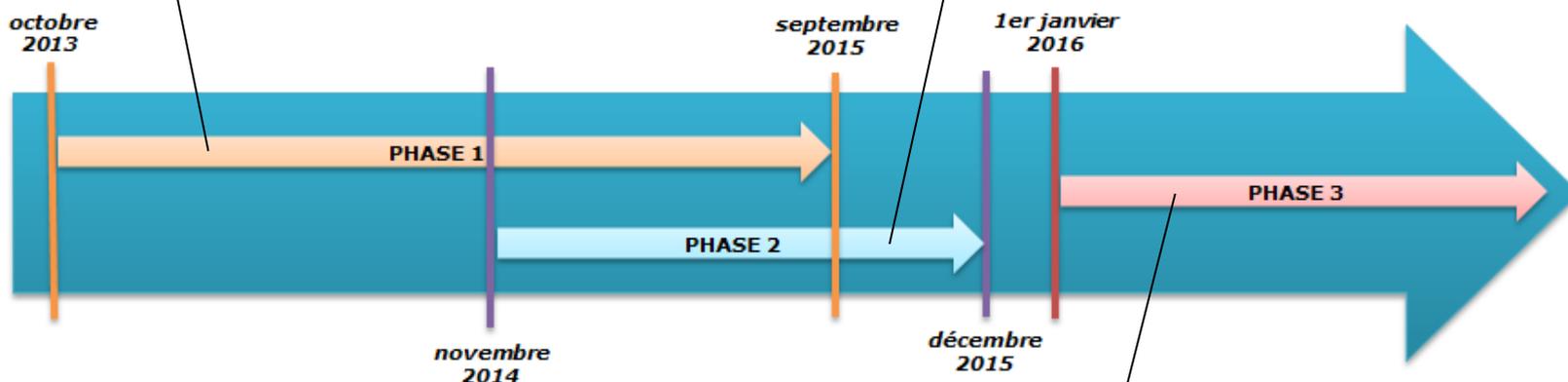
Le calendrier de mise en œuvre de la DSN

Phase 1 – octobre 2013 à septembre 2015

Phase optionnelle limitée à l'attestation de salaire et à l'attestation d'assurance chômage.

Phase 2 – novembre 2014 à décembre 2015

Elargissement du périmètre à la déclaration de charges sociales URSSAF-Pôle Emploi. Phase obligatoire depuis mai 2015 pour les employeurs redevables de plus de 2 M€ de cotisations URSSAF en 2013.



A NOTER :

La Direction de la Sécurité Sociale a annoncé un calendrier d'entrée progressive en DSN pour les TPE et les PME selon qu'elles ont recours à un expert-comptable ou qu'elles gèrent elles-mêmes leurs paies et leurs déclarations sociales.

Les échéances et les modalités seront discutées dans le cadre du PLFSS 2016 et permettront une généralisation d'ici juillet 2017.

Phase 3 – à partir du 1^{er} janvier 2016

Elargissement du périmètre aux déclarations retraite, prévoyance et mutuelle et DADS. Généralisation de la DSN à tous les employeurs.

Les sanctions

Les sanctions

- Utilisation d'autres moyens déclaratifs que la DSN à partir de 2016 :

2,5 €
par salarié

- Défaut de production dans les délais :

7,5 €
par salarié

- Omission de salariés :

7,5 €
par omission

- Inexactitude des rémunérations déclarées :

7,5 €
par inexactitude

La DSN en pratique

Les déclarations à établir

QUAND ?

L'employeur devra établir :

- Une déclaration mensuelle par établissement récapitulant les données de la paye par salarié.
- Un signalement d'évènement dans les cas suivants :
 - fin de contrat de travail :
 - arrêt de travail (début **ET** fin en cas de reprise anticipée) :
 - ✓ en cas de subrogation :
 - ✓ en cas de non subrogation :

Le 5 ou le 15 du mois civil
suivant selon la périodicité
de paiement des cotisations
se sécurité sociale

Dans les 5 jours ouvrés

En même temps que la
déclaration mensuelle

Dans les 5 jours ouvrés

Les déclarations à établir

Les données de la DSN seront obligatoirement transmises au format de la norme informatique NEODeS (Norme d'Echanges Optimisée des Données Sociales).

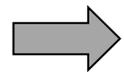
Cela implique que l'employeur devra transmettre les données **exclusivement** en mode EDI (Echange de Données Informatisé).

Les déclarations papier ou en mode EFI (Echange de Formulaire Informatisé) ne seront plus acceptées.

L'information des salariés

Les salariés devront être informés, de manière systématique et individuelle dans le cadre du droit d'accès et de rectification.

Pour les salariés présents, un courrier d'information devra leur être adressé obligatoirement.



Prévoir l'émargement du salarié

Pour les nouveaux salariés, l'information sera mentionnée dans le contrat de travail.

Des modèles sont disponibles sur **dsn-info.fr**

Le règlement des cotisations

➤ Employeurs de 9 salariés au plus :

Principe : Règlement trimestriel pour toutes les cotisations.

Si option pour le paiement mensuel des cotisations Urssaf, alors les cotisations de retraite complémentaire devront être réglées mensuellement également.

➤ Employeurs de plus de 9 salariés :

Principe : Règlement mensuel des cotisations Urssaf et de retraite complémentaire.

Les autres cotisations sont réglées selon les clauses contractuelles.

➤ Échéances de règlement :

Urssaf : le 15 du mois suivant
(le 5 pour les employeurs de plus de 50 salariés)

Retraite : le 25 du trimestre ou du mois suivant

Autres caisses : selon clauses contractuelles

Utilisation d'un logiciel compatible

- La paye devra obligatoirement être établie avec un logiciel prévu pour la DSN.
- L'utilisation d'un tableur ou d'un outil informatique non compatible ne sera plus possible.
- La liste des logiciels est consultable sur le site **[dsn-info.fr](https://www.dsn-info.fr)**

Utilisation du CEA ou du TESE

- Dispositifs proposés par l'Urssaf afin de faciliter les démarches administratives liés à l'emploi de salariés.
- Le Chèque Emploi Associatif (CEA) est réservé aux associations employant moins de 20 salariés.
- Le Titre Emploi Service Entreprise (TESE) est réservé aux entreprises employant moins de 20 salariés.
- Dispositifs permettant :
 - De remplir les formalités liées à l'embauche des salariés (DPAE et contrat de travail) ;
 - D'établir les bulletins de paye et les déclarations de charges sociales ;
 - De régler les charges sociales.

Utilisation du CEA ou du TESE

➤ **Avantages :**

- Service gratuit ;
- Accessible en ligne ;
- Centralise en un seul endroit l'essentiel des formalités liées à la gestion quotidienne du personnel.

➤ **Inconvénients :**

- Complexité du paramétrage initial ;
- Ni conseil ni alerte en cas de non respect de la législation du Code du Travail et des dispositions conventionnelles ;
- Situations particulières non gérées : artistes, intermittents du spectacle, JEI...
- Déclarations non proposées : taxe sur les salaires, taxe d'apprentissage, formation professionnelle continue, médecine du travail...

La paye réalisée par le cabinet Turbez-Lenglart

Une mission **globale** qui intègre :

- les bulletins de paye ;
- les DSN mensuelles ;
- le signalement des évènements ;
- les déclarations non gérées par la DSN : taxe sur les salaires, taxe d'apprentissage, formation professionnelle continue, médecine du travail ;
- un service d'accompagnement et de conseils sur l'ensemble des éléments relatifs à la gestion quotidienne des salariés.

La paye réalisée par le cabinet Turbez-Lenglart

Une mission **nécessairement adaptée** aux contraintes de la DSN :

- La transmission des variables de paye devra se faire bien avant l'envoi de la DSN mensuelle ;
- Le signalement des événements au cabinet devra être immédiat pour respecter le délai de transmission de la déclaration ;
- Les éventuels aménagements du règlement des cotisations (paiement de la part salariale uniquement par exemple) devront être connus préalablement à l'envoi de la DSN ;
- ...

Afin de préciser les nouvelles modalités de fonctionnement, une nouvelle lettre de mission accompagnée d'un mandat déclaratif sera établie avant la fin de l'année.

La DSN : une simplification ?

La DSN : une simplification ?

2016, année de transition :

- Le temps de conversion des dossiers en DSN est estimé entre 30 et 60 minutes ;
- Flux DSN obligatoires pour les organismes opérationnels (Urssaf-Pôle Emploi, CPAM) ;
- Incertitude pour les flux DSN à destination des caisses de retraite, prévoyance et mutuelle ;
- La DADS-U sera maintenue en 2016, voir en 2017 pour les organismes non opérationnels ;
- L'attestation de salaire et l'attestation assurance chômage vont continuer à exister tant que l'historique DSN ne sera pas constitué.

Plusieurs canaux déclaratifs vont cohabiter avec les difficultés que cela représente.

Vos questions

SARL TURBEZ LENGLART

Expertise Comptable
Commissariat aux Comptes
Etudes et Conseil
Formation

Tél: 03.20.53.76.06

Fax: 03.20.53.71.27

Mail: accueil@turbez-lenglart.fr

3 rue Bayard Lille

9 rue des Agaches Arras

www.turbez-lenglart.fr

*Société inscrite au Conseil Régional de l'Ordre des Experts Comptables du Nord-Pas-de-Calais
et à la Compagnie des Commissaires aux Comptes de Douai
CAPITAL 100 000 € - SIRET 494 029 119 00026*

