

## **GUIDE PRATIQUE**

### **La Loi 'Fillon' et la Protection sociale en entreprise**

## **Sommaire**

<b>POURQUOI CE GUIDE ?</b>	<b>2</b>
<b>LA NOUVELLE LÉGISLATION</b>	<b>2</b>
<b>CE QUI VA CHANGER</b>	<b>3</b>
<b>1. QU'EST-CE QU'UN RÉGIME DE PRÉVOYANCE À CARACTÈRE COLLECTIF ?</b>	<b>4</b>
<b>2. QU'EST-CE QU'UN RÉGIME DE PRÉVOYANCE À CARACTÈRE OBLIGATOIRE ?</b>	<b>5</b>
<b>3. NON-SUBSTITUTION À UN ÉLÉMENT ANTÉRIEUR DE RÉMUNÉRATION</b>	<b>6</b>
<b>4. ORGANISME DE GESTION HABILITÉ</b>	<b>6</b>
<b>5. PROCÉDURES DE MISE EN PLACE DU RÉGIME DE PRÉVOYANCE</b>	
Mise en place par accord d'entreprise	7
Mise en place par referendum	8
Mise en place par décision unilatérale de l'employeur	9
<b>DATES ET DÉLAI D'APPLICATION</b>	<b>11</b>
<b>LES CE ET LA NOUVELLE LÉGISLATION</b>	<b>12</b>
<b>LES AVANTAGES DU RÉGIME OBLIGATOIRE</b>	<b>13</b>
<b>LA LOI « FILLON » EN 10 QUESTIONS / RÉPONSES</b>	<b>14</b>

**GUIDE PRATIQUE - LOI FILLON**  
**La Loi 'Fillon' et la Protection sociale en entreprise**

**►►► POURQUOI CE GUIDE ?**

*De nombreuses incidences sociales et fiscales sur le régime de protection sociale en entreprise ont été générées par la « loi Fillon ». Les conséquences sont très importantes pour tous les contrats de prévoyance et en particulier pour la complémentaire santé en entreprise.*

*Pour vous aider à prendre les bonnes décisions, en maîtrisant tous les paramètres et les conséquences liées à vos choix futurs, nous vous proposons ce « Guide Pratique ». Sans être exhaustif sur un sujet aussi complexe, il a été conçu pour répondre le plus simplement possibles à vos interrogations et pour clarifier les points les plus délicats de ce nouveau dispositif, sous réserve naturellement de nouvelles évolutions possibles. Votre conseiller « Entreprise » MUTI est naturellement à votre disposition pour compléter et enrichir toutes ces informations.*

*Bonne lecture !*

**►►► LA NOUVELLE LÉGISLATION**

**Enjeu social et financier important pour les entreprises, le régime des contributions patronales aux régimes de prévoyance et de retraite a été profondément refondu par les dispositions de la loi Fillon sur les retraites et ses textes d'application.**

La loi Fillon du 21 août 2003 a modifié les articles L 242-1 et L 236-2 du code de la sécurité sociale afin d'encourager les employeurs à développer des régimes de prévoyance complémentaire et des régimes de retraite supplémentaire et remplissant selon les termes de la circulaire ministérielle du 25 août 2005 :

*« des conditions de sécurité financière et d'équité de tous les salariés devant la protection sociale complémentaire ».*

**GUIDE PRATIQUE - LOI FILLON**  
**Les nouvelles dispositions****➡ CE QUI VA CHANGER...**

Les nouvelles dispositions posent un certain nombre de conditions quant aux conditions d'exonération fiscale et sociale des cotisations versées au titre d'un régime de prévoyance ou de retraite, ce qui inclut :

- ▶ les remboursements de santé
- ▶ les capitaux décès et allocations obsèques
- ▶ les rentes conjoint et enfants
- ▶ les indemnités journalières complémentaires
- ▶ les rentes invalidité

Cinq **conditions cumulatives sont désormais indispensables** pour bénéficier de la déductibilité des cotisations(Art L242-1 CSS).

En effet, le dispositif d'exonération de ces contributions patronales implique désormais que :

1. les contributions revêtent un caractère **COLLECTIF**
2. le régime mis en place soit **OBLIGATOIRE**
3. les contributions ne se substituent pas à un élément de rémunération déjà en place
4. les prestations de prévoyance complémentaire et de retraite doivent être versées par un organisme habilité.
5. le régime de prévoyance ou de retraite doit avoir été mis en place selon l'une des procédures visées à l'article L911-1 du Code de Sécurité Sociale.



**En cas de non-respect de toutes ces conditions,  
les contributions patronales sont assimilées à  
des compléments de salaires soumis à cotisations.**

**GUIDE PRATIQUE - LOI FILLON**  
**Caractère collectif du régime de Prévoyance**

**1. QU'EST-CE QU'UN RÉGIME DE PRÉVOYANCE  
À CARACTÈRE COLLECTIF ?**

Le régime mis en place doit s'appliquer à l'ensemble du personnel salarié ou à une ou plusieurs catégories de personnel objectivement définies.

Les catégories de personnel admises sont les suivantes :

- ▶ Ouvriers
- ▶ Employés
- ▶ Agents de maîtrise
- ▶ Ingénieurs et cadres

D'autres catégories, fondées sur des usages ou des accords collectifs, peuvent être retenues si leurs critères de détermination sont objectifs, non restrictifs et clairement définis.

Par exemple, ne peuvent être retenus comme critères :

- ✓ la durée du travail
- ✓ le contrat de travail
- ✓ l'âge du salarié

Rappelons que les critères retenus ne peuvent pas avoir pour objectif d'accorder un avantage personnel.

**GUIDE PRATIQUE - LOI FILLON**  
**Caractère obligatoire du régime de Prévoyance**

**2. QU'EST-CE QU'UN RÉGIME DE PRÉVOYANCE  
À CARACTÈRE OBLIGATOIRE ?**



Pour bénéficier de l'exonération des charges sociales sur les contributions employeur, **le régime doit être obligatoire** pour toutes les personnes entrant dans son champ d'application.

Les dérogations :

Certains salariés peuvent ne pas adhérer, sans toutefois remettre en cause le caractère obligatoire du régime et des bénéfices fiscaux et sociaux qui en résultent pour l'employeur et le salarié. Ces catégories spécifiques sont :

- ▶ les salariés en contrat à durée déterminée (CDD)
- ▶ les salariés pris en charge au titre de la CMU complémentaire
- ▶ les travailleurs saisonniers
- ▶ les salariés déjà présents dans l'entreprise au moment de la mise en place du régime obligatoire et bénéficiaires par ailleurs d'une couverture complémentaire obligatoire et familiale, antérieure au régime
- ▶ les salariés multi-employeurs bénéficiant déjà d'une couverture obligatoire dans le cadre d'un autre emploi
- ▶ les salariés présents lors du passage en caractère obligatoire dans le cadre d'une décision unilatérale et ayant notifié leur refus d'adhésion.

**GUIDE PRATIQUE - LOI FILLON**  
**Non-substitution à un élément antérieur de  
rémunération et organisme de gestion habilité**

### **3. NON-SUBSTITUTION À UN ÉLÉMENT ANTÉRIEUR DE RÉMUNÉRATION**

Les contributions patronales ne doivent **en aucun cas se substituer à d'autres éléments de rémunération en tout ou partie supprimés dans l'entreprise**. Cette condition est applicable aux régimes créés après le 31 décembre 2004.

Concrètement, si la mise en place dans l'entreprise d'un régime collectif étendu est concomitante ou suit de douze mois la suppression d'un avantage de rémunération acquis, l'exonération des cotisations sociales ne sera pas accordée, jusqu'à la date de réintroduction de cet avantage.



*Ex : Dans le cas d'une mise en place d'un régime collectif obligatoire avec premier versement de contribution patronale le 01 juillet 2007, aucun élément de rémunération supprimé (en tout ou partie) n'a du être versé pour la dernière fois entre le 01 juillet 2006 et le 30 juin 2007 pour bénéficier de l'exonération des cotisations.*

### **4. ORGANISME DE GESTION HABILITÉ**

Les prestations de prévoyance et de retraite doivent obligatoirement être versées par l'un des organismes suivants :

- ▶ **Mutuelles**
- ▶ Institutions de Prévoyance
- ▶ Entreprises d'assurance
- ▶ Institutions de retraite supplémentaire
- ▶ Institutions de gestion de retraite

**GUIDE PRATIQUE - LOI FILLON**  
**Procédures de mise en place du régime de Prévoyance****5. PROCÉDURES DE MISE EN PLACE DU RÉGIME DE PRÉVOYANCE****➡ QUELLES PROCÉDURES POSSIBLES ?**

Le régime de prévoyance doit avoir été mis en place selon l'une des procédures suivantes visées à l'article L911-1 du Code de Sécurité Sociale, soit :

- ▶ Convention ou accord collectif
- ▶ Ratification à la majorité des intéressés d'un projet d'accord proposé par l'employeur (Referendum)
- ▶ Décision unilatérale de l'employeur, constatée dans un écrit remis à chaque intéressé

**➡ MISE EN PLACE PAR ACCORD D'ENTREPRISE**

La négociation d'un accord collectif de prévoyance dans le cadre de l'entreprise est facultative sauf :

- ▶ Dénonciation d'un accord en vigueur par l'une des deux parties
- ▶ Fusion ou absorption quand il y a un accord collectif en vigueur

La rédaction de l'accord d'entreprise doit permettre de déterminer :

- ▶ Son objet : nature du régime et garanties
- ▶ Ses bénéficiaires : catégories du personnel visé
- ▶ Son caractère facultatif ou obligatoire
- ▶ Les conditions de financement et les limites de l'engagement de l'employeur
- ▶ Les conditions d'assurance
- ▶ La désignation de l'Organisme de Gestion

Des **clauses obligatoires** doivent porter :  
sur la durée de l'accord, les conditions de son renouvellement et de sa révision, les conditions de sa dénonciation.

**GUIDE PRATIQUE - LOI FILLON**  
**Procédures de mise en place du régime de Prévoyance****➡ MISE EN PLACE PAR REFERENDUM**

Cette forme de mise en place des couvertures complémentaires ne s'assimile pas à l'accord collectif mais permet de s'y substituer. Il est désigné par la loi (art. 2 de la loi Évin du 30 décembre 1989) comme une procédure de « ratification par la majorité des intéressés d'un projet d'accord proposé par le chef d'entreprise ».

Son organisation non formalisée par les textes s'aligne en pratique sur les procédures d'élection des représentants du personnel :

- ▶ Convocation écrite pour constituer un bureau de vote dans les délais suffisants
- ▶ Affichage du projet d'accord et éventuellement d'une note explicative
- ▶ Organisation du vote à bulletins secrets
- ▶ Etablissement d'un procès-verbal
- ▶ Résultats du vote selon la règle de la majorité simple des participants

Les conditions de révision et de dénonciation, ainsi que les clauses propres aux garanties de prévoyance, prennent modèle sur les accords collectifs.

**GUIDE PRATIQUE - LOI FILLON**  
**Procédures de mise en place du régime de Prévoyance**

**⇒ MISE EN PLACE PAR DÉCISION UNILATÉRALE DE L'EMPLOYEUR**



L'article L 911.1 du Code de la Sécurité Sociale instauré par la loi du 8 août 1994 confirme que les régimes de prévoyance et de retraite peuvent être **octroyés par le chef d'entreprise et non négociés**.

Ce mode de mise en place :

- ▶ S'accompagne d'un formalisme d'information aux salariés
- ▶ N'exclut pas les refus individuels d'adhésion au régime
- ▶ Peut être remis en cause sur dénonciation

Le Comité d'Entreprise doit **être au préalable consulté et informé** et la décision unilatérale doit donner lieu à **un document écrit**, remis à chaque intéressé avec une **preuve de la remise** (Feuille d'émargement, lettre recommandée AR)

Ce document précise :

- ▶ La nature de la couverture (prévoyance, santé, retraite)
- ▶ La date de sa prise d'effet
- ▶ Les catégories de personnel concernées
- ▶ Le niveau du précompte des cotisations salariales : pourcentage de la cotisation totale
- ▶ Taux, assiette



Les salariés présents lors de la mise en place du régime par décision unilatérale ne sont pas tenus d'adhérer lorsque le régime prévoit un précompte salarial.

Tous les salariés doivent impérativement retourner une réponse écrite de leur acceptation ou de leur refus.

L'adhésion des salariés présents est **ferme et définitive**.

Pour les salariés embauchés postérieurement à la mise en place d'un régime par décision unilatérale, **l'obligation d'adhésion** fait partie des conditions d'embauche.

**GUIDE PRATIQUE - LOI FILLON**  
**Procédures de mise en place du régime de Prévoyance**

Dénonciation :

La modification des garanties ou la résiliation du contrat exige que l'usage ait été dénoncé au préalable en respectant le formalisme suivant :

1. Information des représentants du personnel
2. Information individuelle des salariés par lettre A.R. ou émargement
3. Respect d'un délai de prévenance de trois mois

A défaut de dénonciation, les risques d'un contrat résilié auprès de l'assureur **seraient portés directement par l'employeur.**

**GUIDE PRATIQUE - LOI FILLON**  
**Dates et délai d'application****⇒ DATES ET DÉLAI D'APPLICATION** 

La loi du 21 août 2003 prévoit la possibilité de maintenir l'application de l'ancien dispositif d'exonération, selon ses anciennes limites et modalités, durant **une période transitoire qui se termine le 31 décembre 2008**. Cette période transitoire doit permettre aux entreprises d'adapter leurs régimes existants au 1<sup>er</sup> janvier 2005.

Seules peuvent bénéficier de ce régime transitoire les contributions instituées avant le 1<sup>er</sup> janvier 2005 qui à cette date étaient, en tout ou partie, exclues de l'assiette des cotisations de Sécurité Sociale.



**L'application du régime transitoire prend fin  
le 31 décembre 2008.**

**A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2009, l'exclusion  
d'assiette ne s'appliquera plus qu'aux régimes de  
prévoyance et de retraite complémentaires répondant  
aux conditions décrites ci-dessus.**

**GUIDE PRATIQUE - LOI FILLON  
Les CE et la nouvelle législation**

**➡ CAS PARTICULIER DES CONTRIBUTIONS VERSÉES  
PAR LES COMITÉS D'ENTREPRISE**

Les contributions versées par un Comité d'Entreprise (CE) **sont assimilées à des contributions de l'employeur** :

- le dispositif instauré par la loi Fillon s'applique donc pour les contributions CE dans les mêmes termes que les contributions versées par l'employeur.

Pour le calcul de l'exonération, il convient de **cumuler les contributions patronales et celles du CE.**



La seule participation du Comité d'Entreprise ne peut suffire dans le cadre de la mise en place d'un contrat obligatoire par accord collectif ou referendum. ➡ Voir Question/Réponse n°6, page 15.

**GUIDE PRATIQUE - LOI FILLON**  
**Avantages du Régime Obligatoire**

**➡ LES AVANTAGES DU RÉGIME OBLIGATOIRE**

**➡ AVANTAGES FISCAUX**

**Pour le salarié :**

- ◆ Déductibilité de sa cotisation
- ◆ Non imposition de la part patronale neutre fiscalement

**Pour l'entreprise :**

- ◆ Déductibilité de la participation patronale (Art. 39 CGI, Code Général des Impôts)

**Limite fiscale de l'exonération sur la part employeur :**

Les cotisations patronales et salariales doivent être inférieures à :



**7% du PASS<sup>(1)</sup> et 3% du RAB<sup>(2)</sup>  
dans la limite de 3% de 8 PASS**

<sup>(1)</sup> PASS : Plafond annuel de la Sécurité Sociale (32 184 € au 1<sup>er</sup> janvier 2007)

<sup>(2)</sup> RAB : Revenu annuel brut

**➡ AVANTAGES SOCIAUX**

**Pour le salarié :**

- ◆ Exonération des charges sociales, sauf CSG et CRDS sur 97% de la contribution employeur.

**Pour l'entreprise :**

- ◆ Exonération des charges sociales sur sa contribution sauf taxe de solidarité de 8% pour les personnes âgées.

**Limite sociale de l'exonération sur la part employeur :**

Les cotisations patronales et salariales doivent être inférieures à :



**6% du plafond de la Sécurité Sociale (2 682 € au 1<sup>er</sup> janvier 2007) et 1,5 % de la rémunération brute**

**LA LOI FILLON... EN 10 QUESTIONS/RÉPONSES**

## QUESTIONS ?



## RÉPONSES !

**1** Q : Un régime de complémentaire santé à caractère **facultatif avec participation de l'employeur** est en place dans l'entreprise. Quels sont les incidences de la Loi Fillon ?

R : A compter du 01 juillet 2008, la participation de l'employeur sera considérée comme un élément de rémunération et ainsi ne sera plus exonéré de charges sociales et fiscales.

**2** Q : Un régime de complémentaire santé à caractère **facultatif avec participation du Comité d'Entreprise** est en place dans l'entreprise. Quels sont les incidences de la Loi Fillon ?

R : A compter du 01 juillet 2008, la prise en charge par le CE de cotisations individuelles à une complémentaire maladie constitue une contribution patronale intégralement assujettie à cotisations sociales.

**3** Q : Un régime de complémentaire santé à caractère **facultatif sans aucune participation de l'employeur et du Comité d'Entreprise** est en place dans l'entreprise. Quels sont les incidences de la Loi Fillon ?

R : Aucune. En l'absence de contribution patronale et de prise en charge par le CE pour une complémentaire santé facultative, la loi Fillon n'a aucune conséquence.

**4** Q : Un régime de complémentaire santé à caractère **obligatoire avec la participation de l'employeur** est en place dans l'entreprise. Quels sont les incidences de la Loi Fillon ?

R : Aucune. Votre contrat remplit les conditions requises pour bénéficier des exonérations sociales et fiscales dans la limite des plafonds réglementaires.

**5** Q : Un régime de complémentaire santé à caractère **obligatoire avec la participation de l'employeur et du Comité d'Entreprise** est en place dans l'entreprise. Quels sont les incidences de la Loi Fillon ?

R : Aucune. Votre contrat remplit les conditions requises pour bénéficier des exonérations sociales et fiscales.

**LA LOI FILLON... EN 10 QUESTIONS/RÉPONSES**

QUESTIONS ?



RÉPONSES !

6

Q : Notre contrat ne **remplit pas les conditions requises par la loi Fillon** pour bénéficier des exonérations de charges. Comment se mettre en conformité ?

R : Trois solutions s'offrent à vous :

- Le **passage en contrat obligatoire**, avec différents modes possibles
  - o Mise en place par accord collectif
  - o Mise en place par référendum
  - o Mise en place par décision unilatérale

*ATTENTION ! Dans le cas de la seule participation du CE, la mise en place d'un contrat obligatoire pour bénéficier des exonérations de charges n'est possible que dans le cadre d'une décision unilatérale.*

- La **suppression de la participation**. Nous attirons cependant votre attention sur les risques que peut comporter la suppression d'un avantage acquis.
- Le **maintien du caractère facultatif** de la complémentaire mais avec réintégration. Vous pouvez en effet maintenir le contrat en l'état mais vous devez réintégrer le montant de la participation dans le salaire brut.

**LA LOI FILLON... EN 10 QUESTIONS/RÉPONSES**

QUESTIONS ?



RÉPONSES !

- 7 Q : Quelle doit être la **participation de l'employeur** ?
- 8 Q : Dans le cadre d'un régime de complémentaire santé à caractère **obligatoire, les salariés sont-ils obligés de participer** ?
- 9 Q : La participation de l'employeur peut-elle être différente suivant la composition familiale de l'assuré ?
- 10 Q : Quels sont les **avantages** de la mise en place immédiate d'un **contrat obligatoire**, même par décision unilatérale ?

R : Les cotisations doivent comporter une participation effective de l'employeur. Attention ! La seule prise en charge des frais de mise en place et de gestion du régime ne constitue pas, de la part de l'employeur, une participation significative à son financement.

R : Quel que soit le mode de mise en place du régime, il existe des cas de dérogation pour rendre facultative l'adhésion à un contrat obligatoire :

- o Salariés en CDD et saisonniers
- o Salariés déjà présents dans l'entreprise au moment de la mise en place du régime obligatoire et bénéficiaires par ailleurs d'une couverture complémentaire antérieure au régime en cause.
- o Salariés pris en charge au titre de la CMU complémentaire

R : Oui, l'employeur peut moduler sa participation en prévoyance santé en fonction de la composition familiale de l'assuré.

R : Vous faites bénéficier vos salariés d'une baisse d'impôts dès la date d'effet du nouveau régime.