

LE CONTRAT FRAIS DE SANTÉ



- **Les obligations de l'employeur**
- **Complémentaire santé et prévoyance en cas d'absence**
- **La période transitoire**
- **Le ticket modérateur pour le suivi psychologique**

Le régime mis en place par l'employeur (ou auquel se rattache ce dernier) doit être collectif et obligatoire pour bénéficier de l'exonération de charges sur les sommes versées pour financer ces dispositifs.

Quelles sont les obligations de l'employeur à mettre en place avant le 1er janvier 2023 ?

2 mises à jour du contrat " frais de santé " doivent être effectuées avant le 1er janvier 2023 :

- La précision concernant le maintien ou non des garanties en cas de suspension du contrat de travail

- La prise en charge du ticket modérateur vis-à-vis des séances d'accompagnement psychologique dans le cadre du dispositif «Monpsy» mis en place par le gouvernement depuis avril 2022.



Mon salarié est absent : est-ce que je lui maintiens la complémentaire santé et l'éventuelle prévoyance ?

La suspension du contrat ne donne pas lieu à indemnisation de l'employeur :

- Maladie, maternité, accident du travail : doit être mentionnée une clause de maintien de la garantie décès en cas d'incapacité de travail ou d'invalidité ;
- Autres cas : le maintien des garanties n'est pas obligatoire. Si le choix est fait de maintenir les garanties alors, l'employeur peut demander le remboursement direct par le salarié ou alors décider d'avancer la somme. Au retour du salarié, il sera possible d'effectuer une retenue sur salaire (selon les règles habituelles) pour récupérer la somme correspondante à sa part avancée.

La suspension du contrat donne lieu à une indemnisation de l'employeur :

Je maintiens les garanties de mon salarié (et, le cas échéant, des ayants droit) donc, concrètement, je continue à verser la part employeur et je précompte la part salariée sur le salaire maintenu.



Ainsi, **certaines clauses de l'acte fondateur (accord collectif de travail ou DUE) devront être mises à jour/vérifiées pour être conformes avec les précisions apportées :**

- Préciser qu'en cas de revenu de remplacement, le maintien des garanties sera assuré ;
- Vérifier l'assiette de cotisations et prestations retenue durant la période de suspension de contrat de travail indemnisée.

Il en va ici de la conformité de l'acte fondateur et donc du régime d'exonération sociale et fiscale attaché au caractère collectif et obligatoire du régime de santé.



N.B. Si la convention collective ou l'accord de branche constitue son acte fondateur, l'entreprise n'a rien à faire puisque donc c'est à la branche de se charger de sa mise en conformité.

L'instruction prévoit une période transitoire

Votre acte fondateur est une DUE :

- Vérifiez auprès de votre organisme assureur que le contrat est bien conforme ;
- Modifiez votre DUE si cela est nécessaire **avant le 1er janvier 2023.**



Votre acte fondateur est un acte conventionnel collectif ou référendaire

- Vérifiez auprès de votre organisme assureur que le contrat est bien conforme ;
- Si l'acte conventionnel est de branche, ce sont les partenaires sociaux à ce niveau qui vont s'occuper de la modification de l'acte fondateur : n'hésitez pas à vous rapprocher d'eux pour information ;
- Si l'acte conventionnel est d'entreprise : l'employeur va devoir prendre l'initiative d'une modification de l'accord d'entreprise et la modification devra être intégrée **avant le 1er janvier 2025** dès lors que le contrat collectif souscrit par l'entreprise est conforme à la présente instruction au 1er janvier 2023.

Attention, la période transitoire ne concerne que la mise en conformité formelle du contrat d'assurance mais l'employeur doit veiller à bien appliquer les règles du maintien des garanties en cas de suspension du contrat et de pouvoir en attester, en cas de contrôle, par la présentation du courrier de l'organisme assureur informant l'employeur du maintien effectif des garanties collectives sans quoi le caractère collectif du régime pourra être remis en cause.

Par ailleurs, pour satisfaire à son devoir d'information, lorsque le salarié a une absence non indemnisée par l'employeur, et que le maintien des garanties n'est pas prévu, le salarié doit être informé (par écrit pour des raisons de preuve) de :

- L'étendue de ses droits durant ces périodes ;
- L'éventuelle possibilité de maintenir à titre individuel sa couverture et les modalités de ce maintien.

La prise en charge du ticket modérateur vis-à-vis des séances d'accompagnement psychologique.

Dans le cadre du dispositif « MonPsy », et sous certaines conditions, les séances d'accompagnement psychologique sont prises en charge par l'assurance maladie.

- **Un ticket modérateur reste à charge et doit être pris en charge par la mutuelle afin que celle-ci soit considérée comme un contrat responsable et donc que les contributions patronales soient exonérées de charge.**

Ainsi, dans le cadre de ces contrats, **les organismes complémentaires sont tenus de proposer le bénéfice du tiers payant sur ces prestations.**

Afin de permettre le déploiement du tiers payant des développements techniques ainsi qu'un équipement des professionnels de santé, des travaux sont en cours.

- Aussi, le BOSS a précisé que cette prise en charge obligatoire bénéficiait d'une **tolérance administrative jusqu'au 1er janvier 2023** donc qu'il n'y aura pas de remise en question de l'exonération des contributions patronales **si le tiers payant n'est pas proposé avant cette date.**



**Nous vous invitons à prendre contact avec votre
organisme assureur pour vous assurer que cela sera mis
en place dans les temps.**