



## 14ème législature

<b>Question N° :</b> <b>53594</b>	De <b>M. Serge Bardy</b> ( Socialiste, républicain et citoyen - Maine-et-Loire )	<b>Question écrite</b>
<b>Ministère interrogé</b> > Affaires sociales		<b>Ministère attributaire</b> > Affaires sociales et santé
<b>Rubrique</b> > économie sociale	<b>Tête d'analyse</b> > mutuelles	<b>Analyse</b> > mutuelles complémentaires obligatoires. clause dérogatoire.
Question publiée au JO le : <b>15/04/2014</b> Réponse publiée au JO le : <b>01/11/2016</b> page : <b>9040</b> Date de changement d'attribution : <b>12/02/2016</b>		

### Texte de la question

M. Serge Bardy attire l'attention de Mme la ministre des affaires sociales et de la santé sur les mutuelles complémentaires obligatoires. La circulaire n° DSS-5B-2009-32 du 30 janvier 2009 relative aux modalités d'assujettissement aux cotisations et contributions de sécurité sociale des contributions des employeurs destinées au financement de prestations de retraite supplémentaire et de prévoyance complémentaire précise les dispositions encadrant le système de garanties de prévoyance complémentaire à caractère obligatoire. Un salarié couvert par la garantie obligatoire de son conjoint peut choisir de ne pas cotiser au système de garanties complémentaire obligatoire de son entreprise, à condition que l'acte juridique instituant le système de garanties complémentaire dans l'entreprise soit antérieur à l'entrée du salarié dans l'entreprise et ait prévu des clauses dérogatoires. Cette dérogation ne peut pas être introduite ultérieurement à la mise en place du système de garanties. Ainsi, un salarié arrivant dans l'entreprise postérieurement à la mise en place d'un système de garanties de prévoyance complémentaire ne prévoyant pas de clause dérogatoire, déjà couvert par le système de garanties obligatoire de son conjoint, sera doublement couvert et le couple cotisera deux fois. De plus, ce montant sera intégré au salaire imposable. Aussi il souhaite connaître les intentions du Gouvernement en la matière afin de remédier à ce genre de situation.

### Texte de la réponse

La loi de finances pour 2014 soumet à l'impôt sur le revenu la participation de l'employeur aux régimes de prévoyance complémentaire obligatoires et collectifs mis en place dans l'entreprise lorsqu'elle correspond au financement de garanties portant sur le remboursement ou l'indemnisation de frais occasionnés par une maladie, une maternité ou un accident du travail, conformément aux recommandations du Haut conseil pour l'avenir de l'assurance maladie dans son rapport de juillet 2013 sur la généralisation de la couverture complémentaire santé. Les salariés couverts par un contrat collectif d'entreprise sont en effet dans une situation plus favorable que les personnes qui souscrivent des contrats de complémentaire santé à titre individuel, souvent plus chers et au titre desquels aucune cotisation n'est admise en déduction. A l'inverse, les salariés couverts par un contrat collectif d'entreprise bénéficient d'une aide de l'employeur, qui représente 60 % des primes en moyenne, et pouvaient jusqu'à la loi de finances pour 2014 déduire le montant des primes issues de leur propre contribution ou d'un financement de l'employeur de leur revenu brut. La loi de finances pour 2014 a permis de corriger cette différence de traitement, la déduction d'impôt sur le revenu se limitant dorénavant, pour les contrats collectifs et obligatoires, aux seules contributions salariales. Le montant de l'avantage fiscal résultant de cette déduction, du fait de la progressivité de l'impôt sur le revenu, est d'autant plus important que le taux marginal d'imposition du bénéficiaire est élevé. La généralisation de la complémentaire santé au 1er janvier 2016 pour tous les salariés du secteur privé, quelle que soit



l'activité et la taille de l'entreprise, permet d'organiser une mutualisation du risque et de promouvoir un haut degré de solidarité entre salariés. Elle s'articule avec des mesures de dispense de certaines catégories de salariés, à leur initiative, eu égard à la nature ou aux caractéristiques de leur contrat de travail ou au fait qu'ils disposent par ailleurs d'une couverture complémentaire. Ces dispenses d'adhésion, qui doivent être prévues dans l'acte juridique instituant le régime, permettent ainsi d'en limiter certaines contraintes pour les employeurs et de ne pas générer une adhésion à une seconde mutuelle dans certains cas explicitement énumérés pour les salariés. Les contrats souscrits par les fonctionnaires figurent ainsi dans la liste établie par l'arrêté du 26 mars 2012 relatif aux facultés de dispense d'adhésion à des systèmes de prévoyance collectifs et obligatoires mis en place dans les entreprises.