

ASSEMBLÉE NATIONALE

22 novembre 2018

PLFSS POUR 2019 - (N° 1408)

Commission	
Gouvernement	

Non soutenu

AMENDEMENT

N° 111

présenté par
M. Maillard

ARTICLE 33

I. – Substituer aux deuxième et troisième alinéas du B du III de l'alinéa 36 l'alinéa suivant :

« Par dérogation, les contrats et les bulletins d'adhésion qui résultent d'une obligation déterminée par un des actes mentionnés à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale qui ont été conclus avant la publication de la présente loi, continuent d'ouvrir droit au bénéfice des dispositions du premier alinéa de l'article L. 871-1 du même code jusqu'à l'entrée en vigueur de la prochaine modification desdits actes postérieure à la publication de la loi précitée et au plus tard jusqu'au 31 décembre 2021, dès lors qu'ils y ouvriraient droit à la date de publication de cette même loi. »

II. – Compléter cet article par les deux alinéas suivants :

« V. – La perte de recettes pour l'État est compensée à due concurrence par la création d'une taxe additionnelle aux droits mentionnés aux articles 575 et 575 A du code général des impôts.

« VI. – La perte de recettes pour les organismes de sécurité sociale est compensée à due concurrence par la majoration des droits mentionnés aux articles 575 et 575 A du code général des impôts. »

EXPOSÉ SOMMAIRE

Le projet de loi prévoit que les contrats collectifs d'entreprise devront se mettre en conformité avec les nouvelles dispositions du contrat responsable incluant le reste à charge zéro à compter de 2020, comme les contrats individuels (contrat de particuliers).

Or pour les contrats collectifs, les process préalables de mises en conformité sont conséquents, car ils relèvent de la négociation collective de branche et/ou d'entreprise.

En effet, pour se mettre en conformité, les contrats collectifs, doivent notamment inclure des délais de négociation collective au sein des branches professionnelles et/ou au sein des entreprises (L. 911-1 du code de la sécurité sociale) avec les IRP à intégrer dans des agendas sociaux chargés [1].

En l'état et sous réserve de publication des textes d'application en même temps que la publication de la présente loi, un délai de moins d'un an n'apparaît pas réaliste pour permettre :

- aux partenaires sociaux de négocier au sein de branche, et/ou puis au sein des entreprises [2],
- que sur cette base les organismes complémentaires aient pu établir les nouveaux contrats et les formaliser auprès des entreprises (L. 932-3 du code de la sécurité sociale),
- et que les entreprises aient communiquées à leurs salariés les nouvelles notices d'information (L. 932-6 du code de la sécurité sociale) préalablement à l'entrée en vigueur (1^{er} janvier 2020).

D'autant que les ordonnances travail de 2017 ont réaffirmé la primauté de l'accord de branche en matière de protection sociale complémentaire (L. 2253-1 du code du travail).

Pour mémoire, c'est pour ces raisons que la précédente réforme du contrat responsable (LFSSR pour 2014), d'une ampleur moindre en termes de modifications des garanties et des contrats, avait prévu une entrée en vigueur progressive sur plus de 3 ans pour les contrats collectifs (entrée en vigueur au plus tard le 31 décembre 2017).

Enfin, il convient de rappeler que si les entreprises ne se mettent en conformité dans les délais, les enjeux financiers peuvent être importants dès lors que la conformité au contrat responsable conditionne les exonérations sociale et fiscale attachées au contrat collectif obligatoire de complémentaire santé.

Une entrée en vigueur réaliste de toute réforme du contrat responsable serait donc la suivante, établie sur le modèle de la précédente réforme [3] :

- contrats collectifs (44 % des assurés) : à compter du 01/01/2020 et jusqu'au 31/12/2021 au plus tard (et dans l'intervalle en même temps que toutes modifications de l'acte fondateur des garanties (c'est-à-dire si évolution du régime)) ;
- contrats individuels (56 % des assurés) : 01/01/2020. Ces contrats, qui couvrent les publics les plus fragiles et les assurés les plus âgés, sur des niveaux de garanties plus réduits, apparaissent en effet prioritaires au regard de l'objectif poursuivi.

[1] Les accords de branche pour entrer pleinement en vigueur doivent suivre une procédure d'extension par le ministère des affaires sociales ou du travail : aujourd'hui cette procédure dure au moins 3 mois (source rapport d'activité de la COMAREP 2017).

[2] Ou a minima la révision des décisions unilatérales de l'employeur mises en place dans les entreprises

[3] Pour mémoire article 14 de la LFSSR pour 2014 (2° b)