

## Actualité paye des mois de juin et juillet 2023

### 1. Dispense d'affiliation des ayants droits : c'est désormais possible si leur couverture n'est pas obligatoire

#### Rappels

L'adhésion à un dispositif de prévoyance complémentaire mis en place par l'employeur est obligatoire pour les salariés. Néanmoins, [l'article R. 242-1-6 du Code de la sécurité sociale](#) prévoit des cas de dispenses d'affiliation. Ces dispenses sont toutefois limitatives et doivent être justifiées.

**Pour rappel, toute dispense d'affiliation implique que l'employeur ait bien proposé le dispositif. Ce n'est donc que lorsque le salarié ne souhaite pas être affilié qu'il devra justifier se trouver dans l'un des cas de dispense prévu par la loi ou par l'acte instituant le régime collectif de mutuelle.**

Il existe deux catégories de dispenses.

#### Les dispenses légales de plein droit

Ces dispenses peuvent donc être sollicitées dans toutes les situations (sous réserve d'en remplir les conditions et d'en justifier). Il s'agit notamment des cas suivants :

<b>Salarié embauché avant la mise en place du régime (loi Evin)</b>	Pas de justificatif requis
<b>Salarié en CDD ou en contrat de mission</b>	Conditions et justificatifs à fournir
<b>Salarié bénéficiaire de la Complémentaire santé solidaire</b>	Conditions et justificatifs à fournir
<b>Salarié déjà couvert par une assurance individuelle</b>	
<b>Salarié bénéficiant d'une couverture obligatoire, y compris en tant qu'ayant droit, d'une des couvertures suivantes (conditions et justificatifs à fournir)</b>	<b>Complémentaire santé collective et obligatoire</b>
	Régime local en vigueur dans les départements du Bas-Rhin du Haut-Rhin et de la Moselle
	Régime complémentaire relevant de la CAMIEG
	Mutuelles des agents de l'Etat ou des collectivités territoriales
	Contrats d'assurance groupe, dits Madelin

#### Les dispenses facultatives

Ces dispenses peuvent être sollicitées uniquement lorsque l'acte instituant le régime collectif les prévoit. Il faut alors s'en remettre à la convention collective, l'accord d'entreprise, le référendum ou la décision unilatérale de l'employeur. A défaut d'être express, ces dispenses ne pourront pas être sollicitées.

- Salarié ou apprenti en CDD de moins de 12 mois ;
- Salarié ou apprenti en CDD de plus de 12 mois ;
- Salarié à temps partiel ou apprenti dont la cotisation est au moins égale à 10%.

S'agissant des ayants droits, l'administration indiquait jusqu'alors que **la dispense ne pouvait valablement être retenue que lorsque la couverture de ceux-ci était à titre obligatoire dans le régime collectif mis en place.**

Cette situation conduisait alors à devoir imposer l'affiliation de salariés ayants droits alors même qu'ils étaient couverts, certes à titre facultatif, mais bien souvent satisfaits de leur mutuelle et ne souhaitant pas en changer, ce qui était difficilement compris.

La Cour de cassation dans un arrêt du 7 juin 2023 est venue assouplir cette exigence. Selon cette dernière, **un régime complémentaire prévoyant l'adhésion facultative des ayants droits, permet tout de même au salarié d'être dispensé d'adhérer à la couverture collective mise en place au sein de son entreprise.**

Il s'agit d'une interprétation très attendue par les salariés mais aussi par les employeurs qui peinaient à obtenir les attestations des organismes lesquelles devaient préciser le caractère obligatoire de la couverture des ayants droits.

Nous vous rappelons que les demandes de dispense doivent être à l'initiative des salariés. L'employeur ne peut décider lui-même d'affilier ou non un salarié. Il doit par ailleurs demander les justificatifs régulièrement. A défaut, en cas de contrôle, vous vous exposez à perdre l'ensemble des exonérations (sociale et fiscale) appliquées sur les parts patronales de mutuelle.

[Cass. Soc. 7 juin 2023, n° 21-23.743](#)

→ Pour aller plus loin sur les cas de dispense : [cliquez ici](#)

## 2. Une nouvelle limite pour l'exonération des titres-restaurant !

Le [BOSS](#) l'a confirmé, le 23 juin 2023, la limite d'exonération de la part patronale des titres-restaurant est relevé à **6,91 € applicable dès le 1<sup>er</sup> janvier 2023**, contre 6,50 € en 2022.

Celle-ci est exonérée de cotisations **à deux conditions** cumulatives :

- Son montant doit être compris entre 50% et 60% de la valeur libératoire du titre ;
- Son montant ne doit pas excéder la limite maximale d'exonération (soit 6,91€ pour l'année 2023).

Ainsi afin de bénéficier de l'exonération maximale, il faut que la valeur faciale du titre restaurant soit comprise entre 11,52 € ( $6.91/0.6$ ) et 13,82€ ( $6.91/0.5$ ).

**Remarque :** Si la limite était franchie à 6,50 €, il est possible de procéder à une régularisation rétroactive de la part exonérée.

## 3. Montant net social, une page dédiée dans le BOSS !

**Depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2023**, le montant net social doit obligatoirement apparaître sur les bulletins de salaire. Celui-ci permet d'identifier le revenu de référence à prendre en compte pour les organismes sociaux (calcul du RSA, prime d'activité).

Afin d'en faciliter la gestion, le 6 juillet 2023, le BOSS a donné davantage de précisions notamment sur l'affichage obligatoire du montant net social en cas de préretraite ou pour le traitement de la gratification des stagiaires.

Autre information importante, les cas des titres-restaurant a été traité. Le BOSS est venu préciser que lorsque la participation patronale aux titres-restaurant est exonérée, elle n'a pas à être intégrée dans le net social. Néanmoins, la fraction de participation patronale au financement des titres assujettie à cotisations est à inclure dans le net social.

Pour plus d'information sur le montant net social, retrouvez l'actu paye du mois de février 2023 et les mises à jour du [BOSS](#).

Vous avez une question paye ?

Contactez le service spécialisé dans les GE : [paye@crge.com](mailto:paye@crge.com)