

# Les régimes Soins de santé et Prévoyance des salariés de la branche de la Radiodiffusion (convention collective N°3285)

## FOIRE AUX QUESTIONS



*Cette FAQ a été établie à l'attention des entreprises de la radiodiffusion par l'Association Patronale de la Radiodiffusion avec l'aide du Cabinet Actense et des organismes recommandés Audiens et Ocirp.*

*L'APAR est une association dont les adhérents sont la CNRA, la FFRC, le SIRTI, le SNRL et le SNRC.*

*Pour toute question concernant cette FAQ :*

*0173 173 100 (numéro dédié Audiens)*

*radiodiffusion@audiens.org*

*ccn.radiodiffusion@actense.fr*

1. Dans le secteur de la Radiodiffusion, quelles sont les obligations nouvelles de mon entreprise en matière de soins de santé au 1<sup>er</sup> janvier 2016 ? Et de Prévoyance ?

La loi du 13.06.2013, dite de sécurisation de l'emploi, impose à toutes les entreprises de mettre en place une couverture Soins de santé obligatoire pour tous leurs salariés, en respectant un niveau minimal de garanties (dit « panier de soins »). C'est la nouveauté d'origine législative qui s'applique au 1<sup>er</sup> janvier 2016, ceci concerne naturellement aussi le champ de la Convention Collective de la Radiodiffusion (n°3285).

En Prévoyance (c'est à dire les risques décès, incapacité temporaire et définitive), c'est l'occasion de vérifier si vous appliquez bien vos obligations au titre de la Prévoyance pour certaines catégories de personnels qui en bénéficient obligatoirement et notamment : couverture des cadres et assimilés (notamment les journalistes professionnels) avec une cotisation d'au moins 1,50% du salaire à concurrence de la tranche A de la Sécurité Sociale, à la charge de l'employeur. Il existe aussi divers régimes spéciaux obligatoires pour les salariés intermittents et les journalistes pigistes.



2. Un accord a été signé par les partenaires sociaux de la Radiodiffusion le 17 décembre 2015, qui prévoit des garanties supplémentaires. Quand cet accord sera-t-il d'application obligatoire dans mon entreprise ?

L'accord sera vraisemblablement applicable au 1.07.2016 ou 1.10.2016, en fonction de sa date d'extension (c'est-à-dire suite à la procédure qui contrôle si l'accord ne contrarie aucune disposition légale). Il convenait pour les partenaires sociaux de prévoir une date d'entrée en vigueur correspondant à un début de trimestre pour des facilités de gestion. A la date d'extension, l'accord créera dans toutes les entreprises du champ de la Convention collective nationale de la radiodiffusion une obligation de couverture Prévoyance pour l'ensemble du personnel (a minima à hauteur de 0.88% TA pour les non cadres) et une couverture du risque Soins de santé obligatoire, améliorée par rapport au panier de soins et dite aussi « responsable » quant à son contenu tant pour le salarié, l'entreprise, que pour les dépenses de santé en général.

3. Est-ce que je peux anticiper et adhérer dès à présent aux régimes de frais de Soins de santé et de Prévoyance prévus à l'accord ?

Oui, et il est même souhaitable d'anticiper pour ne plus vous en soucier une fois son entrée en vigueur acquise en cours d'année 2016. Votre couverture demeurera la même durant toute l'année civile et vous remplirez ainsi vos obligations issues de la loi de sécurisation de l'emploi en matière de santé.

4. Quelle procédure dois-je suivre en tant que chef d'entreprise pour mettre en place ces obligations et/ou ce régime au 1<sup>er</sup> janvier 2016 ?

Dans l'attente de l'entrée en vigueur de l'accord, il convient de mettre en place la couverture santé/prévoyance par une décision unilatérale de l'employeur (DUE), ou par accord d'entreprise, ou référendum. En pratique, pour des entreprises de petite taille, la DUE est la modalité privilégiée de mise en œuvre des régimes. Des modèles de DUE adaptés à l'accord existent notamment sur le site d'Audiens : [www.audiens.org](http://www.audiens.org)<sup>1</sup>.

Cet acte, dit acte fondateur, est crucial dans l'attente de l'entrée en vigueur de l'accord de branche puisqu'il crée et formalise (niveau de couverture, participation financière de l'employeur, cas de dispense) les couvertures proposées (Santé/Prévoyance) au sein de votre entreprise. Prendre une DUE, **en respectant le formalisme**, vous permettra de **bénéficier des exonérations sociales et fiscales**, et d'en justifier lors de contrôles ultérieurs des organismes sociaux et fiscaux.

<sup>1</sup> [http://www.audiens.org/fileadmin/Images\\_et\\_documents/Employeur/Sante/Panier\\_de\\_soins/Modele-de-decision-unilaterale-employeur-regime-frais-de-sante-032015.pdf](http://www.audiens.org/fileadmin/Images_et_documents/Employeur/Sante/Panier_de_soins/Modele-de-decision-unilaterale-employeur-regime-frais-de-sante-032015.pdf)

5. Audiens et Ocirp ont été « recommandés » par les partenaires sociaux pour proposer les garanties des régimes de frais de santé et prévoyance prévus par l'accord Radiodiffusion. Que signifie cette recommandation ?



**La recommandation d'Audiens Prévoyance et Ocirp s'est faite à l'issue d'un processus de mise en concurrence ouverte et transparente**, conduit par les partenaires sociaux de la radiodiffusion, vos représentants et ceux de vos salariés.

Plusieurs organismes assureurs se sont ainsi inscrits dans cette compétition selon un cahier des charges précis, tant sur les aspects tarifaires que non tarifaires de leurs offres en réponse à l'appel d'offres lancé par la branche de la Radiodiffusion.

**A l'issue de cette mise en concurrence, Audiens et Ocirp ont été « recommandés »**, car ils ont été considérés comme mieux disants au vu de la somme des critères établis pour évaluer les offres, et après leur audition.

Audiens est l'organisme de protection sociale de la culture/communication/médias. Cet organisme gère et assure déjà la retraite complémentaire des salariés de la Radiodiffusion ou encore la prévoyance des cadres. Par ailleurs, son caractère professionnel (par opposition à interprofessionnel) lui permet de concentrer ses actions de façon cohérente pour mieux servir les assurés qui évoluent dans le monde de la culture dans lequel Audiens montre une souplesse liée aussi à sa taille humaine. **Sa connaissance précise du secteur lui a permis de proposer des tarifs compétitifs qu'elle s'est engagée à maintenir pendant 3 ans (2016/2017 et 2018) en y intégrant la prise en charge de la portabilité** (maintien de droits des salariés sortants) dès l'adhésion. Son expérience en matière d'accompagnement social et solidaire, et sa gestion des fonds constitués par les régimes intermittents/pigistes sécurisent l'articulation entre les régimes de droit commun et ceux qu'aucun autre assureur ne propose véritablement (intermittents/pigistes précisément).

Ocirp est une union d'organismes de prévoyance pour la protection de la famille en cas de décès ou de dépendance du salarié, spécialisée et leader dans le service de rentes telles que les rentes éducation par exemple et l'action sociale.

**L'OCIRP est l'assureur de la garantie rente éducation et Audiens Prévoyance est l'assureur des autres garanties, prévoyance (incapacité/invalidité) et frais de santé.**

FAQ



6. Quels sont les avantages pour les entreprises de la radiodiffusion et pour la branche de choisir de souscrire les garanties auprès d'Audiens Prévoyance et Ocirp ?

Le premier avantage est celui de la simplicité dans le respect de vos obligations, puisque les offres d'Audiens Prévoyance et Ocirp répondent aux obligations des entreprises dans la durée. Un autre avantage est qu'Audiens Prévoyance et Ocirp sont tenues d'assurer toutes les entreprises de la branche : il n'y aura donc pas de refus d'assurance, ni de tarif excessif selon l'appréciation du risque qui serait le vôtre (ou la reprise de sinistres en cours par exemple en Prévoyance). Il n'y a pas non plus le risque d'être attiré par un tarif « commercial » anormalement bas qui réserverait de mauvaises surprises (inadéquation des garanties, ou hausses brutales après un sinistre).

Ensuite, en choisissant les organismes assureurs recommandés, une part de vos cotisations vont alimenter un fonds d'action sociale propre à la branche radiodiffusion dans le cadre de ce qui est appelé le « haut degré de solidarité ». Ces cotisations permettront de financer des actions de prévention, des dispenses de cotisation pour des publics spécifiques (par exemple pour maintenir gratuitement pendant un an le régime santé aux enfants de salariés décédés), et des aides individuelles à des salariés et leurs familles en difficulté. Les partenaires sociaux de la radiodiffusion participeront à la gestion du haut degré de solidarité, et plus largement auront un droit de regard sur le régime recommandé. Le régime recommandé permet donc d'offrir tous les avantages de la mutualisation des cotisations versées par les entreprises de la Radiodiffusion.

7. Quelles seront les obligations des entreprises qui choisiront de souscrire les garanties des régimes auprès d'autres organismes assureurs ?

Les garanties proposées aux salariés devront être, *a minima*, celles que l'accord collectif du 17.12.2015 prévoit, une fois celui-ci entré en vigueur. Outre les prestations décrites en matière de Soins de santé, il faudra veiller à ce que l'organisme assureur choisi affecte effectivement 2% de la cotisation au « haut degré de solidarité », organisé par les partenaires sociaux en lien avec les organismes recommandés. Le mieux étant, encore une fois d'anticiper ces niveaux posés par les partenaires sociaux dans l'accord collectif du 17.12.2015, en Santé et Prévoyance (cf. contenu des garanties par ailleurs) dès le 1.01.2016, puisque ces niveaux de garanties Santé et Prévoyance seront obligatoires en cours d'année 2016.



8. Notre entreprise a déjà instauré précédemment un régime soins de santé obligatoire et/ou un régime prévoyance obligatoire pour ses salariés. Qu'est-ce que le 1<sup>er</sup> janvier 2016, puis l'entrée en vigueur de l'accord Radiodiffusion changent pour notre entreprise ? Est-ce qu'il y a un délai pour adapter notre régime déjà souscrit ?

L'entreprise qui se trouve dans ce cas a **anticipé l'obligation de proposer une couverture santé obligatoire à compter du 1.01.2016**. Il conviendra de **vérifier la conformité de cette couverture** (niveau des garanties, participation employeur à hauteur de 50% au moins) avec le décret « contrat responsable » puis avec l'accord collectif de Branche lorsqu'il entrera en vigueur. Dans l'attente, c'est le « panier de soins » légal minimum qu'il faudra respecter.

Une fois l'accord de branche Radiodiffusion du 17 décembre 2015 entré en vigueur, **l'entreprise en question disposera d'un délai de 12 mois pour se mettre en conformité conventionnelle tant en matière de Santé que de Prévoyance**.

L'entreprise pourra aussi étudier dans ce délai l'opportunité de rejoindre les organismes assureurs recommandés par l'accord de branche Radiodiffusion.

Dans ce cas aussi, l'entreprise peut décider d'anticiper, et aligner ses garanties sur celles prévues par l'accord de branche Radiodiffusion sans attendre ce délai supplémentaire.



9. Quelle est la participation des employeurs / des salariés au panier de soins, puis au régime soins de santé et prévoyance créé par l'accord radiodiffusion ?

S'il y a des options proposées par les organismes assureurs, est-ce qu'il y a une participation de l'employeur, obligatoire ou possible ?



**La participation de l'employeur est de 50% au minimum** sur les cotisations correspondant au niveau collectif/obligatoire mis en place dans son entreprise en frais de Soins de santé ainsi qu'en Prévoyance.

**Toutefois, s'agissant de la Prévoyance des cadres et assimilés, l'obligation de cotiser à hauteur de 1.50% sur la Tranche A à la charge exclusive de l'employeur demeure.** Pour ces salariés, il n'y a donc pas de changement en matière de cotisation, de répartition de cotisation, ni charge nouvelle.

Pour les frais de santé, la participation de l'employeur sera fixée à 50%, que le niveau de couverture soit défini au niveau panier de soins, conventionnel ou à un niveau supérieur collectif et obligatoire par décision de l'employeur (voir la DUE). **Tout niveau supérieur facultatif, choisi par le salarié pour lui, voire ses ayants-droit, est supporté intégralement par l'intéressé sans participation de l'entreprise.**

Pour le socle conventionnel santé, la répartition à « 50/50 », employeur/salarié, équivaut à 16,40 € par mois (moitié de 32,80 €, coût du niveau socle). Pour tout niveau supérieur, proposé dans un cadre obligatoire, la répartition est également de « 50/50 », par exemple 21,16 € par mois (moitié de 42,32 €) pour le second niveau proposé par Audiens dans un cadre obligatoire.

10. Il y a des exonérations fiscales et des cotisations sociales : sur quelle partie porte cette exonération ? Est-ce qu'il y a des conditions précises pour bénéficier de ces exonérations?

Si la participation de l'employeur est supérieure au minimum prévu par la législation ou l'accord professionnel, qu'en est-il des exonérations ?

Oui, il existe des **exonérations fiscales et sociales**, elles **découlent de la nécessaire formalisation d'un régime collectif et obligatoire mis en place dans l'entreprise**. Voir infographie jointe :

Exonérations sociales santé/prévoyance pour un salaire de 1 800 € bruts (salarié non cadre)

		<b>Si régime collectif et obligatoire formalisé</b> (avec le niveau de participation employeur conventionnel)	<b>Si régime collectif et obligatoire non ou mal formalisé</b>
Santé (base socle conventionnel)	Contribution salarié = 16,40 € (32,80 € x 50%)	Déduction de 16,40 € du revenu net imposable <small>(Rappel : depuis le 1er janvier 2013, la contribution employeur est réintégrée dans le revenu imposable pour le risque Santé)</small>	Non déduction de 16,40 € du revenu net imposable
Santé (base socle conventionnel)	Contribution employeur = 16,40 € (32,80 € x 50%)	Assiette cotisations sociales = 1 800 €	Assiette cotisations sociales = 1 816,40 €
Prévoyance (Régime conventionnel)	Contribution employeur = 7,92 € (1 800 € x 0,88% x 50%)	Assiette cotisations sociales = 1 800 €	Assiette cotisations sociales = 1807,92 €

**Rappel** : Il faut penser à **formaliser la couverture (niveau, participation financière de l'employeur, cas de dispenses) dans la DUE en attendant l'entrée en vigueur de l'accord de branche de la Radiodiffusion du 17 décembre 2015.**

Si la participation employeur pour tous les salariés est plus élevée que la participation minimale prévue par l'accord, l'exonération au titre des cotisations sociales portera sur une assiette plus importante. A noter cependant que, concernant le risque santé, la participation de l'entreprise est réintroduite dans le revenu imposable.





11. J'ai des salariés qui sont couverts par ailleurs en frais de Soins de santé. Quelles sont les obligations de l'employeur ?

Il existe plusieurs cas de figure, pouvant conduire à dispenser le salarié d'une affiliation au régime de Soins de santé obligatoire de l'entreprise. Ces cas de dispense sont mentionnés dans l'accord de branche Radiodiffusion du 17 décembre 2015.

**Attention dans tous les cas de dispense, celle-ci ne peut être faite qu'à la demande du salarié, et elle doit être régulièrement justifiée.** Le cas échéant, le salarié n'est pas couvert par le régime Soins de santé Radiodiffusion et aucune cotisation (employeur ou salarié) n'est due au titre de ce régime (les cas de dispense ne concernent pas la Prévoyance). Le salarié peut toujours renoncer à la dispense, et dès lors il devra être affilié sans délai au régime de l'entreprise.

Ainsi, si le salarié Radiodiffusion est couvert à titre obligatoire par ailleurs (multi-employeurs ou couverture obligatoire par le conjoint), alors, il n'a pas d'obligation de souscrire une seconde « mutuelle » et peut en être dispensé à condition d'en justifier.

Si le salarié Radiodiffusion est couvert à titre individuel ou optionnel par ailleurs, la dispense d'adhésion ne peut jouer que jusqu'à l'échéance annuelle ou « date anniversaire » du contrat. Le salarié devra rejoindre la couverture instaurée par votre entreprise à l'échéance du contrat individuel.

Il existe d'autres cas de dispense, sans obligation de couverture par ailleurs, par exemple lorsque la part salariale de la cotisation sur les frais de Soins de santé excéderait 10 % du salaire mensuel brut.

12. Existe-t-il une dispense spécifique pour les salariés présents avant la date de signature de la Décision Unilatérale ?

Il convient de formaliser la couverture (niveau, participation financière de l'employeur, cas de dispenses) dans la DUE en attendant l'entrée en vigueur de l'accord de branche de la Radiodiffusion du 17 décembre 2015 **et pour cette seule modalité de mise en place, la DUE, la loi prévoit qu'un salarié présent dans l'entreprise avant la mise en place d'un régime peut s'opposer à l'adhésion au régime** (sans remise en cause, bien entendu, du caractère obligatoire et collectif pour l'entreprise). A partir du moment où l'accord de branche sera entré en vigueur, le salarié ne pourra plus s'opposer au précompte salarial, mais pourra éventuellement faire jouer une autre dispense existante. Il faudra bien conserver la demande du salarié relative au refus d'adhésion au motif de l'article 11 de la loi EVIN.



### 13. Quelles solutions pour respecter l'obligation de cotisation Prévoyance à hauteur de 1,50 % TA pour les cadres et assimilés ?

S'agissant de la Prévoyance, il existera (à la date d'entrée en vigueur de l'accord) une obligation pour l'ensemble des salariés en termes de garanties (les garanties conventionnelles) et de cotisations à au moins 0.88% TA. Cette obligation ne vient pas modifier une obligation qui existe déjà depuis des décennies, de cotiser en Prévoyance **pour les cadres, à hauteur de 1.50% TA à la seule charge des entreprises. Cette obligation concerne aussi des catégories de personnel assimilées aux cadres pour ce régime, tels que les journalistes professionnels.** Il est donc nécessaire de continuer comme par le passé de cotiser en Prévoyance à 1.50% TA pour ces catégories. Pour compléter le tarif à 0.88% TA, Audiens et OCIRP proposent une garantie additionnelle (dans un cadre obligatoire) à hauteur de 0.62% TA, soit 1.50% TA au global (régime conventionnel + régime additionnel), qui améliore sensiblement les garanties des bénéficiaires concernés.

### 14. Dois-je proposer à mes journalistes rémunérés à la pige (« pigistes ») le régime conventionnel de la branche Radiodiffusion ?

**Il existe des obligations spécifiques en matière de Santé et de Prévoyance pour cette catégorie.**

**En santé,** les exigences légales liées à la généralisation de la complémentaire santé seront remplies chaque fois que l'entreprise qui recourt à des « pigistes » s'inscrit bien dans l'accord du 24.09.2015 relatif à la garantie santé/prévoyance des pigistes.

Dans le cadre de cette couverture santé dédiée, les « pigistes » peuvent bénéficier d'une prise en charge patronale grâce au « Fonds collectif pour la santé des pigistes ». Exemple de cotisations 2016 :

Tarif normal moins de 65 ans niveau santé conventionnel	38,62 €
-	Participation du Fonds (sous réserve d'éligibilité)
= Tarif réduit	19,31 €

**En Prévoyance,** les garanties préexistantes ont été améliorées : mise en place d'un régime à options avec rente éducation/ capital décès a quant à lui été quadruplé ; Incapacité temporaire de travail : mise en place d'une franchise réduite à 8 jours (au lieu de 45 jours), etc.

**Pour plus d'informations sur la Garantie Santé/Prévoyance Pigistes, il est possible de contacter le 0173 173 580 ou 0 173 173 932 (numéros dédiés)**

Fiche pratique santé/prévoyance des pigistes :

[http://www.audiens.org/fileadmin/Images\\_et\\_documents/Employeur/Documents/Conventionnel/Accord-Pigistes/Fiche\\_Accord\\_Pigistes\\_decembre\\_2015v2.pdf](http://www.audiens.org/fileadmin/Images_et_documents/Employeur/Documents/Conventionnel/Accord-Pigistes/Fiche_Accord_Pigistes_decembre_2015v2.pdf)



## 15. Dois-je proposer à mes « intermittents »\* le régime conventionnel de la branche Radiodiffusion ?

*\*Contrat à durée déterminée d'usage relevant des annexes 8/10 des conventions d'assurance chômage*

**Il existe des obligations spécifiques en matière de Santé et de Prévoyance pour cette catégorie.**

**Un accord interbranches instaure des garanties collectives prévoyance et frais de santé au profit des intermittents** artistes et techniciens du spectacle vivant, de l'audiovisuel et de l'édition phonographique. Avant cet accord, les spécificités d'emplois des intermittents artistes et techniciens du spectacle rendaient particulièrement difficile l'accès à une couverture collective santé et prévoyance continue et pérenne. La mise en place de ce régime de prévoyance complet permet :

- d'offrir aux intermittents du spectacle une couverture collective de prévoyance (décès et santé), y compris pendant les périodes d'inactivité,
- d'organiser une solidarité entre les entreprises employant des intermittents du spectacle et les intermittents eux-mêmes, via la constitution du Fonds collectif du spectacle pour la santé.

Le Fonds collectif du spectacle pour la santé est alimenté par les cotisations obligatoires employeurs, consultables sur le site Internet du Groupe Audiens : [www.audiens.org](http://www.audiens.org). Il permet aux intermittents d'accéder à des garanties santé complètes et optimales à un prix raisonnable. En effet, il a pour but de faire bénéficier les artistes et techniciens du spectacle d'une aide financière qui est déduite des cotisations mensuelles versées par l'intermittent. En 2015, l'option 1 à 36,34€ coûtait 11,62€ aux intéressés grâce à la participation du Fonds.

**Pour plus d'informations : 0 173 173 005 (numéro dédié)**

Fiche pratique :

[http://www.audiens.org/fileadmin/Images\\_et\\_documents/Particulier Intermittent du spectacle/Documents/Essentiel-Prevoyance\\_Sante Intermtents-032014.pdf](http://www.audiens.org/fileadmin/Images_et_documents/Particulier_Intermittent_du_spectacle/Documents/Essentiel-Prevoyance_Sante_Intermittents-032014.pdf)