

<https://www.urssaf.fr/portail/home/employeur/calculer-les-cotisations/les-elements-a-prendre-en-compte/la-prevoyance-complementaire/les-conditions-dexoneration/le-caractere-obligatoire-du-regi/les-dispenses-daffiliation-autor.html>

Les dispenses d'affiliation autorisées en matière de prévoyance

L'employeur ne bénéficie du régime social de faveur que si l'adhésion au régime de prévoyance complémentaire est obligatoire pour tous les salariés, ou pour ceux entrant dans le champ des catégories de personnel couvertes.

Des possibilités de dispense d'affiliation, limitativement énumérées, sont prévues.

Une dispense s'entend d'une faculté pour certains salariés, en principe couverts par le régime, de ne pas y adhérer, sous réserve de satisfaire à certaines conditions.

Dispenses devant être mentionnées dans l'acte juridique instituant le régime de prévoyance

Contrairement aux dispenses de droit ou réglementaires, certains cas de dispense à l'initiative du salarié doivent figurer dans l'acte instituant le régime pour que le salarié puisse s'en prévaloir (voir [tableau des cas de dispense](#)).

Dans ce cadre, selon la nature de l'acte instituant le régime et la volonté de l'employeur ou des partenaires sociaux, le régime peut ne prévoir aucune dispense, ou instaurer des dispenses plus restrictives que ce que permet la réglementation.

Demande du salarié

La prévision d'un cas de dispense n'exclut pas d'office les catégories de salariés visées : les dispenses d'adhésion doivent relever du libre choix du salarié, ce qui implique que chaque dispense résulte d'une demande explicite du salarié comportant la mention selon laquelle l'intéressé a été préalablement informé par l'employeur des conséquences de son choix.

Justificatif

L'employeur doit être en mesure de produire une demande de dispense écrite des salariés concernés.

Adhésion obligatoire et ayants droit du salarié

Le régime est libre de prévoir, ou non, la couverture des ayants droit du salarié. Cela n'a aucune incidence sur le caractère collectif du régime, qui s'apprécie uniquement au regard des salariés.

Si le cas des ayants droit n'est pas pris en compte, ceux-ci ne peuvent pas y être affiliés.

Lorsque la couverture des ayants droit est prise en compte, leur affiliation peut être prévue à titre facultatif ou à titre obligatoire.

Si le dispositif ouvre le régime aux ayants droit à titre facultatif, les contributions versées au-delà du montant prévu pour la couverture du seul salarié ne bénéficient pas de l'exonération.

Si le dispositif prévoit la couverture des ayants droit du salarié à titre obligatoire, la totalité de la contribution de l'employeur, y compris celle versée au titre des ayants droit, est éligible à l'exonération de cotisations.

Les cas de dispense d'affiliation

| Salariés | Observations |
|--|--|
| Dispense d'affiliation de droit, sur simple demande, même sans mention dans l'acte juridique instituant le régime | |
| Salariés embauchés avant la mise en place du régime | Régime mis en place par une décision unilatérale de l'employeur comportant un financement salarial |
| Salariés en CDD ou en contrat de mission | Lorsque la durée de la couverture collective et obligatoire dont ils bénéficient en matière de frais de santé est inférieure à trois mois et s'ils justifient être couverts par ailleurs par un contrat responsable* |
| Salariés bénéficiaires de la CMU-C ou de l'ACS | Jusqu'à ce que le salarié cesse de bénéficier de la couverture CMU ou de l'aide ACS |
| Salariés déjà couverts par une assurance individuelle frais de santé au moment de la mise en place des garanties ou, si elle est postérieure, à leur embauche | Dispense possible jusqu'à l'échéance du contrat individuel |
| Les salariés bénéficiant, par ailleurs, y compris en tant qu'ayants droit, d'une des couvertures suivantes : <ul style="list-style-type: none"> • complémentaire santé collective et obligatoire ; • 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. | Dispense possible jusqu'à ce que le salarié cesse de bénéficier de la couverture en cause |
| Dispenses pouvant être prévues par l'acte (initial ou modifiant) fondant du régime (décision unilatérale, referendum, accord ou convention collective) | |

| Salariés | Observations |
|---|---|
| Apprentis, salariés en CDD, intérimaires titulaires d'un contrat de travail de moins de 12 mois | Même s'ils ne bénéficient pas d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs |
| Apprentis, salariés en CDD, intérimaires titulaires d'un contrat de travail ou de mission d'au moins 12 mois | Sur justificatif d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs pour le même type de garantie |
| Salariés à temps partiel et apprentis dont l'adhésion au régime les conduirait à régler une cotisation au moins égale à 10 % de leur rémunération brute | - |

** Si un accord de branche prévoit une couverture collective et obligatoire pendant 4 mois, un CDD de 2 mois ne sera pas concerné par la dispense.*