



.....

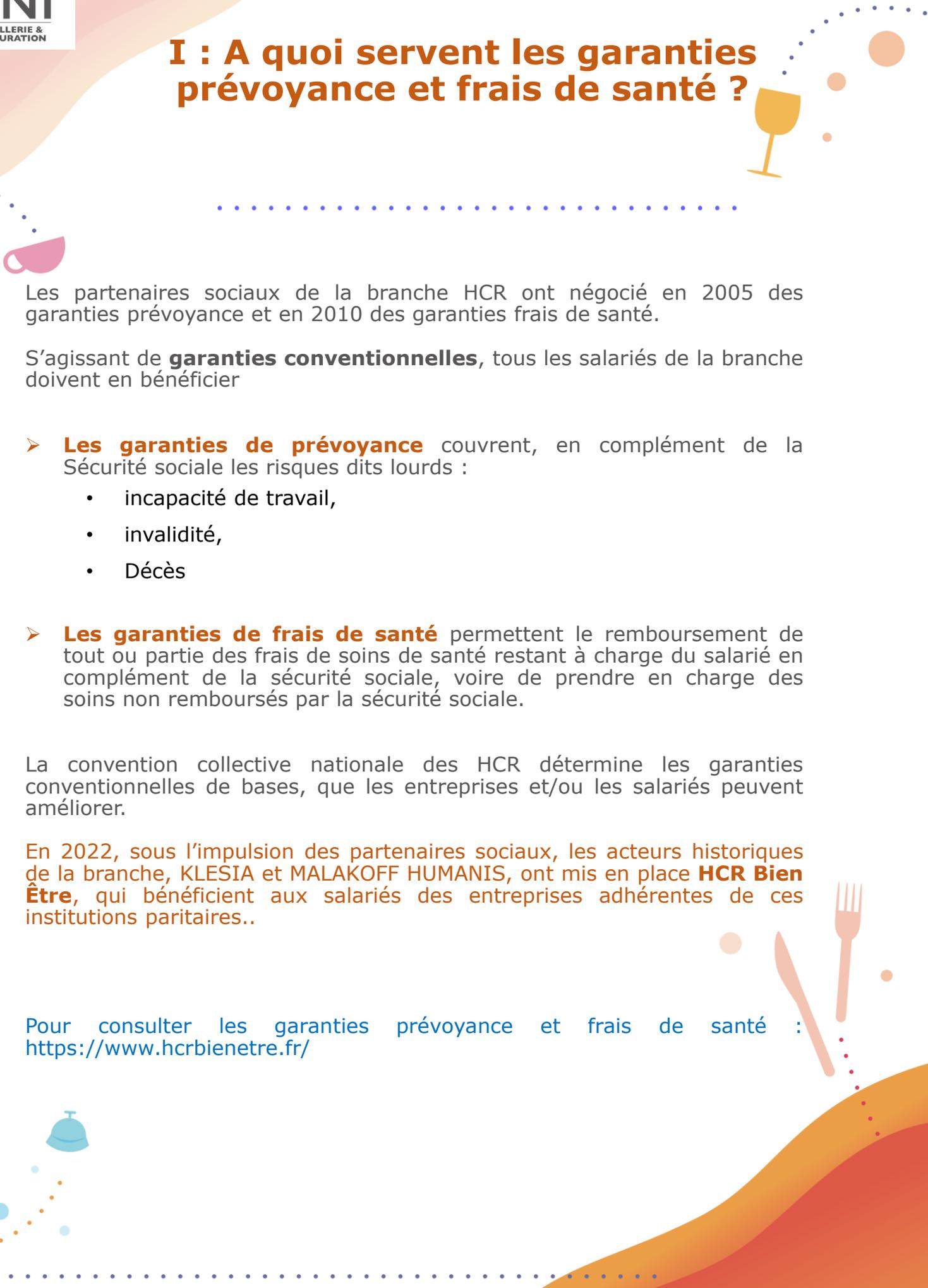
FRAIS DE SANTE ET PREVOYANCE : les fondamentaux

.....

EN PARTENARIAT AVEC



I : A quoi servent les garanties prévoyance et frais de santé ?



Les partenaires sociaux de la branche HCR ont négocié en 2005 des garanties prévoyance et en 2010 des garanties frais de santé.

S'agissant de **garanties conventionnelles**, tous les salariés de la branche doivent en bénéficier

- **Les garanties de prévoyance** couvrent, en complément de la Sécurité sociale les risques dits lourds :
 - incapacité de travail,
 - invalidité,
 - Décès

- **Les garanties de frais de santé** permettent le remboursement de tout ou partie des frais de soins de santé restant à charge du salarié en complément de la sécurité sociale, voire de prendre en charge des soins non remboursés par la sécurité sociale.

La convention collective nationale des HCR détermine les garanties conventionnelles de bases, que les entreprises et/ou les salariés peuvent améliorer.

En 2022, sous l'impulsion des partenaires sociaux, les acteurs historiques de la branche, KLESIA et MALAKOFF HUMANIS, ont mis en place **HCR Bien Être**, qui bénéficie aux salariés des entreprises adhérentes de ces institutions paritaires..

Pour consulter les garanties prévoyance et frais de santé : <https://www.hcrbienetre.fr/>

II : Qui sont les acteurs historiques des régimes mis en place par les partenaires sociaux ?



Lors de la mise en œuvre de la prévoyance en 2005, les partenaires sociaux de la branche ont désigné des institutions paritaires : **KLESIA PREVOYANCE** (Groupe Mornay à l'époque), **MALAKOFF HUMANIS PREVOYANCE** et **I'OCIRP**.

KLESIA PREVOYANCE et **MALAKOFF HUMANIS PREVOYANCE** ont également été retenues pour mettre en place le régime de frais de santé de branche en 2011.

Ces institutions sont les interlocuteurs des entreprises pour recueillir leurs adhésions. Les cotisations (patronales comme salariales) sont versées auprès de ces organismes.

En prévoyance comme en santé, un gestionnaire unique assure la liquidation des prestations : il s'agit de **COLONNA Facility** (dénommé GPS auparavant), jusqu'au 31 décembre 2023.

COLONNA Facility est l'interlocuteur des salariés puisqu'il a en charge le paiement des prestations correspondant au contrat souscrit par l'entreprise.

A ce jour, si les entreprises ne sont plus tenues de souscrire un contrat auprès de ces institutions, elles continuent à jouer un rôle majeur dans la politique de protection sociale de la branche HCR et elles travaillent en lien étroit avec tout ou partie de ses partenaires sociaux.

En tout état de cause, les entreprises doivent souscrire des contrats prévoyance et santé a minima **conformes aux dispositions de la convention collective** tant en matière de garanties que de cotisations.

Pour la première fois depuis la création du dispositif frais de santé, **KLESIA PREVOYANCE** et **MALAKOFF HUMANIS PREVOYANCE** ont augmenté les cotisations au 1^{er} juillet 2022, afin de tenir compte de la situation technique et financière du régime.

Cependant, cette augmentation s'accompagne de nouveaux services proposés via HCR Bien Être.



III : Quels sont les montants de cotisations ?



➤ PREVOYANCE



La cotisation des garanties conventionnelles s'élève à **0,86 %** du salaire, dans la limite de la tranche A.

Elle est répartie entre l'employeur et le salarié, à hauteur de 50-50

La cotisation se décompose comme suit : Décès : 0,29 %

- Rente éducation : 0,16 %
- Incapacité : 0,22 %
- Invalidité : 0,19 %

Concernant les cadres : la cotisation conventionnelle HCR étant inférieure à la cotisation obligatoire pour les cadres, au sens de la l'ANI du 17 novembre 2017 (1.50 % de la tranche A), elle est entièrement prise en charge par l'employeur.

L'employeur doit souscrire un contrat de prévoyance complémentaire au contrat conventionnel pour être en conformité avec les obligations réglementaires des cadres.

➤ FRAIS DE SANTE

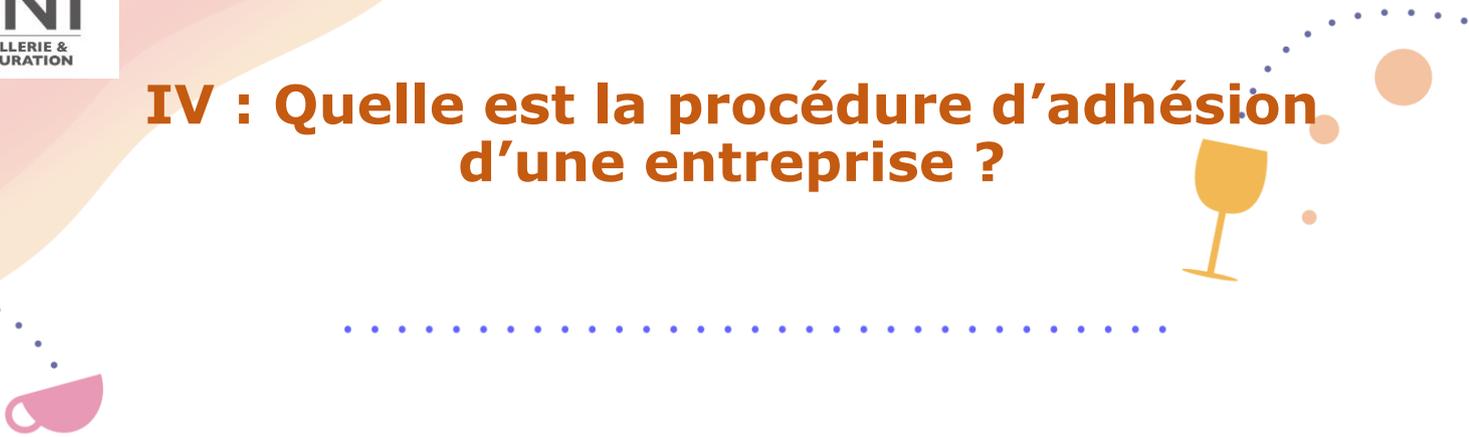
Depuis 2011, le taux contractuel de la garantie frais de santé conventionnelle était de 32 €/mois.

De 2016 jusqu'au 31 décembre 2021, un taux d'appel était appliqué portant la cotisation à 28 €/mois (20€ en Alsace Moselle).

Depuis le 1^{er} juillet 2022, KLESIA PREVOYANCE et MALAKOFF HUMANIS PREVOYANCE appliquent une cotisation égale à 1,37 % du PMSS



IV : Quelle est la procédure d'adhésion d'une entreprise ?



Pour adhérer auprès de KLESIA PREVOYANCE ou MALAKOFF HUMANIS PREVOYANCE, l'entreprise peut le faire :

- Soit via net-entreprises <https://www.net-entreprises.fr/>
- Soit via les sites des institutions

[https://www.klesia.fr/entreprises/questions-
kle?thematic=inscription-connexion](https://www.klesia.fr/entreprises/questions-
kle?thematic=inscription-connexion)

<https://entreprise.malakoffhumanis.com/>



V : Quelle est la procédure pour affilier un salarié ?

COLONNA
FACILITY

**MON ENTREPRISE APPARTIENT À LA BRANCHE HCR
COMMENT AFFILIER MES SALARIÉS ?**

1. J'adhère au régime HCR :
- Frais de santé : www.hcrhcrsante.fr
- Prévoyance : www.hcrprevoyance.fr
2. Je fais ma demande de kit d'affiliation sur <https://kit-affiliation.colonnia.fr/col/#/login>
3. Je reçois mon kit par mail avec les fiches pratiques entreprise/assuré et un bulletin d'affiliation salarié.



J'ai 3 solutions pour affilier mes salariés à la complémentaire santé.

SOLUTION 1 - AFFILIATION PAR L'EMPLOYEUR

Si mon salarié a une adresse mail

- ✓ Je me munis de ma « fiche entreprise »,
- ✓ Je pré-affilie mon salarié sur <http://entreprise.colonnia.fr/ene>
- ✓ Je renseigne obligatoirement l'adresse mail de mon salarié pour qu'il complète son affiliation en ligne à partir du mail qu'il recevra.

OU

SOLUTION 2 - AFFILIATION PAR LE SALARIÉ

Si mon salarié a une adresse mail

- ✓ Je transmets la « fiche pratique assuré » à mon salarié,
- ✓ Il procède à son affiliation complète sur <http://kit-affiliation.colonnia.fr/kit/af>
- ✓ Il doit valider son adresse mail pour accéder à son espace assuré,
- ✓ Il pourra ajouter ses bénéficiaires en fonction de son régime d'entreprise.

OU

SOLUTION 3 - AFFILIATION PAR BULLETIN PAPIER

Si je n'ai pas accès à Internet

- ✓ Je complète un bulletin d'affiliation papier avec mon salarié,
- ✓ Je l'envoie accompagné des justificatifs requis par mail ou par courrier à COLONNA FACILITY.



Nous vous souhaitons la bienvenue ainsi qu'à vos salariés. Nous aurons le plaisir de vous accompagner tout au long de votre contrat !

L'équipe d'Experts de la Relation Entreprises est à votre disposition du lundi au vendredi de 8h30 à 18h.

entreprise@colonnia.fr
colonniafacility.fr
01 42 12 26 45
COLONNA FACILITY
41007 ROMORANTIN CDEX



VI : Quelles sont les dispenses d'affiliation en matière de frais de santé ?



Peuvent être dispensés d'affiliation au régime collectif obligatoire les salariés justifiant de l'une des situations suivantes :

- bénéficiant de la **CSS**, jusqu'à la date de fin des droits
- à **temps partiel** et **apprentis** dont la cotisation est au moins égale à 10% de la rémunération brute
- couverts par une **assurance individuelle** lors de la mise en place du régime collectif et obligatoire ou lors de l'embauche si elle est postérieure, et ce jusqu'à l'échéance du contrat individuel
- titulaires d'un CDD ou d'un contrat de mission dont la durée de couverture collective et obligatoire dont ils bénéficient en matière de frais de santé est **inférieure à 3 mois**, et à condition qu'ils justifient bénéficier par ailleurs d'une couverture santé « responsable ». Ces salariés peuvent prétendre au chèque santé .
- embauche en **CDD** n'excédant pas 1 mois de date à date
- **bénéficiaire**, y compris en tant qu'ayants droits, d'une des couvertures suivantes
 - Complémentaire santé collective et obligatoire répondant aux critères du contrat responsable
 - Régime local d'Alsace Moselle
 - Régime complémentaire révélant de la CAMIEG
 - Mutuelle des agents des l'Etat ou des collectivités territoriales
 - Contrat d'assurance groupe « Madelin »

Les dispenses ne sont pas automatiques : elles ne peuvent être invoquées QUE par le salarié, qui doit pouvoir justifier du motif de dispense.

Les entreprises doivent obligatoirement recueillir et conserver la demande de dispense écrite des salariés éligibles à une dispense d'affiliation.



VII : Quelle est la procédure pour déclarer un sinistre en cas d'arrêt de travail ou de décès ?

Les déclarations peuvent être réalisées par le portail entreprise de colonafacility.fr

Si l'entreprise ne dispose pas de ses codes d'accès, elle peut adresser un mail à entreprises@colonafacility.fr

Pour voir la procédure en vidéo:

<https://www.youtube.com/watch?v=YhHeJKdsuZQ&list=PLTvR4QoM9MvcrkUzIISUJRMNf9YEd67jd&index=6>

COLONNA
FACILITY

Entreprise :
Comment déclarer
un arrêt de travail en ligne ?



VIII : PREVOYANCE

Suspension et cessation des garanties



Principe : Les garanties sont suspendues pendant les périodes de suspension du contrat de travail

Les garanties sont **suspendues de plein droit** pour les salariés ne bénéficiant pas d'un maintien de salaire et dont le contrat est suspendu et notamment dans les cas suivants :

- congé sabbatique (L.3142-91 et suivants du Code du travail)
- congé parental d'éducation (L.1225-47 et suivants du Code du travail)
- congé pour création d'entreprise (L.3142-78 et suivants du Code du travail)
- ou pour tout autre motif de suspension du contrat de travail non rémunéré.

La suspension des garanties intervient **à la date de suspension du contrat de travail** du salarié.

Elle s'achève **dès la reprise effective du travail** par l'intéressé au sein de l'effectif assuré.

Exception : maintien des garanties prévoyance

Les garanties prévoyance sont maintenues en cas de suspension du contrat de travail **pendant les périodes donnant lieu à maintien total ou partiel de la rémunération** (arrêt maladie) **ou par versement d'un revenu de remplacement** (activité partielle, APLD, reclassement, mobilité ...) **par l'employeur ou par une indemnisation de la sécurité sociale,**

Les salariés dont la suspension du contrat de travail a pour **origine un arrêt de travail indemnisé par la Sécurité sociale** bénéficient de ce maintien de garanties jusqu'à la date de reprise d'activité ou jusqu'à la date de prise d'effet de la retraite de la Sécurité sociale.

Les cotisations sont dues tant que le salarié perçoit une rémunération ou des indemnités journalières complémentaires financées en tout ou partie par l'employeur sauf exonération (voir infra).

Lorsque le contrat de travail est suspendu avec versement d'un revenu de remplacement (ex : activité partielle, APLD ...), l'assiette des cotisations et des prestations est constituée **du montant de l'indemnisation versée au salarié** (indemnisation légale, complétée le cas échéant, d'une indemnisation complémentaire ou conventionnelle versée par l'employeur).



IX : PREVOYANCE

Maintien des garanties en cas d'arrêt de travail - exonération du paiement des cotisations

Le salarié en arrêt de travail continue à bénéficier des garanties prévoyance pendant son arrêt de travail **indemnisé**.

Cette disposition s'applique :

- tant qu'il reste lié à l'entreprises par un contrat de travail
- et est en arrêt total de travail indemnisé par la Sécurité sociale ou est titulaire d'une pension d'invalidité ou d'une rente au titre des accidents de travail ou maladies professionnelles avec un taux d'incapacité d'au moins 33 %.

L'Institution prend en charge le paiement des cotisations correspondantes : cette exonération du paiement des cotisations par l'entreprise est acquise à l'expiration du délai de franchise de la garantie Incapacité de travail – Invalidité c'est-à-dire à compter **du 91^{ème} jour d'arrêt**.

EN PRATIQUE :

L'entreprise doit **prélever** la cotisation prévoyance dans son intégralité.

Si elle ne verse plus de rémunération, elle émet donc un bulletin de salaire négatif

Ex : salarié indemnisé par la sécurité sociale mais pour lequel l'employeur ne verse pas/plus de complément de salaire.

Le bulletin de salaire fera apparaître la cotisation prévoyance **en part salariale**.

Les montants correspondants seront **recupérés** par l'entreprise lors de la reprise d'activité ou via le solde de tout compte (si le contrat est finalement rompu).

A compter du **91^{ème} jour** d'arrêt de travail, l'Institution verse à l'entreprise des **indemnités journalières complémentaires**.

L'entreprise doit les **reverser** au salarié : les charges sociales ne sont alors applicables que sur 1/5^{ème} des montants (20 %)

A partir du **91^{ème} jour**, la **cotisation salariée** est prise en charge par l'IP.

Le maintien des garanties et l'exonération cessent :

- lorsque le salarié ne perçoit plus de la Sécurité sociale des prestations en « espèces » au titre de l'incapacité de travail ou de l'invalidité ayant entraîné la mise en jeu des garanties,
- à la date d'effet de la retraite de base du régime général de la Sécurité sociale ou à la date d'entrée en jouissance de la retraite pour inaptitude au travail,
- à la reprise totale d'activité.

X : Frais de santé sort des cotisations et des garanties en cas de suspension du contrat de travail



Principe : les garanties frais de santé sont suspendues en cas de suspension du contrat de travail

Exception : **Les garanties sont maintenues et la cotisation est due** pour les salariés dont le contrat de travail est suspendu dès lors qu'ils bénéficient

- soit d'une indemnisation de la Sécurité sociale
- soit d'un maintien de rémunération par l'employeur .
- Soit d'un revenu de remplacement (activité partielle, reclassement, mobilité ...)

Dès lors que le salarié n'est plus/pas indemnisé par la sécurité sociale ou n'est plus rémunéré par l'employeur : **les garanties sont suspendues ainsi que le paiement de la cotisation**

La suspension de garanties prend effet au 1er jour du mois suivant la date de début de suspension du contrat de travail (la cotisation du mois en cours étant due par l'entreprise), ceci afin d'éviter toute rupture de garantie en cas de demande d'adhésion à titre individuel.

La reprise des garanties et le paiement de la cotisation interviennent à compter du 1er jour du mois de la reprise de l'activité professionnelle.



XI : Comment déclarer la sortie des effectifs d'un salarié ?



➤ FRAIS DE SANTE

L'entreprise déclare toutes les sorties de ses effectifs auprès COLONNA FACILITY pour qu'il puisse :

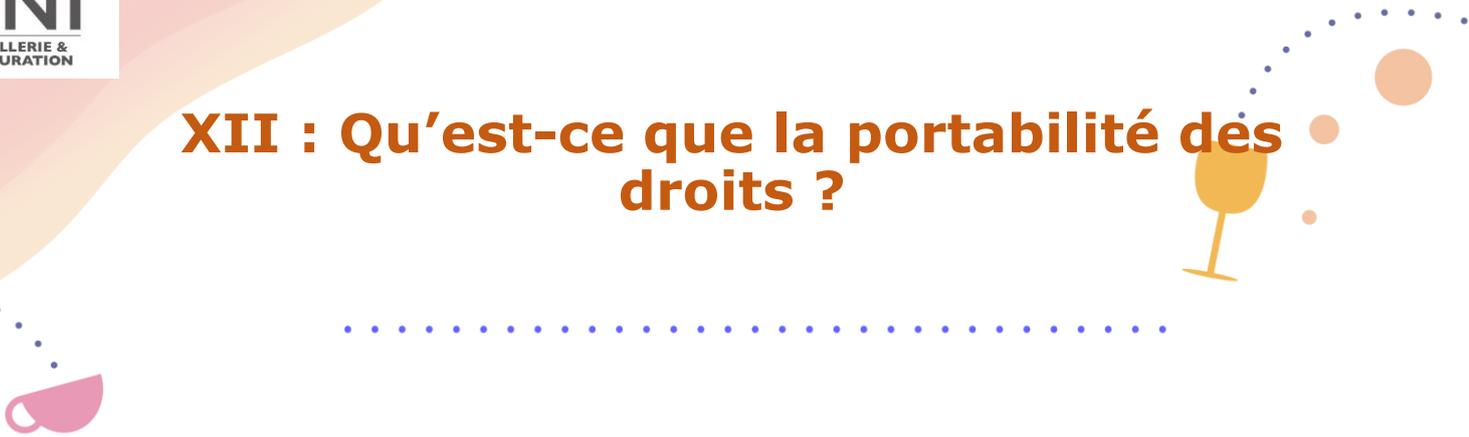
- bénéficier de la portabilité des droits
- à défaut, mettre fin aux remboursements.

Une simple déclaration de sortie par e-mail suffit pour mettre en place la portabilité ou clôturer les droits des salariés

Toutes ces opérations peuvent être réalisées depuis le site www.hcrsante.fr rubrique Entreprises – Infos pratiques - La déclaration de sortie du salarié par l'entreprise



XII : Qu'est-ce que la portabilité des droits ?



La portabilité des droits permet aux anciens salariés de **bénéficier d'un maintien temporaire** des garanties frais de santé et prévoyance **en vigueur dans l'entreprise pour les actifs, sans contrepartie de cotisation.**

Pour en bénéficier, l'ancien salarié doit remplir certaines conditions :

- Le contrat de travail doit être **rompu** (sauf licenciement pour faute lourde).
- L'ancien salarié doit bénéficier d'une indemnisation au titre de **l'assurance chômage.**
- L'ancien salarié avait **bénéficié** des régimes de Frais de santé et de Prévoyance complémentaires en tant que salarié actif.

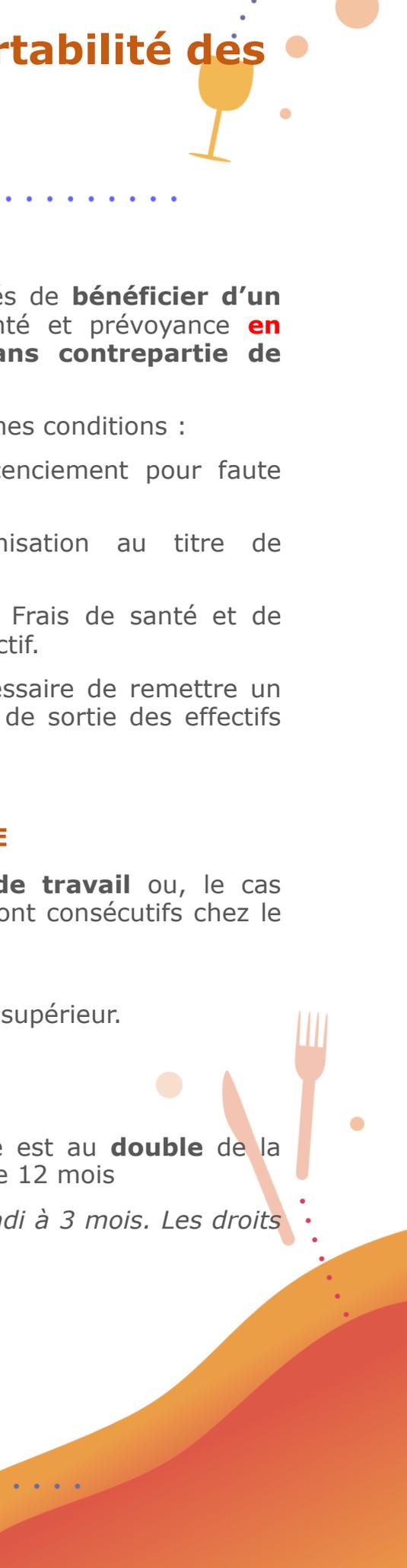
La portabilité est **automatique** : il n'est plus nécessaire de remettre un formulaire au salarié. Elle résulte de la déclaration de sortie des effectifs auprès du gestionnaire.

➤ DUREE DE LA PORTABILITE EN PREVOYANCE

Elle est égale à **la durée du dernier contrat de travail** ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur, **dans la limite de 12 mois.**

La durée est appréciée en mois, arrondie au nombre supérieur.

➤ DUREE DE LA PORTABILITE EN SANTE



La durée de maintien pour la partie Frais de santé est au **double** de la durée du contrat dans la limite du maximum légal de 12 mois

Ex : pour un contrat de 2 mois et 10 jours, on arrondi à 3 mois. Les droits à portabilité seront de 6 mois au plus.

XIII : qu'est-ce que l'action sociale ?



HCR BIEN-ÊTRE, NOTRE ENGAGEMENT POUR DES MÉTIERS EXIGEANTS !

HCR bien-être accompagne, oriente et soutient les salariés face aux difficultés qu'ils peuvent rencontrer au quotidien.

Aides financières, dispositifs de prévention, coaching personnalisé, assistance, réseau de soins... Découvrez rapidement toutes les solutions disponibles.

Visuel HCR Bien être



Le GNI, à votre service



DEPARTEMENT SOCIAL
GROUPEMENT NATIONAL DES INDEPENDANTS
Hôtellerie & Restauration
4 Rue Gramont - 75002 PARIS

T +33 (0)1 42 96 60 75
www.gni-hcr.fr

www.klesia.fr

www.malakoffhumanis.com

www.ocirp.fr

www.hcrbienetre.fr