

## Protection sociale (prévoyance lourde/frais de santé) : COTISATION MINIMALE PATRONALE OBLIGATOIRE

### Textes référence :

**Convention collective nationale (CCN) signée le 7 février 2022 (art 165 et 166 + annexe 9),  
modifiée par un avenant n°1 du 1er juillet 2022**

**Accord autonome TERRITORIAL du 29 août 2022 SPECIFIQUE aux entreprises Métallurgie de  
l'Isère et des Hautes-Alpes, modifié par un avenant n°1 en date du 22/2/2023**

Le nouveau dispositif de protection sociale complémentaire de la métallurgie, applicable aux entreprises de l'Isère et des Hautes Alpes, résultant des nouvelles dispositions conventionnelles, prévoit les obligations suivantes : un socle minimal de garanties, une cotisation minimale patronale, et l'intégration d'un « degré élevé de solidarité » (DES).

**La présente fiche décrit vos obligations en matière de cotisation minimale patronale, résultant de l'Accord territorial du 29 août 2022 et son avenant modificatif n°1 du 22/2/2023 que les entreprises (38 et 05) doivent respecter.**

### • LES NOUVELLES RÈGLES DEPUIS LE 1ER JANVIER 2023 :

La nouvelle convention collective nationale (CCN) signée le 7 février 2022, modifiée par un avenant n°1 du 1er juillet 2022, rend obligatoire un socle minimal de garanties de branche, complété par une cotisation garantie de branche, et l'intégration d'un « degré élevé de solidarité », en matière de protection sociale complémentaire, pour toutes les entreprises de la Métallurgie, depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2023.

**Les entreprises de l'Isère et des Hautes-Alpes** sont toutefois tenues par **l'Accord autonome territorial du 29 août 2022, tel que modifié par son avenant n°1 du 22/2/2023**, concernant l'ensemble du personnel **cadre et non-cadre**, portant sur le maintien de dispositions territoriales aux salariés de la branche, en prévoyance lourde et frais de santé.

*Nos fiches pratiques ont pour vocation de servir de guide rapide à la mise en œuvre opérationnelle. Elles n'ont pas de valeur contractuelle et ne sauraient engager à elles-seules la responsabilité de l'Udimec.*

## FICHES PRATIQUES

### Pôle Affaires Sociales et Juridiques

### Cotisation minimale patronale obligatoire

---

Il intègre les règles nationales impératives de la CCN et comme elle, rend obligatoire un socle minimal territorial de garanties de branche (voir la Fiche dédiée), complété par une cotisation garantie de branche (présentée ci-après), et comporte en sus un degré élevé de solidarité (voir la Fiche dédiée).

Les nouvelles dispositions conventionnelles territoriales de l'Accord du 29 août 2022, modifié, sont impératives.

Même si l'entrée en vigueur de cet Accord a été retardée au 1er mars 2023 (au lieu du 1er janvier) du fait de la publication tardive de son Arrêté d'extension du 26 janvier 2023, au JORF n°0032 du 7 février 2023, il convient de prendre en compte l'entrée en vigueur des nouvelles règles conventionnelles nationales de la nouvelle CCN qui elles sont devenues applicables et impératives depuis le 1er janvier 2023, pour toutes les entreprises de la Métallurgie.

Les entreprises des départements de l'Isère et des Hautes-Alpes avaient donc intérêt à respecter les nouvelles règles territoriales, conformes aux nouvelles règles nationales, mais également mieux-disantes sur certaines garanties, à partir du 1er janvier 2023.

Les entreprises doivent avoir des régimes en conformité avec ces nouvelles règles conventionnelles, nécessitant un audit de l'existant pour leur adaptation aux nouvelles règles (voir la Fiche dédiée). Elles ont la possibilité :

- d'adhérer aux régimes branche territoriaux proposés, par application directe de l'Accord du 29 août 2022, modifié ;
- ou d'avoir leurs régimes propres mis en place au niveau de l'entreprise conformément à l'article L 911-1 du code de la Sécurité sociale (exigence d'un acte juridique interne : accord ou décision unilatérale).

#### Attention ! Les régimes branche nationaux ne sont pas conformes aux règles territoriales.

Les nouvelles dispositions conventionnelles fixent, pour les employeurs, des obligations minimales sur les TAUX de cotisations patronales obligatoires et sur la REPARTITION de la cotisation entre l'employeur et le salarié.

On distingue :

- Le financement de « la protection sociale complémentaire hors frais de santé », qui couvre essentiellement la prévoyance lourde mais également, le cas échéant, d'autres dispositifs de protection sociale complémentaire dont l'entreprise serait dotée (retraite supplémentaire...),
- Du financement des seuls frais de santé.

## FICHES PRATIQUES

### Pôle Affaires Sociales et Juridiques

### Cotisation minimale patronale obligatoire

- **COTISATION GARANTIE DE BRANCHE = obligation de cotisation MINIMALE patronale**

Pour la « **PROTECTION SOCIALE HORS FRAIS DE SANTÉ** » (prévoyance lourde...), les taux de cotisation minimale garantie et clefs de répartition, à la charge de l'employeur, pour les non-cadres et les cadres, sont définis comme suit :

#### PROTECTION SOCIALE HORS Frais de Santé (en particulier la PRÉVOYANCE LOURDE)

	NON-CADRES	CADRES
Taux MINIMUM Patronal	0,6 %* sur T1 et T2	1,12 %* sur T1 ET T2
Répartition	50%/50% sur le socle conventionnel minimal	100 % patronale sur le socle conventionnel minimal
DES* obligatoire	2 % de la cotisation AFFECTE au DES	

\* L'assiette de de la cotisation correspond à la rémunération brute soumise aux cotisations de sécurité sociale (Art. L242-1 CSS)

\*DES = Degré élevé de solidarité : voir la Fiche dédiée

#### Pour les FRAIS DE SANTÉ :

#### FRAIS DE SANTÉ (MÊME TRAITEMENT DES CADRES ET NON-CADRES)

	NON-CADRES ET CADRES
Taux MINIMUM patronal	Pas de minimum imposé
Répartition	50% / 50% sur « l'obligatoire »
DES* obligatoire	2 % de la cotisation AFFECTE au DES

\*DES = Degré élevé de solidarité : voir la Fiche dédiée

*Nos mémentos pratiques ont pour vocation de rassembler l'essentiel d'un processus RH, d'une procédure réglementaire ou d'une pratique dans le domaine des affaires sociales, pour servir de guide rapide à la mise en œuvre opérationnelle. Ils doivent nécessairement être ajustés aux besoins et au contexte spécifique de l'entreprise. Ils n'ont pas de valeur contractuelle et ne sauraient engager à eux-seuls la responsabilité de l'Udimec.*

Les entreprises doivent procéder à un **audit de l'existant** sur leurs dispositifs de protection sociale complémentaire pour les adapter et **être en conformité** par rapport aux nouvelles règles ([voir la Fiche dédiée](#)), au titre de ces obligations de cotisation minimale notamment.

**Il faut distinguer les entreprises ayant des régimes PROPRES et Les entreprises adhérant aux régimes BRANCHE territoriaux :**

- **Les entreprises ayant des régimes PROPRES** : il s'agit des régimes **mis en place au niveau de votre entreprise** conformément à l'article L 911-1 du code de la Sécurité sociale (exigence d'un acte juridique interne : accord ou décision unilatérale), qui font l'objet de contrats propres conclus avec vos organismes assureurs.
- ➔ Les taux de cotisation minimale garantie et clefs de répartition définis dans les tableaux ci-dessus, sont ceux à leur communiquer pour **vérifier si vos dispositifs internes sont conformes aux nouvelles règles** de l'Accord territorial du 29 août 2022, modifié.

**À défaut**, les entreprises doivent mettre en conformité leurs dispositifs internes, sur le plan de leurs cotisations notamment, en respectant les obligations minimales ci-dessus.

Elles ont la possibilité :

- d'adhérer aux régimes branche territoriaux proposés, par application directe de l'Accord du 29 août 2022, modifié, en lieu et place de leurs régimes propres ;
- OU d'avoir des régimes propres mis en place au niveau de l'entreprise, en procédant aux modifications ou dénonciation utiles conformément à l'article L 911-1 du code de la Sécurité sociale (exigence d'un acte juridique interne : accord ou décision unilatérale).

***Exemple pratique** : en prévoyance lourde pour ses non-cadres, l'entreprise a négocié un taux global de 1% sur les T1 et T2, avec une part patronale de 0,50% : la clef de répartition (50/50) fixée dans l'Accord du 29 août 2022, est respectée. Par contre l'employeur ne respecte pas le taux de cotisation minimale patronale égal à 0,6% : le régime de l'entreprise n'est donc pas conforme aux dispositions conventionnelles territoriales.*

- **Les entreprises adhérant aux régimes BRANCHE territoriaux** : les nouveaux régimes branche territoriaux prévoient des **taux de cotisations mutualisés** au niveau de la branche sur le territoire des départements 38 et 05. Les taux de cotisation ainsi négociés sont conformes à l'Accord territorial du 29 août 2022, modifié.

➔ **Plusieurs régimes BRANCHE sont proposés :**

- *Prévoyance lourde* : 2 régimes distincts (garanties + cotisations) entre non-cadres et cadres
- *Frais de santé* : un régime unique (garanties + cotisations) pour l'ensemble du personnel

Précision : les régimes branche proposent un socle conventionnel « de base », mais comportent également des options facultatives pour les entreprises, afin d'améliorer les niveaux de garanties ([voir la Fiche dédiée](#)).

*Exemple pratique* : en prévoyance lourde pour les non-cadres, le taux global branche en 2023 est de 1,99% sur les T1 et T2 ; la part patronale est de 0,995% : la clef de répartition (50/50) et le taux de cotisation minimale patronale égal à 0,6% fixés dans l'Accord du 29 août 2022, sont respectés.

**Rappel ! Les régimes branche nationaux (commercialisés sous la marque « Cœur Industrie ») ne sont pas conformes aux règles territoriales. Si votre entreprise souhaite adhérer à un ou des régimes branche, il doit s'agir des régimes TERRITORIAUX.**