

OM SPORT DIJON  
Jeudi 22 octobre 2015

**SANTE DES SALARIES :**

**Vos obligations en tant qu'employeur**

**Olivier BARON**  
Crédit Mutuel  
Marché des Professionnels

# AU PROGRAMME

## L' ACCORD NATIONAL INTERPROFESSIONNEL (ANI)

- Le cadre légal
- Les entreprises et associations concernées
- Les salariés concernés
- La mise en place
- Les avantages pour l'entreprise et le salarié
- Le coût réel

Comprendre les enjeux  
de ces nouvelles  
obligations SANTE

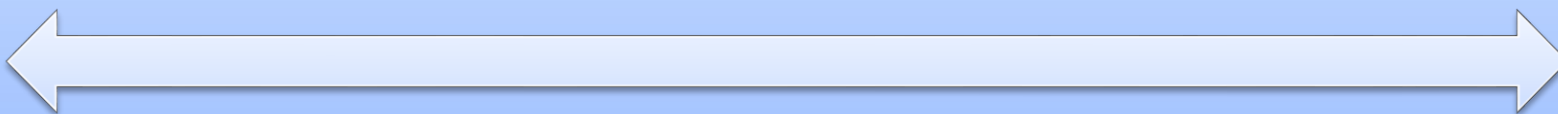


Vous accompagner et  
vous conseiller sur la  
mise en place





**A compter du 1er janvier 2016**  
**Mise en place Obligatoire d'un contrat santé**



(La loi du 14 juin 2013 de sécurisation de l'emploi, conformément à l'Accord national interprofessionnel (ANI) du 11 janvier 2013)

# Que prévoit l'Accord National Interprofessionnel ?

## 1. La généralisation de la complémentaire santé

- Actuellement, 76% des salariés français bénéficient d'une complémentaire santé financée, en partie, par leur employeur.
- A partir du 1er janvier 2016, l'ensemble des entreprises et associations du secteur privé **devra proposer** à tous les salariés une couverture santé collective obligatoire
- Les cotisations seront financées, **au moins pour 50%**, par l'employeur.

# Que prévoit l'Accord National Interprofessionnel ?

2. Le contrat doit comprendre  
**un socle de garanties minimum dit  
« panier de soins ANI »** (déterminé par décret)

# Que prévoit l'Accord National Interprofessionnel ?

## 3. L'allongement de la durée de portabilité des droits

- **Principe** : Ce dispositif permet aux anciens salariés de continuer à profiter de la mutuelle de leur ancienne entreprise, à titre gratuit.
- **Financement** : mutualisée par l'employeur et ses salariés actifs.
- **Condition** : Etre indemnisé par l'assurance chômage.
- **Durée** :
  - Dans la limite de la durée du dernier contrat de travail sans pouvoir excéder 12 mois (depuis le 1<sup>er</sup> juin 2014, auparavant 9 mois).
  - Le maintien débute **le lendemain de la rupture effective du contrat de travail**, indépendamment du début d'indemnisation du régime d'assurance chômage.
  - Les droits prennent fin avant la fin de cette période en cas de reprise d'activité.

# Toutes les entreprises et associations sont elles concernées ?

Oui, la loi s'adresse à toutes les entreprises et associations, quel que soit leur taille, leur statut ou leur secteur d'activité.

Les principales CCN potentiellement applicables aux associations sont : animation, sport, organisme de tourisme, spectacle...

Identifier les éventuelles contraintes imposées par votre Convention Collective Nationale (CCN).



Pour savoir de quelle CCN vous dépendez, vous pouvez vous référer au code APE de l'association (activité principale exercée)



# Comment mettre en place une complémentaire santé d'entreprise ?

## 1. Choisir un mode de mise en place du contrat => 3 modes possibles :

Accord d'entreprise : entreprise et association de + de 50 salariés avec un délégué syndical

Référendum : Ratification par la majorité des salariés  
Contraignant donc peu utilisé

Décision Unilatérale de l'Employeur (DUE) : méthode habituellement utilisée dans les petites structures





# Comment mettre en place une complémentaire santé d'entreprise ?

## **2. Définir les critères d'affiliation et les niveaux de garanties et prestations:**

- La ou les catégorie(s) de salariés affiliés ( Non Cadre, Cadre...)
- La part Employeur/ part Salariale (au minimum 50% Employeur)
- Le niveau de couverture (socle / option)

# Comment mettre en place une complémentaire santé d'entreprise ?

**3. Choisir un organisme assureur**

**4. Informer les salariés du choix de la complémentaire santé d'Entreprise et de toutes ses caractéristiques**



# Quel est le coût réel d'une complémentaire santé ?



**Les systèmes de cotisations les plus courants sont:**

- 2 cotisations différentes : Adulte et Enfant
- 1 cotisation unique qui couvre le salarié et toute sa famille

# Quel est le coût réel d'une complémentaire santé ?

L'entreprise ou l'association peut faire le choix d'une complémentaire santé **prenant en charge uniquement les salariés**.  
Elle peut aussi couvrir le conjoint et/ou les enfants au choix du salariés.



Identifier à part la cotisation couvrant le salarié => **c'est sur ce montant que porte l'engagement de l'entreprise ou de l'association => 50% de la part du salarié**

Chaque système présente des avantages et des inconvénients selon la situation familiale du salarié.

**Exemple 2** : Cotisation Adulte (50€) /Enfant (20€). Prise en charge 50% de la cotisation adulte (la seule part du salarié).  
 Cas avec un salarié en couple avec 1 enfant ((2\*50)+20)

EMPLOYEUR		SALARIE	
Budget mensuel	25€	Budget mensuel	95€
Forfait social 8% (entreprise + de 10 sal.)	+ 2€	CSG CRDS 8%	+ 2€
Charges sociales	Exonéré	Charges sociales	Exonéré
Cout réel net pour l'entreprise	27€	Cout réel net pour le salarié	97€

---

**Exemple 3** : Cotisation Unique Famille à 100€.  
Prise en charge à 50%

EMPLOYEUR		SALARIE	
Budget mensuel	50€	Budget mensuel	50€
Forfait social 8% (entreprise + de 10 sal.)	+ 4€	CSG CRDS 8%	+ 4€
Charges sociales	Exonéré	Charges sociales	Exonéré
Cout réel net pour l'entreprise	54€	Cout réel net pour le salarié	54€

# Les salariés peuvent-ils refuser d'adhérer à cette complémentaire collective ?

Tous les salariés doivent se voir proposer par leur employeur une **complémentaire santé collective à adhésion obligatoire**.

Il existe toutefois des cas de dispense :  
Quelques exemples

Les salariés embauchés avant la mise en place du dispositif  
(si celle-ci a été mise en place par décision unilatérale de l'employeur)

Les salariés à temps très partiel et apprentis dont la cotisation salariale serait égale ou supérieure à 10 % de leur rémunération brute.

Ex Salaire Brut de 800€ / Cotisation salariale de 80€

# Les salariés peuvent-ils refuser d'adhérer à cette complémentaire collective ?

les salariés en CDD, les apprentis et les salariés à temps partiel

- dont le contrat **est inférieur à 12 mois**
- dont le contrat est **supérieur ou égal à 12 mois, à condition** qu'ils justifient d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs pour le même type de garantie.

L'un des membres d'un couple de salariés travaillant dans la même entreprise.

Le salarié couvert à titre obligatoire par le contrat d'entreprise de son conjoint

Les salariés à employeurs multiples, s'ils bénéficient déjà d'une couverture obligatoire;

C'est à l'employeur de s'assurer d'avoir tous les justificatifs





# Quels sont les avantages de la complémentaire santé obligatoire pour vous, entreprise/association ?

Les avantages sont à la fois sociaux et fiscaux.

Vous bénéficiez **d'un outil de motivation et de fidélisation de vos salariés non négligeable.**

Votre politique salariale est **clairement valorisée.**

Votre fiscalité est réduite

- Exonération de charges sociales.

## Et pour les salariés ?

Ils bénéficient d'une couverture complémentaire santé :

- Tarif compétitif par rapport à une couverture individuelle
- Prise en charge employeur au moins 50 % des cotisations.

La protection santé des membres de leur famille est aussi possible.

Vos correspondants Crédit Mutuel :

Olivier BARON

Marché des Professionnels

E-mail : [olivier.baron@creditmutuel.fr](mailto:olivier.baron@creditmutuel.fr)

Tel : 06 71 13 81 69

Magali PLONCARD

Marché des Associations

E-mail : [magali.ploncard@creditmutuel.fr](mailto:magali.ploncard@creditmutuel.fr)

Tel : 06 43 45 62 01

Eric SURBIER

Marché de l'Approche Sociale

E-mail : [eric.surbier@creditmutuel.fr](mailto:eric.surbier@creditmutuel.fr)

Tel : +06 29 54 02 27

Merci pour votre attention