

LA GARANTIE FRAIS DE SANTÉ DANS VOTRE ENTREPRISE AU 1ER JANVIER 2016

Devez-vous mettre en place une garantie Frais de santé dans votre entreprise (= une mutuelle d'entreprise) ?

Easy Paie vous révèle quelles sont vos obligations, à compter du 1er janvier 2016, concernant cette garantie frais de santé.



1. Décodez votre obligation

Le 1er janvier 2016 au plus tard, vous devez avoir mis en place une couverture complémentaire en frais de santé pour tous vos salariés, qu'ils soient cadres ou non-cadres.

Vous devez assurer à vos salariés un socle minimal de garanties, définies par la loi.



Notre conseil



Engagez rapidement des démarches pour remplir cette obligation, tout en fixant avec l'organisme assureur une entrée en vigueur de cette protection sociale complémentaire, à compter du 1er janvier 2016.

2. Connaissez le contenu minimum de la garantie

Les organismes assureurs sauront vous préciser le contenu minimum de la garantie Frais de santé, mais voici les moyens d'examiner par vous-même si la loi est respectée.

La garantie Frais de santé doit :

RESPECTER UN PANIER MINIMAL DE SOINS

Soins de ville : remboursement de l'intégralité du ticket modérateur (=partie des dépenses de santé qui reste à la charge du patient après le remboursement de l'assurance maladie), sur les consultations de médecins, actes et prestations remboursables par l'Assurance maladie + forfait journalier hospitalier, sans limitation de durée.

Soins dentaire : prise en charge d'un minimum de 125% des tarifs servant de base au calcul des remboursements de la Sécurité sociale, autant pour l'orthodontie que pour les prothèses dentaires.

Soins optique : prise en charge des verres et de la monture pour un montant de 100 à 200 € selon la correction, tous les 2 ans (tous les ans pour les mineurs ou en cas de changement de vue).

ETRE UN CONTRAT RESPONSABLE

Un contrat responsable permet de responsabiliser les patients, en leur incitant à respecter un parcours de soins afin d'être mieux remboursés. Par exemple : en consultant dans un premier temps le médecin traitant avant un spécialiste.


C'est pourquoi, le contrat que vous signerez avec l'organisme assureur devra être responsable, notamment en fixant des limites concernant le remboursement des dépassements d'honoraires des médecins.

ETRE UN CONTRAT SOLIDAIRE

Le contrat Frais de santé est solidaire dès lors qu'il ne détermine pas les cotisations de ses assurés en fonction de leur état de santé.

3. Connaissez les sanctions en cas de non mise en place de la garantie Frais de santé

A compter du 1er janvier 2016, vous devez être en conformité avec la loi.

<p>Avez-vous mis en place une garantie Frais de santé dans votre entreprise ?</p> <p>OUI</p> <p>NON</p> <p>SANCTION</p> <p>Vos salariés ont droit de vous demander directement la prise en charge de toutes leurs dépenses de santé, sans limite, jusqu'aux montants réellement déboursés.</p>	<p>Est-ce un contrat collectif, obligatoire et formalisé (décision unilatérale mise en place) ?</p> <p>OUI</p> <p>NON</p> <p>SANCTION</p> <p>Requalification du régime de non obligatoire + réintégration dans l'assiette de cotisations de sécurité sociale de la contribution patronale et, pour l'ensemble de vos salariés.</p>	<p>Est-ce un contrat responsable ?</p> <p>OUI</p> <p>NON</p> <p>SANCTION</p> <p>Absence d'exonération des cotisations sociales sur la part employeur + de la déductibilité fiscale de la part salariale. Absence de déductibilité fiscale des cotisations dans le cadre de la fiscalité « Madelin ».</p>	<p></p> <p>Vous êtes en conformité avec la loi !</p>
---	---	---	--

4. Vérifiez votre convention collective

Dès lors que la convention collective qui vous est applicable se prononce sur la garantie frais de santé et qu'elle met en place une garantie au moins aussi favorable que la loi pour le salarié, vous devez l'appliquer obligatoirement et ce, sans aucun formalisme supplémentaire ! Par conséquent, vous n'appliquerez que les numéros 5, 6 et 7 précisées ci-dessous.

5. Choisissez un organisme assureur

Si votre convention collective désigne un ou des organismes assureurs en matière de garantie Frais de santé, cela a une valeur obligatoire.



Cette obligation a été remise en cause en 2013, mais au regard de l'imprécision juridique actuelle, il convient de garder ce caractère obligatoire jusqu'à ce qu'il y ait une clarification de la part des juges.

Si votre convention collective recommande un organisme assureur ou ne prévoit pas d'organismes assureurs, vous êtes libre de choisir votre organisme assureur.



Notre conseil










Afin de vous faire gagner du temps, n'hésitez pas à contacter un courtier en assurance qui pourra vous aider dans le choix de l'organisme assureur qui vous convient.

6. Fixez vos salariés protégés

La garantie Frais de santé doit être collective, c'est-à-dire protéger l'ensemble de vos salariés. Ce n'est pas pour autant qu'il vous revient de mettre en place un contrat unique qui couvrirait la totalité des salariés de la société. Vous pouvez tout à fait avoir un régime Frais de santé distinct entre vos cadres et vos non-cadres.

Vous pouvez également fixer **des cas de dispense d'affiliation** à cette protection sociale complémentaire. Toutefois, cela est limité aux cas suivants :

-  Les salariés présents lors de la mise en place de la garantie Frais de santé, si une cotisation leur est demandée.
-  Les salariés bénéficiant d'un contrat d'assurance santé individuel lors de la mise en place des garanties ou lors de leur embauche, sous réserve d'apporter la preuve de cette couverture obligatoire.
En tout état de cause, cette dispense d'affiliation cessera à la première échéance suivante du contrat individuel souscrit par l'intéressé.
-  Les salariés bénéficiant de la couverture maladie universelle complémentaire (CMUC) ou de l'aide à l'acquisition d'une complémentaire santé (ACS), sous réserve d'apporter à l'employeur la preuve du bénéfice de cette aide chaque année.
-  Les salariés en CDD, intérimaires et apprentis supérieur ou égal à 12 mois, à condition de justifier d'un contrat individuel souscrit par ailleurs.
-  Les salariés en CDD, intérimaires et apprentis inférieur à 12 mois, même s'ils ne bénéficient pas d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs.
-  Les salariés à temps partiel et apprentis dans le cas où leur participation salariale serait au moins égale à 10% de leur salaire brut.
-  Les salariés bénéficiant, y compris en tant qu'ayant droit, d'un des dispositifs santé complémentaire fixés par l'arrêté du 26.03.2012.



Les dispenses d'adhésion doivent relever du libre choix de votre salarié. Cela implique que s'il refuse la garantie Frais de santé dans votre entreprise, il devra le demander par écrit et, le cas échéant, en y joignant le justificatif.



Si vous avez un couple travaillant dans votre entreprise, l'un des deux membres du couple pourra être ayant droit. Le caractère collectif ne sera pas pour autant remis en cause.

7. Choisissez votre mode de financement

Vous devez assurer au minimum la moitié du financement de cette garantie Frais de santé.

Par exemple : sur une mutuelle à 84€, votre société devra payer au minimum 42€.



Notre conseil



Si votre société a du mal à recruter des salariés qualifiés, proposez une mutuelle avec une part patronale de 75% à 100%. Cela est attractif.

8. Etablissez une décision unilatérale de l'employeur (DUE)

Ni votre convention collective, ni un accord d'entreprise n'a fixé la mise en place du régime Frais de santé ? Vous devenez responsable de l'application de cette garantie Frais de santé et vous devez alors réaliser une DUE.

Votre DUE précisera le régime de Frais de santé applicable dans votre entreprise.

Le formalisme de la mise en place d'un contrat santé est important. A défaut, vous risquez un redressement de l'URSSAF en cas de contrôle, avec requalification en avantage en nature de la mutuelle mise en place, sur les trois dernières années plus l'année en cours.



Notre conseil



Afin de vous faire gagner du temps, nous pouvons vous accompagner dans la réalisation de la DUE

9. Informez vos salariés

Vous devez informer vos salariés de la mutuelle que vous avez mis en place. Expliquez à vos salariés ce qu'implique le contrat auquel vous avez souscrit (exemple : s'ils en payent une partie). Vous devez également les informer des conséquences de leur choix s'ils refusent cette garantie.

Vous devez ensuite remettre à chacun de vos salariés et à tout nouvel embauché :



Une copie de la DUE.



Une Notice d'information détaillée résumant notamment les garanties et leurs modalités d'application.

Faites signer une liste d'émargement à vos salariés, dès lors que vous leur avez remis.

Voici une image d'un bulletin de paie de vos salariés qui vous sont transmis chaque mois par Easy Paie. Nous allons vous expliquer comment doit être lue l'information mensuelle de la garantie frais de santé.

Désignation	Base	Taux	Retenue	Gain	Cotisations patronales	
					Taux	Montant
Salaire de base	104,00	13,5000		1 404,00		
Total Brut				1 404,00		
Assu. Maladie	1 404,00	0,7500	10,53		12,8000	179,71
Vieillesse Déplafonnée	1 404,00	0,3000	4,21		1,8000	25,27
Vieillesse Plafonnée	1 404,00	6,8500	96,17		8,5000	119,34
Alloc. Familiales Taux réduit	1 404,00				3,4500	48,44
FNAL Plafonné	1 404,00				0,1000	1,40
Accident du travail	1 404,00				2,4000	33,70
Contrib. de solidarité	1 404,00				0,3000	4,21
Réduc. Fillon					90,3300	-90,33
Contribution Syndicale	1 404,00				0,0160	0,22
Pôle Emploi Tr A + Tr B AC	1 404,00	2,4000	33,70		4,0000	56,16
AGS (F.N.G.S.)	1 404,00				0,3000	4,21
Retraite NC Tr A IRPAUTOARR	1 404,00	3,1000	43,52		4,6500	65,29
AGFF NC Tr A	1 404,00	0,8000	11,23		1,2000	16,85
Régime Pro. Oblig. NC IPSA Incap. Long Mal	1 404,00	0,2200	3,09		0,2400	3,37
Régime Pro. Oblig. NC IPSA Inval. Décès Re	1 404,00	0,1700	2,39		0,9300	13,06
APASCA IRSACM	3 170,00				0,0800	2,54
Fonctionnement du Paritarisme	1 404,00				0,0800	1,12
Garantie Indem. fin de carrière IPSA	2 173,67				1,2500	27,17
Mutuelle sur Plafond SS	3 170,00	1,3249	42,00		1,3249	42,00
CSG Déductible	1 437,13	5,1000	73,29			
Formation continue	1 404,00				1,0500	14,74
Taxe d'apprentissage	1 404,00				0,5000	7,02
Contrib. au développement de l'apprentissage	1 404,00				0,1800	2,53
Total Cotisations Déductibles			320,13			578,02
CSG Imposable	1 437,13	2,4000	34,49			
C.R.D.S.	1 437,13	0,5000	7,19			
Total Autres Cotisations			41,68			
Frais de santé soumis à l'impôt sur le revenu	42,00					
Total Net Imposable				1 125,87		
NET A PAYER				Euros	1 042,19	Payé le 30/06/2015 par Virement

1 La désignation de la garantie frais de santé correspond à « Mutuelle » ou « Frais de santé ».

La base de la cotisation correspond au plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS) en 2015, soit : 3170€.

Dans notre exemple, nous remarquons un taux identique de 1,3249%. Cela signifie que la garantie frais de santé est financé par moitié par le salarié et par l'employeur (ce qui est autorisé légalement).

2 La part patronale finançant cette garantie frais de santé est soumise à l'impôt sur le revenu du salarié

EXERCICES

1

Vous n'avez qu'un seul salarié. Devez-vous mettre en place une garantie Frais de santé dans votre entreprise ?

Réponse : La loi vous impose, quelle que soit la taille de votre entreprise, de mettre en place un régime complémentaire frais de santé avec une couverture minimale. Cette obligation débute donc dès votre premier salarié embauché.

Votre salarié ne souhaite pas accepter votre garantie frais de santé que vous avez mis en place dans votre entreprise, que devez-vous faire ?

Réponse : La garantie Frais de santé doit être collective et obligatoire. Ce qui signifie que vous pouvez imposer à votre salarié cette garantie Frais de santé, sous réserve qu'il rentre dans l'une des dispenses d'affiliation de votre contrat.

2

3

En cas de contrôle URSSAF, quels sont les documents à remettre au contrôleur pour prouver que vous avez respecté cette obligation de mise en place de la garantie Frais de santé ?

Réponse : La décision unilatérale de l'employeur, la liste d'émargement qui prouve l'information du personnel de l'existence de la garantie et les coupons réponses de chacun de vos salariés, avec les justificatifs de dispense le cas échéant.

Vous embauchez un salarié en contrat à durée déterminée, doit-il bénéficier de la garantie Frais de santé mise en place dans votre entreprise ?

Réponse : Oui. Tous vos salariés sont bénéficiaires de la garantie Frais de santé dans votre entreprise. A défaut, le caractère collectif ne serait pas respecté et un redressement serait à prévoir. Vous devez lui proposer et seulement lui pourra la refuser (si dispense d'affiliation prévu dans le contrat).

4

5

Votre salarié ne s'estime pas assez couvert par la garantie Frais de santé que vous venez de mettre en place. Que lui conseillez-vous ?

Réponse : Vous lui conseillez de souscrire une sur-complémentaire individuelle plus adaptée à ses besoins, en complément de la garantie Frais de santé de votre entreprise.

LES 5 POINTS A RETENIR SUR LA GARANTIE FRAIS DE SANTE DANS VOTRE ENTREPRISE

