



Conférence du CDOS 30

Mardi 3 novembre 2015

La complémentaire santé

Florent DOUSSET – Avocat associé
Spécialiste en droit du travail et en droit du sport

www.ellipse-avocats.com

La complémentaire santé / mutuelle santé
/ assurance santé

au 1^{er} janvier 2016

Les éléments préalables à retenir :

- Distinction : prévoyance lourde / frais de santé ;
- Prise d'effets au 1^{er} janvier 2016 ;
- Contributions au financement par l'employeur pouvant être exonérées de cotisations sociales et charges alignées.

ENJEUX

- Responsabilité financière de l'employeur : prise en charge des frais de santé engagés par un salarié irrégulièrement dispensé ;
- Préserver l'exonération de cotisations sociales patronales sur la contribution au financement du régime.

1 – Quelles sont les nouvelles obligations pour les employeurs du sport ?

- Souscrire un contrat d'assurance collectif avec un organisme assureur (« contrat responsable »).
- Se fonder sur un « acte fondateur » (externe ou interne) ;
- S'assurer de l'adhésion individuelle du salarié au régime frais de santé ou de l'effectivité de la dispense dont il souhaite bénéficier.

1 – Quelles sont les nouvelles obligations pour les employeurs du sport ?

- Garanties proposées à hauteur du « panier minimal de soins » prévu par Décret (*ticket modérateur, forfait journalier hospitalier, frais de soins dentaire et d'orthopédie faciale, frais d'optique*) ;
- Garanties supplémentaires si un accord de branche le prévoit (en cours de finalisation)

2 - Actualités de la convention collective nationale du sport (CCNS)

- Absence d'accord collectif définitif relatif aux frais de santé.
- Issue des négociations à ce jour.
- Délai d'extension à prendre en compte en cas d'accord.

Deux hypothèses à distinguer :

**Accord de branche étendu
avant le 1^{er} janvier 2016**



**Suivi des dispositions de l'accord de
branche quant :**

- **aux salariés concernés et à ceux pouvant être dispensés ;**
- **aux garanties à proposer aux salariés.**

**Absence d'accord de branche
étendu au 1^{er} janvier 2016**



**Nécessité de formaliser par un acte
fondateur interne la mise en place de
la couverture frais de santé :**

- **accord d'entreprise ;**
- **accord référendaire ;**
- **décision unilatérale de l'employeur (DUE) constatée par un écrit remis à chaque salarié.**

1^{ère} hypothèse (en principe peu probable) :
extension d'un accord de branche avant le 1^{er} janvier 2016

- Nécessité de s'assurer du caractère collectif et obligatoire de l'accord ;
- Tous les salariés des employeurs de la branche sont concernés, sauf salariés dispensés expressément dans l'accord ;
- Souscription d'un contrat d'assurance collectif conforme aux dispositions de l'accord ;
- Mise en conformité des régimes frais de santé préexistants.

2^{ème} hypothèse :

absence d'un accord de branche étendu avant le 1er janvier 2016

SOLUTION 1 : la plus sécurisée juridiquement : Mise en place dans l'intervalle du régime par DUE (décision unilatérale de l'employeur) surtout si l'on entend mettre en œuvre des garanties supplémentaires.

- Possibilité pour les salariés entrés dans l'entreprise avant le 1^{er} janvier 2016 d'être, de droit, dispensé (sauf financement patronal à 100 %) ;
- Formalisme très exigeant :
 - *écrit remis à chaque intéressé ;*
 - *fixation précise des cas de dispense.*

DUE et cas de dispense (2^{ème} hypothèse) :

- Dispenses de droit pour les salariés embauchés avant la mise en place des garanties ;

- Dispenses possibles pour :

- salariés et apprentis sous CDD d'au moins 12 mois (sur justificatif) ;

- salariés et apprentis en CDD de moins de 12 mois (même sans justificatif) ;

- salariés à temps partiel dont la cotisation d'adhésion au régime est supérieure à 10 % de leur rémunération brute ;

- salariés couverts par une assurance individuelle avant la mise en place des garanties ou de l'embauche (sur justificatif) ;

- salariés bénéficiant d'une couverture collective obligatoire en tant qu'ayant droit (sur justificatif) ;

- bénéficiaires de la CMU complémentaire ou d'une aide à l'acquisition d'une complémentaire santé

- Ces dispenses préservent le caractère obligatoire du régime.

4 réflexes dans la mise en place d'une DUE

1. Il faut prévoir les dispenses dans l'acte fondateur ;
2. Le salarié qui souhaite bénéficier d'une demande doit en faire la demande par écrit (document à conserver) ;
3. Il faut demander chaque année au salarié concerné par une dispense la justification de celle-ci ;
4. Il faut informer préalablement le salarié des conséquences de sa demande de dispense et conserver la trace écrite de cette information.

2^{ème} hypothèse :

absence d'un accord de branche étendu avant le 1er janvier 2016

SOLUTION 2 : plus aléatoire mais plus pratique : s'appuyer sur l'accord de branche même non étendu.

Toutefois, si on souhaite mettre en œuvre des garanties supplémentaires, il faudra quand même envisager une DUE.

3. Relations avec l'opérateur d'assurance :

- Fin du système de désignation (seulement recommandation) ;
- Caractère relatif du système de recommandation ;
- Libre-choix de l'opérateur d'assurance dès lors qu'il est habilité (*société d'assurance, institution de prévoyance ou mutuelle*)

3. Relations avec l'opérateur d'assurance :

- Respect du panier minimal de soins ;
- Possibilité de choisir le mieux-disant ;
- Attention, la signature du contrat collectif d'assurance ne constitue pas un acte fondateur du régime.

3. Relations avec l'opérateur d'assurance :

- Le contrat signé doit être « responsable » ;
- Les signatures du contrat d'assurance et de l'acte fondateur doivent s'accompagner de la remise au salarié d'une notice d'information (preuve de la remise à conserver) ;

3. Contributions au financement du régime :

- Contribution minimale de 50 % ;
- Élément de rémunération qui peut bénéficier d'une exonération de cotisations sociales et charges alignées dès lors que le régime a un caractère collectif et obligatoire.

3. Contributions au financement du régime :

- Caractère collectif : garanties et taux communs à l'ensemble des salariés ;
- Caractère obligatoire : tous les salariés sont tenus, sauf situations de dispense.

DISCUSSION ET QUESTIONS

Pour en savoir plus : www.ellipse-avocats.com/sport