



Chères clientes, Chers clients,

Nous vous rappelons que **depuis le 1^{er} janvier 2016**, toutes les entreprises du secteur privé doivent être en mesure d'offrir à leurs salariés une couverture minimale obligatoire en matière de remboursement de frais de santé (mutuelle entreprise).

MISE EN PLACE PAR ACCORD D'ENTREPRISE OU PAS DECISION UNILATERALE

Lorsque vous mettez en place une couverture prévoyance complémentaire, vous prenez nécessairement une **décision qui vous engage**.

La souscription du contrat avec un organisme assureur ne suffit pas.

La mise en place de cette ouverture minimale doit être formalisée dans l'entreprise :

- Soit par une **décision unilatérale**. Dans ce cas, si le régime mis en place comporte une cotisation salariale, l'employeur doit s'assurer de l'accord de chaque salarié employé dans l'entreprise.
- Soit par un **accord de branche** (convention collective).
- Soit par un **accord d'entreprise** (pour les entreprises où a été désigné un délégué syndical).

CONTENU DU CONTRAT COMPLEMENTAIRE SANTE

Le **contrat de complémentaire santé proposé** par l'employeur doit remplir les conditions suivantes :

- La participation financière de l'employeur doit être au moins égale à 50 % de la cotisation (le salarié en payant le reste).
- Le contrat doit respecter un socle de garanties minimales (zéro reste à charge).
- La couverture est prévue pour l'ensemble des salariés.

Si le contrat souscrit par l'entreprise est dit **responsable zéro reste à charge**, il ouvre droit à une exonération de cotisations sociales sur la participation patronale, à condition de respecter certaines règles sur les garanties du contrat.

Si vos salariés ont souscrit à une garantie famille, merci de nous en tenir informés afin que nous mettions à jour les informations sur les bulletins de salaire.

CAS DE DISPENSE

En cas de contrôle Urssaf, et afin de bénéficier de l'exonération de charges sociales concernant la part de mutuelle que vous prenez à charge, vous devez être en mesure de fournir un certain nombre de documents :

- L'attestation de cas de dispense remplie et signée par le salarié
- Le justificatif de dispense

Attention, hormis le CDD de 3 mois, le salarié doit apporter la preuve de sa dispense.

Pour un **contrat individuel** :

- La carte tiers payant n'est pas un cas de dispense.
- Le salarié doit être titulaire du contrat individuel.

Pour le cas de **dispense de l'ayant droit**, l'attestation doit être communiquée chaque année au **1er janvier**. Elle doit mentionner « *cas de dispense en tant qu'ayant droit d'un contrat collectif famille à titre obligatoire* ».

Pour la CMU, attention au problème de renouvellement.

Votre expert-comptable est là pour vous renseigner, n'hésitez pas à le contacter !

