

Généralisation de la complémentaire santé pour tous les salariés :

5 étapes à faire avant le 1^{er} janvier 2016

La Loi de sécurisation de l'emploi issue de l'accord national interprofessionnel conclu par les partenaires sociaux en janvier 2013 fait **obligation à tout employeur de souscrire un contrat de complémentaire santé pour son ou ses salariés**, quel que soit leur temps de travail dans l'entreprise. **Il ne vous reste plus que 2 mois pour la mettre en place. Comment vous y prendre ?**

1. Etablir un devis

Adressez-vous au courtier ou à l'assureur en lui donnant certaines informations du cabinet : nombre de salariés, dates de naissance et préciser le montant de votre participation à la prise en charge de la complémentaire, en sachant que celle-ci ne peut être inférieure à 50%. Sachez que la part de cotisation prise en charge par l'employeur est exonérée de cotisations sociales (suivant les plafonds légaux), est déductible par l'entreprise et intégrée dans le revenu imposable du salarié. La part de cotisation versée par le salarié est déductible de son revenu imposable, sauf pour l'option ayants droits si elle facultative.

Assumed Scamed est à votre disposition pour ces démarches : tél 01 55 65 05 50 ou www.scamed-scapimed.fr

2. Parlez-en à vos salariés

Une fois que vous avez fait un choix, en fonction des propositions reçues, réunissez votre personnel et parlez-lui de votre décision. C'est l'occasion de lui présenter le contrat, en particulier les garanties faisant partie du socle de base et celles, facultatives, pouvant être prise en option à la charge exclusive du salarié.

En l'absence d'accord de branche à ce jour pour les cabinets médicaux, les salariés déjà présents dans le cabinet au moment de la mise en place du régime, ont la faculté d'en être dispensé sans limitation de durée (article 11 de la Loi Evin n89-1009 du 31/12/89). Ils ont également la possibilité d'y adhérer par la suite quand ils le souhaitent.

Ce contrat est obligatoire, mais **6 cas de dispenses** fixées par la réglementation sont possibles à condition d'être indiquées dans la **décision unilatérale de l'employeur (DUE)** que vous allez devoir rédiger, à savoir :

- salariés bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission, contrat d'apprentissage d'au moins 12 mois s'ils justifient d'une couverture individuelle équivalente ;
- salariés d'un contrat de moins de 12 mois, sans avoir besoin de justifier d'une couverture individuelle ;
- salariés à temps partiel dont la cotisation au régime collectif représente au moins 10% de leur rémunération brute ;
- salariés bénéficiaires de l'ACS, de la CMU-C. La dispense ne peut jouer que jusqu'à la date à laquelle les salariés cessent de bénéficier de cette couverture ou de cette aide ;
- salariés déjà couverts par une assurance individuelle au moment de l'embauche si elle est postérieure. La dispense ne peut jouer que jusqu'à échéance du contrat individuel ;
- salariés qui bénéficient, même en tant qu'ayants droit, d'une couverture collective conforme à celle définie dans l'arrêté du 26 mars 2012.

Attention, **si votre salarié a d'autres employeurs**, il ne pourra demander à en être dispensé que dans le cas où il bénéficie d'un contrat collectif obligatoire chez un autre employeur, ou si la cotisation au contrat proposé dépasse le seuil de 10% de sa rémunération brute.

3. Adhérer en tant qu'employeur au contrat choisi

Même si tous les salariés rentrent dans les cas de dispense prévus par la DUE, **vous devez adhérer à un contrat auprès d'un assureur**. Cela permettra de proposer ce contrat aux éventuels futurs salariés du cabinet.

Par contre, si vous n'avez aucun salarié dans le cabinet, aucune démarche n'est à effectuer.

4. Rédiger la DUE

Un modèle de DUE vous est transmis par l'assureur. Vous y mentionnez les cas possibles de dispense et vous la remettez au(x) salarié(s) de votre cabinet. A la fin de la DUE se trouve un formulaire d'adhésion et un formulaire de dispense à remplir par le salarié en fonction de sa situation.

5. Remettre un document d'adhésion au salarié ou formaliser le refus

- Soit le salarié vous remet le formulaire d'adhésion signé afin de bénéficier des garanties au 1^{er} janvier 2016.
- Soit, s'il est concerné par l'un des cas de dispense prévu dans la DUE, il remplit le formulaire de dispense et vous le remet pour que vous le conserviez.

Contact : sylvie.aubry@csmf.org