

## Contrat Santé collective salariés obligatoire DISPENSES ET QUESTIONS

La couverture complémentaire des salariés de toute entreprise est mise en œuvre par un acte de mise en place qui peut être une convention collective, un accord d'entreprise **ou, à défaut le plus souvent en cabinet, une Décision Unilatérale de l'Employeur DUE** (qui informe le ou les salariés de cette complémentaire), après concertation avec eux.

Cette D.U.E est remise à chaque intéressé. Elle peut prévoir des cas de dispense pour les salariés (dans la limite de la liste réglementaire de l'art R. 242-1-6 du CSS), qui sont tous à inscrire dans la D.U.E, pour pouvoir les utiliser.

### 1. Pour le salarié

Il concerne les salariés temps plein et temps partiel. **Pour l'ensemble du personnel salarié** de l'entreprise, le contrat collectif est toujours **obligatoire** (ce caractère obligatoire permet la déduction fiscale et sociale sur les cotisations). Il bénéficie uniquement des éventuels cas de dispense prévus lors de l'établissement de la mise en place de la complémentaire santé. L'employeur prend en charge une participation significative (50% minimum conseillé).

**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 n°89-1009 du 31/12/89). Ils ont également la possibilité d'y adhérer par la suite quand ils le souhaitent. Ceci est indépendant des dispenses possibles d'affiliation prévue dans la DUE.**

**Les dispenses prévues** sont au libre choix du salarié (il convient d'indiquer ces possibilités de dispense dans la D.U.E.), et les salariés peuvent demander par écrit d'obtenir cette dispense dans les cas suivants :

- Le salarié embauché, bénéficiaire d'une assurance individuelle, mais jusqu'à la date d'échéance.
- Le salarié bénéficiaire d'un CDD d'1 an ou plus peut demander à être dispensé s'il bénéficie déjà d'une complémentaire santé souscrite par ailleurs. Cette disposition doit être prévue dans l'acte de mise en place. Le salarié devra justifier chaque année de cette couverture dont il bénéficie.
- Le salarié bénéficiaire d'un CDD inférieur à 1 an peut demander à être dispensé si l'acte de mise en place prévoit cette disposition, et sans avoir besoin de justifier d'une couverture individuelle.
- Le salarié bénéficiant déjà d'une couverture en qualité d'ayant droit peut demander être dispensé si l'acte de mise en place prévoit cette disposition ET s'il justifie chaque année de la couverture obligatoire dont il bénéficie.
- Le salarié à temps partiel peut demander à être dispensé si l'acte de mise en place prévoit cette disposition ET si sa cotisation collective de l'ensemble des garanties sociales complémentaires équivaut à au moins 10 % de son salaire brut.
- le salarié avec multi-employeurs. 2 cas de dispense sont possibles à la demande du salarié : soit parce qu'il bénéficie déjà d'une couverture collective chez un autre employeur, soit si sa cotisation collective auprès de ses employeurs dépasse le seuil de 10% de la rémunération brute.

- Le salarié bénéficiaire de l'ACS, de la CMU-C. La dispense ne peut exister que jusqu'à la date à laquelle les salariés cessent de bénéficier de cette couverture.

**Dans tous ces cas, lorsque le salarié souhaite refuser la complémentaire santé, il doit demander par écrit une dispense d'adhésion, en mentionnant qu'il a été préalablement informé par l'employeur, et lui fournir un justificatif de sa couverture (de façon annuelle).**

**2. Pour les ayants droit**, l'acte constitutif de la mise en place de cette complémentaire santé des salariés prévoit soit une adhésion obligatoire, soit facultative (seule l'adhésion obligatoire permet cependant la déductibilité en cas de participation de l'employeur). Il peut aussi prévoir une cotisation unique avec ou sans ayants droit.

- En cas d'adhésion facultative des ayants droit, le salarié peut ne pas inscrire ses ayants droit ou ne les inscrire qu'en partie (par exemple les enfants mais pas le conjoint). Du fait de l'absence de déductibilité de la cotisation pour les ayants droit, l'employeur ne participe en général qu'à la cotisation du salarié (0% de la cotisation des ayants droit, adulte ou enfant, à charge de l'employeur)
- En cas d'adhésion obligatoire des ayants droit, l'employeur doit prélever la cotisation des ayants droit du salaire de son salarié. La seule possibilité pour ne pas intégrer les ayants droit est pour le salarié d'être lui-même dispensé d'adhérer : c'est le cas s'il est déjà couvert par son conjoint qui dispose soit d'un contrat obligatoire au sein de sa propre entreprise soit d'un contrat Madelin si ce conjoint est libéral. Du fait de la déductibilité de la cotisation pour les ayants droit, l'employeur prend en charge non seulement une partie de la cotisation pour le salarié (au moins 50% à charge de l'employeur) mais aussi pour ses ayants droit, adulte ou enfant (50% minimum à charge de l'employeur).

**3.** En complément, il est possible de prévoir une **cotisation unique pour tous les salariés de l'entreprise et leurs ayants droit**, que le salarié soit seul ou adhérent avec ses ayants droit (basée sur la composition moyenne des familles). Dans ce cas l'adhésion ou non des ayants droit n'impactant pas la cotisation unique, leur adhésion est facultative mais cette cotisation unique du salarié demeure déductible. L'employeur prend en charge une partie de la cotisation unique du salarié (50% minimum pour l'employeur).

**4. Portabilité des garanties** au profit des anciens salariés indemnisés par l'assurance-chômage

Elle est gratuite pour l'ancien salarié et ne peut pas excéder la durée du contrat de travail, et dans la limite de 12 mois. Elle est prise en charge par l'assureur (mutualisé au sein du contrat).

**5. En cas de départ en retraite**

Le salarié peut poursuivre, (portabilité pendant 6 mois) à sa seule charge, la couverture complémentaire de l'entreprise, et sa cotisation ne peut être supérieure de plus de 50% à celle de la part employeur + salarié, lorsqu'il était en activité. Mais ses ayants-droits ne sont pas pris en charge et les garanties prévues dans le cadre de son ancien contrat d'entreprise ne changeront pas.