

## **Complémentaire santé : êtes-vous à jour au 1<sup>er</sup> juillet 2016 ?**

En effet, depuis cette date en Alsace et en Moselle, toutes entreprises ayant des salariés doivent avoir mis en place une couverture complémentaire « frais de santé » minimale.

En outre, il faudra procéder à plusieurs vérifications afin de savoir si la contribution patronale finançant la complémentaire santé est ou non intégrée dans l'assiette des cotisations sociales.

Vous trouverez ci-dessous les bonnes questions à se poser.

### **L'entreprise relève-t-elle d'une branche professionnelle ayant conclu un accord sur la complémentaire santé ?**

**Si la réponse est oui :** il faut appliquer les dispositions de l'accord de branche relatives à la complémentaire santé, en vérifiant que le contrat correspond bien au « panier de soins », que le financement de l'employeur est d'au moins 50%, que tous les salariés sont couverts, l'accord pouvant toutefois autoriser des dispenses qu'il y a lieu de respecter scrupuleusement.

**Si la réponse est non,** voir la question suivante.

### **A défaut d'accord de branche, l'entreprise a-t-elle mis en place un contrat frais de santé ?**

**Si oui,** rien de particulier mais voir toutefois les questions suivantes.

**Si non,** l'entreprise doit mettre rapidement en place un contrat frais de santé pour les salariés. **En effet, s'agissant d'une loi, elle est d'ordre public, c'est pourquoi, tout salarié qui n'a pas de couverture santé pourrait demander au tribunal l'indemnisation par son employeur des frais engendrés par l'accès aux soins non remboursés par la Sécurité Sociale. Le coût pour l'entreprise pourrait être important.**

### **Le contenu du contrat frais de santé correspond-il au « panier de soins » ?**

**Si oui,** rien de particulier mais voir toutefois les questions suivantes.

**Si non,** le contrat doit être adapté sous peine de rejet par l'URSSAF en cas de contrôle au contenu minimal fixé par le décret du 8 septembre 2014.

**Le contrat frais de santé couvre-t-il, dans les mêmes conditions, tous les salariés de l'entreprise ?**

**Si oui**, rien de particulier mais voir les questions suivantes.

**Si non**, le contrat peut prévoir des couvertures différentes pour les différentes catégories objectives de salariés : cadres/non-cadres ; seuils de rémunération fixés en fonction des tranches pour la retraite complémentaire ; classifications prévues par la convention collective.

**Le contrat frais de santé prévoit-il une condition d'ancienneté pour bénéficier des garanties ?**

**Si oui**, il faut modifier le contrat car, au 1<sup>er</sup> juillet 2016, tous les salariés, quelle que soit leur ancienneté, doivent bénéficier de la complémentaire santé.

**Si non**, rien de particulier mais voir toutefois les questions suivantes.

**Le contrat frais de santé prévoit-il des dispenses d'affiliation ?**

**Si oui**, plusieurs cas de dispense sont autorisées ; les dispenses doivent, sauf exception, être prévues par l'acte juridique et doivent relever du libre choix du salarié. Dans la plupart des cas, des justificatifs sont demandés annuellement.

**Si non**, rien de particulier mais voir toutefois la question suivante.

**En cas de mise en place du contrat par une décision unilatérale, l'employeur peut-il justifier qu'il a remis aux salariés un écrit actant la décision unilatérale ?**

**Si oui**, rien de particulier.

**Si non**, la loi exige que l'engagement unilatéral soit constaté par un écrit à chaque salarié, et l'employeur doit pouvoir prouver qu'il a remis ce document au salarié, d'où l'intérêt de le remettre en main propre contre décharge, ou en courrier LRAR. A défaut, en cas de contrôle ultérieur de l'Urssaf, un redressement est possible.