



### LETTRE D'INFO A DESTINATION DE VOS CLIENTS

Chères clientes, Chers clients,

Nous vous rappelons que **depuis le 1<sup>er</sup> 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 couverture 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 1<sup>er</sup> 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 !**

