



communication à caractère publicitaire et non contractuelle

Comment appliquer l'obligation d'assurance santé collective obligatoire en entreprise ?

- Assurance complémentaire pour tous les salariés.
- Fidélisation des salariés au sein de votre entreprise.
- Complémentaire santé pour les dirigeants d'entreprise.
- Un accompagnement par caréma personnalisé à vos besoins.
- Possibilité d'une couverture santé étendue aux conjoints et aux enfants, du dirigeant d'entreprise ou des salariés.
- Loi de sécurisation de l'emploi.

Accord National Interprofessionnel (ANI) du 11 janvier 2013 : La loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013

Le 1^{er} janvier 2016 au plus tard, votre entreprise, quelle que soit sa taille, devra répondre à l'obligation de proposer une assurance complémentaire santé à tous ses salariés.

Dans un contexte juridique et fiscal complexe, il nous a semblé utile de vous accompagner, vous, dirigeant d'entreprise, délégué syndical ou représentant du personnel, pour comprendre le changement majeur que représente cette nouvelle obligation d'assurance, pour les salariés ainsi que pour l'entreprise.

L'ANI : Qu'est-ce que c'est ?

Le gouvernement a souhaité, dans le cadre des négociations entre partenaires sociaux, apporter plus de souplesse aux entreprises pour favoriser les embauches, tout en ouvrant de nouveaux droits aux salariés.

Ces négociations ont débouché sur

Dans le flux d'informations auquel sont exposés les partenaires sociaux, il est important de prendre le recul nécessaire pour comprendre les enjeux précis d'une réforme qui vous concerne et pour cela nous avons choisi de concevoir et de vous adresser ce guide.

Il est un support à votre réflexion sur le sujet et a vocation à vous aider dans votre compréhension et prise de décision dans ce changement majeur de la protection sociale des salariés.

Une telle réforme, décidée dans le cadre de l'Accord National Interprofessionnel (ANI) du 11 janvier 2013, ne doit pas, nous semble-t-il, être une contrainte, mais l'opportunité d'attirer des collaborateurs talentueux, de fidéliser et sécuriser les équipes en place.

Nous espérons que notre guide ainsi que notre accompagnement comme courtier en assurance de personnes vous sera d'un utile soutien dans ce dessein.

verture santé.

La loi de Sécurisation de l'emploi n° 2013-504 du 14 juin 2013 a confirmé et adopté ces principes.

Désormais, la **généralisation de la couverture santé est prévue par la loi.**



Droits rechargeables à l'assurance chômage, compte personnel de formation, couverture santé, flexibilisation du marché du travail...



Alain DIPP
Président de caréma
& Directeur des Pôles
contact@carema.fr

Communiquez-nous votre code APE/NAF, les informations de ressources humaines de la catégorie à assurer :

caréma vous informera sur :

- le panier de soin,
- l'accord collectif de votre branche s'il existe.

caréma vous conseillera sur :

- une couverture santé entreprise au-delà du minimum légal,
- une couverture pour les dirigeants TNS en Madelin : prévoyance (santé et maintien de revenu), perte d'emploi subie (garantie chômage des TNS), retraite (en supplément de la vieillesse de base et de la complémentaire du Régime Obligatoire)

caréma vous aidera :

- administrativement et commercialement à la mise en place d'une couverture santé collective obligatoire dans votre entreprise.

Un expert en protection sociale pour vous accompagner

Madame, Monsieur, Décideur, J'ai le plaisir d'avoir créé et de diriger caréma, cabinet d'expertise en assurances, en finance, en gestion de patrimoine.

Notre savoir être repose sur le professionnalisme, l'écoute, l'accompagnement, l'intermédiation et le secret professionnel.

Depuis 1988 je m'attache à parfaire mes connaissances et mes compétences en ingénierie financière, en protection sociale

du salarié, de l'indépendant (TNS) et dans l'optimisation du patrimoine privé et professionnel.

Pour vous permettre d'appréhender dans les meilleures conditions la loi ANI, je vous invite à la lecture de ce guide et je vous propose notre accompagnement pour la mise en place d'une couverture santé obligatoire au sein de votre entreprise. Aussi, demandez-vous si vous souhaitez :

1. seulement couvrir le minimum imposé par la loi, ou l'accord de branche et supporter le minimum du coût de la complémentaire santé (50%) ;

2. mettre en place des garanties supplémentaires ;

3. prendre en charge une participation plus importante et pouvoir ainsi proposer de meilleurs remboursements à vos salariés-assurés.

Je reste à votre service.

Une complémentaire santé pour tous les salariés du privé

L'un des points majeurs de ces réformes concerne la couverture santé.

Avec l'ANI, chaque entreprise du secteur privé, peu importe sa taille, y compris les plus petites, c'est-à-dire celles de moins de 10 salariés, devra offrir à ses salariés une couverture leur assurant un « panier de soins » minimale.

Ce panier de soins est défini par le Décret n°2014-1025 du 8 septembre 2014 (JO du 10/09/2014).

Une autre couverture, à condition qu'elle soit au moins aussi favorable, peut être négociée dans votre branche ou dans votre entreprise.

En effet, dans un certain nom-

bre de branches, des accords collectifs prévoient déjà des obligations de mise en place de garanties en santé et/ou prévoyance.

Dans tous les cas, vous devrez adopter une couverture santé collective pour votre personnel à compter du 1^{er} janvier 2016.

Quels bénéfices votre entreprise en retirera-t-elle ?

Les garanties doivent être les mêmes pour tous les salariés ou pour tous ceux d'une même catégorie (collège). Toutefois, un employeur peut prévoir des garanties renforcées au titre d'un risque de santé auquel certains salariés sont davantage exposés de par leur activité.

Les négociations au sein des branches professionnelles devraient aussi permettre d'ajuster les garanties de la complémentaire santé en

fonction des spécificités de chaque secteur d'activité.

L'extension de la couverture santé offre des leviers de motivation aux employés si les entreprises souhaitent :

- ouvrir à des garanties plus larges, telle que la prise en charge renforcée des frais dentaires ou optiques,

- financer plus de 50% du forfait mensuel de la complémentaire santé,

- ouvrir une couverture aux ayants-droits du salariés (enfants et conjoints [dans certains cas]), ceux-ci n'étant pas couverts par le champs de la loi.

La couverture santé obligatoire permet donc de proposer un argument fort dans le recrutement et la fidélisation de vos salariés. En choisissant un emploi, les salariés considèrent également la protection (santé) sociale proposée.

La gestion privée sur mesure, caréma,

La couverture du chef d'entreprise au regard de l'ANI ?

Selon votre statut fiscal, vous pouvez ou non bénéficier de la complémentaire santé collective mise en place dans votre entreprise dans le cadre de la loi ANI.

Les chefs d'entreprise dont les rémunérations sont soumises à l'impôt au titre des « traitements et salaires » ont ce droit : Il s'agit des dirigeants de SAS, Président, PDG, DG de SA, Gérants minoritaires de SARL et de SELARL, Gérant non associé de SNC, Dirigeants de SELAFA...

Les chefs d'entreprise dont les revenus sont taxés au titre des « BNC, BIC, Article 62 du Code Général des Impôts » en sont exclus : il s'agit des entrepreneurs individuels, gérants majoritaires de SARL, Gérants Associés d'EURL... Ils devront par conséquent s'assurer pour leur protection

sociale dans le cadre fiscal de la Loi Madelin.

Les fiscalités des primes versées sur un contrat Madelin sont déductibles du résultat imposable dans le respect d'un plafond égal à la somme de :

PRÉVOYANCE (*santé et maintien de revenu*) :

- 7% du PASS, soit 2 662,80€ en 2015 (2 628,36€ en 2014) ;
- et 3,75% du bénéfice imposable ;

sans que le total puisse :

- excéder 3% de 8 fois le PASS, soit 9 129,60€ en 2015 (9 011,52€ en 2014)
- être inférieur à 7% du PASS, soit 2 662,80€ en 2015 (2 628,36€ en 2014).

PERTE D'EMPLOI SUBIE (*garantie chômages des TNS*) :

Entre 1,875% du revenu professionnel plafonné à 8 fois le PASS, soit 5 709,60€ en 2015 (5 632,20€ en 2014).

Ou 2,5% du PASS, soit 951,60€ en 2015 (938,70€ en 2014).

RETRAITE SUPPLÉMENTAIRE FACULTATIVE (*en supplément de la vieillesse de base et de la complémentaire du Régime Obligatoire*) :

- Un plafond de déduction est fixé à 10% du bénéfice imposable dans la limite de 8 fois le PASS + 15% sur la fraction de bénéfice comprise entre 1 fois et 8 fois le PASS, soit 70 374€ en 2015 (69 463,80€ en 2014) ;
- Avec un plancher (*minimum*) de 10% du PASS, soit 3 804€ en 2015 (3 754,80€ en 2014).

PASS :

Plafond Annuel de la Sécurité Sociale.

PASS 2015 :

38 040€

PASS 2014 :

37 548€

*** ENVELOPPE SOCIALE**

« *santé/prévoyance* » : 6% du PASS + 1,5% de la rémunération soumise à cotisations de sécurité sociale. *Enveloppe maximum : 12% du PASS ;*

- 4 505,76€ en 2014,
- 4 564,80€ en 2015

**** ENVELOPPE FISCALE**

« *santé/prévoyance* » : 5% du PASS + 2% de la rémunération annuelle brute. *Enveloppe maximum : 2% de 8 PASS ;*

- 6 007,68€ en 2014,
- 6 086,40€ en 2015

Combien l'ANI coûtera-t-il à l'entreprise, aux salariés ?

L'entreprise devra financer au moins 50% de cette couverture ; la répartition des coûts entre l'entreprise et le salarié se fait de façon équilibrée.

Les charges sociales ; les cotisations de l'employeur en sont exonérées à hauteur d'une « enveloppe sociale »*.

Les cotisations patronales ; supportent la CSG-CRDS au taux de 8%.

L'Impôt sur le Revenu des Personnes Physiques (IRPP) ; la CSG est déductible à hauteur de 5,1% au regard de l'IRPP des salariés.

Le forfait social ; de 8% doit être acquitté par les entreprises de 10 salariés ou plus.

La Fiscalité pour l'entreprise ; les cotisations acquittées par l'employeur viennent en diminution de l'assiette d'imposition sur les bénéfices.

Les cotisations versées par le salarié ; sont déductibles de l'assiette de son IRPP à hauteur d'une enveloppe fiscale**.

En revanche, les cotisations patronales en assurance santé s'ajoutent depuis le 1^{er} janvier 2014 à l'assiette de son imposition (mais les cotisations patronales en assurance prévoyance sont exonérées d'IRPP, dans les limites de l'enveloppe fiscale).



Dirigeants et collaborateurs prêts à affronter et relever tous les défis à venir...

c'est carrément mieux pour vous !

Chef d'entreprise, vos obligations légales en protection sociale collective

ÉTAPE 1

Depuis le 1^{er} juin 2014 : application du nouveau régime de portabilité en assurance santé (garanties liées aux risques portant atteinte à l'intégrité physique de la personne ou liées à la maternité).

A compter du 1^{er} juin 2015 : application du nouveau régime de portabilité en assurance prévoyance (garanties liées au risque décès ou aux risques d'incapacité de travail ou d'invalidité).

La « portabilité » est le droit au maintien temporaire de la couverture d'assurance pour un salarié à compter de la date de cessation du contrat de travail. La loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013 a modifié le régime antérieur, notamment en allongeant sa durée et en prévoyant la mutualisation de son financement.

ÉTAPE 2

Du 1^{er} juillet 2014 au 31 décembre 2015 : négociations au niveau de l'entreprise : dans les entreprises où a été désigné un délégué syndical, non couvertes par un accord de branche au 1^{er} juillet 2014 ni par une couverture collective à adhésion obligatoire, remplissant les conditions minimales en matière d'assurance santé prévues par la loi (panier de soins et participation de l'employeur), vous devez engager une négociation.

ÉTAPE 3

1^{er} janvier 2016 : A compter du 1^{er} janvier 2016, tous les employeurs devront avoir mis en place un régime complémentaire santé : si l'entreprise n'était pas préalablement dotée d'un régime collectif et obligatoire couvrant les minima légaux et si aucun accord collectif n'avait été adopté dans la branche concernée, par la mise en œuvre de « contrats solidaires et responsables » collectifs et obligatoires, comportant au moins le « panier minimal » précisé par décret du 8 septembre 2014 (JO du 10 septembre 2014). Financé au moins à hauteur de 50% par l'employeur, par décision unilatérale*.

* Dans ce cadre, en respectant l'article 11 de la loi « EVIN » du 31 décembre 1989 : les salariés déjà dans l'entreprise ne peuvent être contraints de cotiser contre leur gré.

Si la Convention Collective Nationale (CNN) de branche est modifiée ultérieurement, les entreprises devront adapter leur régime.

Comment devez-vous procéder ?

1. S'informer pour comprendre les enjeux que représentent l'ANI pour vous, votre entreprise et pour vos salariés :

a) l'expertise et le savoir-faire de caréma, par l'accompagnement d'Alain DIPP, vous permettra d'appréhender la loi ANI relative à la santé et de résoudre la complexité de sa mise en œuvre.

2. Pour les entreprises qui ont déjà un régime collectif frais de santé :

a) vérifier si les catégories de bénéficiaires correspondent aux critères énoncés dans les décrets du 09/01/2012 et 08/08/2014.

b) vérifier que les garanties de leur contrat d'assurance répondent aux minima, et le cas échéant les adapter en fonction des dispositions légales ou de l'accord de branche.

3. Consulter vos collaborateurs pour vous entendre sur :

a) le panier de soins minimal et/ou une couverture plus favorable,

b) la prise en charge des cotisations,

c) les éventuels cas de dispense autorisés par la réglementation, qui devront figurer dans l'acte de mise en place.

4. Choisir votre conseil, votre prestataire assurance et définir la protection sociale collective qui vous conviendra le mieux (avant le 1^{er} janvier 2016 ou avant la date prévue par l'accord de branche).

5. Mettre en place la couverture santé dans votre entreprise :

a) consulter le Comité d'Entreprise, délégué syndical ou représentant du personnel,

b) soumettre au Conseil d'Administration ou à l'organe ad hoc,

c) rédiger et remettre une décision unilatérale (DU) (régime légal)

d) ou, au choix : - négocier avec les organisations syndicales ou représentant du personnel au niveau l'entreprise,

- organiser un référendum,

- rédiger et remettre une décision unilatérale (régime volontaire ou conventionnel).

CARÉMA SAS au capital social de 37.000,00 EUROS - RCS Bordeaux 508 818 663 - NAF : 6622Z - N°TVA intracommunautaire FR 78508818663. Entrée en relation & réclamation client : siège social au 8, cours Barbey, Résidence La Navale 33800 BORDEAUX - Téléphone : **05.24.61.78.91** - Mobile : **06.37.47.29.79** - Email : **contact@carema.fr**. Inscrite à l'ORIAS en qualité de Courtier d'assurance ou de réassurance & Conseiller en Investissements Financiers sous le numéro : 09 047 434 - www.oriass.fr. - CARÉMA est membre de l'ANACOFI-CIF sous le numéro : n°E001772. Responsabilité Civile Professionnelle et Garantie Financière conformes aux articles L512-6 et L512-7 du Code des Assurances. - Responsabilité Civile Professionnelle conformes aux articles L541-3 et L341-5 du Code Monétaire et Financier. - ACPR 61 rue Taitbout 75436 Paris cedex 09 - <http://acpr.banque-france.fr/accueil.html> - AMF, 7 place de la Bourse 75082 Paris cedex 02 - <http://www.amf-france.org/> - Crédits photos : caréma sas & Photo-Libre.fr - Document non contractuel. - Remerciement particulier à SwissLife Prévoyance et Santé pour son concours à la rédaction de ce guide santé ANI et son autorisation à le reproduire et à le distribuer conformément aux recommandations de l'ACPR (Cf. articles L132-28 et R132-5-1 du Code des Assurances). **La gestion privée sur mesure, caréma, c'est carrément mieux pour vous !**