



COMPLÉMENTAIRE SANTÉ OBLIGATOIRE **45 MINUTES** POUR TOUT SAVOIR !

**Qui a dit que choisir une mutuelle santé
était une décision banale ?**

- Quel contrat et quelles garanties choisir pour mes salariés et leurs familles ?
- Comment bénéficier des exonérations fiscales et sociales ?
- Quelles sont les modalités de mise en place sécurisées et légales ?

Petit-déjeuner
PROS
tous les jeudis
à 8h30

Bienvenue dans votre agence !

Pour bien commencer, présentons-nous !

- ▶ Nom, prénom
- ▶ Entreprise
- ▶ Secteur d'activité
- ▶ Nb de salariés
- ▶ Vos attentes ?



Radiance Groupe Humanis est la Mutuelle du Groupe Humanis

Qui protège **692 000** entreprises adhérentes

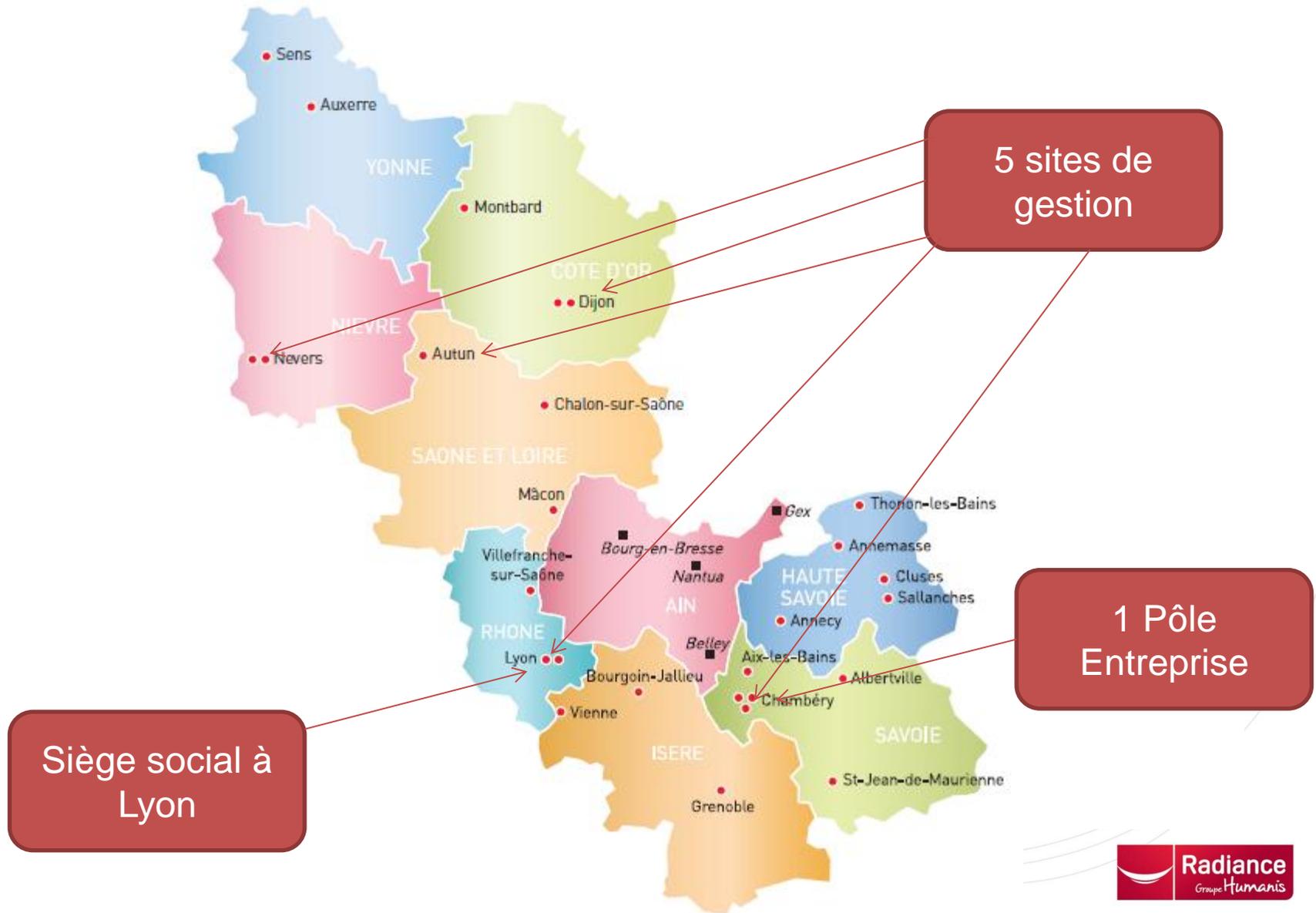
Près de **10 millions** de personnes protégées

22% des salariés en France en Retraite AGIRC ARRCO

1^{er} intervenant en retraite complémentaire
1^{er} acteur en santé collective



Notre mutuelle conjugue une dimension **nationale** et des ancrages **locaux** avec 26 agences sur 8 départements



Qui a dit que choisir une mutuelle santé était une décision banale ?

Nous allons vous apporter des éléments de réponses autour des 3 questions suivantes :

- ▶ Quel contrat et quelles garanties choisir pour mes salariés et leurs familles ?
- ▶ Comment bénéficier des exonérations fiscales et sociales ?
- ▶ Quelles sont les modalités de mise en place sécurisées et légales ?

- 1^{ère} question -

« Quel contrat et quelles garanties choisir
pour mes salariés et leurs familles ? »

Tout d'abord, qu'est ce que cette réforme ?

- ▶ Il s'agit de l'**Accord National Interprofessionnel** du 11 janvier 2013 sur la compétitivité et la sécurisation de l'emploi qui comprend :



Une couverture santé minimale pour tous les salariés...

+



Une répartition du coût entre employeur et salarié

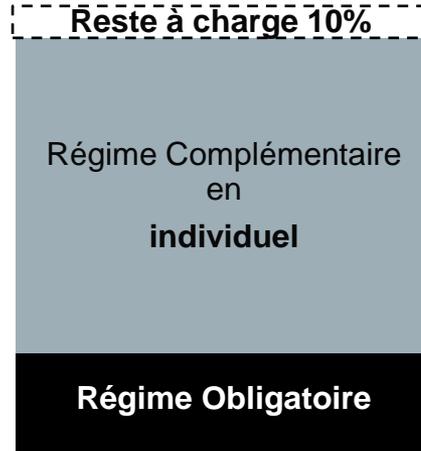
Que va-t-il se passer ?

- ▶ L'obligation de mettre en place un contrat collectif va permettre aux salariés de diminuer le coût de leur contrat complémentaire... mais aussi diminuer nettement le niveau des garanties !

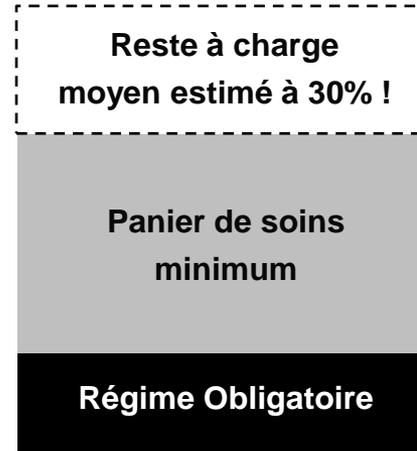
Besoins des salariés



Pour les salariés avant ANI



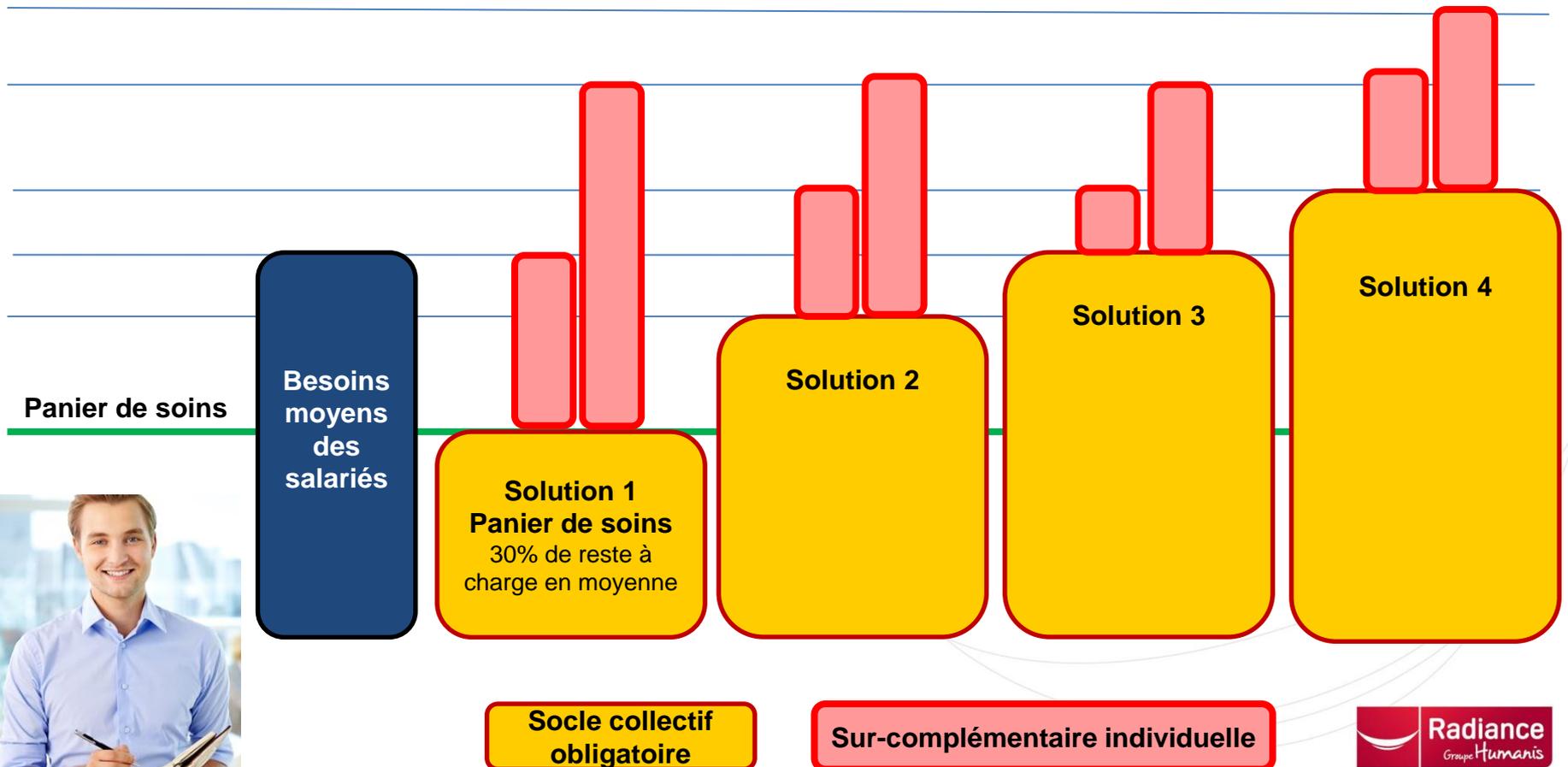
Pour les salariés après ANI



Alors comment concilier la réforme, le coût pour l'entreprise et les besoins de chaque salarié ?

Par la mise en place d'un contrat proposant des garanties :

- **Collectives obligatoires dont 50% sont à la charge pour l'entreprise**
- **Sur-complémentaires individuelles à 100% à charge du salarié**



- 2^{ème} question -

« Comment bénéficier des exonérations
fiscales et sociales ? »

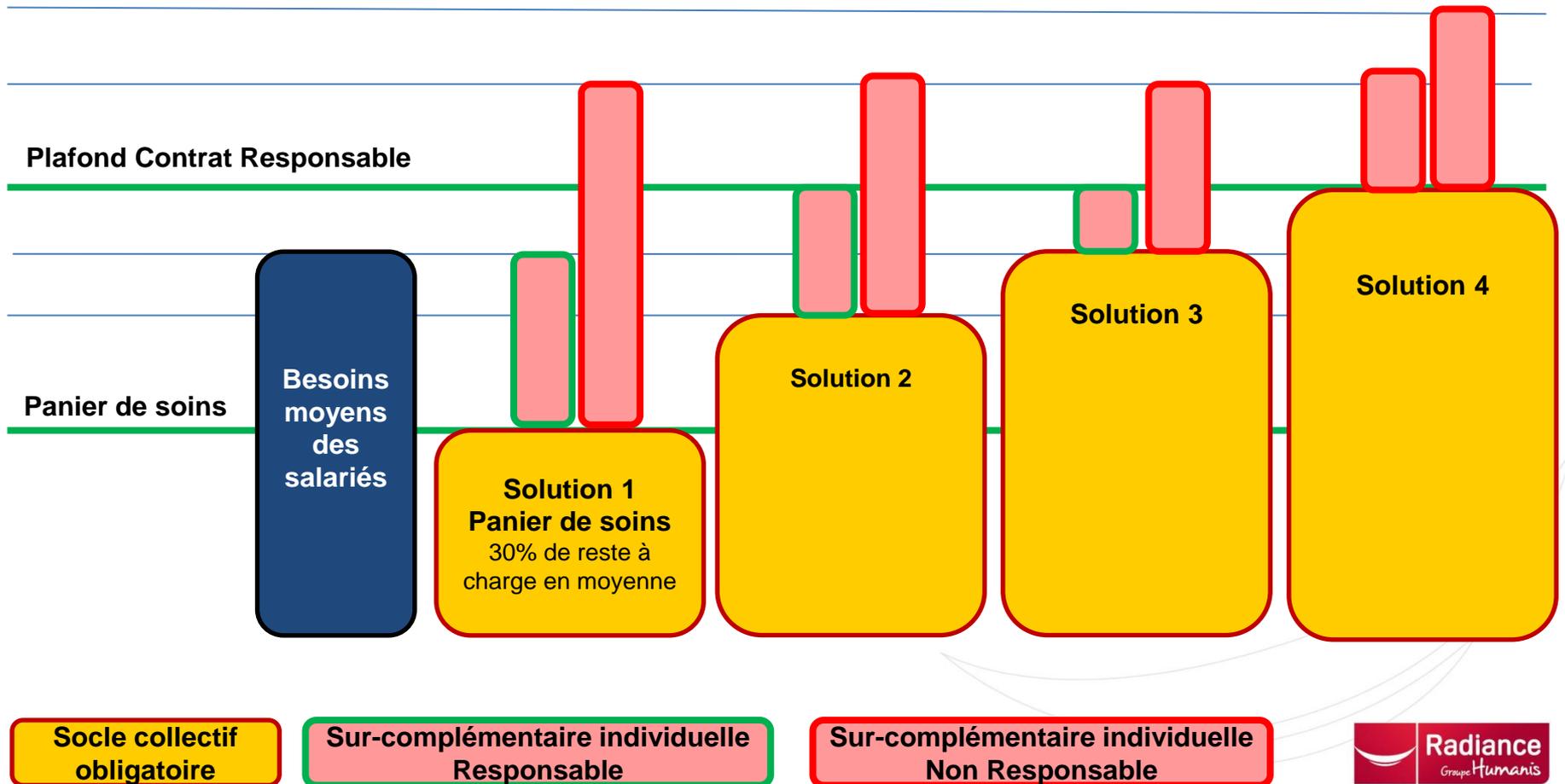
Les avantages fiscaux et sociaux ont un impact financier important pour l'entreprise et le salarié

- ▶ Pour bénéficier des avantages fiscaux et sociaux, la mutuelle santé doit notamment être mise en place :
 - Par un « acte juridique fondateur » comme la **D**écision **U**nilatérale de l'**E**mployeur que l'entreprise doit rédiger
 - Pour l'ensemble du personnel avec possibilités de distinguer des catégories de salariés
 - Avec des garanties dites : « Responsables » conformément à la réforme récente



La réforme des « Contrats Responsables » se traduit par un plafond de garanties quand le Panier Soins se positionne comme un plancher

Seules les sur-complémentaires peuvent dépasser le plafond imposé par les « contrats responsables »



Si le contrat n'est pas « Responsable »...

- ▶ **Les conséquences sont importantes y compris pour les contrats individuels TNS :**

SANCTIONS	CONTRATS COLLECTIFS OBLIGATOIRES	CONTRATS TNS
Participation employeur assujettie aux charges sociales	✓	
Participation salarié non déductible de l'IR	✓	
Taxation majorée de 7 à 14%	✓	✓
Non déductibilité Madelin		✓

Vos salariés attendent une augmentation de salaire quand vous êtes obligé de mettre en place une mutuelle ?

Grâce aux avantages fiscaux et sociaux, votre participation à la mutuelle est plus profitable qu'une simple augmentation. La preuve !

Employeurs & Salariés : duo gagnant !

Avantages pour l'entreprise

- ∞>> **Avantage fiscal**
Cotisations déductibles du résultat imposable puisque considérées comme des charges d'exploitation.
- ∞>> **Avantage social**
Participation de l'entreprise exonérée de charges sociales.

Avantages pour les salariés

- ∞>> **Avantages fiscaux**
Cotisations versées par le salarié déductibles de son revenu imposable. Participation de l'employeur en prévoyance non intégrée dans son revenu imposable.
- ∞>> **Avantage social**
La contribution de l'employeur n'est pas assujettie aux charges sociales (dans les limites fixées par la réglementation).

La preuve pour l'employeur

<i>Exemple comparatif</i>	Augmentation de salaire	Participation à la mutuelle
Montant	50 €	50 €
Charges patronales (50%)	25 €	0 €
Taxe contrat prévoyance < 10 salariés : 0%	0 €	0 €
Coût pour l'entreprise < 10 salariés	75 €	50 € -33%

La preuve pour le salarié

<i>Exemple comparatif</i>	Augmentation de salaire	Participation à la mutuelle
Montant	50 €	50 €
Charges salariales (14,95%)	-7 €	0 €
CSG/CRDS (8%)	-4 €	-4 €
Net perçu	39 €	46 €
Impôts sur net perçu si taux d'imposition de 14%	-5,46 €	-6,44 €
Net après impôts	33,54 €	39,56 € +18%

- 3^{ème} question -

« Quelles sont les modalités de mise en
place sécurisées et légales ? »

Il faut tout d'abord vérifier la situation de votre branche professionnelle pour savoir s'il existe un accord ou pas ?

Accord par désignation en cours (ex : Boulangerie/Pâtisserie > AG2R)

- Un prestataire unique désigné (durée : 5 ans maximum)
- Impossibilité pour l'entreprise de choisir un autre assureur que celui désigné



Accord avec recommandation (ex : Gardiens d'immeuble > Humanis)

- Un ou plusieurs assureurs recommandés par la branche suivant un cahier des charges à respecter
- Possibilité de souscrire auprès d'un autre assureur si conforme au cahier des charges



Pas d'accord de branche (ex : Métallurgie, Bâtiment...)

- Mise en place du contrat par DUE
- Garantie à minima équivalente au panier de soin



La mise en place de la mutuelle se fait de manière sécurisée en respectant 4 étapes

Choix du contrat :

- > Niveau de garanties
- > Structure tarifaire
- > Taux de participation

Récupération des bulletins
d'adhésion des salariés pour
édition des cartes de Tiers Payant

1

2

3

4

Accord de branche en place
concernant la santé ?
Si non : possibilité de mettre en
place le contrat par DUE
(Décision Unilatérale de l'Employeur)

Conclusion du contrat collectif :
> Adhésion de chaque salarié
> Remise DUE et feuille d'épargne
> Gestion des dispenses

La mutuelle santé est dite « obligatoire » mais les salariés peuvent refuser d'en profiter sous conditions

- Principe : Obligation d'adhérer pour tous les salariés sauf ceux déjà embauchés avant la mise en place de la DUE
- Des dispenses sont possibles si la DUE qui instaure les garanties prévoit un des motifs permis suivants :

→ 1. Salariés en CDD d'une durée au moins égale à douze mois à condition de justifier d'une couverture individuelle

→ 2. Salariés en CDD d'une durée inférieure à douze mois.

→ 3. Salariés à temps partiel dont la cotisation est au moins égale à 10 % de leur rémunération brute.

→ 4. Salariés bénéficiaires de l'ACS, de la CMU-C.

→ 5. Salariés couverts au moment de l'embauche par une assurance individuelle et ce jusqu'à l'échéance de leurs contrats.

→ 6. Salariés qui bénéficient en tant qu'ayants droit d'une couverture collective.

Ce qu'il faut retenir en synthèse

- ▶ **Quel contrat et quelles garanties choisir pour mes salariés et leurs familles ?**
 - Tous vos salariés n'ont pas les mêmes besoins. Il est donc important de choisir un contrat proposant des sur-complémentaires individuelles facultatives au-delà du socle collectif obligatoire.
 - Les surcomplémentaires sont 100% à charge du salarié.
- ▶ **Comment bénéficier des exonérations fiscales et sociales ?**
 - Au-delà de la souscription d'un contrat, il faut mettre en place un acte fondateur comme la DUE, par exemple. Par ailleurs, la mutuelle doit être mise en place pour tous les salariés et les garanties doivent être « Responsables ». Attention si une mutuelle est déjà en place, il faut alors vérifier la conformité du contrat en place.
- ▶ **Quelles sont les modalités de mise en place sécurisées et légales ?**
 - La première étape consiste à savoir si votre branche professionnelle a conclu un accord avec les partenaires sociaux de type : désignation ou recommandation. S'il n'y a pas d'accord ou de recommandation vous pouvez mettre en place le contrat avec une DUE. Par la suite vos salariés devront émarger la DUE et pourrons sous certaines conditions ne pas profiter de la mutuelle. Il est possible que vous soyez d'ailleurs obligé de mettre en place une mutuelle alors qu'aucun salarié n'en profitera à court terme.

Chaque entreprise étant différente...

Nous vous proposons de prendre RDV afin de faire le point sur votre situation et les possibilités qui s'offrent à vous pour conjuguer les dimensions réglementaires, sociales et économiques.



Merci de votre participation !