



Mutuelle soumise aux dispositions du livre II du Code de la mutualité, n° Siren 536518473, Siège social : 143, rue Blomet - 75015 Paris. DirCom - 07/15 - © 123RF

## Complémentaire santé Tous couverts ! les négociations sont ouvertes !

**À l'horizon 2016, tous les salariés du privé devront être couverts par une complémentaire santé collective.**

Selon l'accord national interprofessionnel de janvier 2013 (loi du 14 juin 2013), toutes les entreprises privées, quelle que soit leur taille, doivent mettre en place une complémentaire santé collective au plus tard le 1er janvier 2016. L'adhésion à ce régime collectif est obligatoire (sauf et sous conditions, CDD, apprentis, salariés à temps très partiel, bénéficiaires de la CMUC ou de l'ACS, bénéficiaires d'une autre couverture collective) et concerne l'ensemble des salariés et éventuellement leurs ayants droit. S'ils le souhaitent, les négociateurs ou l'employeur peuvent faire varier les garanties en fonction de catégories objectives de salariés.

La loi assortit cette nouvelle obligation d'un panier de soins minimum avec prise en charge du ticket modérateur et du forfait journalier, et remboursements minimums en optique et en dentaire.

Bien sûr, la branche ou l'entreprise peuvent décider de prévoir des garanties plus étendues mais seront vraisemblablement tentées de rester dans le cadre des nouveaux contrats responsables. Ceux-ci limitent le remboursement des dépassements d'honoraires et instaurent des plafonds pour

l'optique. Il est cependant toujours possible de négocier pour améliorer les garanties des salariés et leur proposer un même niveau de garantie.

En matière de financement, la cotisation doit être prise en charge au moins pour moitié par l'employeur. Là aussi, la branche ou l'entreprise peuvent décider d'être plus généreuses. Il faut noter que les branches devraient avoir la possibilité de recommander un ou plusieurs prestataires pour la gestion des régimes de santé, sous réserve de consacrer au moins 2 % des cotisations à des mécanismes de solidarité (prise en charge totale ou partielle de la couverture de certains salariés précaires), d'actions de prévention de santé publique ou des risques professionnels, ou de prestations d'action sociale.

Fiscalement, le salarié bénéficie de la déductibilité complète de la part salariale de la cotisation sur le brut imposable. Mais depuis la loi de finances 2014, ce n'est plus le cas pour la contribution employeur (part éventuelle du CE et frais de gestion compris). Désormais, celle-ci est en effet traitée comme un avantage en espèces imposable.

### Avis aux négociateurs

Si l'article 1 de la loi impose aux entreprises la mise en place d'un socle minimum de garanties santé, votre rôle est primordial dans le cadre de la négociation avec les employeurs. Pour faire bénéficier les salariés, les retraités, leur famille, d'une complémentaire santé de qualité au meilleur prix, pour maintenir la solidarité entre toutes les catégories de salariés et de générations, vous devez négocier des garanties au-delà du socle minimum et peser sur le choix de l'organisme. C'est maintenant, avant le 1er janvier 2016, et nous pouvons vous accompagner.

**02 23 25 46 32**

[relationspartenariats@harmonie-mutuelle.fr](mailto:relationspartenariats@harmonie-mutuelle.fr)

[www.protection-sociale-entreprise.fr](http://www.protection-sociale-entreprise.fr)



**Harmonie Mutuelle, spécialiste de la protection sociale en entreprise, 1<sup>re</sup> mutuelle santé de France.**



**Harmonie  
mutuelle**

En harmonie avec votre santé

[www.harmonie-mutuelle.fr](http://www.harmonie-mutuelle.fr)