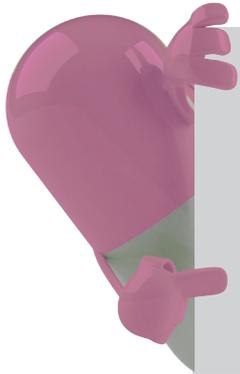


Négociation



Santé - Social



Accord Complémentaire Santé

Points de vigilance

Secteur Mutualité

1. Mise en place

Il faut faire la différence entre les contrats groupe négociés et les DUE : Décision Unilatérale de l'Employeur.

Dans le cadre d'une DUE, les salariés déjà en poste ne sont pas obligés d'adhérer à la mutuelle.

Attention : les nouveaux embauchés devront adhérer.

2. Les cas d'exonération

Ils peuvent être identiques à ceux de la Loi mais il est possible d'en enlever ou d'en ajouter.

A minima, nous conseillons de mettre les cas d'exonération suivants :

- CDD de moins de 12 mois
- Bénéficiaire de la CMU
- Contrat groupe familial (obligation de faire adhérer toute la famille)
- Temps partiel
- Salariés à employeurs multiples (si preuve déjà d'un contrat.)
- Régimes spéciaux / ex. : Alsace – Moselle

3. Le panier de soins

- Chaque ligne doit être au moins équivalente à ce qui a été négocié dans la Convention Collective.
- Négocier une prestation « Action sociale » - ne pas oublier le service d'aide à domicile en cas d'hospitalisation.

ATTENTION : ne pas confondre action sociale et actes de prévention.

Action sociale = SAD (Service d'Aide à Domicile) ou prise en charge d'actions coûteuses, etc.

Actes de prévention = vaccins, médecine douce, etc.

4. Choix de l'assureur et/ou du gestionnaire

Pour des règles de confidentialité principalement nous conseillons d'obtenir trois propositions de devis.

ATTENTION : il ne faut pas de lien avec l'employeur.

Si l'employeur est l'assureur, le gestionnaire doit être indépendant ou il doit avoir un service dédié avec clause de confidentialité impérative.

5. Niveaux de garantie

- Il est possible de prévoir plusieurs niveaux de garantie. L'obligation de participation pour l'employeur est le niveau le plus bas.
- La participation de l'employeur peut être sur l'option renforcée à hauteur du socle.

6. Adhésion familiale

- L'adhésion obligatoire des conjoints et des enfants est à éviter,
- Toutefois si ces dispositions existent dans l'accord le tarif conjoint doit être identique à celui proposé pour le salarié seul.

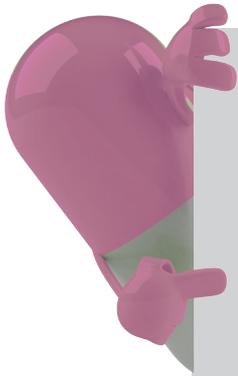
7. Portabilité des droits

Prévoir un article relatif à cette thématique lors de votre négociation.

Négociation (suite)



Santé - Social



Accord Complémentaire Santé Points de vigilance

8. Suspension des garanties

- Prévoir un article pour le salarié en suspension de contrat lui permettant de bénéficier des garanties sur la période la plus importante de son absence.
- Prévoir le maintien de la participation employeur en cas de congés familiaux : congé parental d'éducation ou congé solidarité familiale ou congé maternité ou congés d'adoption non-rémunéré.



9. Participation Employeurs

- Minimum 50% de la base du contrat responsable

 **Attention à la fiscalisation** : pour rappel, la part versée par le salarié est retirée du net fiscal mais la part employeur est ajoutée au net fiscal.



10. Départ en retraite – Loi Evin

Le prestataire doit proposer les mêmes paniers de soins moyennant une cotisation complète majorée de maximum 50%.

Exemple : Cotisation de 50 € et si participation de 50% de l'employeur alors 25€ à payer par le salarié. Le retraité en sortie de contrat ne doit pas payer plus de 75 €.

Cette disposition de 50% maximum peut-être revue à la baisse lors de la négociation.

