

Complémentaire santé : deuxième Foire Aux Questions

1/ Quels sont les employeurs concernés par la complémentaire santé ?

Au 1er janvier 2016, tous les employeurs de la branche du sport doivent proposer une couverture complémentaire santé à leurs salariés.

Aucun d'entre eux ne peut être dispensé de cette obligation : les associations, les entreprises sont notamment concernées, quelle que soit leur taille et leur effectif.

2/ Quelles sont les démarches que doivent effectuer les employeurs ?

Dans l'attente de la signature du texte, prévue début novembre, il est préconisé aux employeurs de ne pas encore effectuer de démarches vis-à-vis des assureurs (recommandés ou non) en vue de doter leur structure d'une complémentaire santé.

En effet, il est préférable d'attendre que l'accord soit signé afin de disposer du texte définitif, servant de base à la mise en place de la complémentaire santé.

Par ailleurs, les organismes assureurs recommandés mettent en place progressivement le dispositif lié à la complémentaire santé, et ne sont pas encore totalement prêts à accueillir les employeurs du sport. Ils ne peuvent donc pas actuellement répondre à l'ensemble des demandes formulées.

En tout état de cause, le calendrier a été bâti de façon à ce qu'entre la signature attendue début novembre et le 1er janvier prochain, les employeurs disposent du temps nécessaire pour conclure un contrat correspondant au cadre fixé par l'accord de branche.

3/ Quels sont les salariés concernés par la complémentaire santé ?

Tous les salariés de la branche du sport sont concernés, sans distinction selon le type de contrat dont ils sont titulaires.

En effet, un salarié en CDD, CDI à temps partiel, à temps plein, en CDI, en contrat aidé... doit se voir proposer une complémentaire santé par son employeur.

Toutefois, il existe des cas de dispense dont peut se prévaloir le salarié.

En résumé, l'adhésion est obligatoire, sauf si le salarié exerce son droit de

dispense.

4/ Différents cas de dispense

Seul le salarié pourra invoquer un cas de dispense et ainsi refuser de bénéficier de la complémentaire santé que l'employeur lui proposera. L'employeur ne peut donc s'abstenir de proposer la complémentaire santé au salarié et préjuger du souhait du salarié.

Le salarié devra formuler cette demande par écrit, d'ici le début de l'année 2016, et joindre, le cas échéant, un justificatif (voir ci-dessous).

Les cas de dispense, prévus par le projet d'accord de branche, sont ceux issus de la loi. Ils figuraient dans notre première Foire Aux Questions.

Pour rappel, ces cas de dispense sont les suivants :

- Le salarié et l'apprenti en CDD d'une durée au moins égale à 12 mois bénéficiant déjà d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs : il peut demander à être dispensé du bénéfice de la complémentaire santé proposée par l'employeur.

Documents à fournir par le salarié : demande de dispense + justificatif de la couverture souscrite par ailleurs

- Le salarié et l'apprenti en CDD de moins de douze mois : il peut demander à être dispensé du bénéfice de la complémentaire santé proposée par l'employeur, même s'il n'est pas couvert par ailleurs.

Documents à fournir par le salarié : demande de dispense

- Le salarié ou l'apprenti est à temps très partiel et doit payer une cotisation supérieure à 10% de sa rémunération - NB : ce cas de dispense ne concerne pas les contrats intermittents (CDII).

Exemple : le salarié a un salaire brut mensuel de 150€. La cotisation salariale prévue dans l'accord étant de 16,50€, elle représente plus de 10% de son salaire mensuel : le salarié peut demander à être dispensé du bénéfice de la complémentaire santé proposée par l'employeur.

Documents à fournir par le salarié : demande de dispense

- Le salarié est bénéficiaire d'une couverture maladie universelle complémentaire ou d'une aide à l'acquisition d'une complémentaire santé : tant qu'il bénéficie de l'un de ces dispositifs, le salarié peut demander à être dispensé du bénéfice de la complémentaire santé proposée par l'employeur.

Documents à fournir par le salarié : demande de dispense et document attestant de la souscription du contrat individuel (+ date d'échéance)

- Le salarié couvert par une couverture complémentaire santé individuelle au 1er janvier 2016, ou au moment de l'embauche si elle est postérieure au 1er janvier. Le salarié peut demander à être dispensé du bénéfice de la complémentaire santé proposée par l'employeur jusqu'à l'échéance de son contrat individuel ; au-delà, il pourra soit garder les deux complémentaires, soit ne conserver que celle de l'employeur (obligatoire).

Documents à fournir par le salarié : demande de dispense et document attestant de la souscription du contrat individuel (+ date d'échéance)

- Le salarié est déjà couvert à titre obligatoire : les salariés qui bénéficient déjà d'une couverture complémentaire obligatoire lors de l'instauration des garanties peuvent être dispensés d'adhérer au régime mis en place au sein de leur structure.

C'est le cas par exemple des salariés déjà couverts à titre obligatoire par la garantie d'entreprise de leur conjoint. Ils devront néanmoins justifier de cette couverture chaque année ;

Documents à fournir par le salarié : demande de dispense et document attestant de sa couverture obligatoire.

- Le salarié travaille chez plusieurs employeurs : il peut choisir de n'être couvert par la couverture santé que chez l'un d'entre eux et demander à être dispensé du bénéfice de la complémentaire santé proposée par l'employeur, en justifiant de sa couverture chez un autre employeur.

Documents à fournir par le salarié : demande de dispense et document attestant de sa couverture obligatoire auprès de l'employeur choisi

- En cas de mise en place des garanties collectives par décision unilatérale de l'employeur (dans l'acte fondateur, et non pas dans les actes modificatifs) : le salarié présent dans l'entreprise au moment de l'instauration des garanties peut refuser de cotiser.

Documents à fournir par le salarié : demande de dispense

Dans tous les autres cas, et sous réserve de l'ajout de nouveaux cas de dispense dans la loi, le salarié devra bénéficier de la complémentaire santé proposée par son employeur.

5/ Garanties du régime de branche

Le tableau reprenant les garanties fixées par le régime de branche (dit "R1"), figure en document joint à cette Foire Aux Questions (dans la colonne de droite en haut de cette page).

Les garanties de ce régime "R1" devront nécessairement être respectées

: il s'agit d'un niveau minimal. L'employeur ne peut donc proposer une complémentaire basée sur des garanties inférieures à celles figurant dans le tableau ci-joint.

Elles ne concernent que le salarié seul ("isolé").

Nous reviendrons ultérieurement sur la possibilité pour les salariés de bénéficier d'options individuelles et/ou pour leurs ayants-droits.

6/ Financement

La cotisation mensuelle globale est fixée à 33 euros. Elle comprend la part patronale et la part salariale.

L'employeur doit au minimum prendre en charge 50% de la cotisation.

7/ Recommandation

Plusieurs assureurs ont répondu à l'appel d'offres lancé dans le cadre de la négociation.

Trois organismes ont ainsi été retenus par les partenaires sociaux : B2V Prévoyance, Mutex et Umanens.

Il s'agit d'une simple recommandation, et non d'une désignation à caractère obligatoire.

Les employeurs du sport auront donc la possibilité de souscrire un contrat de complémentaire santé auprès d'un autre organisme, en respectant toutefois le cadre fixé par l'accord qui sera signé début novembre (notamment : garanties minimales et répartition du financement employeur/salarié).