

Décret n° 2015-1883 du 30 décembre 2015 Principales mesures

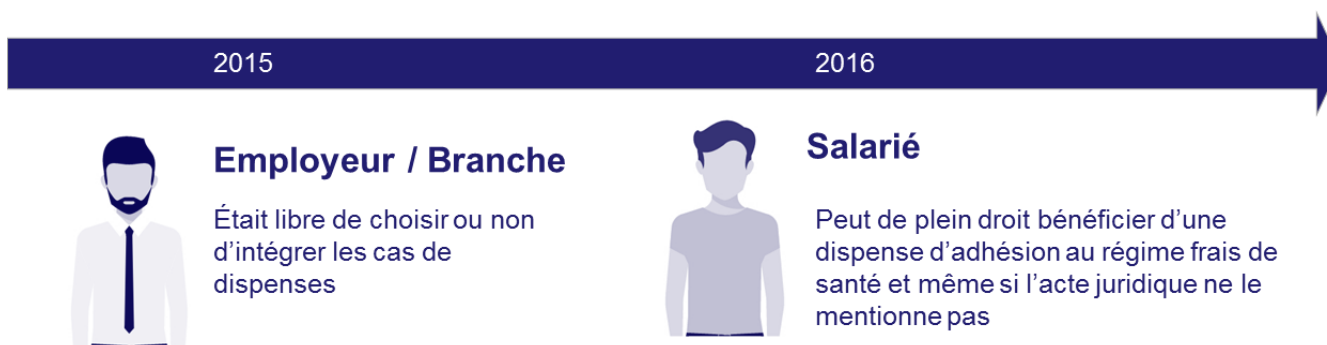
SOMMAIRE

1. Dispenses d'affiliation applicables de plein droit
2. Part du financement de l'employeur
3. Création du « versement santé »

La généralisation de la complémentaire santé est entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2016 avec trois modifications substantielles adoptées deux jours avant cette date.

1. Dispenses d'affiliation applicables de plein droit

Quatre cas de dispense sont désormais applicables de plein droit :



Zoom sur les 4 cas de dispense concernés

1 Salariés bénéficiant de l'ACS ou de la CMU-C

2 Salariés couverts par un contrat individuel lors de la mise en place du régime collectif (jusqu'à l'échéance du contrat individuel)

3 Salariés déjà couverts par un contrat collectif obligatoire (ex : mutuelle conjoint)

4 Salariés titulaires d'un CDD inférieur ou égal à 3 mois et s'ils justifient être couverts par un contrat individuel

Pour être invoqués par les salariés, les autres cas de dispense, doivent être insérés dans l'acte juridique :

- les salariés et apprentis bénéficiaires d'un CDD de plus de 12 mois s'ils justifient être couverts par ailleurs
- les salariés et apprentis bénéficiaires d'un CDD inférieur ou égal à 12 mois
- les salariés à temps partiel et apprentis dont la cotisation est supérieure ou égale à 10% de leur rémunération brute

2. Part du financement de l'employeur

Fin du flou juridique sur le financement employeur ! La contribution – *a minima* de 50% - s'applique sur l'ensemble de la couverture collective du salarié et non sur le seul panier de soins.

Salarié



50%

Employeur



50%

Cette modification peut avoir un impact financier important pour les entreprises. Ce sera notamment le cas pour celles qui disposent d'une couverture familiale obligatoire (souvent avec des niveaux de garanties bien supérieurs aux minima).



3. Création du « versement santé »



De quoi s'agit-il ?

L'employeur verse une aide, destinée à financer le contrat individuel, pour remplacer la cotisation patronale du contrat collectif obligatoire.

Le montant de l'aide correspond à la contribution mensuelle de l'employeur au financement du contrat collectif et ne peut être inférieure à 15 €/mois.



Quels salariés sont concernés ?

- les salariés titulaires d'un CDD dont la durée est inférieure ou égale à 3 mois
- les salariés titulaires d'un CDI à temps partiel (inférieur ou égal à 15 h / semaine)

Et justifiant posséder un contrat individuel (hors CMU, ACS).

Pour l'employeur, un impact financier significatif puisqu'il n'était pas tenu de contribuer au financement de la couverture des salariés ayant dû opter pour une dispense d'affiliation au régime de l'entreprise.



NOTRE EXPERTISE

OpusLine vous accompagne pour relever ces nouveaux défis

- Impacts des évolutions réglementaires sur votre stratégie
- Transformation des évolutions réglementaires en opportunités :
 - ➔ Plans de transformation
 - ➔ Création d'offres et de services
 - ➔ Modélisation économique et définition de politique commerciale

OpusLine est un cabinet de conseil en stratégie et management dédié au secteur de la santé. Cinquante consultants spécialisés, au service de vos projets, de la stratégie à la mise en œuvre opérationnelle.

POUR EN SAVOIR PLUS :

Alix Pradère
06 60 11 95 52
Alix.pradere@opusline.fr

Vanessa Mendel-Kopelman
07 63 30 11 78
Vanessa.mendel@opusline.fr

Audrey Berling-Eeckhout
07 63 30 11 81
Audrey.berling@opusline.fr