

### Complémentaire santé : à la demande de qui ?

**De la direction de l'entreprise :** chef d'entreprise ou direction des ressources humaines

**Des partenaires sociaux :** comité d'entreprise, des délégués du personnel

**D'une initiative d'un simple membre du personnel** dans les très petites entreprises

### Qui finance quoi ?

**Dans un système facultatif**, le salarié choisit d'adhérer ou de ne pas adhérer. Le cas échéant, le salarié a le choix du niveau de garanties.

L'employeur ou le comité d'entreprise peuvent financer une partie de la cotisation.

Suite à la loi dite Fillon du 21 août 2003, à l'issue de la période de transition qui court jusqu'au 30 juin 2008 pour les régimes institués avant le 1er janvier 2005,

cette contribution s'analysera comme un élément de salaire : la contribution de **l'employeur sera assujettie à charges sociales**.

De plus, les cotisations payées par l'employeur et le salarié ne seront pas déductibles du revenu fiscal.

**Dans un système obligatoire, les cotisations payées par l'employeur ou le CE sont exonérées de charges sociales (dans les limites fixées par le décret).**

### Qui négocie quoi ?

Entreprise et représentants des salariés vont aussi débattre du montant de la cotisation totale et de sa répartition entre salarié et employeur.

**Dans un système facultatif**, le comité d'entreprise ou l'employeur négocie au nom de l'ensemble des salariés avec un organisme, pour obtenir des conditions tarifaires plus favorables en se présentant groupés, mais chaque salarié reste libre d'adhérer au régime ou non.

**Dans un système obligatoire**, l'effet de nombre joue davantage.

**Un système obligatoire** qui s'appliquera à tout le personnel ou à une catégorie objective du personnel de l'entreprise doit **faire l'objet d'un accord d'entreprise entre l'employeur et les organisations syndicales, d'une ratification par les intéressés ou d'une décision unilatérale de l'employeur**. L'adhésion deviendra obligatoire pour tous les salariés concernés, sous réserve de ce qui suit.

*Cas où l'employeur décide de mettre en place de son initiative une complémentaire santé obligatoire pour les salariés.*

Il doit notifier cette décision par écrit individuel.

Les salariés déjà présents dans l'entreprise au moment de la mise en place du régime ont la faculté de ne pas adhérer ; les nouveaux embauchés seront, en revanche, tenus d'adhérer.

### Quoi pour qui ? Connaître sa population pour rédiger le cahier des charges et lancer les consultations

Les représentants de la direction et des salariés vont former un groupe de travail pour définir les besoins des salariés et de leur famille.

**Plus on veut de couverture, plus la facture sera importante pour un même prestataire.**

Ces besoins ne sont pas les mêmes pour une SSII dont la moyenne d'âge est de trente ans et pour une entreprise de mécanique à la population vieillissante dans une zone rurale. La prise en charge des honoraires de spécialistes en secteur 2 n'offre aucun intérêt lorsqu'il n'y en a pas dans la zone. Le bon remboursement des appareils auditifs peut être très important pour des populations qui ont été exposées au bruit pendant trente ans de vie professionnelle. Des prestations importantes autour de la naissance sont plus adaptées à une entreprise qui compte de nombreux jeunes.

Une fois les besoins définis, le groupe de travail va consulter un certain nombre d'organismes habilités, étudier leurs propositions, ajuster ses demandes et arrêter son choix. Pour des garanties similaires, il peut exister des différences de prix importantes d'un prestataire à l'autre. Souvent, les négociateurs retiennent non un contrat unique mais une gamme qui module les niveaux de remboursement, notamment en raison de la composition familiale.

### Pourquoi une mutuelle professionnelle ?

**Les Mutuelles du code de la mutualité, comme les Mutuelles UMC, sont nées de la mise en commun des risques par des personnes physiques sur une base à la fois géographique et professionnelle, elles s'agglomèrent pour avoir la solvabilité suffisante. La plupart sont adhérentes à la FNMF.**

**La spécialisation Mutuelle en entreprise est un plus déterminant.**