

mutuelle
intégration

L'esprit de solidarité

La mutuelle qui nous rassemble !



Édition
2011

SOUSCRIRE ET GÉRER
VOTRE
CONTRAT COLLECTIF



ASSURANCE
MUTUALITÉ
FRANÇAISE

● Sommaire



La Mutuelle Intégrance

p.3

1 ● Les Contrats Collectifs de la Mutuelle Intégrance

p.4

2 ● La gestion d'un Contrat Collectif

p.9

3 ● Mode de facturation et gestion des paiements

p.14

4 ● Foire aux questions

p.16

La Mutuelle Intégrance

Intégrance est issue de la volonté commune de personnes handicapées, de familles et de professionnels du secteur sanitaire et social qui ont souhaité créer une mutuelle apportant des solutions réellement adaptées à tous les besoins de santé. Qu'ils relèvent du handicap, des affections de longue durée, de la dépendance, de l'invalidité ou tout simplement qu'ils recherchent une bonne couverture santé, nous proposons à nos adhérents des prestations innovantes, au plus près de leurs besoins en santé, prévoyance, épargne et assistance.

1 Nos valeurs

Mutuelle du Livre II du Code de la Mutualité, administrée par nos adhérents élus et bénévoles, quatre grandes valeurs fondent notre action :

Solidarité : pour que la santé et la prévoyance soient un espace de non-exclusion en proposant des couvertures santé non discriminantes et ouvertes à tous. Mais aussi, une politique sociale volontariste à travers le fonds de dotation « Handicap & Société ».

Éthique : avec une organisation à but non lucratif, gérée et administrée par des personnes qualifiées, accompagnées par des professionnels compétents.

Engagement : pour garantir les fondements de la Mutuelle, qualité de service, écoute, proximité, garanties adaptées, cotisations solidaires, pas de discrimination d'âge ou d'état de santé, accompagnement de la personne dans son parcours de soins, une gestion saine et équilibrée.

Humanisme : avec le respect de la personne dans son intégrité. Nous plaçons l'humain au centre de notre action.

2 Notre expertise

Évaluer : en plus de 30 ans, nous avons acquis une connaissance unique des besoins en santé, prévoyance, épargne et assistance de nos adhérents, seuls ou en famille, handicapés ou non...

Partager : nous avons créé des liens privilégiés avec les acteurs du secteur sanitaire et social, qu'ils soient membres ou responsables d'associations, d'organismes, partenaires institutionnels...

Participer : nous sommes un acteur incontournable du secteur du handicap, membre d'instances politiques et sociales, nationales ou européennes pour défendre les droits et intérêts des personnes handicapées. Ainsi, nous participons à l'évolution législative et institutionnelle de la réglementation sur le Handicap et la dépendance.

Innovover : cette expertise nous permet d'innover dans nos propositions de garanties et services pour être au plus proche des besoins de nos membres.

«Chaque adhérent est en mesure, par son adhésion, de contribuer à la réussite de la mise en œuvre de ces valeurs.»

➤ La Mutuelle Intégrance en chiffres

- >> 165 000 adhérents en santé
- >> 38 000 adhérents en prévoyance collective
- >> 108 M€ de chiffre d'affaires
- >> Des agences réparties sur toute la France

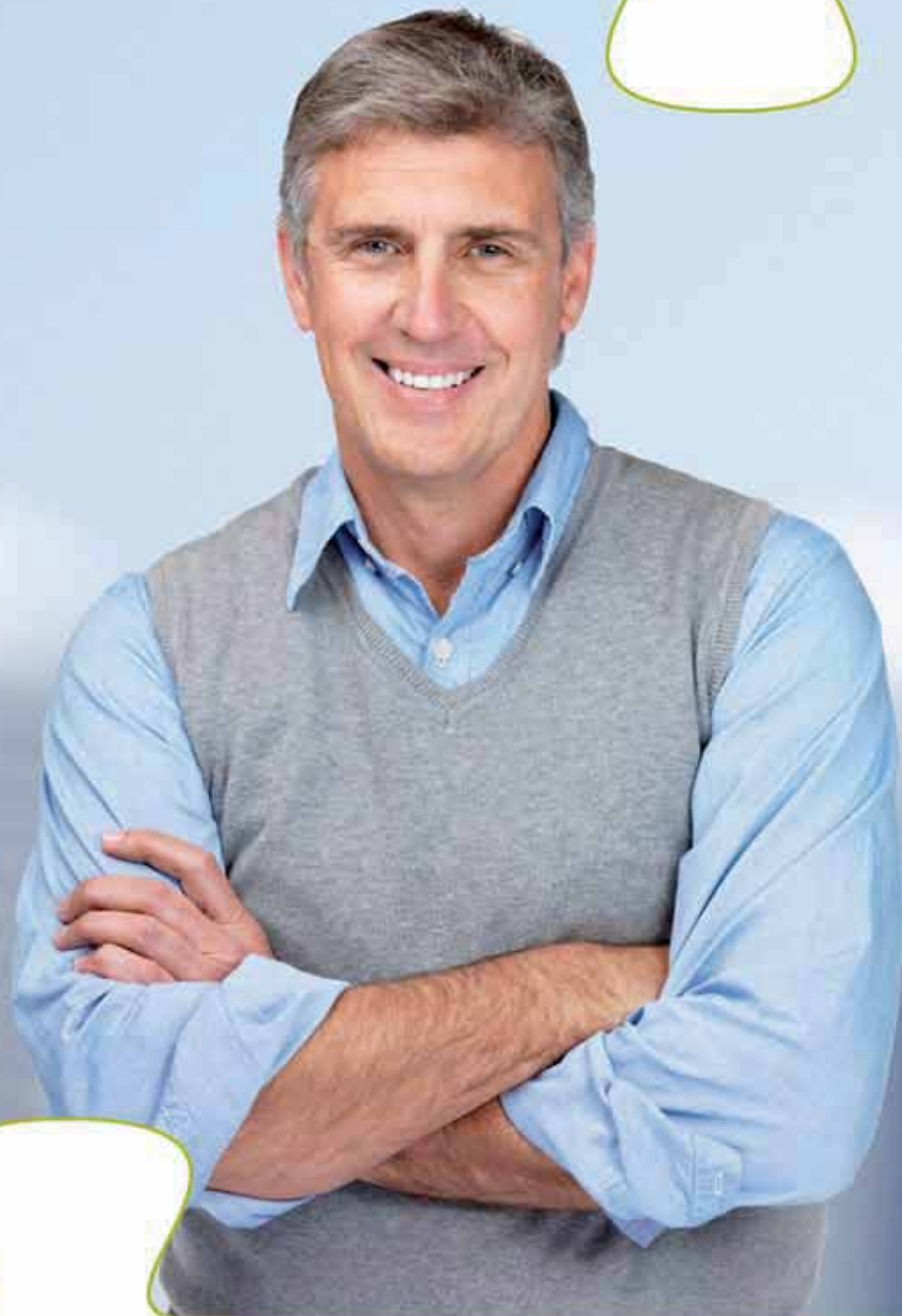


➤ La Mutuelle Intégrance, partenaire du groupe APICIL

- >> 6^{ème} groupe de protection sociale en France
- >> 803 M€ de fonds propres et de réserves en 2010
- >> 1 000 000 de bénéficiaires
- >> 20 M€ engagés pour l'action sociale en 2010



1 ● Les Contrats Collectifs de la Mutuelle Intégrance



- 1 ● Comment se définit Contrat Collectif complémentaire santé à adhésion obligatoire? p.5
- 2 ● Le cadre juridique du Contrat Collectif santé à adhésion obligatoire p.5
- 3 ● Quels sont les avantages liés au Contrat Collectif Obligatoire ? p.5
- 4 ● Comment mettre en place un Contrat Collectif Obligatoire ? p.7
- 5 ● Qu'est ce qu'une adhésion obligatoire ? p.7
- 6 ● Quelle doit être la participation minimale de l'employeur ? p.8

Les Contrats Collectifs de la Mutuelle Intégrance

Préambule : Afin de simplifier ce guide, nous désignerons par le terme générique «entreprise», les associations et les établissements et par le terme générique «salariés», les salariés et travailleurs en ESAT*.



Comment se définit un Contrat Collectif complémentaire santé à adhésion obligatoire?

Il s'agit d'un contrat conclu par l'entreprise au profit de l'ensemble de ses salariés ou d'un collège objectif visant à leur faire bénéficier d'une couverture contre les risques liés à des accidents ou à la maladie. La garantie complémentaire santé prévue au titre du contrat doit répondre au cahier des charges des contrats responsables.

À noter : Toutes les garanties complémentaire santé d'Intégrance sont responsables.



Le cadre juridique du Contrat Collectif santé à adhésion obligatoire

Les régimes de protection sociale complémentaire sont encadrés par plusieurs dispositions réglementaires destinées à en protéger les bénéficiaires :

- Loi 89-1009 du 31 décembre 1989 renforçant les garanties offertes aux personnes assurées contre certains risques (dite loi Evin) ;
- Loi n°2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites (dite loi Fillon) ;
- Article 83 du Code Général des Impôts ;
- Circulaire ministérielle n° 2009-32 du Ministère de la Santé du 30 janvier 2009.

Les documents contractuels de la Mutuelle Intégrance (Contrat Collectif, Notice d'information...) s'inscrivent dans ce cadre.



Quels sont les avantages liés au Contrat Collectif Obligatoire ?

Le caractère collectif et obligatoire du régime complémentaire santé permet à l'employeur d'améliorer efficacement la protection sociale des salariés :

A • Une protection complémentaire santé motivante

- La mise en place d'un régime de protection sociale complémentaire santé s'inscrit dans la politique générale de gestion des ressources humaines. Ce peut être un élément différenciant pour le recrutement ou pour la fidélisation des salariés.
- S'agissant des travailleurs handicapés, la protection sociale est l'un des éléments de la mission de soutien et de l'aide par le travail des établissements. Cela peut également être l'un des éléments de la politique d'intéressement que l'ESAT met en place pour associer les travailleurs aux résultats de leur établissement.

B • Une protection complémentaire santé plus économique

- Grâce au principe de mutualisation des risques, le Contrat Collectif Obligatoire permet à ses bénéficiaires de profiter de meilleures garanties au meilleur coût. Ainsi, à garanties égales, la cotisation est moins onéreuse que dans le cadre d'une adhésion individuelle.
- De plus, la participation de l'employeur permet au salarié de diminuer le coût de sa complémentaire santé.

* ESAT : Etablissement et service d'aide par le travail

Les Contrats Collectifs de la Mutuelle Intégrance

C • Une protection complémentaire santé fiscalement et socialement avantageuse

- Les charges sociales et patronales applicables à la participation de l'employeur sont moins élevées que celles qui s'appliquent aux salaires (uniquement CSG et CRDS).
- Par ailleurs, la part patronale n'augmente pas la base imposable du salarié (non prise en compte dans le salaire net imposable) et la part salariale la minore, ce qui revient à dire que les **cotisations sont défiscalisées**.
- Pour les entreprises soumises à l'impôt sur les sociétés, la **participation que l'employeur affecte aux régimes de prévoyance est déductible de sa base imposable**.

Le tableau ci-dessous récapitule le régime fiscal et social du contrat :

		Part patronale	Part salariale
Régime social	Cotisations sociales	Exonérations sous conditions : - non substitution au salaire - garantie complémentaire de la sécurité sociale - accord collectif, Décision unilatérale ou référendum - contrat collectif obligatoire - catégorie de personnel objectivement définie - taux uniforme Limite de déduction : 6% du PASS* + 1,5% de la Rémunération annuelle brute dans la limite de 12% du PASS*	<i>La part salariale est prélevée sur le salaire soumis aux charges sociales.</i>
	CSG / CRDS	Taux : 7,5% + 0,5% Après abattement de 3% au titre des frais professionnels	Taux : 7,5% + 0,5% <i>La part salariale est prélevée sur le salaire soumis aux charges sociales.</i>
Régime fiscal	IRPP / Impôts sur les sociétés	Déduction sous conditions : - charge effective - engagement juridique opposable à l'employeur - cotisations versées dans l'intérêt de l'entreprise - montant de la prestation conservant un lien avec les services rendus	Déductions sous conditions : - accord collectif, décision unilatérale ou référendum - contrat collectif obligatoire - catégorie de personnel objectivement définie - taux uniforme - garantie complémentaire de la sécurité sociale Limite de déduction : 7% du PASS* + 3% de la Rémunération annuelle brute dans la limite de 3% de 8 PASS*
	Taxe prévoyance complémentaire	Taux : 8%	

*PASS : Plafonds annuel de la Sécurité Sociale, 35 352 €/an en 2011.

D • Une protection complémentaire santé durable

- Lors du départ en retraite ou à la suite d'un licenciement, les bénéficiaires du régime peuvent choisir de maintenir leur adhésion en conservant la même garantie à des conditions spécifiques ou opter pour une garantie Intégrance ouverte aux individuels.
- À titre volontaire, les bénéficiaires dont le contrat de travail est suspendu et non indemnisé peuvent conserver leur garantie à titre individuel.
- Enfin, l'article 14 de l'Accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 a instauré une portabilité des droits à une complémentaire santé en cas de rupture du contrat de travail indemnisé par l'assurance chômage. Toutefois, ce dispositif ne concerne pas les salariés de l'économie sociale (associations, établissements médico-sociaux...) et les travailleurs en ESAT.

Les Contrats Collectifs de la Mutuelle Intégrance

4 Comment mettre en place un Contrat Collectif Obligatoire ?

La mise en place de ce type de contrat au sein de l'entreprise peut se faire selon l'une des 3 modalités suivantes (support juridique du Contrat Collectif) :

	Décision unilatérale	Référendum	Accord d'entreprise
Définition	L'employeur décide seul	Les salariés expriment leur avis via un vote	L'employeur négocie avec les représentants syndicaux
Avantages	Peu de formalités Rapidité de mise en œuvre	Expression des salariés Difficile à remettre en cause S'applique à tous les salariés	Formalités réduites Négociation au sein d'un petit groupe
Rappel	Pas de négociation donc ne s'applique de manière obligatoire qu'aux nouveaux salariés	Formalisme, délai à respecter et règles de majorité renforcée (majorité des inscrits)	Cette modalité n'est possible qu'en présence de délégués syndicaux
Cas de figure	ESAT, Entreprise	Entreprises qui n'ont pas désigné de délégués syndicaux	Entreprises qui ont désigné des délégués syndicaux
Démarches à accomplir	L'acte juridique instituant la couverture doit prendre la forme d'un écrit remis à chaque salarié concerné.	1- Elaboration des protocoles pré-référendaire et référendaire 2- Information du CE puis des salariés 3- PV faisant apparaître le nombre de votants et le nombre d'inscrits 4- Affichage des résultats après le scrutin	1- Constitution d'une commission paritaire (employeur et délégués syndicaux) qui élabore un accord d'entreprise 2- Information du Comité d'entreprise puis des salariés 3- Publicité à la DDTEFP* et au Conseil des Prud'hommes

Notre conseil ! Dans la mesure où les travailleurs handicapés en ESAT n'ont pas le statut de salariés, et sont parfois sous protection juridique, nous recommandons la mise en place d'un Contrat Collectif complémentaire santé par Décision Unilatérale. Par ailleurs, ils doivent faire l'objet d'un collège et d'un support juridique distinct de celui qui concerne les salariés.

5 Qu'est ce qu'une adhésion obligatoire ?

A • La notion de collège collectif

Le Contrat Collectif Obligatoire peut ne concerner qu'une partie des salariés. On parle alors de «collège». Le collège est défini selon des critères professionnels (cadres, non cadres, travailleurs handicapés...). En plus des collèges classiques (ouvriers, cadres...), il est possible de déterminer des collèges en s'inspirant des usages et des accords collectifs de la profession (critères objectifs, non restrictifs et clairement définis). L'affiliation des ayants droit du salarié est, selon les modalités du contrat, facultative ou obligatoire.

*DDTEFP : Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle.



Les Contrats Collectifs de la Mutuelle Intégrance

B • Les cas de dispense

La circulaire ministérielle n° 2009-32 du 30 janvier 2009 permet, sous certaines conditions, une dispense d'affiliation dérogatoire au régime obligatoire dans les cas suivants :

Dispenses de droits

- Salariés présents dans l'entreprise avant la mise en place du régime de prévoyance complémentaire par décision unilatérale de l'employeur. Dans ce cas, la dispense d'affiliation est définitive ;
- Salariés sous contrat à durée déterminée ou travailleurs saisonniers (Cf. Foire aux questions n°3, p. 17) ;

Cas de dispense à mentionner dans le support juridique le cas échéant :

- Salariés bénéficiaires de l'Aide à l'acquisition d'une complémentaire santé ou de la couverture maladie universelle complémentaire (jusqu'à échéance du contrat individuel) ;
- Salariés bénéficiant déjà d'une couverture complémentaire santé obligatoire lors de la mise en place du régime (ex : salariés couverts par leurs conjoints), l'intéressé doit justifier annuellement de sa situation pour continuer à bénéficier de la dispense ;
- Salariés bénéficiant d'une couverture complémentaire santé à titre individuel, pour la durée restant à courir entre la date d'entrée en vigueur du présent régime et la date d'échéance du contrat individuel. Cette dispense ne s'applique qu'aux seuls salariés présents au jour de la mise en place du régime de prévoyance complémentaire ;
- Salariés à employeurs multiples ;
- Salariés à faible rémunération (salariés à temps partiel, apprentis...).

Hormis le cas du salarié bénéficiaire d'un contrat à durée déterminée d'une durée de moins de 12 mois pour lequel la dispense d'affiliation est de droit, le salarié qui sollicite une dispense d'affiliation au titre de l'un des cas dérogatoires susvisés est tenu de formuler par écrit sa demande auprès de son employeur en produisant tout document justificatif attestant de sa situation. L'employeur doit conserver les justificatifs aux fins de contrôle par l'organisme de recouvrement.



Quelle doit être la participation minimale de l'employeur ?

La participation de l'employeur doit être significative (**Notre conseil** : nous suggérons une participation d'au moins 20 %). Le taux ou le montant de la contribution de l'employeur doit être uniforme :

- même montant de cotisation en cas de contribution forfaitaire ;
- même taux et même assiette, le taux pouvant être modulé selon les tranches de rémunération, en cas de cotisation proportionnelle à la rémunération.

La participation de l'employeur au financement d'une couverture complémentaire santé peut être modulée en fonction de la composition familiale de l'assuré. Dans ce cas, pour bénéficier des avantages fiscaux et sociaux sur les familles, l'adhésion des ayants droit doit être rendue obligatoire par le régime.

La circulaire ministérielle du 30 janvier 2009 précise que seule la participation du Comité d'Entreprise (CE), intervenant en complément de celle de l'employeur est exclue de l'assiette des cotisations de sécurité sociale. Dans ce cas, la participation du CE est assimilée à une contribution de l'employeur. Ainsi, le dépassement de la limite d'exclusion s'apprécie en cumulant la participation du CE et celle de l'employeur.

La participation du CE seul (en l'absence de participation employeur) ne constitue pas une participation de l'employeur.

2 ● La gestion d'un Contrat Collectif



- 1 ● L'installation d'un Contrat Collectif Obligatoire p.10
- 2 ● Envoi des cartes mutualistes p.10
- 3 ● La gestion des adhésions, modifications et radiations au quotidien p.11

La gestion d'un Contrat Collectif

L'installation d'un Contrat Collectif Obligatoire

A • Aspect contractuel

L'accord conclu entre le souscripteur et la Mutuelle Intégrance se formalise par la co-signature d'une demande de souscription collective complémentaire santé. Les documents suivants sont également joints :

- Bordereau nominatif des salariés inscrits ;
- Grille de garantie signée.

Les caractéristiques de gestion du Contrat Collectif sont validées : date d'effet, mention des effectifs à l'ouverture du groupe, participation de l'employeur au titre des cotisations, traitement de la facturation (fréquence d'appel, mode de règlement, ...).

Le Contrat Collectif (rédigé en deux exemplaires) est ensuite soumis à la signature du responsable de la souscription. Il reprend les dispositions prises avec l'employeur : caractéristiques des prestations et cotisations, gestion de groupe, conditions d'adhésion, cas de suspension, cas de dispenses prévus, maintien de la garantie à titre individuel, etc...

Pour une information exhaustive, sont également précisées les obligations de la Mutuelle et du souscripteur vis-à-vis des salariés.

B • Aspect gestion

Le Contrat Collectif prend effet à la date souhaitée par le souscripteur et au plus tôt le 1^{er} jour du mois qui suit la signature de la demande de souscription.

Dans la mesure où le souscripteur collecte, par le biais d'un fichier informatique, les données administratives de chacun de ses salariés (et ayants droit), la Mutuelle Intégrance procède ensuite à un enregistrement automatisé des adhésions dans son système de gestion.

Bien entendu, le conseiller commercial accompagne le souscripteur dans cette étape importante du processus d'installation du contrat collectif.

Envoi des cartes mutualistes

Pour l'ensemble des salariés inscrits, les cartes mutualistes sont expédiées directement à leur domicile, en fonction de la fréquence d'édition réalisée par la Mutuelle Intégrance (actuellement édition hebdomadaire).

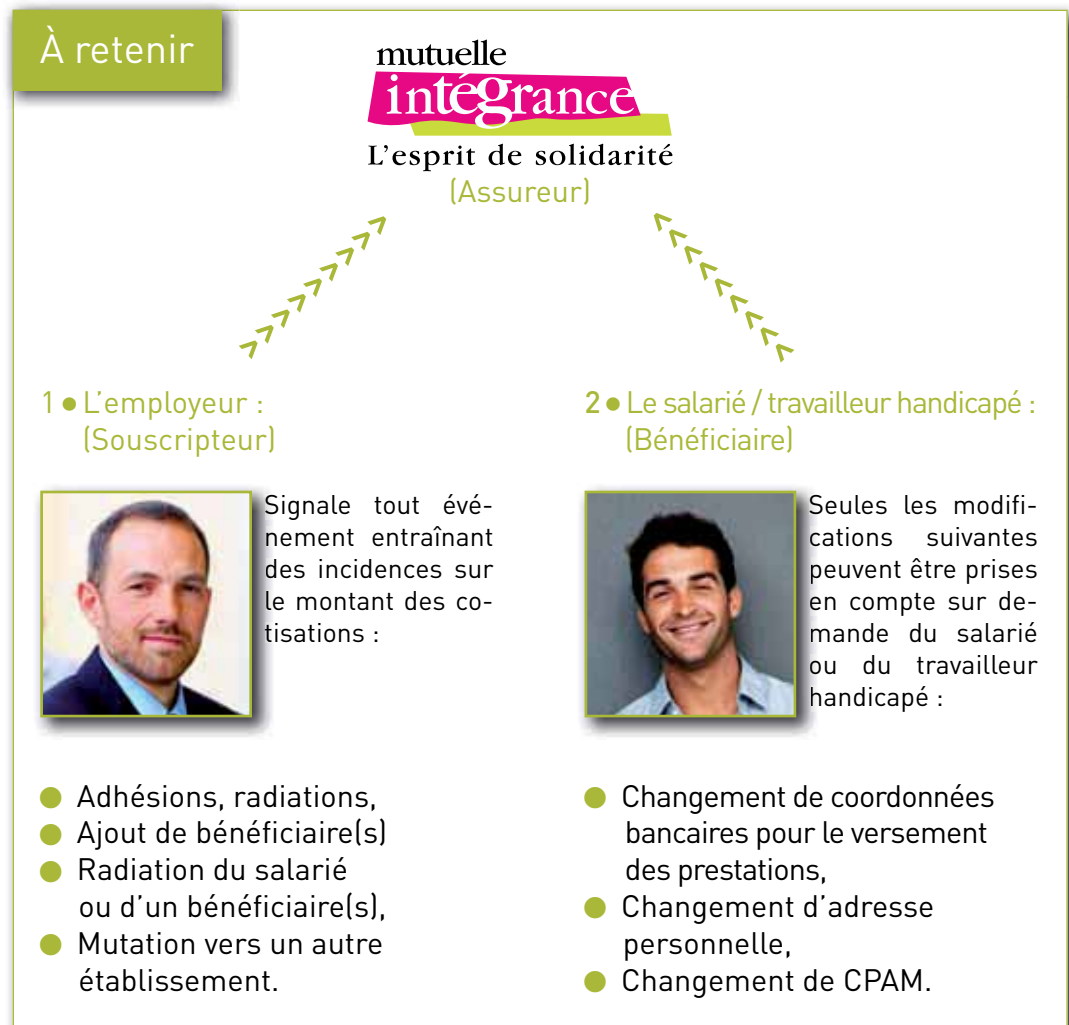




La gestion des **adhésions, modifications** et **radiations** au quotidien

A • Qui signale les mises à jour (adhésions, modifications et radiations) ?

Dans un Contrat Collectif Obligatoire, le souscripteur est l'employeur, c'est l'unique interlocuteur qui informe Intégrance des adhésions et radiations.



B • Les délais et dates d'effet (adhésions, modifications et radiations)

- L'adhésion est prise en compte au plus tôt le 1^{er} jour du mois de la réception de l'information (article 4 de la notice d'information complémentaire santé).
- Les modifications (ajout de bénéficiaires, changement de CPAM...) sont prises en compte au plus tôt le 1^{er} jour du mois de la réception de l'information.
- La radiation est prise en compte au plus tôt le dernier jour du mois de départ du salarié ou du travailleur handicapé ou à défaut le premier jour du mois de la réception de la demande du souscripteur par les services de la Mutuelle. Cette décision a pour but d'éviter des prestations versées à tort à l'adhérent et des écarts dans la facturation.

La gestion d'un Contrat Collectif

C • Les moyens de transmission des données (adhésions, modifications et radiations)

1 • Par le site i-collectif :

accessible depuis le site www.integrance.fr

i-collectif permet à l'employeur d'avoir un accès gratuit, par Internet, à un espace personnalisé et sécurisé qui lui facilite la gestion et la consultation des dossiers assurés.



<< Connectez-vous ici

puis accédez au site i-collectif :



Cet outil de gestion permet de :

Transmettre des informations et des demandes de mise à jour :

- Signaler les inscriptions ;
- Ajouter des bénéficiaires sur le contrat de l'adhérent ;
- Enregistrer les sorties ;
- Signaler les salariés qui changent d'établissement.

Consulter et télécharger des documents pratiques !

- Télécharger les formulaires ;
- Télécharger les fiches garanties ;
- Consulter la situation administrative de chaque salarié ;
- Editer la liste des assurés présents sur le contrat collectif obligatoire ;
- Connaître en temps réel l'état des cotisations du contrat collectif (en cours de réalisation).

2 • Par l'envoi d'un fichier excel :

Si les informations ne sont pas transmises par le site icollectif, l'employeur peut les transmettre par le biais d'un fichier excel.

Lors de la souscription, le responsable d'agence Intégrance transmet à l'employeur le modèle du fichier pour le signalement d'une adhésion, d'une modification ou d'une radiation. À l'aide d'une démonstration et du guide de saisie, le souscripteur est accompagné par le responsable d'agence.

N° GROUPE	Adresse/Radiation	Mutation / Changement de groupe Nouveaux N° Groupe	Sexe / Femme	Cotisé	NOM (et N° famille)	Prénom (et cotisé)

Ce fichier est adressé sur l'adresse suivante : collectif@integrance.fr (et en copie à l'adresse mail de l'agence). Intégrance envoie au souscripteur un mail lui confirmant la prise en compte du fichier.

D • Les avantages de la transmission informatique

(site icollectif ou fichier excel par mail)

Compte tenu des effectifs affiliés au Contrat Collectif Obligatoire, ce système permet à l'employeur de réaliser des gains de productivité et de sécuriser la prise en compte de ses salariés couverts :

- Rapidité dans le traitement de l'information,
- Réactivité en cas de données manquantes,
- Traçabilité de l'information,
- Fiabilité des appels de cotisations.

E • Lorsqu'un salarié quitte l'entreprise et son Contrat Collectif Obligatoire

Rappel de la LOI EVIN :

● Lorsqu'un salarié quitte son entreprise pour une raison indépendante de sa volonté : licenciement, incapacité, invalidité ou départ en retraite, la loi Evin du 31 décembre 1989 précise que ce dernier ne doit pas être privé des avantages liés au contrat d'assurance collectif obligatoire de l'entreprise.

● Sous certaines conditions (ancien salarié bénéficiant d'une rente d'incapacité ou d'invalidité, d'une pension de retraite, privé d'emploi bénéficiant d'un revenu de remplacement, ayant droit d'un chef de famille décédé), l'organisme assureur est tenu de permettre au salarié qui en fait la demande dans les six mois suivant son départ, un maintien de sa couverture frais de santé dans le cadre d'un contrat individuel, qui ne doit être soumis à aucune période probatoire ni sélection médicale.

● La cotisation n'est plus financée, pour partie, par l'employeur mais devient entièrement à la charge de l'ex-salarié de l'entreprise. Le coût peut augmenter sensiblement dans un contrat individuel, la loi fixe un plafond de hausse limité à 50 % du tarif appliqué aux salariés du temps où il était en poste.

Lorsque le salarié démissionne de l'entreprise, il peut dans certains cas bénéficier de la portabilité de ses droits issus de l'article 14 de l'Accord National Interprofessionnel du 11 janvier 2008. À ce jour, cette disposition ne s'applique pas aux salariés de l'économie sociale (associations, établissements médicosociaux, ESAT...) auxquels l'organisme assureur du contrat collectif peut alors proposer un contrat individuel «classique».

Les AVANTAGES pour l'ex-salarié :

- Conserver la même garantie ou choisir une autre gamme.
- Profiter du remboursement de ses soins sans interruption.
- Simplifier ses démarches : juste un bulletin d'adhésion et une autorisation de prélèvements, aucune démarche pour bénéficier des EDI (Echange de données informatiques) avec la CPAM...
- Protéger ses enfants : ils peuvent rester sur son contrat jusqu'à l'âge de 25 ans ou sans limite d'âge pour les enfants handicapés.

L'ex-salarié doit remplir et adresser à Intégrance un dossier d'adhésion signé.

3 ● Mode de facturation / gestion des paiements



- 1 ● Principe de facturation d'un Contrat Collectif Obligatoire
- 2 ● Gestion du paiement d'un Contrat Collectif Obligatoire

p.15
p.15

4 ● La foire aux questions



- | | |
|--|------|
| 1 ● Situation en cas de congé maternité ou d'arrêt maladie | p.17 |
| 2 ● Attention en cas de congé parental d'éducation | p.17 |
| 3 ● Situation des salariés en CDD | p.17 |
| 4 ● Situation des conjoints salariés de la même entreprise | p.17 |
| 5 ● Situation des enfants de plus de 25 ans | p.18 |
| 6 ● Qui est signataire du contrat collectif lorsque plusieurs établissements sont concernés ou qu'un établissement dépend d'une association gestionnaire ? | p.18 |
| 7 ● Quels sont les modes de participation de l'employeur à un contrat collectif obligatoire ? | p.18 |



Situation en cas de **congé maternité** ou **d'arrêt maladie**

En cas de maintien total ou partiel de salaire, ou de financement des indemnités journalières par l'employeur, l'adhésion au contrat collectif est maintenue pendant l'arrêt maladie ou le congé maternité.

A l'inverse, lorsque les salariés en arrêt de travail de longue durée ne bénéficient ni d'un maintien de salaire ni d'indemnités journalières versées directement ou indirectement par l'employeur, ce dernier peut suspendre leur adhésion au Contrat Collectif Obligatoire.



Attention en cas de **congé parental d'éducation**

- Au profit des salariés d'une entreprise : l'article L1225-47 du Code de travail ne prévoit pas d'indemnisation du salarié, dès lors le bénéfice du Contrat Collectif Obligatoire est suspendu.

- Au profit des usagers d'un ESAT : l'article R243-13 du Code de l'action sociale et des familles prévoit l'indemnisation du salarié, dès lors le bénéfice du Contrat Collectif Obligatoire est maintenu.



Situation des **salariés en CDD** (ne s'applique pas aux usagers des ESAT)

Les salariés en CDD présents lors de la mise en place du contrat peuvent de plein droit refuser de s'affilier au Contrat Collectif Obligatoire si la durée de leur CDD est inférieure ou égale à 12 mois.

Si le CDD est d'une durée supérieure à 12 mois, le salarié peut demander à être dispensé d'affiliation. Il doit le faire savoir par écrit en produisant tous documents justifiant de la couverture souscrite par ailleurs.

Si ce salarié bénéficie d'un CDI au terme de son CDD, il devra obligatoirement s'affilier au Contrat Collectif Obligatoire dès la date d'effet du CDI.



Situation des **conjoint(s) salarié(s)** de la même entreprise

Conformément à la circulaire du 30 janvier 2009, lorsqu'un couple est salarié dans la même entreprise, il doit être affilié au contrat collectif obligatoire. Les membres du couple ont la possibilité :

- Soit d'être affiliés séparément ;
- Soit d'être affiliés ensemble : dans ce cas, la cotisation est «familiale» et chacun des membres du couple bénéficie de la participation de l'employeur, ainsi que des exonérations de cotisation de sécurité sociale qui en découlent.

Ce régime s'applique aux salariés travaillant dans la même entreprise qu'ils soient mariés, pacsés ou concubins.



Situation des enfants de plus de 25 ans

Lorsqu'un enfant **NON** handicapé atteint ses 25 ans, il perd le bénéfice de l'application du contrat collectif au 31/12 de l'année de son 25^{ème} anniversaire. Les enfants en situation de handicap sont maintenus sur le contrat sans limite d'âge (Cf. Art. 7 des statuts de la Mutuelle Intégrance).

Comment la famille et l'employeur sont-ils informés de cette mesure ?

- Intégrance adresse un courrier à la famille en avril et en septembre pour les prévenir de la radiation prochaine de leur enfant.
- L'agence informe le souscripteur des radiations des enfants de + de 25 ans qui vont sortir de l'effectif au 31/12 de l'année en cours afin qu'il effectue les ajustements sur les cotisations.

Quelles démarches effectuer ?

- Si l'enfant est handicapé et rattaché au foyer fiscal des parents : le salarié doit fournir au souscripteur (l'employeur) le justificatif attestant de sa reconnaissance (attestation MDPH, AAH...) et la copie de la page 1 et 2 de sa dernière déclaration de revenus. Le souscripteur informe Intégrance qu'il faut maintenir l'enfant sur le contrat collectif en lui adressant les justificatifs.
- Dans toute autre situation, l'enfant sera radié du Contrat Collectif Obligatoire au 31/12, l'agence contacte la famille et propose à l'enfant une adhésion individuelle.



Qui est signataire du contrat collectif lorsque plusieurs établissements sont concernés ou qu'un établissement dépend d'une association gestionnaire ?

Si les établissements ne sont pas des structures juridiquement autonomes ayant la personnalité juridique (Ex : un Etablissement et Service d'Aide par le Travail), le contrat collectif doit être souscrit par la personne morale dont il dépend, c'est-à-dire l'Association Gestionnaire (ex : Directeur Général d'une ADAPEI) pour le compte des établissements concernés. Dans ce cas, il peut être envisagé une signature du contrat conjointe du Directeur de l'Association gestionnaire et du Directeur de l'établissement, sauf à ce que ce dernier ait obtenu et soit en mesure de justifier d'une délégation de pouvoirs. Plusieurs sections peuvent être mises en place pour le suivi par établissements.



Quels sont les modes de participation de l'employeur à un contrat collectif obligatoire ?

La participation de l'employeur peut être fixée à un taux ou à un montant uniforme selon les mêmes modalités à l'égard de tous les salariés appartenant à une même catégorie objective de personnel. Cette modalité de participation est sans incidence sur l'avantage fiscal (déductibilité).

Concernant la fiche de paie : le reste à charge déductible doit apparaître avant le salaire net fiscal alors que le reste à charge non déductible (en cas de cotisation supérieure à la cotisation uniforme) doit apparaître avant le salaire net à payer.

Conclusion : en principe toutes les déductions (sur la base de la cotisation uniforme) sont déjà effectuées sur la fiche de paie ; le salarié n'a rien à déduire sur sa déclaration d'impôt.

INFORMATIONS IMPORTANTES A L'ATTENTION DES FUTURS SOUSCRIPTEURS DE CONTRATS COLLECTIFS COMPLEMENTAIRE SANTE A ADHESION OBLIGATOIRE

POUR QUE LES COTISATIONS DE VOTRE CONTRAT COLLECTIF COMPLEMENTAIRE SANTE A ADHESION OBLIGATOIRE SOIENT DEDUCTIBLES DES CHARGES SOCIALES ET FISCALES, VOTRE CONTRAT DOIT REMPLIR LES CONDITIONS SUIVANTES :

1. Il doit être mis en place par l'un des 3 modes suivants : référendum, accord d'entreprise, décision unilatérale de l'employeur ou de l'association gestionnaire ;
2. Il doit s'adresser à l'ensemble des salariés/usagers ou à un collègue objectif * ;
3. Il peut prévoir des cas dispenses autorisés par la circulaire ministérielle du 30 janvier 2009* ;
4. Il doit prévoir une participation « significative » de l'employeur* (minimum préconisé de 20%). La seule participation du CE n'est pas assimilée à une participation de l'employeur ;
5. Il doit offrir une garantie santé répondant au « cahier des charges des contrats responsables » ;
6. Il doit prévoir, pour les anciens salariés/usagers et les retraités, une garantie individuelle offrant des prestations identiques à celle du contrat collectif à adhésion obligatoire pour une cotisation ne pouvant majorer de plus de 50% la cotisation d'un salarié/usager actif.

La réunion de ces conditions peut faire l'objet d'un contrôle** des services de l'URSSAF et du Trésor Public.

A défaut, votre contrat collectif pourra être requalifié en contrat collectif à adhésion facultative et perdra l'ensemble des avantages fiscaux. Cette requalification peut également conduire à un redressement sur les avantages antérieurement consentis.

VOTRE OBLIGATION D'INFORMATION VIS-A-VIS DES SALARIES/USAGERS

La conclusion d'un contrat collectif santé à adhésion obligatoire crée une obligation d'information à la charge de l'employeur : ce dernier devient l'intermédiaire entre l'assureur et ses salariés à qui il doit transmettre l'ensemble des informations apportées par l'assureur (modifications des conditions de remboursement, des cotisations, des prestations...). A défaut, votre responsabilité peut être mise en cause.

Monsieur, Madame.....

Représentant(e) de l'entreprise / de l'ESAT.....

Déclare avoir pris connaissance des informations pré citées ;
Déclare avoir été parfaitement renseigné(e) sur les différences de traitement entre un contrat collectif à adhésion obligatoire et un contrat collectif à adhésion facultative ;
Déclare avoir reçu toutes les informations complémentaires souhaitées sur la mise en place d'un contrat collectif à adhésion obligatoire.

Fait à

Le.....

Signature

* Le guide « Contrat Collectif Obligatoire » qui vous a été remis contient plus de détails sur ces points. ** L'employeur doit pouvoir produire les justificatifs nécessaires, notamment les demandes de dispense d'affiliation des salariés et les documents relatifs.

Une équipe à votre écoute dans votre région

A 8 lices Georges Pompidou
81000 **ALBI**
Télécopie : 05 63 43 22 49
albi@integrance.fr

6 rue Lamarck
80000 **AMIENS**
Télécopie : 03 22 09 06 99
amiens@integrance.fr

2 rue Paul Bert
49000 **ANGERS**
Télécopie : 02 41 81 89 59
angers@integrance.fr

2, avenue de la Synagogue
84000 **AVIGNON**
Télécopie : 04 32 76 83 39
avignon@integrance.fr

B 7 place Flore
25000 **BESANÇON**
Télécopie : 03 81 21 29 19
besancon@integrance.fr

28 place du 73ème
62400 **BÉTHUNE**
Télécopie : 03 91 82 84 79
bethune@integrance.fr

28, allées de Tourny
33000 **BORDEAUX**
Télécopie : 05 56 48 63 99
bordeaux@integrance.fr

145 rue Jean Jaurès
29200 **BREST**
Télécopie : 02 98 43 85 09
brest@integrance.fr

C 7 rue Francis Combe
95000 **CERGY**
Télécopie : 01 30 75 70 99
cergy@integrance.fr

4 avenue Édouard Michelin
63000 **CLERMONT FERRAND**
Télécopie : 04 73 98 96 99
clermont@integrance.fr

D 2 ter rue de Colmar
21000 **DIJON**
Télécopie : 03 80 60 95 19
dijon@integrance.fr

G 6 bis avenue Jean Perrot
38000 **GRENOBLE**
Télécopie : 04 76 50 76 99
grenoble@integrance.fr

L 79 rue Léon Gambetta
59000 **LILLE**
Télécopie : 03 20 21 91 39
lille@integrance.fr

6 cours Gay Lussac
87000 **LIMOGES**
Télécopie : 05 55 34 71 89
limoges@integrance.fr

183 cours Lafayette
69006 **LYON**
Télécopie : 04 72 75 54 49
lyon@integrance.fr

M 15 rue de Cassis
13008 **MARSEILLE**
Télécopie : 04 91 29 61 21
marseille@integrance.fr

Centre d'affaire et de vie
« La Tannerie »
14 rue La Tannerie
57070 **SAINT JULIEN LES METZ**
Télécopie : 03 87 66 03 79
metz@integrance.fr

106 avenue Samuel Champlain
34000 **MONTPELLIER**
Télécopie : 04 67 99 45 89
montpellier@integrance.fr

N 54 avenue Foch
54000 **NANCY**
Télécopie : 03 83 41 82 79
nancy@integrance.fr

15 rue Henri Barbusse
92000 **NANTERRE**
Télécopie : 01 41 37 67 99
nanterre@integrance.fr

15 bis allée du Commandant Charcot
44000 **NANTES**
Télécopie : 02 51 86 02 59
nantes@integrance.fr

9 rue d'Italie
06000 **NICE**
Télécopie : 04 92 03 01 59
nice@integrance.fr

O 67 rue Eugène Turbat
45100 **ORLÉANS**
Télécopie : 02 38 56 90 59
orleans@integrance.fr

P 31 rue de Châteaudun
75009 **PARIS**
Télécopie : 01 56 81 13 19
paris@integrance.fr

131 avenue Jean Mermoz
64140 **PAU BILLERE**
Télécopie : 05 59 72 04 59
pau@integrance.fr

1 rue de la Croix Blanche
86000 **POITIERS**
Télécopie : 05 49 52 39 31
poitiers@integrance.fr

R 17 rue Raymond Guyot
51100 **REIMS**
Télécopie : 03 26 86 61 94
reims@integrance.fr

19 place du Maréchal Juin
35000 **RENNES**
Télécopie : 02 99 35 26 09
rennes@integrance.fr

23 quai Pierre Corneille
76000 **ROUEN**
Télécopie : 02 32 76 10 69
rouen@integrance.fr

S 14 quai Kléber
67000 **STRASBOURG**
Télécopie : 03 88 23 89 89
strasbourg@integrance.fr

T 33 Boulevard de Strasbourg
31000 **TOULOUSE**
Télécopie : 05 62 21 46 59
toulouse@integrance.fr

148 bis rue de la Fuye
37000 **TOURS**
Télécopie : 02 47 63 45 59
tours@integrance.fr

V Parc d'activité de Laroiseau
9 rue Ella Maillart
56000 **VANNES**
Télécopie : 02 97 46 97 29
vannes@integrance.fr

Adhérer à Intégrance,
c'est aussi agir
pour la cause du handicap

Contactez-nous :

APPEL GRATUIT **0 800 10 30 14**
depuis un poste fixe

www.integrance.fr
contact@integrance.fr

Les personnes sourdes
ou malentendantes
peuvent nous contacter :

Par fax :
01 44 92 42 54



Agences
équipées
d'une boucle Magnétique.