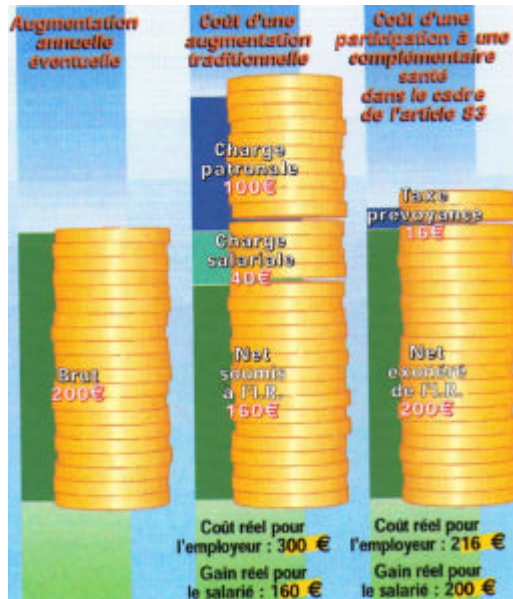


Mise en place d'un contrat à adhésion obligatoire dans l'entreprise



Article 83

(Code général des impôts)

Depuis la loi 89 - 1009 du 31 décembre 1989, dite loi Evin, la mise en place d'un contrat à adhésion obligatoire dans l'entreprise ne peut s'effectuer que de 3 manières :

- par accord collectif,
- par référendum,
- par décision unilatérale de l'employeur.

L'accord collectif :

Procédure :

6. information préalable du comité d'entreprise nécessaire ;
7. négociation du contrat au niveau :
 - interprofessionnel ou d'une branche professionnelle (conventions collectives) ;
 - d'une entreprise, on parle d'accord d'entreprise ;
 - d'un établissement, on parle d'accord d'établissement.
8. l'accord d'entreprise doit être négocié au sein d'une commission paritaire, elle est composée :
 - d'une délégation patronale (l'employeur ou son représentant) ;
 - d'une délégation de chaque organisation syndicale représentative.
9. l'accord d'entreprise doit être écrit, il doit préciser :
 - la date d'effet, la durée et les modalités de dénonciation de l'accord ;
 - les catégories de personnel bénéficiaires du contrat ;
 - la nature, le niveau de garanties accordées, le financement et les modalités de gestion du contrat peuvent être précisés dans un règlement ou intégrés dans le texte de l'accord.
10. l'accord d'entreprise doit être publié :
 - dépôt en 5 exemplaires à la DDTE du lieu de conclusion de l'accord ;
 - dépôt en 1 exemplaire au secrétariat greffe du Conseil des Prud'hommes ;
 - affichage d'un avis dans l'entreprise ;
 - fourniture d'un exemplaire au comité d'entreprise.

Résumé du statut fiscal et social des cotisations

Les cotisations servant à financer une couverture de complémentaire santé à adhésion obligatoire sont, dans des limites élevées, déductibles de l'assiette de l'impôt sur le revenu (salarié) ;

La part employeur de ces cotisations est également déductible de l'assiette de l'impôt sur les Sociétés ;

La part employeur des cotisations est exclue de l'assiette des cotisations de Sécurité Sociale ;

La part employeur des cotisations entre dans l'assiette de la contribution sociale généralisée et de la contribution pour le remboursement de la dette sociale ;

Les contributions des employeurs et du comité d'entreprise destinées au financement d'une couverture complémentaire santé sont assujetties à une taxe spéciale de 8 % à la charge de l'employeur.

Le référendum

Procédure :

1. information préalable du comité d'entreprise nécessaire ;
2. information des salariés par une note adressée individuellement à chaque personne concernée par l'obligation et contenant :
 - la nature, le niveau et les conditions d'attribution des prestations ;
 - le montant des cotisations et leur répartition entre employeur et salarié ;
 - la date d'effet du contrat ;
 - le nom de l'organisme assureur s'il est déjà retenu ;
 - les modalités de déroulement du référendum.
3. le document soumis à ratification doit contenir :
 - les éléments de la note d'information préalable ;
 - le texte de l'accord collectif, avec notamment la date d'effet, la durée et les modalités de dénonciation de l'accord.

La décision unilatérale

Procédure :

1. information préalable du comité d'entreprise nécessaire ;
2. information des salariés par une note adressée individuellement à chaque personne concernée par l'obligation et contenant :
 - la nature, le niveau et les conditions d'attribution des prestations ;
 - le montant des cotisations et leur répartition entre employeur et salarié ;
 - la date d'effet du contrat ;
 - le nom de l'organisme assureur s'il est déjà retenu.

Le recours à ce mode de mise en place d'un contrat obligatoire est courant dans les petites et moyennes entreprises, mais attention, le contrat s'imposera :

- à tous les salariés si le contrat est totalement financé par l'employeur ;
- seulement aux futures embauchés et ceux qui le désirent dans le cas contraire.

Caractère obligatoire pour les Salariés

1. Le contrat mis en place par accord d'entreprise ou référendum s'impose de plein droit aux salariés qui ne peuvent refuser le précompte de la cotisation salariale.
2. En cas de refus, le salarié prend l'initiative d'une rupture du contrat de travail (assimilée à une démission) et ne peut prétendre à aucune indemnisation (cour de cassation, arrêt AZOUZ du 5/06/1986) ;
3. Cas particulier du contrat mis en place par décision unilatérale de l'employeur :
 - les salariés peuvent refuser individuellement la couverture si la cotisation comporte une participation du salarié. Dans ce cas, le refus d'un salarié fait perdre à l'ensemble du groupe le bénéfice des avantages fiscaux.
 - la décision unilatérale de l'employeur sera opposable à tous nouveaux salariés embauchés. Cette obligation devra être stipulée dans son contrat de travail.

Les bénéficiaires du contrat

1. Il peut s'agir de l'ensemble du Personnel ou d'un collège bien défini comme les cadres, les etam et les non cadres ;
2. Le contrat peut également être limité à la protection des salariés et exclure les conjoints et les enfants (peu fréquent) ;
3. L'accès au contrat peut être soumis à des conditions d'ancienneté ou de statut (CDD).

Pour tous renseignements complémentaires contactez vos [Conseillers](#)

