

SOCIAL

Frais de santé : mise en place d'une complémentaire obligatoire



Dans le cadre de la mise en place obligatoire d'une complémentaire santé au sein de toutes les entreprises à compter du 1^{er} janvier 2016, il convient de préciser quelques points essentiels.

Les objectifs principaux sont :

- Assurer aux salariés une couverture satisfaisante et au meilleur rapport qualité/prix,
- Permettre la mutualisation des risques,
- Proposer à l'ensemble des salariés une couverture.

Ces mesures s'appliqueront à l'ensemble des salariés.

Néanmoins, il existe certaines dérogations à préciser qui devront faire l'objet de demande écrite de la part de vos salariés, accompagnée des justificatifs nécessaires à leur traitement.

Il appartient à chaque dirigeant d'entreprise de souscrire auprès d'un organisme de son choix et selon le financement qu'il jugera adéquat. Il devra assurer au moins 50 % du financement de cette couverture.

Des modalités spécifiques seront précisées par décret pour les salariés ayant plusieurs employeurs et pour les salariés à temps « très » partiel. Le contrat souscrit auprès de l'organisme assureur pourra faire l'objet d'un réexamen à l'issue d'une période de 5 ans.

L'entrée en vigueur de cette mesure maintenue au 1^{er} janvier 2016, implique que vos salariés doivent être informés selon un délai suffisant de l'accord conclu avec votre organisme assureur afin de faire les démarches nécessaires d'éventuelle résiliation auprès de leur propre assureur.

Il conviendra également de tenir informé votre expert-comptable de votre situation. En effet, la cotisation mutuelle doit apparaître sur le bulletin de salaire, la part patronale de cette cotisation étant soumise à CSG/CRDS, impôts sur le revenu du salarié et forfait social le cas échéant.

Registre du Personnel : rappel des obligations



L'employeur doit faire figurer, de façon indélébile, dans le registre unique du personnel, dans l'ordre d'embauche : les nom, prénoms, nationalité, date de naissance, sexe, emploi et qualification, dates d'entrée et de sortie de l'établissement de tous les salariés occupés dans l'établissement à quelque titre que ce soit, même les travailleurs à domicile.

Depuis la loi du 10 juillet 2014, l'employeur doit inscrire les noms et prénoms des stagiaires accueillis dans l'établissement, dans une partie spécifique du registre unique du personnel

Pour les conventions de stage conclues depuis le 1^{er} décembre 2014, l'employeur spécifie dans le registre du personnel : les nom et prénoms du stagiaire et du tuteur, les dates de début et de fin du stage, le lieu de présence du stagiaire.