

# MODÈLE D'ACCORD RÉFÉRENDIAIRE D'UN RÉGIME COMPLÉMENTAIRE DE FRAIS DE SANTÉ COLLECTIF OBLIGATOIRE

Document remis en application de l'article L 911-1 du code de la Sécurité sociale pour la mise en place/mise en conformité d'un régime frais de santé.

**Attention :** Les contributions salariales finançant le présent régime ne sont pas imposables à l'impôt sur le revenu, dans la limite d'un plafond déterminé chaque année (Article 83-1° quater du code général des Impôts). A l'inverse les contributions patronales sont imposables à l'impôt sur le revenu en application du texte précité. Les contributions patronales sont exonérées de cotisations de Sécurité sociale, dans les conditions définies à l'article L. 242-1 du code de la Sécurité sociale et dans les limites prévues à l'article D.242-1 du même code. Elles seront, par contre, soumises à la CSG et à la CRDS.

## PRÉAMBULE

**Rappel du contexte social et économique dans lequel est envisagée l'institution / la mise en conformité du régime de garanties collectives complémentaire frais de santé obligatoire par l'entreprise, et des finalités de ce régime.**

Le préambule constitue un moyen pour l'entreprise d'expliquer à ses salariés ses objectifs en matière de politique sociale et de se rapprocher au plus près de leurs besoins. Concrètement, le préambule se présente comme une énumération des motivations de l'employeur, telles que :

- assurer aux salariés une couverture satisfaisante des principaux risques de la vie,
- assurer les salariés au meilleur rapport qualité/prix possible,
- permettre la mutualisation des risques,
- proposer à l'ensemble des salariés ou à une catégorie objectivement définie des garanties similaires afin d'harmoniser leur statut,
- expliquer le cas échéant ses choix quant au contenu et aux bénéficiaires du régime.

À titre d'exemple :

La protection sociale complémentaire constitue un élément important de la politique sociale de l'entreprise \_\_\_\_\_ (identification de la société).

en vue d'améliorer significativement la protection sociale de son personnel dans un cadre mutualisé permettant de bénéficier des tarifs collectifs, plus favorables.

En l'état du désengagement croissant du régime obligatoire de la Sécurité sociale, des changements dans l'organisation du régime de frais de soins, des politiques nouvelles de remboursements, l'employeur a considéré qu'il était opportun d'instaurer des garanties de protection sociale complémentaire obligatoire couvrant, de manière satisfaisante, les principaux actes médicaux.

Le présent accord référendaire vise à instaurer/mettre en conformité et présenter les modalités, conditions et garanties du régime d'assurances collectives complémentaire obligatoire frais de santé mis en place. Il a donc été décidé ce qui suit, dans le respect de l'article L 911-7 du code de la Sécurité sociale et en application de l'article L. 911-1 du code de la Sécurité sociale, après information et consultation du comité d'entreprise [à défaut information des délégués du personnel] et le cas échéant du Comité Social et Économique.

## 1. OBJET

L'objet du présent accord référendaire est d'instituer / de mettre en conformité un / le régime de garanties collectives complémentaire obligatoire frais de santé, permettant aux salariés de bénéficier de prestations complétant celles servies par les organismes de Sécurité sociale.

## MODÈLE D'ACCORD RÉFÉRENDIAIRE D'UN RÉGIME COMPLÉMENTAIRE FRAIS DE SANTÉ COLLECTIF OBLIGATOIRE

L'adhésion au régime de garanties collectives complémentaire est obligatoire et s'impose donc dans les relations individuelles de travail.

### 2. BÉNÉFICIAIRES

#### Attention !

- *En application de l'article R 242-1-2 4° du code de la Sécurité sociale, tous les salariés doivent être couverts, seules des différenciations de garanties et/ou de cotisations peuvent être prévues au bénéfice de catégories définies conformément à l'article R 242-1-1 du même code.*
- *En application de l'article L 911-7 du code de la Sécurité sociale, l'entreprise est légalement contrainte, à compter du 01/01/2016 de mettre en place une couverture minimale pour l'ensemble de son personnel, étant précisé que les conditions d'ancienneté ne sont plus admises.*

#### AFFILIATION OBLIGATOIRE DES SALARIÉS ET LE CAS ÉCHÉANT DES AYANTS DROIT

Le régime complémentaire obligatoire de frais de santé s'applique aux salariés tels que définis ci-après :  
**l'ensemble du personnel de l'entreprise.**

ou

**le personnel de l'entreprise appartenant à la catégorie \_\_\_\_\_** (à préciser, en application de l'art R.242-1-2 CSS la catégorie ainsi définie doit être objective)

**Clause optionnelle lorsque les ayants droit sont couverts à titre obligatoire.**

*(Attention : La contribution de l'employeur au titre de l'adhésion obligatoire des ayants droit est exonérée des cotisations de Sécurité sociale dans les mêmes conditions que pour les salariés. Il appartient à l'employeur de vérifier que les ayants définis au présent régime correspondent bien à ceux visés au contrat d'assurance).*

**Les ayants droit couverts à titre obligatoire :**

**Sont et seront obligatoirement affiliés au régime ainsi mis en place :**

- \_\_\_\_\_ (définition des ayants droit)
- \_\_\_\_\_

**Clause optionnelle lorsque les ayants droit sont couverts à titre facultatif.**

#### AFFILIATION FACULTATIVE DES AYANTS DROIT

*(Attention : La contribution éventuelle de l'employeur au titre de l'adhésion facultative des ayants droit n'est pas exonérée des cotisations de Sécurité sociale. Il appartient à l'employeur de vérifier que les ayants définis au présent régime correspondent bien à ceux visés au contrat d'assurance.)*

**Les ayants droit couverts à titre facultatif :**

**Sont et seront affiliés au régime ainsi mis en place au choix du salarié :**

- \_\_\_\_\_ (définition des ayants droit)
- \_\_\_\_\_

### 3. DISPENSES D'ADHÉSION

Par dérogation au caractère obligatoire du présent régime, certains salariés (*et le cas échéant, ses ayants droit s'ils sont couverts à titre obligatoire en fonction du choix de l'entreprise*) répondant aux situations mentionnées ci-après peuvent être dispensés du régime.

## FACULTÉ DE DISPENSE AU PROFIT DES SALARIÉS

### Facultés de dispenses "de droit"

*Attention : Les dispenses "de droit" peuvent être exercées, à l'initiative du salarié, même si elles ne sont pas prévues dans l'acte de mise en place. Il est toutefois recommandé de prévoir toutes ces facultés de dispenses "de droit" dans l'acte afin d'informer les salariés.*

- **Les salariés sous contrat à durée déterminée ou contrat de mission** dont la durée de couverture au présent régime est inférieure à 3 mois et qui justifient bénéficier d'une couverture santé "responsable" conforme à l'article L.871-1 du code de la Sécurité sociale. Cette durée de trois mois s'apprécie à compter de la date de prise d'effet du contrat de travail. **La dispense doit être formulée à l'embauche ou, si elle est postérieure, à la date de mise en place du régime.**
- **Les salariés qui bénéficient, par ailleurs pour les mêmes risques**, y compris en tant qu'ayants droit, de prestations servies au titre d'un autre emploi en tant que bénéficiaire de l'un des dispositifs ci-dessous. La dispense doit être formulée **à l'embauche, ou si elle postérieure, à la date de mise en place du régime, ou à la date de prise d'effet de la couverture dont le salarié bénéficie par ailleurs :**
  - un dispositif de prévoyance complémentaire remplissant les conditions mentionnées au sixième alinéa de l'article L. 242-1 du code de la Sécurité sociale (couverture collective obligatoire souscrite par l'employeur) ;
  - le régime local d'assurance maladie du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle, en application des articles D. 325-6 et D. 325-7 du code de la Sécurité sociale (Alsace-Moselle) ;
  - le régime complémentaire d'assurance maladie des industries électriques et gazières en application du décret n° 46-1541 du 22 juin 1946 (IEG) ;
  - Les mutuelles des fonctions publiques d'Etat et des collectivités territoriales relevant des décrets n° 2007-1373 du 19 septembre 2007 et n° 2011-1474 du 8 novembre 2011 ;
  - les contrats d'assurance de groupe relevant de la loi n° 94-126 du 11 février 1994 relative à l'initiative et à l'entreprise individuelle (Contrats dits "Madelin") ;
- Les salariés bénéficiant d'une couverture santé individuelle **au moment de la mise en place ou de l'embauche si elle est postérieure**, jusqu'à l'échéance du contrat individuel.
- Les salariés bénéficiant **à l'embauche ou, si elle est postérieure, à la date de mise en place du régime, ou à la date de prise d'effet d'une des couvertures ci-dessous** jusqu'au terme de l'attribution de ces aides :
  - d'une couverture complémentaire en application de l'article L. 861-3 du code de la Sécurité sociale (CMU-C),
  - de l'aide à l'acquisition d'une complémentaire santé en application de l'article L. 863-1 du code de la Sécurité sociale (ACS),

**Les salariés remplissant les conditions d'une des dérogations ci-dessus doivent en faire la demande par écrit, accompagnée des justificatifs nécessaires ou à défaut d'une déclaration sur l'honneur du salarié, auprès de l'employeur qui conservera les demandes de dispenses et les justificatifs ou déclarations y afférents.**

**Les demandes de dispenses devront comporter la mention selon laquelle le salarié a été préalablement informé des conséquences de son choix.**

**Le maintien des dérogations est subordonné à la fourniture annuelle des justificatifs ou déclarations sur l'honneur du salarié à l'employeur, à défaut, les salariés concernés seront immédiatement affiliés au régime.**

### Autres facultés de dispenses au choix de l'entreprise

*Attention : Ces facultés de dispenses peuvent être introduites dans l'acte, en tout ou partie, au choix de l'entreprise. À défaut d'être prévues dans le présent acte, elles ne peuvent pas être exercées par les salariés sous peine de remettre en cause le régime social de faveur.*

## MODÈLE D'ACCORD RÉFÉRENDIAIRE D'UN RÉGIME COMPLÉMENTAIRE FRAIS DE SANTÉ COLLECTIF OBLIGATOIRE

- Les salariés **sous contrat de travail à durée déterminée ou contrat de mission et les apprentis** :
  - sans justificatif, s'ils bénéficient d'un contrat de travail d'une durée inférieure à 12 mois,
  - sous réserve de la justification d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs pour le même type de garanties s'ils bénéficient d'un contrat de travail d'une durée au moins égale à 12 mois.La dispense doit être formulée **à l'embauche, ou si elle est postérieure, à la date de mise en place du régime.**
- Les salariés **à temps partiel et apprentis** dont l'adhésion au régime de garanties les conduirait à s'acquitter d'une cotisation au moins égale à 10 % de leur rémunération brute, sauf si cette cotisation est prise en charge par l'employeur. La dispense doit être formulée **à l'embauche, ou si elle est postérieure, à la date de mise en place du régime.**
- Les salariés qui bénéficient par ailleurs pour les mêmes risques, y compris en tant qu'ayants droit, d'une couverture collective obligatoire relevant de l'un des dispositifs de protection sociale complémentaire :
  - le régime spécial de Sécurité sociale des gens de mer (ENIM) ;
  - la caisse de prévoyance et de retraite des personnels de la SNCF (CPRPSNCF).

La dispense doit être formulée **à l'embauche, ou si elle est postérieure, à la date de mise en place du régime ou à la date de prise d'effet d'une des couvertures ci-dessus.**

**Les salariés remplissant les conditions d'une des dérogations ci-dessus doivent en faire la demande par écrit, accompagnée des justificatifs nécessaires ou à défaut d'une déclaration sur l'honneur du salarié, auprès de l'employeur qui conservera les demandes de dispenses et les justificatifs ou déclarations y afférents.**

**Les demandes de dispenses devront comporter la mention selon laquelle le salarié a été préalablement informé des conséquences de son choix.**

**Le maintien des dérogations est subordonné à la fourniture annuelle des justificatifs ou déclarations sur l'honneur du salarié à l'employeur, à défaut, les salariés concernés seront immédiatement affiliés au régime.**

[Clause optionnelle relative aux ayants droit couverts à titre obligatoire.](#)

### FACULTÉS DE DISPENSES AU PROFIT DES AYANTS DROIT

*Attention : Lorsque les ayants droit sont couverts, deux situations sont possibles :*

- *Soit ils sont couverts à titre facultatif et dans ce cas aucune dispense n'est nécessaire ;*
- *Soit ils sont couverts à titre obligatoire et dans ce cas, il est conseillé d'insérer la clause ci-dessous n°3.2.1.*

#### Facultés de dispenses "de droit"

*Attention : Les dispenses "de droit" des ayants droit peuvent être exercées, à l'initiative du salarié, même si elles ne sont pas prévues dans l'acte de mise en place du régime. Il est toutefois recommandé de prévoir ces facultés de dispenses "de droit" dans l'acte afin d'informer les salariés et leurs ayants droit.*

Par exception, et sur demande écrite du salarié, ses ayants droit pourront être dispensés d'affiliation s'ils relèvent déjà de l'un des dispositifs de protection sociale complémentaire:

- un dispositif de prévoyance complémentaire remplissant les conditions mentionnées au sixième alinéa de l'article L. 242-1 du code de la Sécurité sociale (couverture collective obligatoire souscrite par l'employeur) ;
- le régime local d'assurance maladie du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle, en application des articles D. 325-6 et D. 325-7 du code de la Sécurité sociale (Alsace/Moselle) ;
- le régime complémentaire d'assurance maladie des industries électriques et gazières en application du décret n° 46-1541 du 22 juin 1946 (IEG) ;
- les mutuelles des fonctions publiques d'Etat et des collectivités territoriales relevant des décrets n° 2007-1373 du 9 septembre 2007 et n° 2011-1474 du 8 novembre 2011 ;
- les contrats d'assurance de groupe issus de la loi n° 94-126 du 11 février 1994 relative à l'initiative et à l'entreprise individuelle (contrats dits "Madelin").

**Les salariés dont les ayants droit remplissent les conditions d'une des dispenses ci-dessus doivent en faire la demande par écrit, accompagnée des justificatifs nécessaires ou à défaut d'une déclaration sur l'honneur du salarié, auprès de l'employeur qui conservera les demandes de dispenses et les justificatifs ou déclarations y afférents.**

**Les demandes de dispenses devront comporter la mention selon laquelle le salarié et ses ayants droit ont été préalablement informés des conséquences de ce choix.**

**Le maintien des dispenses est subordonné à la fourniture annuelle des justificatifs ou déclarations sur l'honneur du salarié à l'employeur : à défaut, les ayants droit concernés seront immédiatement affiliés au régime.**

#### **Autres facultés de dispenses**

*Attention : Ces facultés de dispenses peuvent être introduites dans l'acte en tout ou partie au choix de l'entreprise. A défaut d'être prévues dans le présent acte, elles ne peuvent être exercées par les ayants droit des salariés sous peine de remettre en cause le régime social de faveur.*

Par exception, et sur demande écrite du salarié, ses ayants droit pourront être dispensés d'affiliation s'ils bénéficient :

- d'une couverture complémentaire en application de l'article L. 861-3 du code de la Sécurité sociale (CMU-C), jusqu'au terme de l'attribution de cette aide ;
- de l'aide à l'acquisition d'une complémentaire santé en application de l'article L. 863-1 du code de la Sécurité sociale (ACS), jusqu'au terme de l'attribution de cette aide ;
- d'une couverture santé individuelle au moment de la mise en place du présent régime ou de l'embauche du salarié si elle est postérieure, jusqu'à l'échéance du contrat individuel ;
- d'une couverture collective obligatoire, pour les mêmes risques, relevant de l'un des dispositifs de protection sociale complémentaire suivants :
  - le régime spécial de Sécurité sociale des gens de mer (ENIM) ;
  - la caisse de prévoyance et de retraite des personnels de la SNCF (CPRPSNCF).

**Les salariés dont les ayants droit remplissent les conditions d'une des dérogations ci-dessus doivent en faire la demande par écrit, accompagnée des justificatifs nécessaires ou à défaut d'une déclaration sur l'honneur du salarié, auprès de l'employeur qui conservera les demandes de dispenses et les justificatifs ou déclarations y afférents.**

**Les demandes de dispenses devront comporter la mention selon laquelle le salarié et ses ayants droit ont été préalablement informés des conséquences de ce choix.**

**Le maintien des dérogations est subordonné à la fourniture annuelle des justificatifs ou déclarations sur l'honneur du salarié à l'employeur : à défaut, les ayants droit concernés seront immédiatement affiliés au régime.**

## **4. FINANCEMENT**

**Attention:** en application de l'art L.911-7 CSS, l'employeur doit assurer au moins 50 % de la couverture santé prévue au présent régime quel que soit le niveau des garanties (supérieur ou strictement égal au panier de soins prévu audit texte). Lorsque les ayants droit sont couverts à titre obligatoire, nous conseillons la prise en charge par l'employeur d'au moins 50 % du financement des garanties couvrant le salarié et sa famille.

Le financement du régime est assuré par des cotisations exprimées comme suit : \_\_\_\_\_

*Définition de l'assiette de cotisation (ex pourcentage du Plafond Annuel de la Sécurité Sociale ou des salaires bruts déclarés par l'entreprise aux administrations fiscales et sociales).*

## MODÈLE D'ACCORD RÉFÉRENDIAIRE D'UN RÉGIME COMPLÉMENTAIRE FRAIS DE SANTÉ COLLECTIF OBLIGATOIRE

Le financement est assuré pour sa totalité par l'employeur / ou par répartition entre l'employeur et le salarié selon les quotes-parts :

### Quote-part Employeur :

- \_\_\_\_\_ (montant en euros ou % ou autre - préciser la base de calcul).

### Quote-part Salariés :

- \_\_\_\_\_ (montant en euros ou % ou autre - préciser la base de calcul).

En cas de d'évolution de la cotisation d'assurance, la nouvelle cotisation sera prise en charge (préciser les modalités de la répartition. Il est recommandé de prévoir que la nouvelle cotisation sera prise en charge dans les mêmes proportions et selon la même répartition).

L'adhésion des salariés est maintenue en cas de suspension de leur contrat de travail, quelle qu'en soit la cause, dès lors qu'ils bénéficient, pendant cette période, d'un maintien de salaire, total ou partiel, ou d'indemnités journalières complémentaires financées au moins en partie par l'employeur.

Dans une telle hypothèse, l'employeur verse une contribution calculée selon les règles applicables à la catégorie dont relève le salarié pendant toute la période de suspension du contrat de travail indemnisée. Parallèlement, le salarié doit continuer à acquitter sa propre part de contribution.

## CLAUSE OPTIONNELLE RELATIVE AUX SALARIÉS À TEMPS PARTIEL ET AUX APPRENTIS

L'entreprise prend en charge, pour les salariés à temps partiels et les apprentis, l'intégralité de la contribution salariale lorsque la part salariale est au moins égale à 10 % de la rémunération brute de l'intéressé.

*(Attention : pour l'appréciation de ce seuil, il est tenu compte de l'ensemble des garanties de protection sociale complémentaire applicables dans l'entreprise).*

## 5. PORTABILITÉ

Conformément à l'article L 911-8 du code de la Sécurité sociale, en cas de cessation du contrat de travail (sauf en cas de licenciement pour faute lourde) ouvrant droit à la prise en charge par le régime d'assurance chômage, les anciens salariés (et le cas échéant leurs ayants droit s'ils bénéficiaient effectivement des garanties à la date de cessation du contrat de travail) peuvent continuer à bénéficier du présent régime dans les conditions définies à l'article précité.

Les garanties maintenues sont identiques à celles définies pour les salariés actifs pour la catégorie de personnel à laquelle l'ancien salarié appartenait. En cas d'évolution du régime de garanties applicables aux actifs, les modifications des garanties seront également appliquées à l'ancien salarié bénéficiaire de la portabilité (et le cas échéant à ses ayants droit).

## 6. ENTRÉE EN VIGUEUR, DURÉE, RÉVISION, DÉNONCIATION

Le présent accord référendaire est conclu pour une durée indéterminée et prendra effet le \_\_\_\_\_ sous réserve d'être adopté à la majorité des inscrits.

Il pourra être dénoncé à tout moment par l'employeur, selon la procédure applicable aux usages. Il pourra être modifié selon les mêmes modalités que celles ayant concouru à sa conclusion.

## 7. INFORMATION DES SALARIÉS

---

Une copie du présent régime sera portée à l'attention du personnel *par voie d'affichage au sein de l'entreprise / Intranet / ...*

La notice d'information du contrat d'assurance conclu entre l'entreprise et l'organisme assureur pour la mise en œuvre du régime de garanties collectives complémentaire obligatoire frais de santé sera remise par l'entreprise à chaque salarié affilié au contrat après la signature dudit contrat par l'entreprise.

## 8. ORGANISATION DU VOTE

---

Une liste électorale comportant les noms, prénoms, date de naissance et adresse des salariés bénéficiaires définis à l'article 2 est établie par l'employeur.

Chaque salarié, qui a reçu en main propre le texte du présent projet, est informé par le biais d'un l'affichage/ d'un courrier/...) de la date du vote et de ses modalités d'organisation.

Afin de préserver la confidentialité du choix de chaque salarié, le vote se fera à bulletins secrets.

Le présent accord sera réputé adopté si la majorité des inscrits se prononce en faveur de l'adoption du projet.

Un procès-verbal de vote reprenant les résultats de la consultation sera affiché dans l'entreprise.

Fait à \_\_\_\_\_, le \_\_\_\_\_,

Pour l'entreprise \_\_\_\_\_

M \_\_\_\_\_

en sa qualité de \_\_\_\_\_ (qualité du représentant pouvant valablement engager l'entreprise)

Pour le personnel : M \_\_\_\_\_

en sa qualité de \_\_\_\_\_ (qualité de représentant du personnel).

### ANNEXES :

- Procès Verbal du vote du personnel
- Liste d'émargement.

#### AVERTISSEMENT

Ce document n'a d'autre valeur que purement indicative : il appartient à l'entreprise, seule compétente en la matière, de recueillir les informations et conseils nécessaires avant la mise en place du régime.

# MODÈLE DE **PROCÈS VERBAL** DU VOTE DU PERSONNEL

**PV de vote du personnel** du \_\_\_\_\_ (préciser la date)

## **Objet : Adoption d'un régime frais de santé**

Conformément aux articles L911-1 et L. 911-2 du Code de la Sécurité sociale, la direction a proposé au personnel [à préciser en fonction de la ou des catégories visées] après information et consultation des représentants du personnel, la mise en place d'un régime frais de santé/prévoyance/retraite supplémentaire.

Dans ce cadre, la direction générale a proposé le [DATE] à l'ensemble de ses salariés [ou catégorie] de [identification de l'entreprise ou des établissements] de ratifier le projet d'accord ci-après annexé à la majorité des salariés, dans le cadre d'un vote. Les informations y afférentes ont été remises ou adressées au personnel préalablement.

À cet effet, la question suivante a été posée :

Approuvez-vous le projet d'accord référendaire proposé par la direction en vue de la mise en place d'un régime frais de santé ?

favorable

défavorable

abstention

Nombre de salariés concernés : \_\_\_\_\_

Nombre de salariés inscrits : \_\_\_\_\_

Nombre de votes favorables : \_\_\_\_\_

Nombre de votes défavorables : \_\_\_\_\_

Nombre de votes blanc : \_\_\_\_\_

Le nombre de votes "favorables" étant supérieur à 50% du nombre de salariés inscrits, l'accord référendaire instituant un régime frais de santé est réputé avoir été approuvé.

Le régime entre en application le \_\_\_\_\_

**Fait à** \_\_\_\_\_, **le** \_\_\_\_\_,

**M** \_\_\_\_\_ (nom et prénom)

est mandaté par le personnel en vue de la ratification du projet d'accord référendaire ci-après annexé.

**Signature :**

## **ANNEXES :**

- Projet d'accord référendaire instituant un régime frais de santé
- Liste d'émargement.

### **AVERTISSEMENT**

Ce document n'a d'autre valeur que purement indicative : il appartient à l'entreprise, seule compétente en la matière, de recueillir les informations et conseils nécessaires avant la mise en place du vote du personnel.



# MODÈLE DE LISTE D'ÉMARGEMENT

PV de vote du personnel du \_\_\_\_\_ (préciser la date)

Objet : Adoption d'un régime frais de santé

Nom	Prénom	Date	Signature

Date : \_\_\_\_\_

Signature des membres du bureau de vote :

## AVERTISSEMENT

Ce document n'a d'autre valeur que purement indicative : il appartient à l'entreprise, seule compétente en la matière, de recueillir les informations et conseils nécessaires avant la mise en place du vote du personnel.