



Présente

L'ANI

« Accord National Interprofessionnel »

Ou comment faire d'un cadre légal national
un dispositif sur-mesure
adapté aux exigences de l'entreprise
et au service de sa politique salariale

Carole GUANTI
Juriste associée
Ardisson conseils

PLAN

DE LA PRESENTATION

- 1 Décryptage de l'ANI !
- 2 Les 4 conditions à bien respecter.
- 3 Mettre en place un contrat ANI en toute conformité.
- 4 Ce qu'il faut retenir de l'ANI...
- 5 Information de dernière minute...KLESIA



**L'ANI
C'EST SIMPLE
avec**

**ARDISSON
CONSEILS**

1

DECRYPTAGE DE L'ANI...



Que doit comprendre le panier de soins ?..



Hospitalisation

Prise en charge du
FORFAIT JOURNALIER



**Consultations, actes et
prestations remboursables
par l'assurance maladie**

Intégralité du
Ticket Modérateur



Soins Dentaires

125% de la base de remboursement des
prothèses dentaires (134,37€ en 2015)



Soins d'optique

Forfait 100 €* correction simple
Forfait 150 €* correction mixte
- simple et complexe
Forfait 200 €* correction complexe

* Ce forfait s'appliquera par période de 2 ans et pour un équipement composé de 2 verres et d'1 monture.
La période sera réduite à 1 an pour les mineurs ou en cas d'évolution de la vue.



Il est possible de proposer de meilleures garanties

Mais en veillant à rester dans le cadre du contrat « responsable » pour continuer de bénéficier des avantages fiscaux et sociaux liés au contrat.

1

DECRYPTAGE DE L'ANI...



Qui doit financer le contrat ?

Participation
obligatoire
de l'Entreprise

ENTREPRISE

50%

minimum
de la cotisation
« isolé »

Càd. du seul
salarié

Mais peut
augmenter
sa prise en
charge

Le solde sera
pris en
charge par
le salarié

Participation
du salarié



2

LES 4 CONDITIONS A RESPECTER...



Il est impératif de respecter des règles de mise en place et de gestion...



**LE
CARACTERE
COLLECTIF**



**LE
CARACTERE
OBLIGATOIRE**



**LE
CARACTERE
RESPONSABLE**



**LA
PORTABILITE**

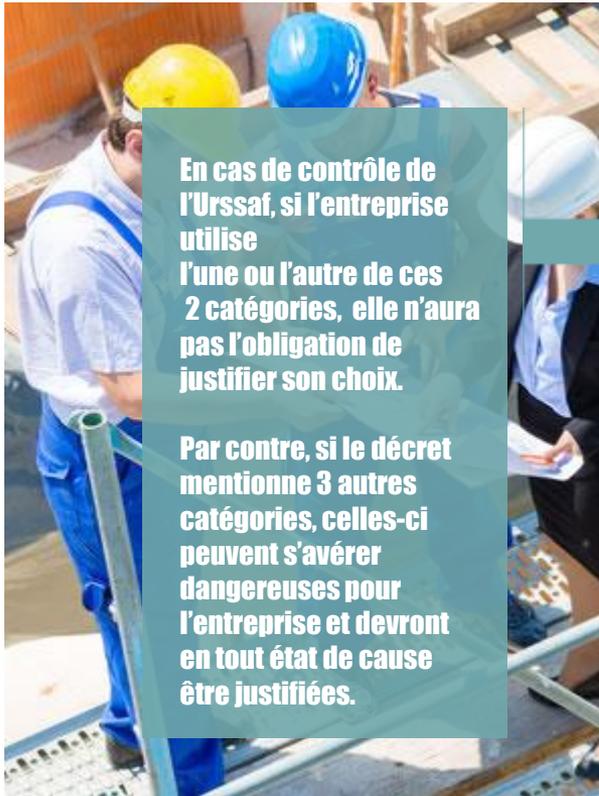


2

LES 4 CONDITIONS A RESPECTER...



1. LE CARACTERE COLLECTIF



En cas de contrôle de l'Urssaf, si l'entreprise utilise l'une ou l'autre de ces 2 catégories, elle n'aura pas l'obligation de justifier son choix.

Par contre, si le décret mentionne 3 autres catégories, celles-ci peuvent s'avérer dangereuses pour l'entreprise et devront en tout état de cause être justifiées.

La loi oblige à couvrir TOUS LES SALARIES



Si l'entreprise souhaite opérer une distinction entre eux, il faudra que celle-ci respecte la notion de :



Catégories objectives* :

- 1** **Catégorie 1 :** Appartenance à une catégorie cadre ou non cadre résultant des définitions issues de la CCN du 14 mars 1947 (art.4, art 4bis et art. 36 de l'annexe 1)
- 2** **Catégorie 2 :** Un seuil de rémunération déterminé à partir de l'une des limites inférieures des tranches fixées pour le calcul des cotisations AGIRC/ARRCO
- 3** **Catégorie 3 :** La place dans les classifications professionnelles définies par les conventions de branches et accords professionnels et interprofessionnels
- 4** **Catégorie 4 :** Le niveau de responsabilité, le type de fonctions, le degré d'autonomie ou l'ancienneté dans le travail correspondant aux sous catégories des conventions ou accords visés au critère n°3
- 5** **Catégorie 5 :** L'appartenance au champ d'application d'un régime légalement ou réglementairement obligatoire. L'appartenance à une catégorie définie par une convention collective, un accord de branche ou un accord interprofessionnel. L'appartenance aux catégories définies clairement et sans restriction à partir des usages constants généraux et fixes en vigueur dans la profession.

2

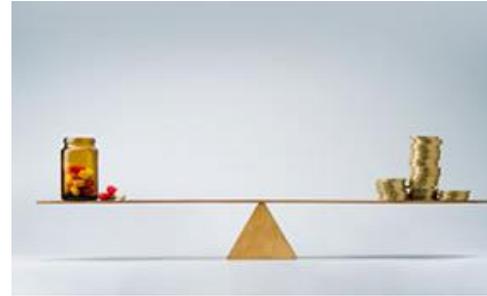
LES 4 CONDITIONS A RESPECTER...



1. LE CARACTERE COLLECTIF impose...



Un niveau de garanties identique pour l'ensemble des salariés ou pour ceux relevant d'une même catégorie.



Une contribution de l'entreprise fixée « à un **taux** ou à un **montant uniforme** ».



Toutefois, ces niveaux de garanties et le taux de participation peuvent être différents d'une catégorie à une autre.



Si l'entreprise comprend un collège cadre et un collège non cadre. La loi permet d'avoir 2 contrats distincts avec des cotisations, des répartitions employeurs-salariés et des garanties différentes.



2

LES 4 CONDITIONS A RESPECTER...



2. LE CARACTERE OBLIGATOIRE



Tous les salariés ou toutes les catégories objectives des salariés devront adhérer à ce nouveau contrat.

Sans ce caractère obligatoire, la participation de l'entreprise serait assimilée à un avantage en nature..

Des cas de dispenses existent*

et depuis le décret du 8 juillet 2014 elles s'appliquent désormais quel que soit l'acte à l'origine du contrat collectif (Accord collectif ou Décision unilatérale de l'employeur.)



Dans tous les cas, l'employeur doit être en mesure de produire la demande de dispense des salariés concernés. **Cette demande comporte la mention selon laquelle le salarié a été préalablement informé par l'employeur des conséquences de son choix**

2

LES 4 CONDITIONS A RESPECTER...



2. LE CARACTERE OBLIGATOIRE



A NOTER

Les conditions de **refus d'adhésion** doivent être prévues et mentionnées dans l'acte de mise en place du régime.

Les cas de dispenses...

- 1 En cas de mise en place du régime par décision unilatérale de l'employeur :**
 - Les salariés embauchés avant la mise en place des garanties peuvent être dispensés d'affiliation. En revanche, les salariés embauchés après la mise en place des garanties auront l'obligation d'adhérer (sauf s'ils peuvent bénéficier d'un cas de dispenses prévu au point 2. ci-après).
- 2 Quel que soit le mode de mise en place du régime (accord d'entreprise, accord référendaire ou décision unilatérale de l'employeur) et quelle que soit la date d'embauche :**
 - Les salariés qui bénéficient y compris en tant qu'ayants droit, d'une couverture collective relevant d'un dispositif de prévoyance complémentaire fixé par arrêté et qui le justifient chaque année peuvent être dispensés
 - Les salariés bénéficiaires de l'ACS (Aide à l'acquisition d'une Complémentaire Santé) ou de la CMU-c (Couverture Maladie Universelle - Complémentaire) peuvent être dispensés tant qu'ils bénéficient de cette couverture ou de cette aide.
 - Il en va de même pour les salariés couverts par une assurance individuelle de frais de santé au moment de la mise en place du régime ou embauchés après la mise en place. Mais ils devront rejoindre le régime de votre entreprise à l'échéance du contrat individuel..
 - Les salariés à temps partiel et les apprentis peuvent être dispensés d'affiliation lorsque la cotisation représente au moins 10% de leur rémunération brute.
 - Peuvent être également dispensés les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée inférieure à 12 mois même s'ils ne bénéficient pas d'une couverture individuelle par ailleurs. Pour ceux qui seraient bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée supérieure ou égale à 12 mois, la dispense est possible à la condition de justifier par écrit d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs pour le même type de garanties.
- 3 Attention, nous contacter pour la formalisation de la renonciation**

2

LES 4 CONDITIONS A RESPECTER...



3. LE CARACTERE RESPONSABLE



Les contrats couvrant les frais de santé doivent suivre les mêmes mécanismes que le régime de base de la sécurité sociale dans ou en dehors d'un parcours de soins coordonnés.

Si le contrat n'est pas responsable



Le contrat sera soumis à la taxe de 14 % sur les conventions d'assurance au lieu de 7%



Les cotisations de l'entreprise seront soumises à charges sociales.



La cotisation du salarié sera soumise à l'impôt sur le revenu.

2

DISPOSITIF DES CONTRATS RESPONSABLES SUITE AU DECRET DU 19 NOV. 2014...



MEDECINE COURANTE

Honoraires des praticiens signataires du CAS
Honoraires des praticiens non signataires du CAS*
Analyses, auxiliaires médicaux, frais de transport

Prise en charge obligatoire

Ticket Modérateur
Ticket Modérateur
Ticket Modérateur

Remboursement des dépassements

SANS LIMITATION
1/ Prise en charge limitée à 125% de la BR en 2015 et 2016 - 100% à partir de 2017. 2/ Les remboursements devront être inférieurs de 20% à ceux pratiqués par les médecins qui adhèrent au CAS



HOSPITALISATION

Forfait journalier
Séjour hospitalier
Honoraires des praticiens signataires du CAS
Honoraires des praticiens non signataires du CAS

En intégralité sans limite de durée

Ticket Modérateur
Ticket Modérateur
Ticket Modérateur

SANS LIMITATION
1/ Prise en charge limitée à 125% de la BR en 2015 et 2016 - 100% à partir de 2017. 2/ Les remboursements devront être inférieurs de 20% à ceux pratiqués par les médecins qui adhèrent au CAS



PHARMACIE

Médicaments remboursés à 65%
Médicaments remboursés à 15%, et 30% Homéopathie

Ticket Modérateur

Pas d'obligation de prise en charge



DENTAIRE

Soins dentaires et prothèses

Ticket Modérateur

Ticket Modérateur



OP'TIQUE

En fonction de la vue

Prise en charge minimum

50€
125€
200€
125€
200€
200€

Prise en charge maximum

470€
610€
750€
660€
800€
850€

Monture
Utilisation de la garantie optique

150€

150€

Prise en charge maximum au sein de l'équipement

1 fois tous les 2 ans et / par période de 1 an, pour les mineurs ou en cas de renouvellement de l'équipement justifié par une évolution de la vue.

2

LES 4 CONDITIONS A RESPECTER...



4. LA PORTABILITE



L'accord National Interprofessionnel du 11 janvier 2008 a prévu un dispositif de maintien des garanties santé et prévoyance en faveur de tous les salariés qui pourraient faire l'objet d'une rupture de leur contrat de travail.

C'est ce que l'on appelle la **portabilité**

C'est une obligation légale en santé depuis le **1er juin 2014** (1er juin 2015 pour la prévoyance)

A qui s'adresse ce dispositif ?

A tous les salariés dont le motif de rupture n'est pas lié à une faute lourde

Et qui seront indemnisés par l'assurance chômage.

Pour quelle durée ?

Le maintien des droits prend effet le jour de la rupture effective du contrat

Il se prolongera, pendant une durée égale à la durée du dernier contrat de travail avec un maximum de 12 mois

Comment est-il financé ?

Mode de financement unique
⇒ par mutualisation
⇒ il sera assuré tant par l'entreprise que par les salariés présents dans l'entreprise

Le coût du maintien des garanties santé est gratuit pendant la période de portabilité.

3

METTRE EN PLACE UN CONTRAT ANI EN TOUTE CONFORMITE...



. 3 façons différentes de mettre en place votre futur contrat santé

. Les démarches seront différentes si :

**L'ENTREPRISE
DISPOSE DEJA
D'UNE
COUVERTURE
SANTE
COLLECTIVE**

**L'ENTREPRISE
NE DISPOSE PAS
D'UNE
COUVERTURE
SANTE
COLLECTIVE**

Mise en place

3

METTRE EN PLACE UN CONTRAT ANI LES DATES A RETENIR

Quelles sont les étapes réglementaires ?



(1) : Décret n° 2014-1025 du 8 septembre 2014 relatif aux garanties d'assurance complémentaire santé des salariés mises en place en application de l'article L. 911-7 du code de la Sécurité sociale.

(2) : Décret n° 2014-1374 du 18 novembre 2014 relatif au contenu des contrats d'assurance maladie complémentaire bénéficiant d'aides fiscales et sociales

(3) : La réforme des Contrats Responsables s'applique aux contrats à l'occasion de leur renouvellement ou de leur souscription, sauf pour les contrats résultant d'accords collectifs conclus antérieurement.

(4) : La généralisation de la couverture complémentaire des frais de santé en entreprise est achevée, au terme d'un accord de branche, d'un accord d'entreprise ou d'une décision unilatérale de l'employeur. L'entreprise aura pour obligation d'instaurer le régime minimum obligatoire santé pour ses salariés seuls, au plus tard le 1^{er} janvier 2016, et celui-ci devra prendre en charge les garanties conformes au "panier de soins minimum".

(5) : Circulaire N°DSS/SD2A/SD3C/SD5D/2015/30 du 30 janvier 2015, parue le 6 février 2015, relative aux contrats d'assurance maladie complémentaire bénéficiant d'aides fiscales et sociales.



3

3 FAÇONS POUR METTRE EN PLACE VOTRE FUTUR CONTRAT SANTE...



ACCORD D'ENTREPRISE



- Depuis le 1er juillet 2014, l'entreprise a l'obligation d'engager des négociations internes pour la mise en place d'une couverture des frais de santé. La loi fait obligation de négocier, elle n'oblige pas à trouver un accord.

- Si un accord est trouvé, l'entreprise pourra le signer avec une ou plusieurs organisations syndicales ou de la délégation unique du personnel ou à défaut, des délégués du personnel

- Si aucun accord n'est trouvé
Possibilité de mettre en place votre contrat par Décision Unilatérale avant le 1er janvier 2016.

LE REFERENDUM



- • établissement par écrit du projet présentant les dispositifs du futur contrat
• consultation préalable du CE pour avis.
• organisation d'une élection à bulletin secret qui devra recueillir la majorité des électeurs inscrits (et non des seuls votants) pour permettre la ratification du projet..

- A défaut de ratification, le projet pourra être mise en place par Décision Unilatérale.

LA DECISION UNILATERALE DE L'EMPLOYEUR (DUE)



- Certainement le mode le plus simple mis à votre disposition,
• votre DUE (Déclaration Unilatérale de l'Employeur) devra néanmoins respecter un certain formalisme

3

Tout savoir sur la DUE Décision Unilatérale de l'Employeur...



La DUE doit obligatoirement être formalisée par écrit

→ Que mettre dans une DUE ?

- ⇒ Les garanties mises en place,
- ⇒ Le taux et la répartition des cotisations employeur/salarié,
- ⇒ La date d'application du dispositif,
- ⇒ Les personnels concernés,
- ⇒ Les cas de dispense.

→ Quel formalisme respecter ?

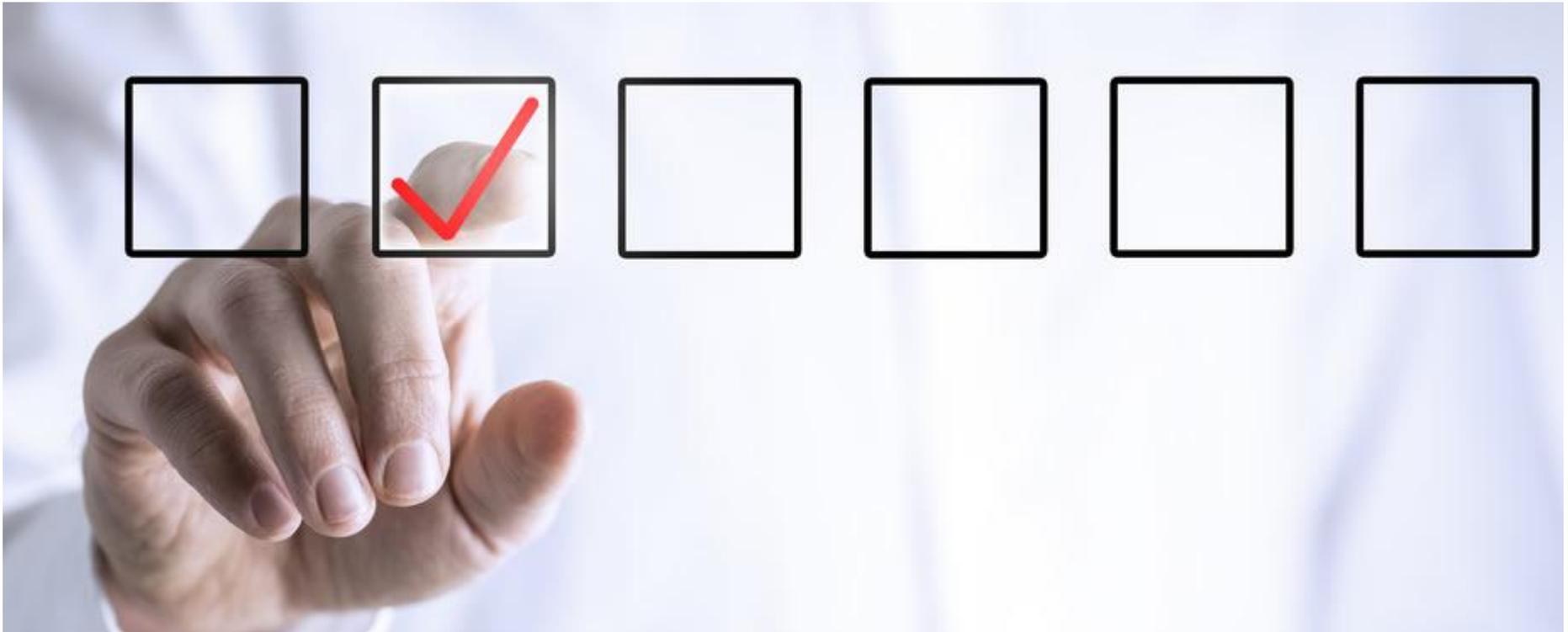
- ▶ L'entreprise doit remettre un **ECRIT** à chaque salarié
- ▶ L'entreprise devra pouvoir **PROUVER** qu'elle a remis ce Document ex. signature d'une liste d'émargement, copie signée du document...)
- ▶ L'entreprise devra remettre à chaque salarié la **NOTICE D'INFORMATION** du contrat et le bulletin d'adhésion.

Attention !

Si l'entreprise ne respecte pas les conditions de mise en place, elle encourt un risque important de redressement de la part de l'Urssaf

4

EN CONCLUSION CE QU'IL FAUT RETENIR DE L'ANI...



4

CE QU'IL FAUT RETENIR POUR LE CHEF D'ENTREPRISE...



A travers un cadre national qui a pour objectif de s'appliquer à l'ensemble des entreprises et un ensemble d'avantages fiscaux très favorables des marges de manoeuvre existent...

...pour en faire un instrument sur mesure conforme aux exigences et au projet de l'entreprise.

- 1** Il est possible de prendre une **formule paniers de soins** ou une **formule renforcée**.
- 2** Il est possible de **moduler la participation** minimale de l'entreprise
- 3** Il est possible de **prendre en charge la couverture** seul du salarié (isolé) ou de sa famille.
- 4** Enfin pour éviter que le chef d'entreprise ne perde de temps dans la gestion du contrat, il devra veiller à la qualité de gestion proposée par l'assureur, les délais de remboursement, le réseau de soins, la hot line client... Et... éviter les critiques de ses salariés.

Système plus favorable qu'une augmentation de salaire, la mise en place d'un contrat ANI sera un élément de dialogue social dans l'entreprise, un élément de fidélisation du salarié, utile pour limiter les dépenses des salariés et de leur famille.

5

CE QU'IL FAUT RETENIR POUR LE SALARIE...

Portabilité mutualisée et gratuite



L'ANI est une opportunité pour de nombreux salariés...

...afin de disposer de solides garanties santé et de meilleurs niveaux de remboursements.

- 1 Un contrat collectif permet de bénéficier d'une protection moins chère et souvent de meilleure qualité qu'un contrat individuel
- 2 Un contrat collectif permet de bénéficier d'un tarif qui n'est pas lié à l'âge de l'assuré.
- 3 Le contrat ANI donne la possibilité d'élargir sa protection à l'ensemble de ses ayants droit soit avec participation de l'entreprise soit avec une prise en charge du salarié.
- 4 Le salarié peut choisir en fonction de ses besoins de souscrire une option surcomplémentaire afin de bénéficier d'une couverture plus complète sur les soins les plus coûteux.

Le salarié pourra choisir de renforcer ses garanties grâce à un contrat surcomplémentaire, en mettant en place une formule de protection adaptée aux besoins de sa famille, en choisissant de renforcer ses garanties sur les postes les plus coûteux.

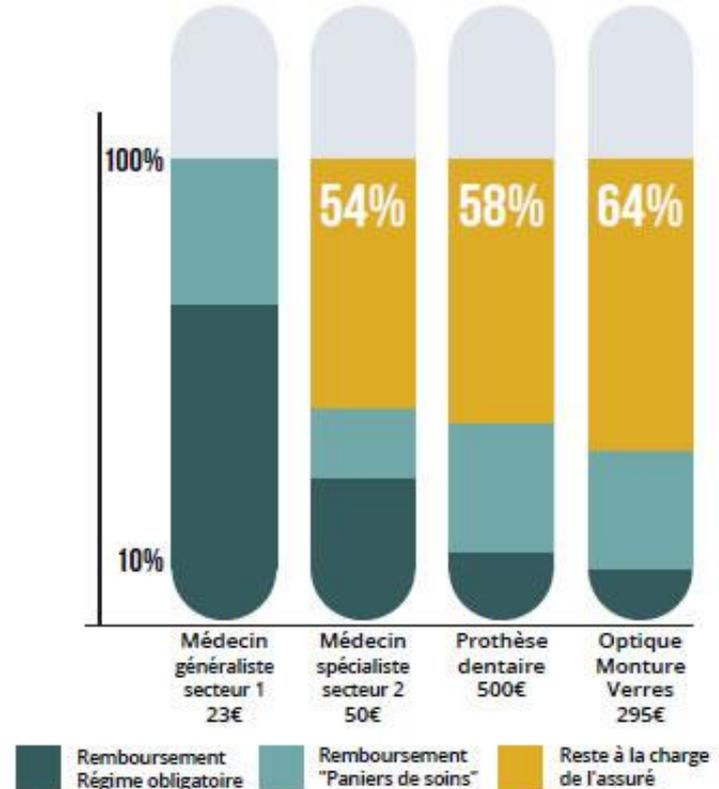
5

LES AVANTAGES DU CONTRAT ANI POUR LE SALARIE...



Exemples de « reste à charge » En cas de mise en place d'un contrat « Panier de soins »

Le choix d'une option
surcomplémentaire par le
salarié lui permettra de
profiter d'une
complémentaire
réellement sur-mesure



5



**Notre cabinet est spécialisé en protection sociale depuis plus de 40 ans
Plus de 10 000 salariés gérés en contrat groupe, plus de 30 partenaires...**

Nous vous proposons un **PACK ANI pour vos clients comprenant:**

**A partir de 10€
par salarié***

- *Recherche de l'offre correspondant aux souhaits de vos clients*
- *Accompagnement du Dirigeant (réunions d'informations salariés, permanences)*
- *Aide juridique (rédaction des décisions unilatérales, vérification de la conformité avec la CCN...)*
- *Service gestion avec interlocuteur unique et possibilité de rencontrer un conseiller en agence.*



* Part patronale

5

INFORMATION DE DERNIERE MINUTE

CCN ET KLESIA...



CCN Vins et
Spiritueux

Frais de santé
&
Prévoyance

Au 1^{er} juillet 2015

CCN HCR

Frais de santé

1^{er} juillet 2015



5

CCN VINS ET SPIRITUEUX : FRAIS DE SANTE...



- **Accord du 1er avril 2015** – signature le 30 avril 2015 par les Partenaires sociaux
- **Champ d'application** : entreprises relevant de la ccn du 13 février 1969
- **Effet** : 1er juillet 2015
- **Garanties** : Régime de base et 2 options complémentaires
- **Bénéficiaires** : ensemble des salariés ayant au moins 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise
- **Financement** : 50 / 50, extension aux ayants droit possible
- **Organismes co-recommandés** : Klésia Prévoyance, Malakoff Médéric
- **Gestionnaire** : GFP
- **Fonds d'aides sociales spécifique à la branche et institué par l'accord**

5

CCN VINS ET SPIRITUEUX : FRAIS DE SANTE...



Cotisations: 1.23% PMSS soit 38.99€ en 2015

Maintien des taux pendant 2 ans sur le régime conventionnel

Contrat collectif à adhésion obligatoire			
Régime général (en % PMSS)	Salarié - Isolé	Extension ayants droit	
		Duo (salarié + conjoint ou salarié + 1 enfant)	Famille (salarié + conjoint + enfants)
Base conventionnelle obligatoire	1,23%	2,45% (soit 1,23% + 1,22%)	3,51% (soit 1,23% + 2,28%)
Régime optionnel de niveau 1	1,44% (soit 1,23% + 0,21%)	2,84% (soit 1,23% + 1,61%)	4,11% (soit 1,23% + 2,88%)
Régime optionnel de niveau 2	1,76% (soit 1,23% + 0,53%)	3,48% (soit 1,23% + 2,25%)	5,01% (soit 1,23% + 3,78%)



CCN VINS ET SPIRITUEUX : PREVOYANCE...



- **Accord du 1er avril 2015** – signature le 30 avril 2015 par les Partenaires sociaux
- **Champ d'application** : entreprises relevant de la ccn du 13 février 1969
- **Bénéficiaires** : ensemble des salariés ayant au moins 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise
- **Effet** : 1er juillet 2015
- **Garanties** : Décès, incapacité de travail/ Invalidité, Rente de conjoint / Rente Éducation
- **Régime de base + 2 niveaux optionnels, Financement : 50 / 50**
- **Organismes co-recommandés** : Klésia Prévoyance, Malakoff Médéric, Ocirp (pour les rentes)
- **Fonds d'aides sociales spécifique à la branche et institué par l'accord**

5

CCN VINS ET SPIRITUEUX : PREVOYANCE...



Cotisations:

Maintien des taux pendant 3 ans sur le régime conventionnel



Cadres

Taux de cotisation du collège Cadre		
Régime obligatoire	Régime optionnel 1	Régime optionnel 2
1,03% TA / 1,61% TB	1,31% TA / 2,08% TB	1,65% TA / 2,24% TB



Non Cadres

Taux de cotisation du collège non cadre		
Régime obligatoire	Régime optionnel 1	Régime optionnel 2
0,84% TA / TB	1,32% TA / 1,53% TB	1,81% TA / TB

5

CCN Hôtels, Cafés, Restaurants : FRAIS DE SANTE...



Taux d'appel à compter du **1^{er} juillet 2015**

→ La base CCN passe à **28€** au lieu de 32€

Les garanties seront revues au **1^{er} Janvier 2016** et seront responsables

Vous remerciant de votre attention

Renseignez vos adresses e-mails, nous vous enverrons les liens de téléchargement

Nous vous rappelons que nous intervenons sur vos dossiers en conseils :
Retraite, Indemnités fin de carrière et licenciement, Audit social

COMMENT NOUS CONTACTER ?



VOTRE CONSEILLER EN DIRECT

04 92 18 99 20
de 9h à 12h30 et de 14h à 17h30



COURRIER

ARDISSON CONSEILS
23-25 boulevard Général Vautrin
06400 CANNES



FAX

04 92 18 99 21



E.MAIL

gestion@ardissonconseils.com



SITE WEB / EXTRANET

www.ardissonconseils.com