

# Complémentaire santé obligatoire pour les associations employeurs : préparez-vous !

En vertu de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi, résultat de l'accord national interprofessionnel (Ani) du 11 janvier 2013, toute association devra, au plus tard pour le 1<sup>er</sup> janvier 2016, mettre en place une complémentaire santé collective pour tous ses salariés.

**L**es négociations au niveau des branches sont ouvertes depuis le 1<sup>er</sup> juin 2013. Si au 1<sup>er</sup> juillet 2014, les négociations n'ont pas abouti à un accord, des négociations sur la prévoyance dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire devront avoir lieu. Et dès le 1<sup>er</sup> janvier 2016, à défaut d'accord de branche, par décision unilatérale de l'employeur, tous les salariés devront bénéficier d'une couverture collective de frais de santé couvrant au minimum un panier de soins dont le contenu sera défini par décret.

## Quelle convention collective appliquer ?

Pour mettre en place cette mutuelle, vérifiez au préalable si votre association est rattachée à une convention collective. Une association qui emploie un artiste est ainsi obligée d'agir dans le cadre de la convention collective relative aux arts ou aux spectacles. Pour savoir de quelle convention collective vous dépendez, vous pouvez vous référer au code APE de l'association (activité principale exercée), appelé aussi « code Naf ». Il faut savoir que les principales conventions collectives potentiellement applicables aux associations sont : animation ; sport ; radiodiffusion ; acteurs du lien social et familial ; organismes de tourisme ; spectacle privé. Si votre association a conclu une convention d'objectifs avec un financeur public, vérifiez que vous n'avez pas convenu d'ap-

pliquer volontairement une convention collective dans le cadre du versement de subventions...

## Comment se déroule la procédure ?

Il faut ensuite déterminer le mode de mise en place de la mutuelle obligatoire ainsi que les garanties pour chaque catégorie de personnel assurée. Dans le cadre d'une convention collective, il doit y avoir une négociation entre l'association employeur et les représentants du personnel. Sinon ou si aucun accord n'a été trouvé au 1<sup>er</sup> juillet 2014, un référendum peut être mis en place en passant par la rédaction d'un projet ratifié par la majorité des salariés. Enfin, le dernier moyen de mise en œuvre de la mesure reste la décision unilatérale de l'employeur. Dans tous les cas, le projet doit être rédigé le plus précisément possible et notifié à l'ensemble des salariés concernés.

## Tout le monde doit-il y adhérer ?

En cas de décision unilatérale de l'association employeur, les salariés présents dans l'association lors de la mise en place du contrat ont la possibilité de ne pas y adhérer. En revanche, une fois le contrat en place, les nouveaux salariés ont l'obligation d'y souscrire. Il faudra bien définir les caractéristiques du contrat : catégories de salariés affiliés ; dispenses d'affiliation en fonction du mode de mise en place de la mutuelle ; conditions de prise en charge

du conjoint et des enfants ; mode de cotisation ; répartition de la prise en charge de la cotisation entre la part employeur et la part salariale (minimum 50 %) ; éventuels délais de résiliation et/ou de dénonciation ; choix de l'organisme assureur ; etc. Une fois le contrat souscrit, il faudra distribuer à chaque salarié assuré un exemplaire des dispositions générales remises par votre assureur. ■

Sophie Weiler

## UN AVANTAGE EN NATURE

Une disposition de la loi de finances pour 2014 stipule que dorénavant, la part prise en charge par l'employeur, correspondant à la couverture des frais de maladie, maternité et accident, est considérée comme un avantage en nature imposable pour le salarié. Jusqu'à aujourd'hui, les cotisations versées sur une mutuelle d'entreprise obligatoire étaient déductibles du revenu imposable et la part versée par l'employeur était considérée comme un avantage en nature non imposable. Cette fiscalisation interviendra à compter de l'imposition des revenus de 2013, soit pour l'impôt à payer en 2014. La part des cotisations à la charge des salariés reste déductible du revenu imposable.