

## **Barème kilométrique**

Le barème des indemnités kilométriques pour 2015 a été publié par arrêté du 26 février 2015. Le barème figure sur notre site, rubrique Actualités – Chiffres clés.

## **SOCIAL**

### **La généralisation de la complémentaire santé à compter du 1er janvier 2016**

La loi du 14 juin 2013 de sécurisation de l'emploi, conformément à l'Accord national interprofessionnel (ANI) du 11 janvier 2013, généralise la couverture complémentaire santé à tous les salariés à compter du 1er janvier 2016  
Objectif : permettre à tous les salariés d'accéder à une couverture maladie complémentaire.

#### **Qui**

Tout salarié d'une entreprise ne disposant pas d'une couverture complémentaire santé collective obligatoire.

#### **Quoi**

Aujourd'hui, la mise en place d'une couverture collective obligatoire relève de la libre décision des partenaires sociaux représentatifs au niveau de la branche ou de l'entreprise, ou de l'employeur dans le cadre d'une décision unilatérale.

Face au constat d'une couverture collective encore insuffisante, il a été décidé la mise en œuvre d'une couverture à l'ensemble des salariés, et ce avec un niveau minimal de garanties, au 1er janvier 2016, lorsqu'ils ne sont pas couverts. Cette couverture devra correspondre, au minimum, à un panier de soins minimal de 125% du tarif de la Sécurité sociale pour les prothèses dentaires et 100 euros par an pour l'optique. Le financement sera pris en charge, à minima, à hauteur de 50% par l'employeur.

De plus, suite à la perte de son emploi, le salarié conservera sa complémentaire santé et prévoyance pendant une durée de 12 mois à titre gratuit (précédemment cette durée était de 9 mois).

#### **Comment**

A partir du 1er janvier 2016, les entreprises auront l'obligation de proposer à leurs salariés un panier de soins minimal de 125% du tarif de la Sécurité sociale pour les prothèses dentaires et 100euros par an pour l'optique et sera financé à minima, à hauteur de 50%, par l'employeur.

## **Adhésion du salarié**

Les affiliations des salariés aux régimes de prévoyance et de mutuelles obligatoires seront gérées par l'employeur.

Il est possible de refuser l'affiliation à un contrat groupe pour un certain nombre de motifs, mais il est important de rappeler qu'à part le cas de dispense utilisant la loi Evin, les autres cas de dispense devront se retrouver listés dans l'acte de mise en place du contrat collectif (Décision Unilatérale de l'employeur si mutuelle non instaurées par la convention collective).

A défaut, les dispenses ne seront pas recevables. Ainsi si l'employeur dispense son salarié invoquant une dispense non listée dans l'acte, il se verra sanctionné par l'URSSAF pour l'ensemble de son personnel et ce, sur une durée pouvant remonter à 3 ans.

## **Les dérogations à l'adhésion mutuelle obligatoire**

Tous les salariés ne sont pas obligés de souscrire et de cotiser à la mutuelle obligatoire de l'entreprise.

Les cas suivants sont dispensés d'adhésion obligatoire :

- tout salarié présent dans la société au moment de l'instauration, par décision unilatérale de l'employeur, d'un régime collectif comportant une cotisation salariale, peut décider de ne pas adhérer au contrat ;
- les détenteurs d'un CDD (contrat de travail à durée déterminée) ;
- le bénéficiaire d'une couverture complémentaire obligatoire de frais médicaux dans le cadre d'un autre emploi (salariés à employeurs multiples) ;
- un salarié déjà couvert par la mutuelle obligatoire du conjoint ;
- les travailleurs saisonniers ;
- le bénéficiaire de la CMU Complémentaire (CMUC), de l'ACS (aide à la complémentaire santé) ou d'une complémentaire individuelle.

**Dans la majorité des situations, les dispenses d'adhésion doivent toutefois être prévues dans l'acte juridique instituant le dispositif de mutuelle dans l'entreprise et le salarié doit fournir à l'employeur un justificatif.**

Il est donc essentiel et la responsabilité de l'employeur, à chaque nouvelle embauche de faire adhérer le salarié à la mutuelle.

## **Compte personnel de formation (CPF) Rappel**

À compter du 1er janvier 2015, le compte personnel de formation (CPF) prend la place du droit individuel à la formation (DIF). L'Administration a mis en ligne le site officiel consacré au CPF : [moncompteformation.gouv.fr](http://moncompteformation.gouv.fr).

**Les employeurs ont l'obligation d'informer par écrit chaque salarié du nombre total d'heures acquises et non utilisées au titre du DIF au 31 décembre 2014.**

Bien entendu, il est fortement recommandé à l'employeur de conserver un exemplaire de ce document, en cas de contrôle.

Chaque salarié aura accès à un espace personnel sécurisé sur le site Internet [www.moncompteformation.gouv.fr](http://www.moncompteformation.gouv.fr).

Lors du premier accès, l'identité du titulaire sera vérifiée au moyen de son numéro de sécurité sociale et de son identité (civilité, madame ou monsieur, prénom, nom de naissance). Il devra également fournir son adresse e-mail, puis définir un mot de passe. Un courriel sera automatiquement envoyé demandant au titulaire d'activer son compte en cliquant sur un lien (à faire dans les 15 jours suivant l'inscription). Une fois le lien cliqué, le titulaire sera dirigé sur la page de connexion de son compte pour s'y connecter à l'aide de son numéro de sécurité sociale et de son mot de passe.

**C'est au titulaire du compte personnel de formation (au salarié) d'inscrire son solde d'heures de DIF dans son espace personnel sécurisé, sur le site Internet officiel « [www.moncompteformation.gouv.fr](http://www.moncompteformation.gouv.fr) », à partir du 5 janvier 2015 et non à l'employeur.**

Le Salarié doit conserver jusqu'à l'utilisation ou au plus tard jusqu'au 31 décembre 2020 le justificatif transmis par son employeur. En effet, selon le site Internet, ce document sera demandé au titulaire du compte lorsqu'il utilisera pour la première fois son CPF pour suivre une formation ou lors de contrôles ponctuels.