

Incontournable n°2 :

L'affiliation de mes salariés



Après communication auprès de vos salariés de l'acte de mise en place, vous devez recueillir :

- ✓ les pièces nécessaires à l'affiliation des salariés adhérents,
- ✓ les éventuelles demandes de dispense d'adhésion des salariés.

Comment affilier les salariés ?

> La méthode classique :

Vous trouverez dans la proposition commerciale un modèle de "bulletin individuel d'affiliation".

Vous pouvez soit remettre une photocopie à chaque salarié soit le transmettre par internet pour remplissage manuel.

> La méthode dématérialisée :

Vous pouvez utiliser votre Espace Entreprise, enregistrer un à un ou déposer la liste des salariés concernés via un fichier excel

! Dans tous les cas, il est important de demander aux salariés de rassembler les pièces demandées pour enregistrer correctement l'affiliation.

Focus sur la fonctionnalité d'ajout d'un salarié

Votre adhésion à votre contrat Santé et/ou Prévoyance de votre entreprise :

support.mme@localhost.localdomain
A relier :

Bonjour,
Votre adhésion a été initiée par votre société, veuillez cliquer sur le lien ci-après pour saisir vos informations :

Cliquez ici

Consentement

MUTUELLE IEUX être

Centre de Gestion Mutuelle Meaux Etre
TSA 05147
31822 MEAUX CEDEX
Tel 01 48 87 20 28
gestion.mutuelle@meauxeure.com

Après avoir renseigné ce formulaire, un e-mail est envoyé au salarié avec un lien lui permettant d'accéder à un bulletin d'adhésion électronique lui permettant de compléter ses informations personnelles.



Quelles sont les dispenses d'affiliation acceptables ?

Le contrat de prévoyance d'entreprise est certes collectif et obligatoire, mais il est possible pour les salariés de s'en dispenser. En tant qu'employeur, vous devez recueillir, auprès des salariés concernés, les justificatifs de dispense d'adhésion. Ces éléments doivent être conservés en cas d'un éventuel contrôle URSSAF.

Topo juridique synthétique

Les situations qui permettent aux salariés de justifier d'une dispense d'affiliation au régime mis en place dans l'entreprise sont encadrées par la loi.

Il existe des cas de dispense dits "de droit", car ils n'ont pas besoin d'être indiqués dans l'acte de mise en place du régime pour pouvoir s'appliquer et être utilisés par les salariés. Ces cas de dispense sont les suivants :

Situation du salariés permettant de justifier un cas de dispense	Date à laquelle le salariés peut demander à bénéficier du cas de dispense	Durée de validité de la dispense	Pièces justificatives à fournir pour faire valoir la dispense	Commentaires
Salarié employé avant la mise en place d'une couverture complémentaire santé DUE (cf Art. de la Loi Evin).	A la date de la mise en place du régime	Permanente	Coupon réponse du salarié refusant l'adhésion au régime.	<i>Cette dispense n'est valable que si le régime prévoit une participation salariale. Le salarié ne peut pas faire valoir cette dispense si l'employeur finance entièrement la cotisation.</i>
Salariés bénéficiaires de la complémentaire Santé Solidaire (CSS).	A tout moment	Temporaire jusqu'à la date à laquelle le salarié cesse de bénéficier de cette couverture ou de cette aide.	Coupon réponse du salarié refusant l'adhésion au régime et mentionnant le nom de l'organisme gestionnaire, ainsi que la date d'expiration de son droit à CSS.	
Salariés déjà couverts par un contrat frais de santé à titre individuel.	A la date de la mise en place du régime ou, pour les salariés entrants postérieurement à la mise en place du régime, à leur date d'embauche.	Temporaire jusqu'à la plus prochaine échéance du contrat individuel.	Coupon réponse du salarié refusant l'adhésion au régime et mentionnant le nom de l'organisme assureur, ainsi que la date de la plus prochaine échéance de son contrat d'assurance.	Attention : <i>Après la date d'échéance du contrat individuel, la dispense n'est plus valable. Si le salarié oublie de résilier son contrat individuel il cotisera à la fois pour le contrat individuel et à la fois pour le contrat d'entreprise.</i>
Les salariés titulaires de CDD ou de contrats de mission dont la durée de la couverture collective et obligatoire serait inférieure à trois mois.	A la date d'embauche	Permanente pendant toute la durée de ce CDD ou contrat de mission	Coupon réponse du salarié refusant l'adhésion au régime + justificatif permettant de prouver que le salarié bénéficie par ailleurs d'un contrat individuel de complémentaire santé responsable.	<i>Ce qui compte est la durée de la couverture collective et non la durée du contrat de travail. Si le salarié a un CDD de deux mois et demie lui donnant accès à trois mois de couverture collective d'entreprise alors il ne peut faire valoir le cas de dispense.</i>
Les salariés bénéficiant d'une couverture issue d'un autre contrat collectif et obligatoire, à titre principal ou en tant qu'ayant-droit.	A la date d'embauche ou à la date d'effet de la couverture.	Jusqu'à ce que le salarié cesse de bénéficier de la couverture en cause.	Coupon réponse du salarié refusant l'adhésion au régime + attestation de couverture au titre de l'autre contrat collectif et obligatoire.	<i>Les couvertures collectives invoquées peuvent être :</i> - une couverture santé d'entreprise obligatoire - une couverture issue d'un régime local (Alsace Moselle) - une couverture pour les agents de l'Etat ou des collectivités territoriales - un régime complémentaire relevant de la CAMIEG - un contrat loi Madelin.

Il existe également des cas de dispense dits "autorisés" ou "simples", c'est-à-dire qu'ils doivent être prévus par l'acte de mise en place du régime pour pouvoir être invoqués par les salariés.

Attention ces demandes de dispense doivent être renouvelées tous les ans. Ces cas de dispense sont les suivants :

Situation du salariés permettant de justifier un cas de dispense	Date à laquelle le salariés peut demander à bénéficier du cas de dispense	Durée de validité de la dispense	Pièces justificatives à fournir pour faire valoir la dispense	Commentaires
Les salariés et apprentis bénéficiaires d'un CDD ou d'un contrat de mission d'une durée au moins égale à 12 mois	A la date de mise en place du régime ou, pour les salariés entrant postérieurement à la mise en place du régime, à leur date d'embauche	Permanente, pendant toute la durée de ce CDD ou contrat de mission	Coupon réponse du salarié refusant l'adhésion au régime + attestation de couverture individuelle pour le même type de garanties	
Les salariés et apprentis bénéficiaires d'un CDD ou d'un contrat de mission d'une durée inférieure ou égale à 12 mois	A la date de mise en place du régime ou, pour les salariés entrant postérieurement à la mise en place du régime, à leur date d'embauche	Permanente, pendant toute la durée de ce CDD ou contrat de mission	Coupon réponse du salarié refusant l'adhésion au régime	<i>Ce cas de dispense vaut même si le salarié ne bénéficie pas d'une couverture individuelle. En revanche, en cas de cumul de CDD, il faut comptabiliser la totalité des temps de présence et si cela fait plus de 12 mois alors il faut produire un justificatif de couverture individuelle pour le second CDD</i>
Les salariés à temps partiel et les apprentis dont l'adhésion au régime les conduirait à s'acquitter d'une cotisation dont la valeur est au moins égale à 10% de leur rémunération brute	A la date de la mise en place du régime ou, pour les salariés entrants postérieurement à la mise en place du régime, à leur date d'embauche	Permanente	Coupon réponse du salarié refusant l'adhésion au régime	