CGPME
REUNION

Le Club Entrepreneurs

Jeudi 10 septembre 2015

Hôtel Alamanda, Saint-Gilles-les-bains

AG2R LA MONDIALE

Ouverture

Dominique VIENNE, Président

Aujourd'hui :

Le Point Expert :

→ **Questions/réponses sur la généralisation de la complémentaire santé au 1er janvier 2016 !**

Commission sociale / AG2R La Mondiale

Le Club + :

→ **MITYOU, la nouvelle plateforme de crowdfunding au service des entreprises réunionnaises**

MITYOU

Le Point Expert :

Questions/réponses sur la généralisation de la complémentaire santé au 1er janvier 2016 !

Thierry PIERRAT, Commission sociale / AG2R La Mondiale

AG2R LA MONDIALE

LA GÉNÉRALISATION DE LA COMPLÉMENTAIRE SANTÉ

Questions / Réponses

Anticiper la réflexion pour transformer la contrainte en opportunité ?

CONTEXTE

Mr Thierry PIERRAT ,

Responsable région Océan Indien
pour le groupe AG2R La Mondiale

GÉNÉRALISATION DE LA COMPLÉMENTAIRE SANTÉ

La loi pour la sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013 prévoit une couverture santé minimale pour tous les salariés

UN MARCHÉ DE LA SANTÉ/PRÉVOYANCE EN MUTATION

2005 : La Loi Fillon
Contrats obligatoires
Contrats responsables
Exonérations

Taxe sur les complémentaires santé

Évolution du contrat responsable

Évolution du formalisme et de son impact

La consommation médicale a évolué de
+52 % en 10 ans
Le déficit de l'assurance maladie s'élèvait à 7.7 milliards d'euros en 2013

Transferts de charges vers les complémentaires santé
Plus de **6 milliards d'€** entre 2004 et 2013

Portabilité

Catégories objectives

Encadrement des dépassements d'honoraires

Contrat d'accès aux soins

ANI
Complémentaire santé pour tous.
Panier soins minimum
Participation de l'employeur imposée : 50%

Fiscalisation de la part patronale

GÉNÉRALISATION DE LA COMPLÉMENTAIRE SANTÉ

Une individualisation de la santé dans un cadre collectif ?

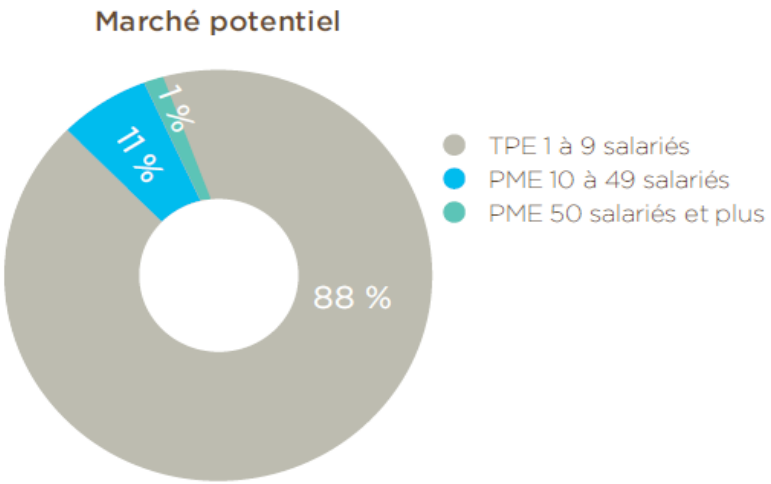
L’entreprise , acteur majeur ?

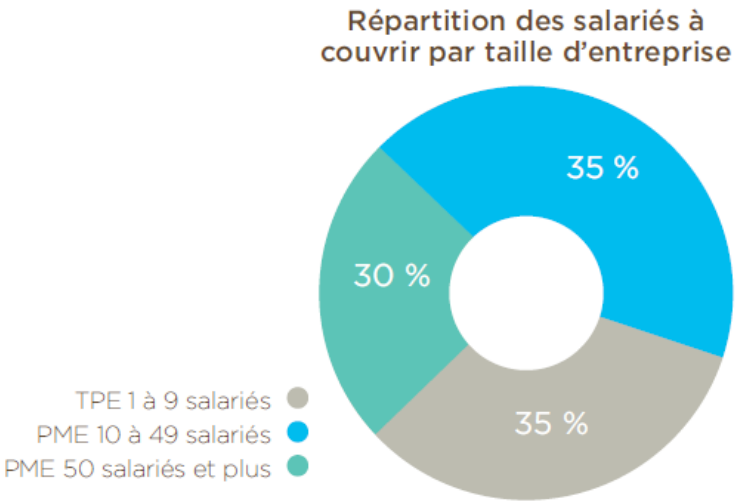
De la souplesse mais un formalisme ?

LES ENJEUX DE L'ANI

- **Près de 12 000 entreprises à la Réunion sont concernées par la mise en place d'une complémentaire santé**

- **Près de 75 000 de salariés auxquels s'ajouteront des ayants-droits (conjoints ou enfant) > 70% d'entres - eux sont actuellement couverts par une complémentaire santé individuelle**





CÔTÉ SALARIÉS

→ Nécessité d'aller expliquer le contexte aux salariés

→ Opportunité pour bâtir ou modifier le régime en place

→ Santé collective ou bien santé individuelle?

Sources : CTIP
Infographie-Baromètre 2014

CÔTÉ SALARIÉS

Le panier de soins minimum est largement considéré comme insuffisant… et la couverture des ayants droit apparaît indispensable.

Sources : CTIP
Infographie-Baromètre 2014

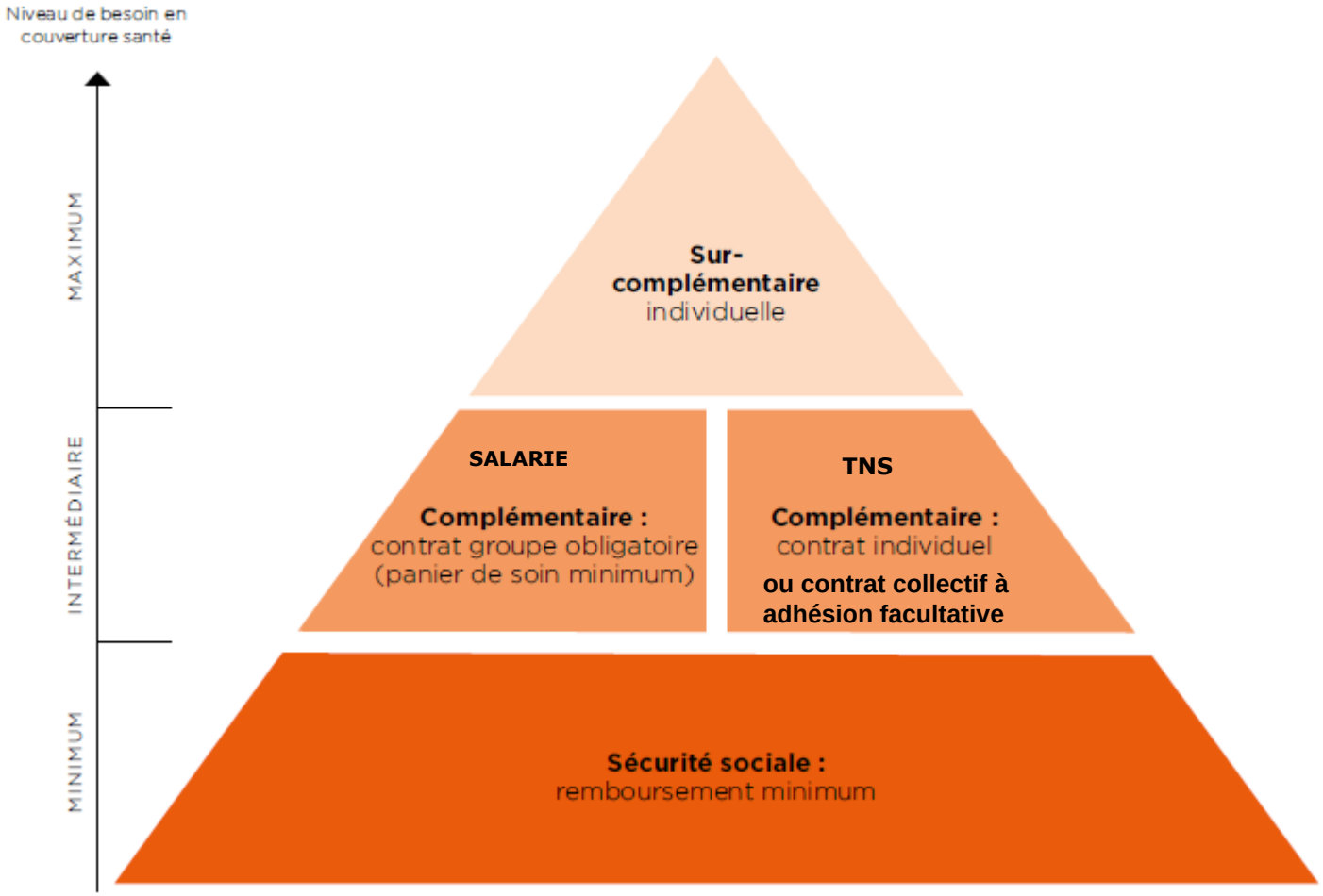
QUELLES CONSÉQUENCES POUR l’ENTREPRISE ?

- **L’entreprise doit se mettre en conformité avec ces nouvelles dispositions réglementaires avant le 1er janvier 2016.**

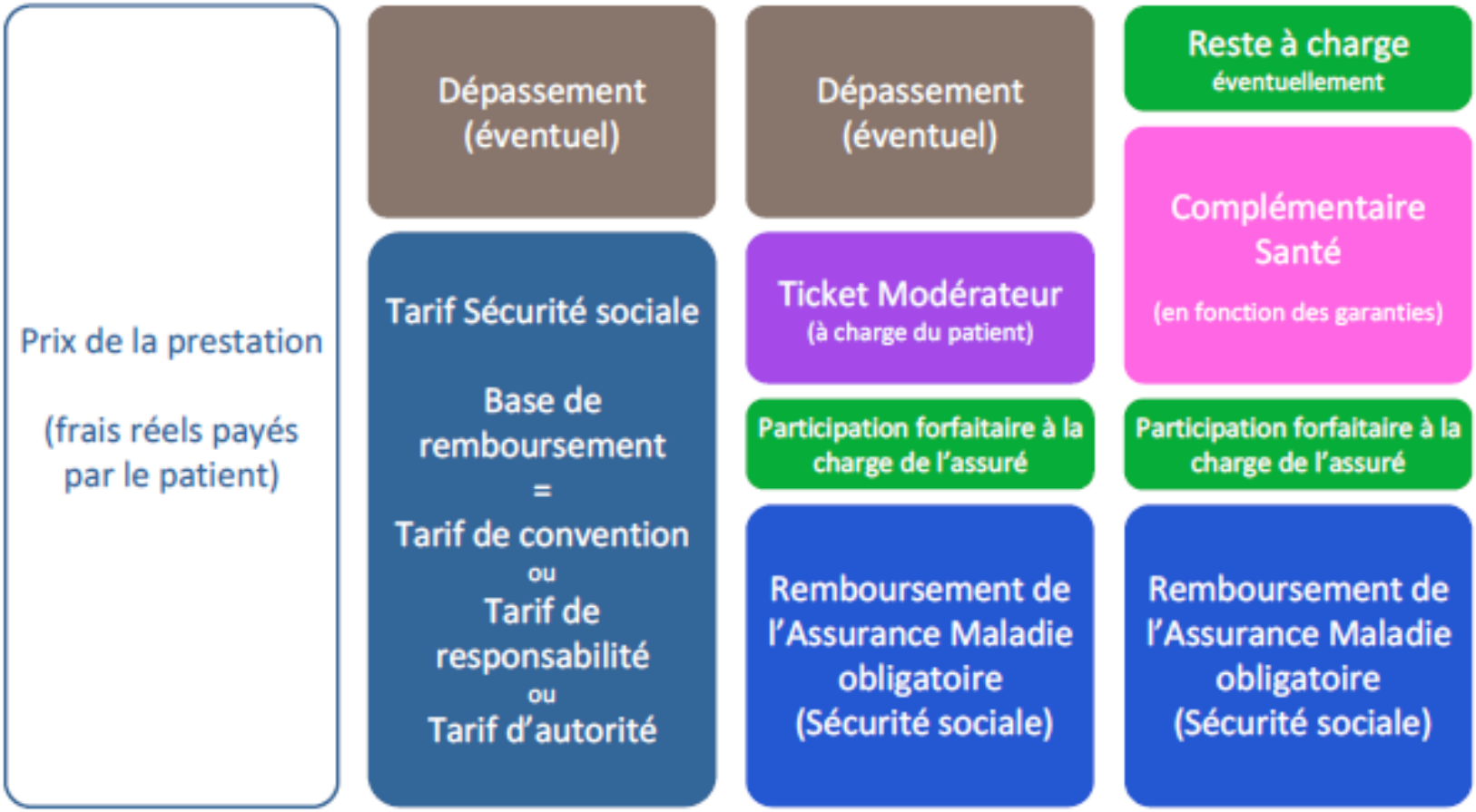
- **L’entreprise devra financer au moins la moitié de la cotisation globale.**

DÉFINITIONS ET PRÉCISIONS

LE FONCTIONNEMENT DE LA COUVERTURE SANTÉ EN FRANCE



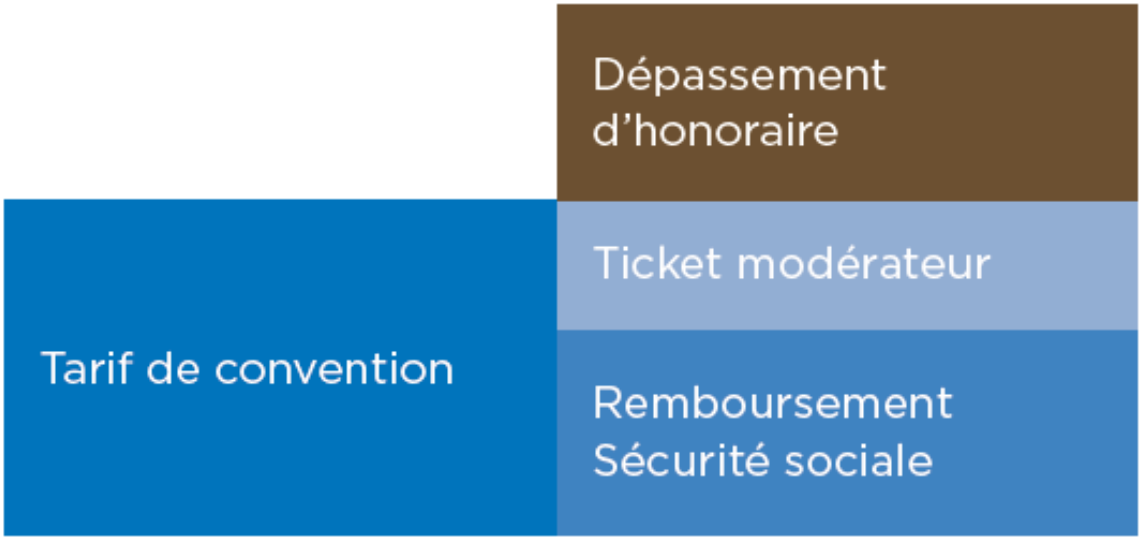
LES GRANDS PRINCIPES DU REMBOURSEMENT



QU'EST-CE QUE LE TICKET MODÉRATEUR ?

Ticket Modérateur
(à charge du patient)

- Le ticket modérateur constitue un mode de financement important pour certains soins de santé.
- Il représente la différence entre le tarif de convention et le montant remboursé par la Sécurité sociale.



QUIZ

RÉFORME DE LA SANTÉ : QUELLES ÉVOLUTIONS ?

1. La transposition de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 11 janvier 2013 sur la complémentaire santé dans l'art 1 de la de la Loi sur la sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013 a rendu obligatoire la mise en place d'une complémentaire santé collective pour l'ensemble des salariés au plus tard au 1er janvier 2016.

☒ oui ☐ non

Les dispositions de cette loi s'imposent à toutes les entreprises avec des salariés (sauf exception*).

Par conséquent les TNS ne sont pas concernés.*

RÉFORME DE LA SANTÉ : QUELLES ÉVOLUTIONS ?

2. Un panier minimum de garanties est-il obligatoire?

☒ oui ☐ non

Le décret définissant le panier de soins minimal mentionné à l'article L.911-7 du code de la Sécurité sociale (CSS) a été publié au Journal officiel du 10 septembre dernier.

Les entreprises doivent se mettre en conformité avec ce décret au plus tard le 1er janvier 2016.

QUELLES GARANTIES MINIMUM OBLIGATOIRES ?

1 TICKET MODÉRATEUR

Actes et prestations remboursées par la Sécurité sociale
100% de la base de remboursement de la Sécurité sociale

2 FORFAIT JOURNALIER HOSPITALIER

Forfait journalier hospitalier
sans limitation de durée

3 OPTIQUE ET DENTAIRE

Optique
100€ à 200€ selon la correction (verres+montures)

Orthodontie
125% de la base de remboursement de la Sécurité sociale

Prothèses dentaires
125% de la base de remboursement de la Sécurité sociale

RÉFORME DE LA SANTÉ : QUELLES ÉVOLUTIONS ?

3. Un contrat dit « responsable » encadre les niveaux de remboursement minimum et maximum (plafond) pour agir sur les bons comportements en matière de parcours de soin.

☒ oui ☐ non

De plus, le contrat responsable doit répondre aux critères suivants :

• Lorsque le patient est hors parcours de soins, le contrat ne prend pas en charge la baisse de remboursement de 40% de la Sécurité sociale et il ne rembourse pas les 8€ de dépassement d'honoraires du médecin consulté sans orientation préalable du médecin traitant.

• Le contrat ne prend pas en charge la participation forfaitaire de 1€ ni les franchises.

• Le contrat prend en charge le ticket modérateur des consultations chez le médecin, des médicaments à vignette blanche et des analyses.

RÉFORME DE LA SANTÉ : QUELLES ÉVOLUTIONS ?

4. Un contrat « non responsable » a des conséquences en matière de taxe, d'exonérations sociales et de déductibilité fiscale .

☒ oui ☐ non

- Taxe Spéciale sur les Conventions d'Assurance (TSCA) de 14 % au lieu de 7 %
- Perte des exonérations sociales sur la part employeur
- Perte de la déductibilité fiscale de la part salariale
- Perte de la déductibilité fiscale si régime en fiscalité Madelin

RÉFORME DE LA SANTÉ : QUELLES ÉVOLUTIONS ?

5. La cotisation patronale a-t-elle un impact sur l'imposition du salarié ?

☒ oui ☐ non

L'art 4 de la LF pour 2014 a supprimé l'exonération fiscale pour le salarié de la part patronale des régimes de santé à adhésions obligatoires rétroactivement au 01.01.2013

Mais IMPACT négatif !

Part Patronale

- Déductible du résultat (Art 39 CGI)
- Soumis au forfait social 8% (Art L137-15 Code de la SS)
- Ajouté au salaire imposable (Art 83 CGI)
- Intègre l'assiette de CSG/RDS
- Augmente les enveloppes fiscales

Part Salariale

- Déductible fiscalement (Art 83 CGI)

Retenue sur salaire

- Déductible … du pouvoir d'achat

Impacts Mutuelle Entreprise …

	Employeur	Salarié		
	Résultat de l'entreprise (donc IS ou IR)	CSG/RDS	Salaire net	Salaire imposable (donc IR)
Part patronale	↘	↗	↘	↗
Part salariale	=	=	↘	↘

RÉFORME DE LA SANTÉ : QUELLES ÉVOLUTIONS ?

6. Le RÉGIME frais de santé doit-il être formalisé par l'entreprise ?

☒ oui ☐ non

4 niveaux de formalisation :

- Accord de branche
- Accord d'entreprise
- Referendum
- **DUE (décision unilatérale employeur)**

RÉFORME DE LA SANTÉ : QUELLES ÉVOLUTIONS ?

7. Le RÉGIME santé de l'entreprise détermine les caractéristiques et le cadre de vie de cet avantage formalisé dans la DUE .

☒ oui ☐ non

Les leviers de définition et d'optimisation sont :

- Nature de la prestation
- Bénéficiaire de la prestation (ancienneté d'accès, dispenses d'affiliation (réfractariat))
- Répartition de la cotisation employeur/salarié
- Durée de l'engagement et modalités de remise en cause
- Information des salariés

QUESTIONS

QUESTIONS DIRIGEANTS

- Comment limiter le coût de cette nouvelle obligation?
- Ai-je intérêt à souscrire un contrat « bon marché » ?
- Quels sont les critères de choix ?
- Dois-je rester dans un contrat responsable ?
- Quel niveau de garanties choisir ?
- Que faire si des salariés préfèrent conserver leur mutuelle actuelle ayant de meilleures garanties ?
- La part patronale étant imposable, que proposer à mes salariés ?
- Ma politique salariale est-elle impactée ?
- Est-ce un opportunité de fidélisation de mes collaborateurs ?

QUESTIONS SALARIÉS

- Salarié déjà assuré par son conjoint ?
- Salarié satisfait de sa mutuelle actuelle ?
- Salarié ne voulant pas de complémentaire santé ?
- Salarié refusant l'affiliation du régime collectif ?
- Dirigeant ayant déjà couvert les cadres. Et les non-cadres ?
- Comment compléter les dispositifs obligatoires?

MISE EN PLACE DU RÉGIME SANTÉ

La mise en place du « régime santé » au cœur de l’enjeu

ÉTAPE 1 : METTRE EN PLACE UN RÉGIME COLLECTIF FRAIS DE SANTÉ

- S’il n’y a pas de régime conventionnel, il doit respecter des conditions de forme et notamment être mis en place par un **acte juridique** qui peut être :
- une **Décision Unilatérale de l’Employeur (DUE)**

RISQUES ET ENJEUX EN L'ABSENCE D'ACTE JURIDIQUE OU NON CONFORME

- **Redressement Urssaf** avec requalification en avantage en nature sur 3 dernières années plus l'année en cours
- Sont concernés les **régimes collectifs** de prévoyance, santé et retraite
- **Mise en place de contrôle plus ciblé** depuis la fin de la période transitoire du 30 juin 2014

ÉTAPE 2 : RESPECTER LE FORMALISME VIS-À-VIS DU SALARIÉ

- Il faut **remettre l'acte juridique à chaque salarié** concerné par le régime **en cas de mise en place par D.U.E.**
- **L'employeur doit conserver une preuve** qu'il a bien remis l'acte à chacun.
- Le salarié qui souhaite faire valoir **son droit à dispense** doit le formuler par écrit et fournir le justificatif chaque année selon le cas utilisé.
- Si le(s) mandataire(s) est concerné par le régime il faut un **PV d'assemblée générale** (ou délibération du CA pour les SA).

CAS DE DISPENSE D'AFFILIATION

APRÈS DÉCRET DU 08.07.2014

	QUEL QUE SOIT LE MODE DE MISE EN PLACE	DUE
1) Salariés présents lors de la mise en place		x
2) CDD ou **contrat de mission** et apprentis supérieur ou égal à 12 mois*	x	
3) CDD **ou contrat de mission** et apprentis inférieur à 12 mois	x	
4) Salariés à temps partiel et apprentis dont l'affiliation au régime les conduirait à s'acquitter d'une cotisation au moins égale à 10 % de leur rémunération brute	x	
5) Salariés bénéficiaires de la CMUC, ou de l'ACS *	x	
6) Salariés bénéficiaires d'un contrat d'assurance santé individuel lors de la mise en place des garanties ou de l'embauche *	x	
7) Salariés bénéficiant y compris en tant qu'ayants droit d'une couverture collective relevant d'un des dispositifs de prévoyance complémentaire conforme à l'un de ceux fixés par l'arrêté du 26 mars 2012 *	x	

POURQUOI S’ORGANISER?

- Complexité pour structurer l’ offre santé dans l’entreprise (ANI, responsable)
- Complexité pour comparer les garanties
- Complexité pour gérer les cas de dispense
- Complexité pour les feuilles de paies
- Modifications fiscales et sociales sur les régimes collectifs
- Évolution des réglementations
- Les cabinets d’expertise comptable sont sollicités par leurs clients

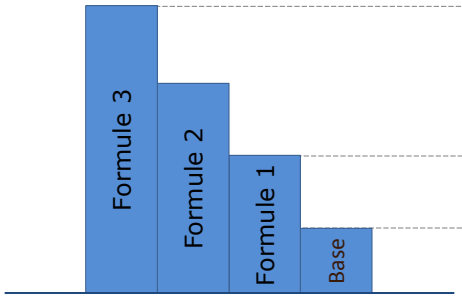
.

STRUCTURE DE L’OFFRE ET LE CHOIX DE GARANTIES

L'OFFRE ANI SE DÉCOMPOSE EN FORMULES OBLIGATOIRES / FACULTATIVES INDIVIDUELLES

Offre ANI collective

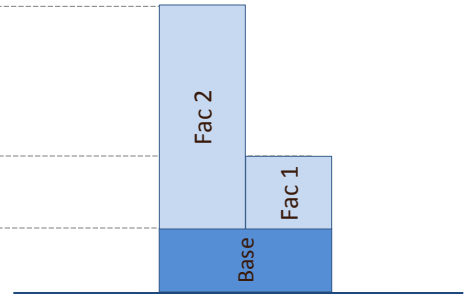
12 formules collectives obligatoires ANI



L'employeur choisit une formule obligatoire, qu'il finance *a minima* à 50% pour ses salariés

Il décide également s'il souhaite prendre en charge les ayants-droit au même % que ses salariés

4 niveaux de surcomplémentaires collectives appelés RENFORTS COLLECTIFS



Sur une base ANI, l'employeur peut laisser l'opportunité à ses salariés d'augmenter leur niveau de garanties, à leur charge, en proposant de la surcomplémentaire collective facultative

- L'employeur choisit de 0 à 2 niveau(x) de surcomp. coll. fac. parmi les 2 niveaux proposés
- Le salarié en choisit un pour lui et ses ayants-droit (à la charge des salariés)

GÉRER LE BUDGET

CALCUL DU BUDGET EMPLOYEUR

Participation employeur minimal défini dans l'ANI : 50 % du coût du panier de soin

X

Salariés bénéficiaires du régime

LA CALCULETTE

S

COMPLÉMENTAIRE SANTÉ INDIVIDUELLE OU COLLECTIVE ?

AG2R LA MONDIALE

Tx de charges patronales 40,6 % Tx Mini TA

Tx de charges salariales (hors 14,2 % Tx Mini TB

☐ Entreprise de + de 9 salariés

TMI (%) 14 % ☑ Abattement de 10 %

Cotisation Totale

667 €

Participation 50 %

Part Salariale 334 €

Part Patronale 334 €

Avantage Salarié | Avantage Employeur | Avantage Combiné

Avec un contrat collectif

Cotisation mutuelle (PS)	334 €
CSG - RDS (sur PP)	27 €
dont non déductible	10 €
Net imposable	- 17 €
Impôt sur le revenu	- 2 €
Impact Net Disponible	**358 €**

Avec un contrat individuel

Impact Net Disponible **667 €**

Pour une mutuelle de même coût, la solution collective permet au salarié une économie de 309 € / an

Avantage Salarié

309 €

IB - 01/2015 Les simulations proposées, réalisées à partir des seuls éléments qui nous ont été transmis et des paramètres connus aux 01/01/2015, sont données à titre indicatif et sont sans valeur contractuelle.

COMPLÉMENTAIRE SANTÉ INDIVIDUELLE OU COLLECTIVE ?

AG2R LA MONDIALE

Tx de charges patronales 40,6 % Tx Mini TA

Tx de charges salariales (hors 14,2 % Tx Mini TB

☐ Entreprise de + de 9 salariés

TMI (%) 14 % ☑ Abattement de 10 %

Cotisation Totale

667 €

Participation 50 %

Part Salariale 334 €

Part Patronale 334 €

Avantage Salarié | Avantage Employeur | Avantage Combiné

Salaire permettant une cotisation individuelle

Salaire Brut	984 €
Charges patronales	400 €
Coût employeur	**1 384 €**
Charges salariales	140 €
CSG RDS	77 €
dont non déductible	28 €
Net à payer	**767 €**
Net imposable	795 €
Impôt sur le revenu	100 €
Net disponible	**667 €**

Coût solution collective

Cotisation patronale	334 €
Forfait social	
Coût employeur	**334 €**

Par rapport à une prime ou un salaire permettant au salarié de financer une mutuelle de même coût, l'économie pour l'employeur est de 1 050 € / an

Avantage Employeur

1 050 €

IB - 01/2015 Les simulations proposées, réalisées à partir des seuls éléments qui nous ont été transmis et des paramètres connus aux 01/01/2015, sont données à titre indicatif et sont sans valeur contractuelle.

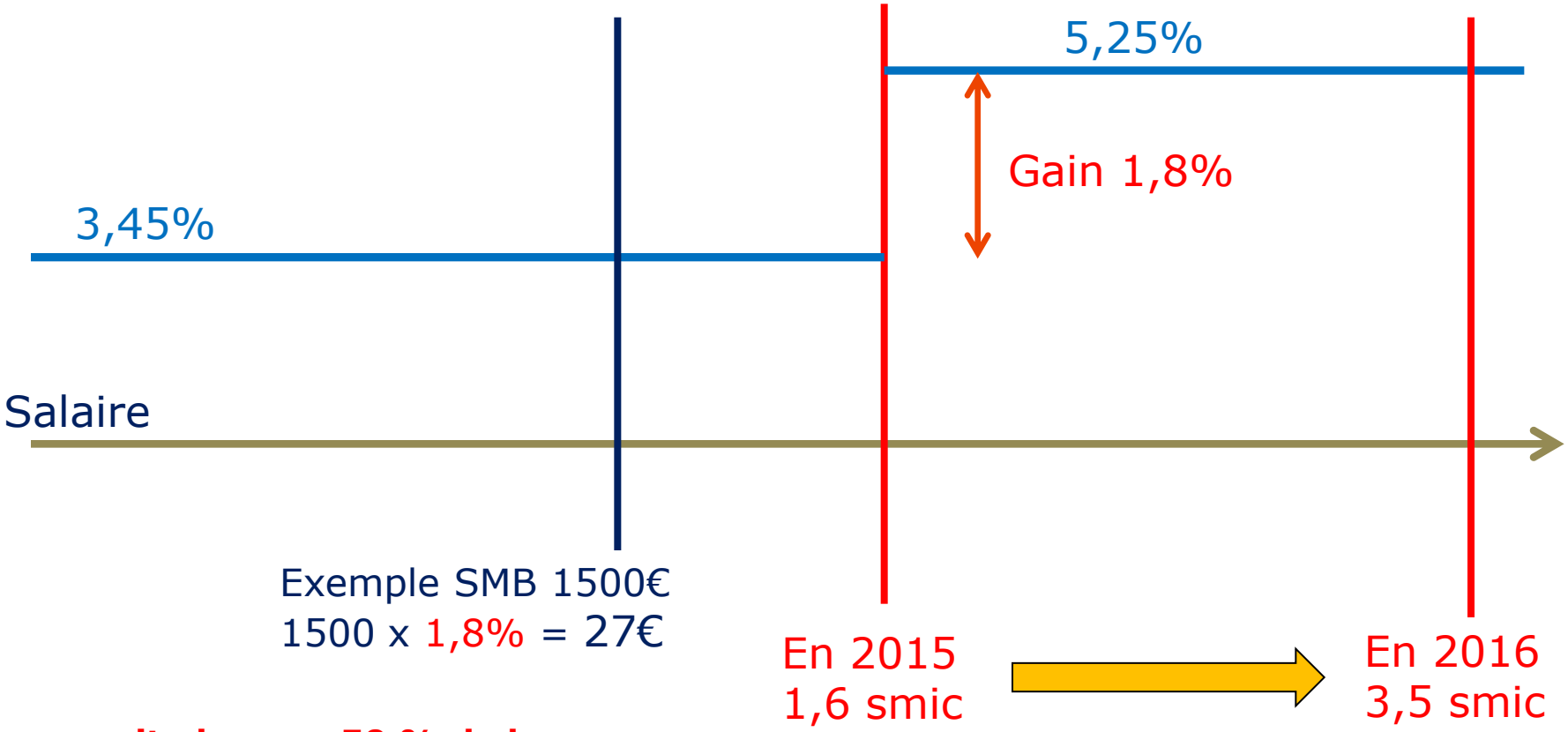
« L’ANI, C’EST GRATUIT ! » ©

S

Cotisation Allocations Familiales

- **Salariés** : pour les rémunérations inférieures à 1,6 SMIC (3,5 SMIC au 1/1/2016), taux ramené de 5,25 % à 3,45 %.
- **TNS** : pour les revenus inférieurs à 1,1 PASS : taux ramené de 5,25 % à 2,15 %.
- pour les revenus > 1,1 PASS et < 1,4 PASS : taux variable et croissant tendant vers 5,25 % (Ex : 4,37 % pour 50 k€)

Les cotisations allocations familiales au secours des employeurs …



… soit plus que 50 % de la cotisation de l'ANI …

Le gouvernement a annoncé que cette baisse s'appliquerait aux salaires inférieurs à 3,5 smic dès 2016.
(SMB 3 000 € -> économie de 54 €)

CICE

- Le crédit d'impôt est assis sur les rémunérations inférieures ou égales à 2.5 SMIC que les entreprises versent à leurs salariés au cours d'une année civile. Le plafond est calculé de la manière suivante :

2,5 x SMIC horaire x (1820 + heures supplémentaires) soit pour l'année 2015 => plafond = 43.725,5 €

Taux du crédit d'impôt

	2013	2014	2015	2016
Métropole	4%	6%	6%	6%
DOM	4%	6%	7.5%	9%

S'IL EXISTE UN DOUTE …

Cotisations patronales TA Non Cadres	2013	2015
Assurance maladie, maternité, invalidité, décès, solidarité aux personnes âgées et handicapées	13,10%	13,10%
Vieillesse plafonnée	8,30%	8,50%
Vieillesse déplafonnée	1,60%	1,80%
Allocations familiales	5,40%	3,45%
Fonds National d'Aide au Logement tout employeur	0,10%	0,10%
Assurance chômage	4%	4%
AGS (Fonds de garantie des salaires)	0,30%	0,30%
Retraite complémentaire des salariés non-cadres	4,50%	4,65%
AGFF	1,20%	1,20%
Total	***38,50%***	***37,10%***

Charges pour un salaire de 2 000 € / mois	693 €	668 €	- ***25 €***

SMIC mensuel	1 430,22 €	1 457,52 €	
Allègement bas salaire (- 20 salariés)	(0,281/ 0,6) x [1,6 x (Smic annuel / rémunération annuelle brute) – 1]	(0,2795 / 0,6) x [1,6 x (Smic annuel / rémunération annuelle brute) - 1]	
Taux pour une rémunération au smic	28,10%	27,95%	
Charges mensuelles d'un salarié au SMIC	148,74 €	133,36 €	- ***15 €***

S

Cas Médecin

Dentiste avec une secrétaire (SAB = 20.000 €)

Gain AF : (20 000 € / 12) x 1,8 % = 30 € / mois

Gain CICE : (20 000 € / 12) x 6 % = 100 € / mois

FORMULE 1

Les garanties essentielles à un coût maîtrisé.

Faites bénéficier vos salariés d'une couverture efficace pour les protéger contre les risques importants

Salarié : 39,64 €/mois

FORMULE 5

Des garanties renforcées sur les postes clés.

Faites profiter vos salariés d'une couverture santé plus étendue

Salarié : 60,73 €/mois

FORMULE 12

Une protection optimale.

Grâce à cette formule, vos salariés bénéficient d'une couverture étendue sur l'ensemble des postes

Salarié : 112,81 €/mois

Cas Gérant Majoritaire

SARL majoritaire avec 6 salariés (salaire moyen 18 k€)

- Gain AF par salarié : (18 000 € / 12) x 1,8 % = 27 € / mois.

FORMULE 2

De bonnes garanties au meilleur prix.

Avec cette formule, vos salariés bénéficient d'une prise en charge renforcée sur l'ensemble de leurs dépenses de santé

Salarié : 49,30 €/mois

PP : 55 %
Coût : 0 €

FORMULE 4

Une complémentaire santé optimisée avec des remboursements améliorés.

Avec cette formule, vos salariés bénéficient d'une complémentaire santé prenant en charge l'essentiel de leurs dépenses

Salarié : 55,63 €/mois

PP : 50 %
Coût : 2 €

FORMULE 6

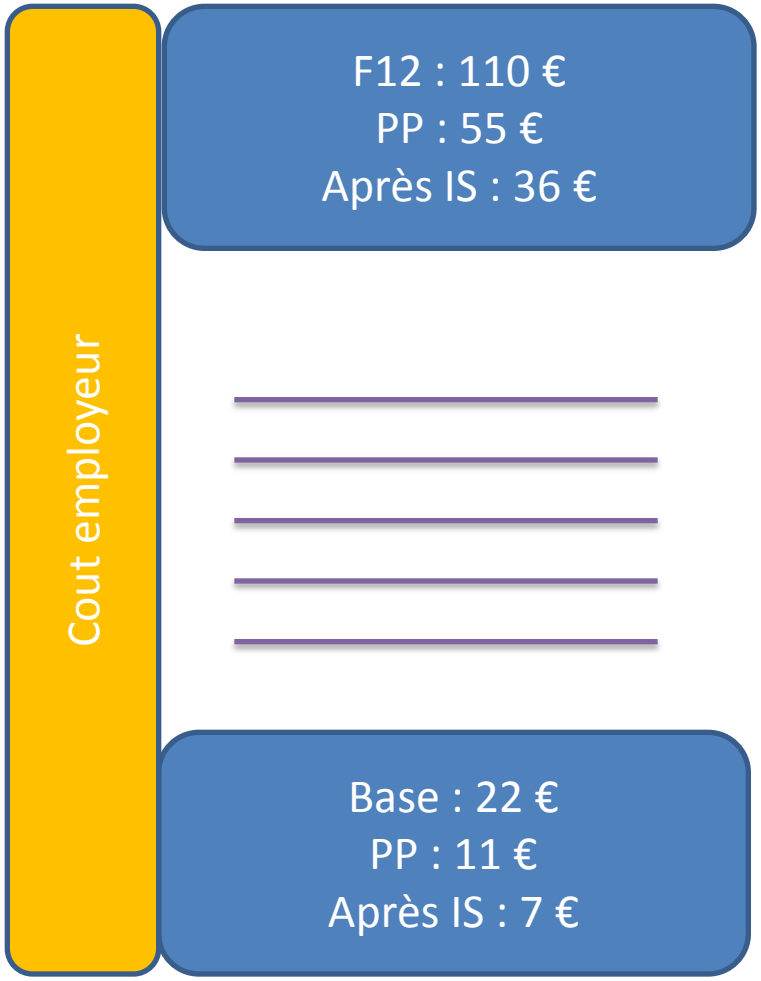
Une couverture santé équilibrée.

Avec cette formule, vous offrez à vos salariés une complémentaire santé adaptée à tous leurs besoins

Salarié : 63,87 €/mois

PP : 50 %
Coût : 5 €

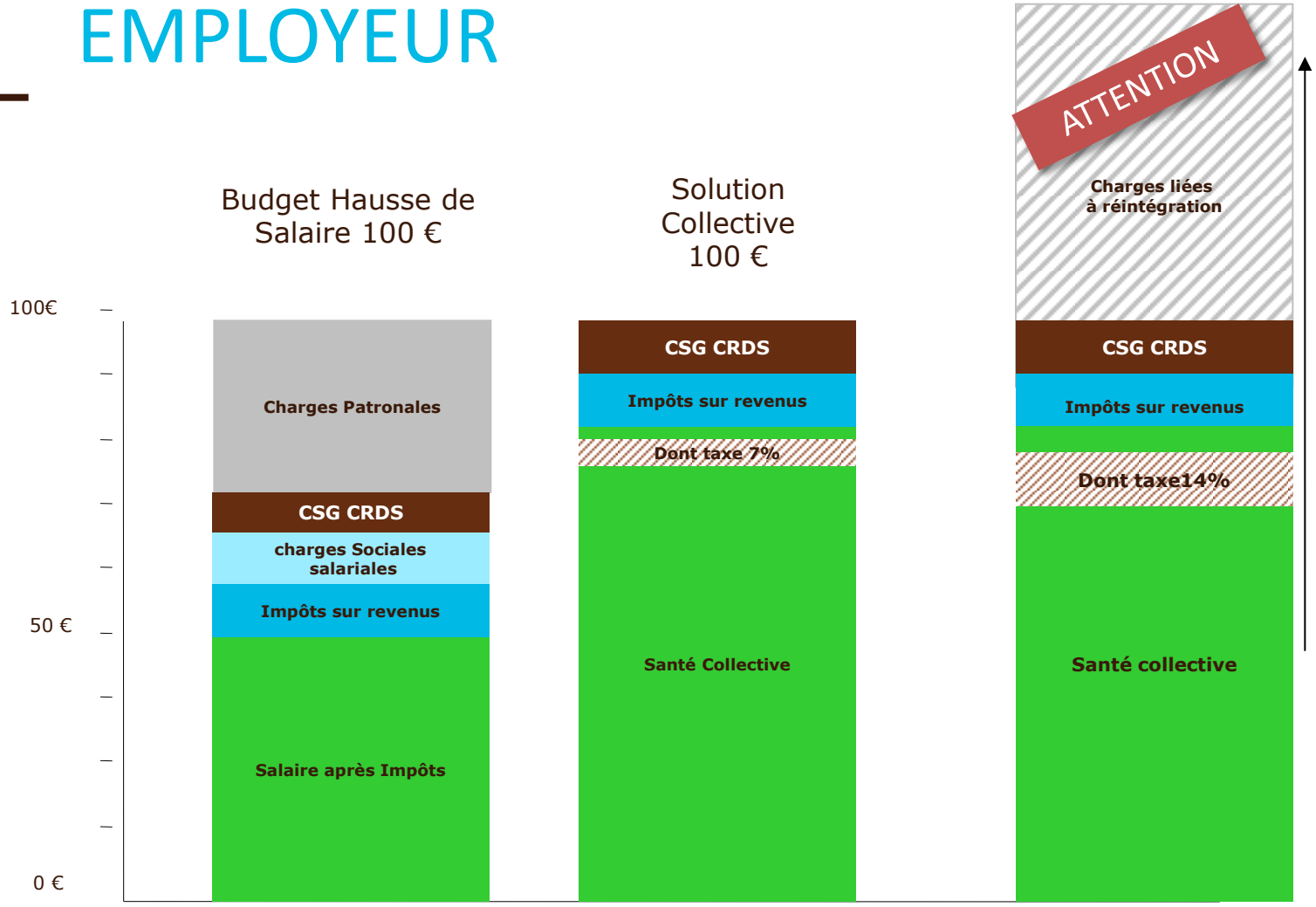
Approche par l'échelle du coût



« Entre 7 et 36 €, entre la Dacia et la Lamborghini, ou vous situez-vous ? »

EFFICACITÉ DE LA PARTICIPATION EMPLOYEUR

Risque d'un contrat non responsable requalification URSSAF coût global ≈ 180 € + majorations de retard



Charges sociales patronales , salariales et impôts sur le revenu estimés

SÉCURISER LES RISQUES

- **L'employeur se substituera à l'assureur** en cas de manquement à son obligation

- Les salariés non couverts sont en droit de **se retourner contre l'employeur.**

- **A SAVOIR :**

- **En 2012, chaque Français dépense en moyenne :**

- 2 858 € / an pour sa santé
- 1 300 € en soins d'hospitalisation,
- 723 € en soins de ville (soins de médecins, d'auxiliaires…)
- 525 € en médicaments

QUIZ généralisation de la santé

01.07.2014

Risque de redressement social si régime non conforme (catégories objectives)

01.01.2016

Risque de redressement social si régime non conforme (catégories objectives)

+

Risque prudhommal si régime non mis en place ou régime mis en place avec délai de 6 mois et/ou avec dispenses d'affiliation sans respect par l'employeur d'avoir informé les salariés des risques encourus à ne pas adhérer (loi sur la sécurisation de l'emploi et décret du 8 juillet 2014)

AUDIT RÉGIME COMPLÉMENTAIRE DE FRAIS DE SANTÉ

AG2R LA MONDIALE

AUDIT RÉGIME REMBOURSEMENTS FRAIS DE SANTÉ

Client : _____

Date : |_|_|_|_|_|_|

MAITRISEZ-VOUS ?	OUI	NON	OBSERVATIONS
VOLET CONFORMITE			
1/ Avez-vous connaissance de l'obligation de mise en place d'un régime de santé collectif au profit de l'ensemble de vos salariés avant le 1 Janvier 2016 ?	☐	☐	
2/ Avez-vous déjà mis en place un régime complémentaire de santé collectif pour l'ensemble de vos salariés ?	☐	☐	
(Si oui) A-t-il été mis en place par Décision Unilatérale de votre part ?	☐	☐	
3/ Avez-vous une connaissance précise du formalisme encadrant la mise en place d'un régime collectif ainsi que des évolutions récentes dans ce domaine et des risques encourus dans ce domaine ?	☐	☐	
4/ Avez-vous bénéficié d'un audit récent sur la conformité du ou des régimes en place dans votre entreprise ?	☐ ☐	☐ ☐	
(si non) Souhaiteriez-vous en bénéficier ?	☐	☐	
5/ Votre contrat, en place, respecte-t-il les conditions qui permettent de bénéficier de l'exonération sociale/de la déductibilité fiscale et de la réduction de la Taxe sur les conventions d'assurance ?	☐	☐	
OPTIMISATION DE LA POLITIQUE RH DE L'ENTREPRISE :			
- Dans le cas où vous seriez concernés par la mise en place d'un régime avant le 31/12/2015 :			
Souhaiteriez-vous vous limiter au minimum réglementaire en matière de garanties- panier de soin minimum ?	☐	☐	
En faire un outil de votre politique ressources humaines et connaitre et étudier les avantages liés à la mise en place d'un régime renforcé ?	☐	☐	
Dans ces deux hypothèses souhaitez-vous agir seul ou vous faire conseiller et accompagner ?	☐	☐	
Plus généralement, avez-vous une bonne connaissance des avantages fiscaux et sociaux offerts par les dispositifs de protection sociale complémentaire ?	☐	☐	
Avez-vous déjà effectué un Audit Complet sur ces questions ? • pour vous ? • pour votre entreprise ?	☐	☐	
Souhaiteriez-vous bénéficier de l'accompagnement du Cabinet sur ces sujets et envisager un RDV pour un Audit personnalisé?	☐	☐	

MODÈLE DE D.U.E

Modèle de décision unilatérale instituant un système de garanties collectives complémentaire obligatoire frais de santé

La direction de l'entreprise ..... *(forme juridique et dénomination sociale)*
dont le siège social est situé ..... *(adresse du siège social)*
immatriculée au RCS de ..... **sous le numéro** .....
représentée par ..... **en sa qualité de** ..... *(qualité du représentant pouvant valablement engager l'entreprise)*

Préambule :

Rappel du contexte social et économique dans lequel est envisagée l'institution d'un système de garanties collectives en frais de santé, complémentaire obligatoire par l'entreprise, et des finalités de ce système.

Le préambule constitue un moyen pour l'entreprise d'expliquer à son personnel 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 au personnel une couverture satisfaisante des principaux risques de la vie,*
- *assurer le personnel au meilleur rapport qualité/prix possible,*
- *permettre la mutualisation des risques,*
- *proposer à l'ensemble du personnel ou à une catégorie objectivement définie des garanties similaires afin d'harmoniser leur statut.*

Il peut également faire référence, le cas échéant au caractère responsable et solidaire du contrat souscrit en application du régime.

A titre d'exemple :

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

En l'état du désengagement croissant du régime obligatoire de la Sécurité sociale, des changements dans l'organisation du système 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.

La présente Décision Unilatérale vise à instaurer et présenter les modalités, conditions et garanties du système de garanties collectives complémentaire obligatoire frais de santé mis en place.

Il a donc été décidé ce qui suit, en application de l'article L 911-1 du Code de la sécurité sociale, après information et consultation du comité d'entreprise ou à défaut après information des représentants du personnel.

1 – OBJET

L'objet de la présente Décision Unilatérale est d'instituer un système de garanties collectives complémentaire obligatoire frais de santé, permettant à l'ensemble du personnel de bénéficier de prestations complétant celles servies par les organismes de Sécurité sociale.

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

2 – PERSONNEL BENEFICIAIRE

Le système de garanties collectives complémentaire obligatoire frais de santé s'applique à l'ensemble du personnel.

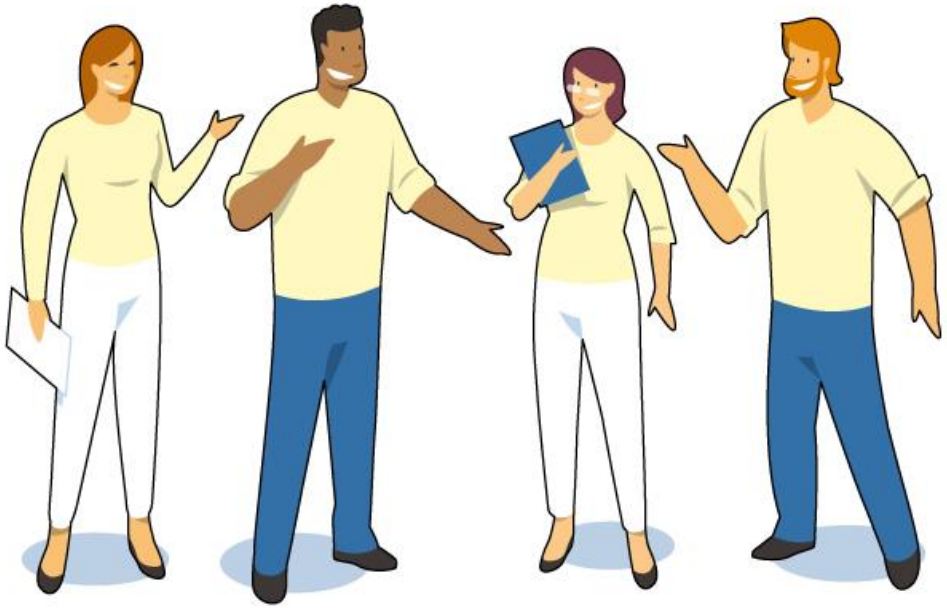
AVERTISSEMENT :
Ce document n'a d'autre valeur que purement indicative : il appartient à l'entreprise, seule compétente en la matière, de recueillir les informations et conseils nécessaires avant la mise en place du régime.

1

CONCLUSION

Rendez-vous pour chiffrer les garanties !

Questions - Réponses



Le Club + :

MITYOU, la nouvelle plateforme de crowdfunding au service des entreprises réunionnaises

Thomas BALSAN, MITYOU

mityou

CROWDFUNDING

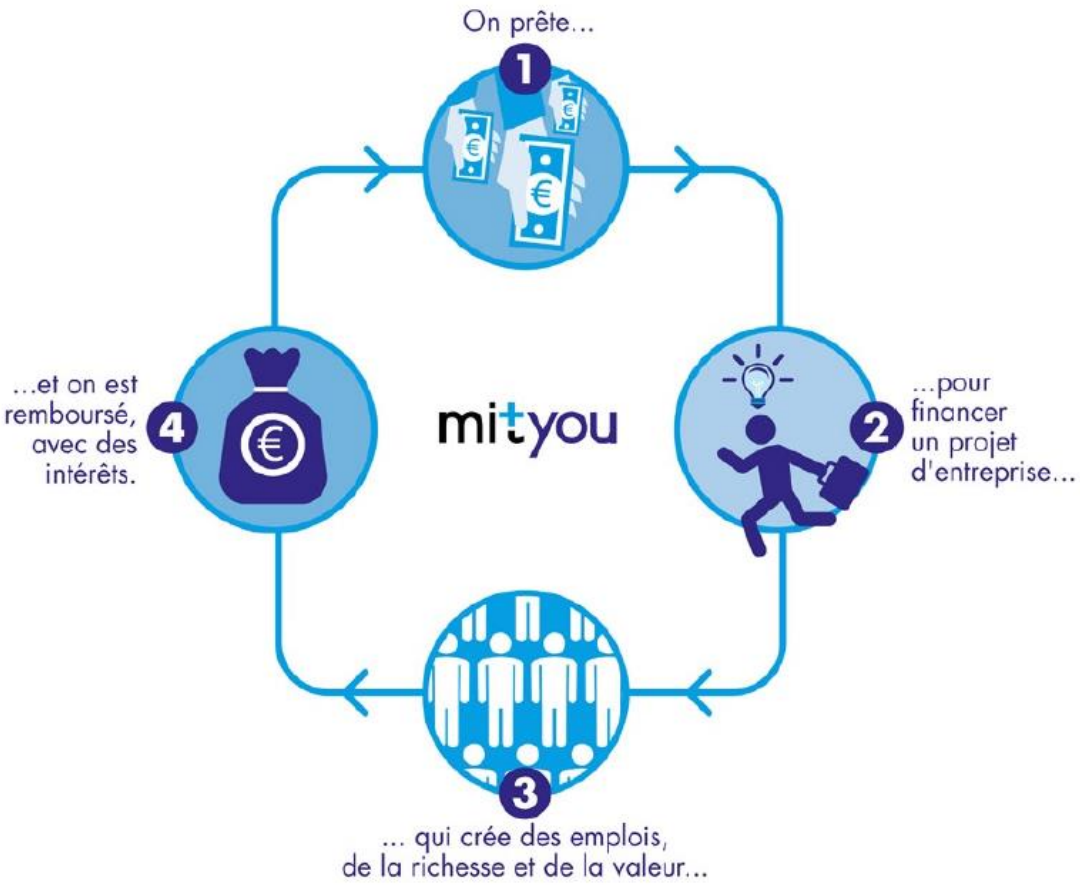
Vos idées méritent du crédit

Une plate-forme de crowdfunding régionale

Financer le développement

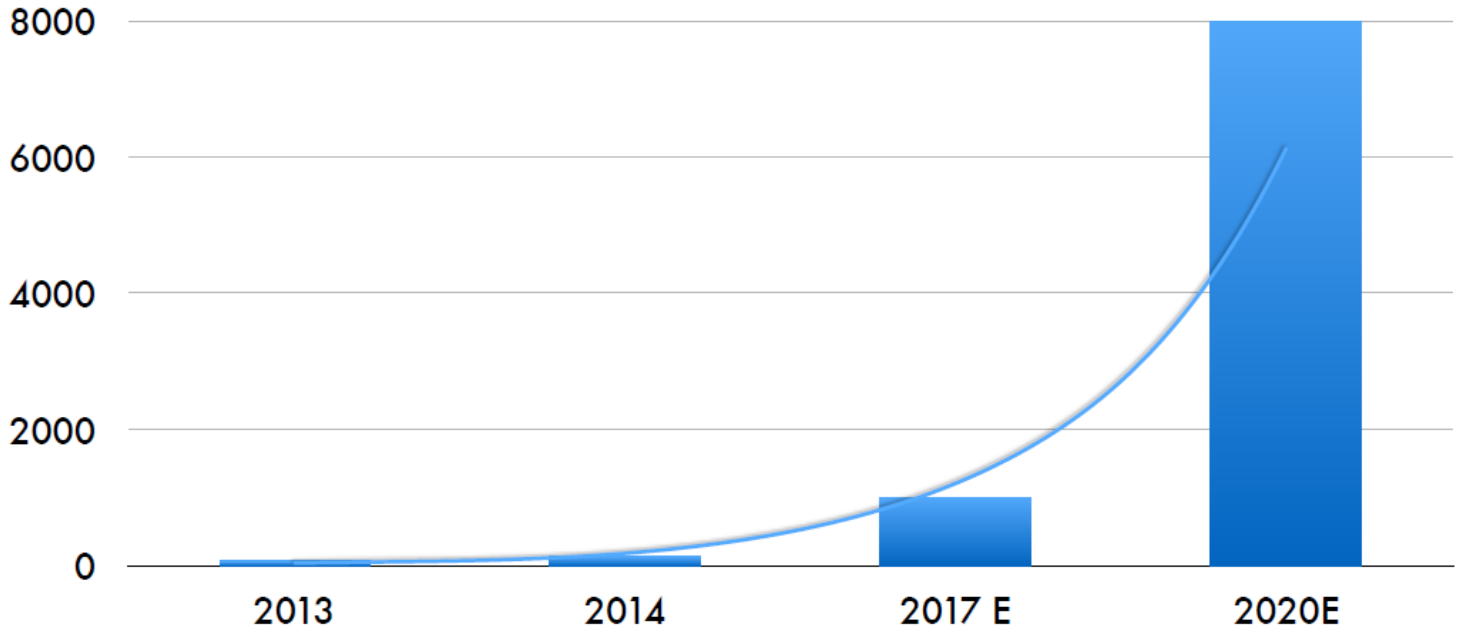
- Investir dans les projets réunionnais
- Aider la création d'entreprise
- Booster l'épargne
- Donner un sens à l'investissement et à l'épargne

Le crowdfunding: un cercle vertueux



L'explosion du Crowdfunding

Selon le cabinet Chapuis Halder, le financement participatif en France va connaitre une croissance asymptotique à partir de 2015 pour atteindre 1 milliard d'euros en 2017 et 8 milliards en 2020.



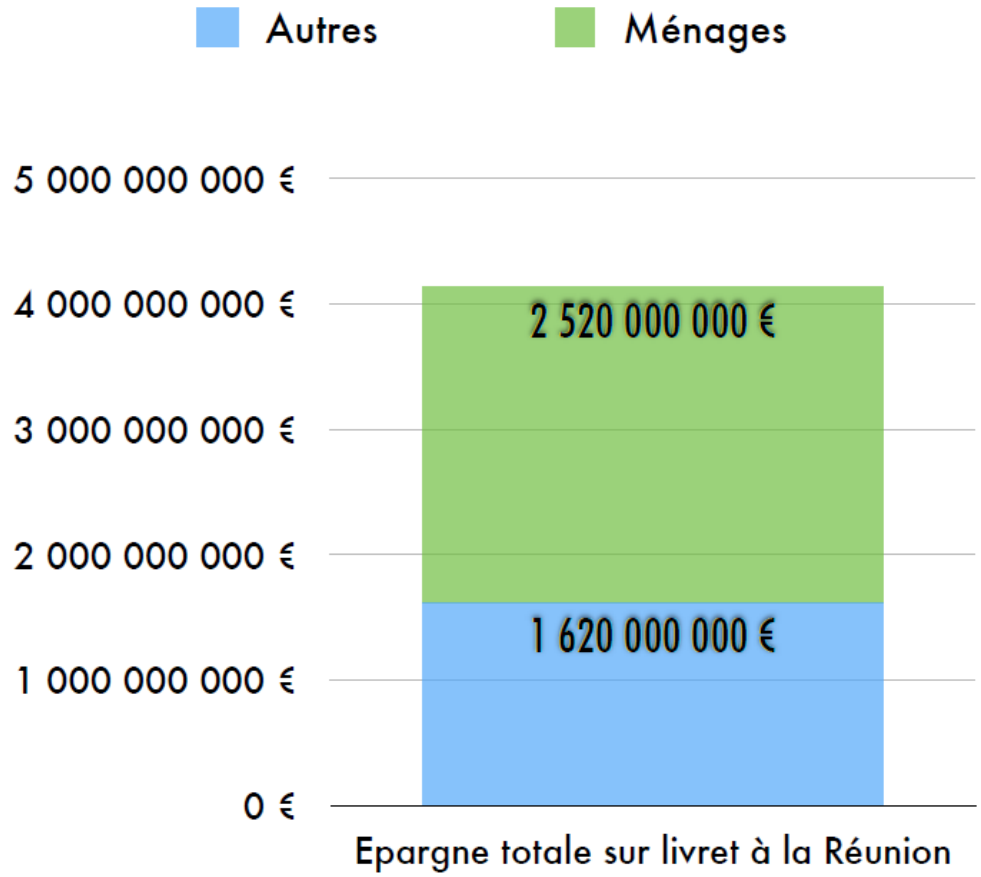
Source Nicolas Guillaume - Chapuis Halder 2014

2014, le grand départ

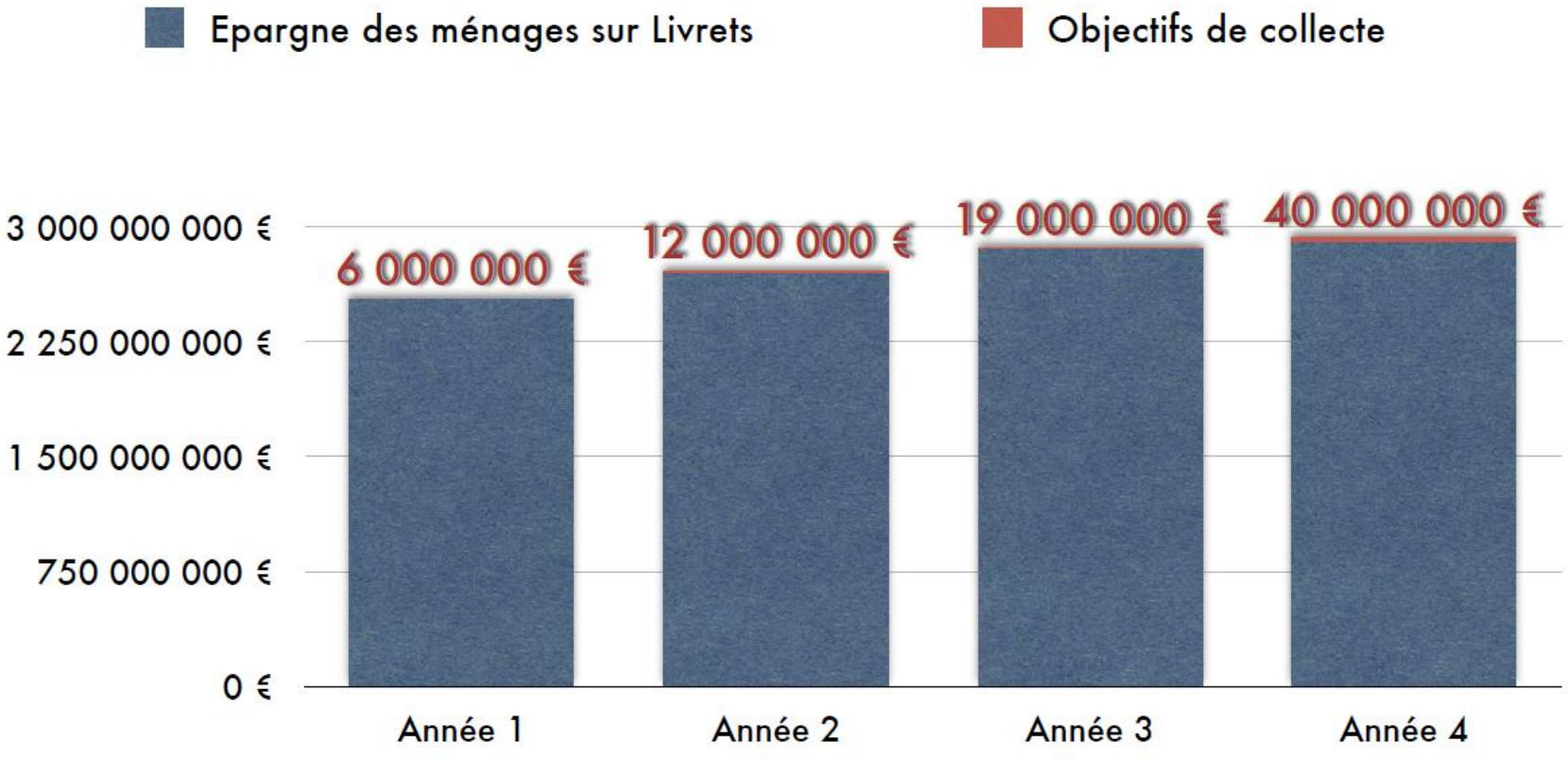
- Loi du 1/10/2014: instauration du cadre légal du Crowdfunding (notamment le prêt rémunéré est autorisé)
- 152 M€ collectés en 2014
  - 88 M€ affectés au Prêt Rémunéré (65K€ moyen)
  - 25 M€ affectés à l'Equity
  - 38 M€ affectés au Dons (dont 4,7 sans contrepartie)

l'épargne stockée peu rémunérée

- Les réunionnais épargnent fortement sur des supports peu rentables (1,0%)
- 60% des réunionnais disposent d'un livret
- Croissance forte des livrets développement durable

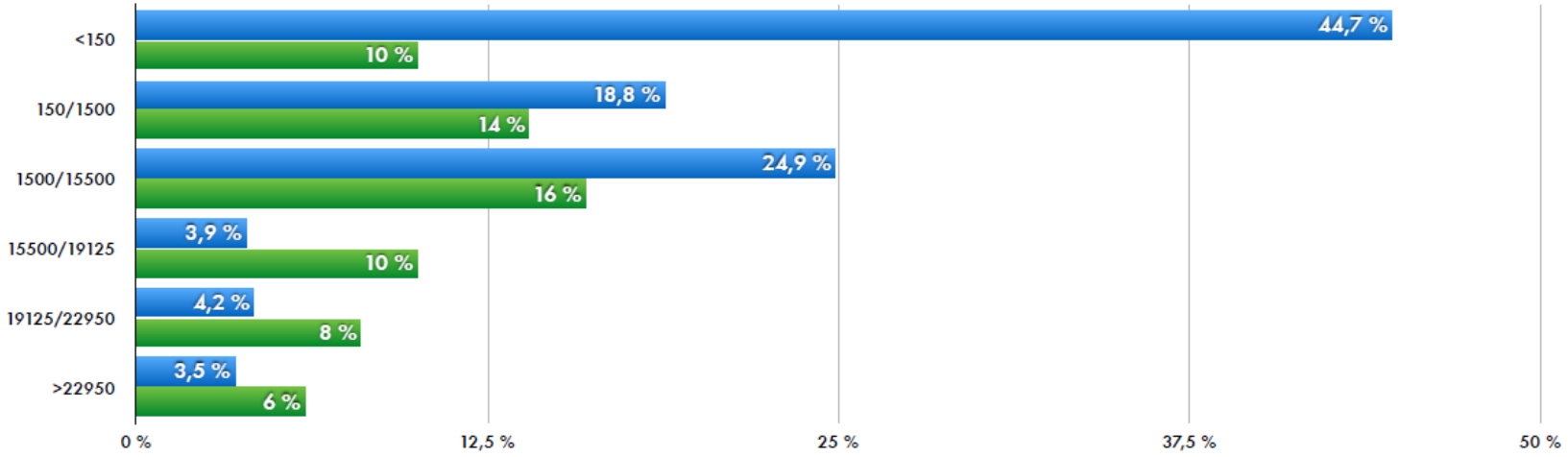


Objectifs de levées



Repartition des prêteurs

Nous avons identifié la répartition du stockage Livret A et pouvons donc établir notre stratégie de conquête Client-Prêteur selon les volumes recherchés.



Quels projets financer?

- L'objectif de la plateforme est de financer uniquement des projets réunionnais répondant aux critères suivants:
    - Cohérence économique du projet entrepreneurial
    - Création d'emploi territoriaux
    - Agriculture, artisanat, énergie, commerce, industrie, NTIC, Immobilier/BTP, ...

Politique du Risque

Analyse du FIBEN	60 %						Note FIBEN F
L'étude de notoriété est effectuée à la fois sur la notation FIBEN et l'analyse de l'historique du dirigeant.		DE 3 ++ À 3	0				1
		4+ à 4		1			
		5+			2		
		5				3	
		6 et plus	*Non finançable*				
Analyse de l'entreprise	20 %						
Analyse de la situation nette (Capital social, résultats, EBE...)		Situation positive		Finançable			Note entreprise E
Taux d'endettement		> 10%	0				2
		11<x>20%		1			
		21<x>25%			2		
		25<x>30%				3	
Analyse du projet							
Compréhension générale du projet, Positionnement du projet sur son marché futur, Etude du budget prévisionnel							
Qualification de la capacité intrinsèque du projet à supporter la charge de la dette	20 %	Poids de la dette dans le projet					Note projet P
		> 10%	0				2
		11<x>20%		1			
		21<x>25%			2		
		25<x>30%				3	
Calcul de la quotation							
			AAA	AA	A	B	
		entre 0 et 0,9	X				1,4
60%F + 20%E + 20%P		Entre 1 et 1,5		X			
		Entre 1,5 et 2,5			X		
		Entre 2,6 et 3				X	

Quels types de financements

	12 Mois	24 mois	36 mois
AAA	4 %	5 %	6 %
AA	4,5 %	5,5 %	6,5 %
A	5 %	6 %	7 %
B	6 %	7 %	8 %

- Prêts avec intérêts (la loi du 1/1/14 confère un aspect obligataire au prêt)
- Durées proposées : 12/24/36 mois
- Rendements : entre et 4 et 8 % selon la cotation du dossier

Etude de cas

		Emprunt 12 mois	Emprunt 24 mois	Emprunt 36 mois
Emprunt bancaire	**100 000**	**70 000**	**70 000**	**70 000**
Taux banque	3,5 %	3,5 %	3,5 %	3,5 %
Durée	5 ans	5 ans	5 ans	5 ans
Frais banque	800	560	560	560
Cout des intérêts	7 812	5 469	5 469	5 469
Mensualités	1 797	1 258	1 258	1 258

Emprunt Mityou	**30 000**	**30 000**	**30 000**
Taux Mityou	4 %	5 %	6 %
Durée	12 mois	24 mois	36 mois
Frais Mityou	1 200	1 200	1 200
Cout des intérêts	654	1 587	2 856
Mensualités	2 555	1 316	913

Cout Global	8 612	7 882	8 816	10 084

Charge de la dette				
Année 1	1 797	3 812	2 574	2 171
Année 2	1 797	1 258	2 574	2 171
Année 3	1 797	1 258	1 258	2 171
Année 4	1 797	1 258	1 258	1 258
Année 5	1 797	1 258	1 258	1 258

Impacts sur la création de valeur

Levée de fond rapide: time to market (45 jours)

Impact média: lisibilité de la marque, sensibilisation du consommateur

Coût sensiblement neutre

Création d'une commission

- Afin de garantir une sélection indépendante des dossiers financés, nous créerons une commission composée de personnalités du monde économique (entrepreneurs, juristes, comptables), de partenaires spécialistes (ingénieurs)

- Cette commission interviendra auprès un seuil de financement de 100 000 €

L'équipe

Thomas Balsan
Président - cofondateur

Thomas évolue depuis plus de vingt ans dans la finance.
Il pilote le programme de partenariat et la stratégie pour mobiliser des experts et des entreprises autour de Mityou.

Audrey Maur Court
Directeur général - cofondateur

Audrey, web entrepreneur, pilote le déploiement de la plateforme. Il peut être le premier contact pour évaluer les entreprises numériques et innovantes en particulier.

Les autres opérateurs

credit.fr
Donnez un sens à votre épargne, prêtez aux PME !

finsquare

UNILEND
VOS INTÉRÊTS SE RENCONTRENT

PretPME.fr

LENDOPOLIS.com
La plateforme de financement participatif des PME françaises

pretup

PREXEM

Merci pour votre participation !

Prochain rendez-vous prévu le :

Jeudi 19 novembre 2015

Même heure, même endroit !

CGPME REUNION

ACCOMPAGNER

DEFENDRE

REPRESENTER

LES TPE/PME LOCALES

CGPME REUNION

4, chemin Rouania, Ligne Paradis

97410 SAINT-PIERRE

Tél. 02 62 96 43 16

Fax. 02 62 96 43 25

Site web : www.cgpme-reunion.com

Suivez toute notre actualité sur Facebook : CGPME Réunion 974