

## Destination Famille

15 Chemin de la crabe  
31300, TOULOUSE  
SIREN : 505260679

Le 07/12/2022

# Décision Unilatérale de l'Employeur instituant un régime de garanties collectives obligatoires (régime socle) et facultatifs (régime optionnel) « Frais de santé » .

Soucieuse du bien-être et de la santé de ses salariés, Destination Famille met en place des garanties collectives « Frais de santé » en prenant à sa charge 50% de la cotisation du régime socle des personnes couvertes **à titre obligatoire**.

## 1. Personnes couvertes

Les garanties collectives du régime socle bénéficient de façon obligatoire **à l'ensemble du personnel**, sans condition d'ancienneté. Les salariés ont la possibilité d'ouvrir le bénéfice de la couverture à leurs conjoints, partenaires ou concubins, ainsi qu'à leurs enfants à charge, âgés de moins de 25 ans ou reconnus invalides. **La cotisation additionnelle correspondante est alors entièrement à leur charge.**

Les garanties du régime optionnel complètent les garanties du régime socle. Chaque salarié adhérant au régime socle peut choisir d'adhérer au régime optionnel. L'adhésion concerne alors tous les ayants droit couverts par le régime socle. Les cotisations du régime optionnel sont à la charge exclusive du salarié.

Les personnes physiques mandataires sociaux non titulaires d'un contrat de travail, assimilées aux salariés en application de l'article L311-3 du code de la Sécurité sociale, peuvent bénéficier des garanties, sous réserve d'y avoir été dûment autorisé par l'organe compétent.

## 2. Adhésion au régime socle obligatoire

Les « ayants droit » sont le conjoint et les enfants à charge.

L'adhésion au régime socle des salariés visés à l'article 1 est **une obligation légale**.

### 3. Cas de dispense

La complémentaire santé est une obligation légale, seuls sont dispensés les cas listés ici, à condition de réunir les justificatifs nécessaires.

Les salariés peuvent être dispensés d'adhérer au régime socle en application de l'un des cas de dispense listé ci-dessous à condition d'en faire **la demande par écrit auprès de l'employeur** en produisant les justificatifs nécessaires chaque année. Afin de maintenir la dispense, les salariés sont tenus d'informer l'employeur de tout changement de situation ayant un impact sur cette dispense. A défaut, ils devront obligatoirement s'affilier au régime socle.

1. **Les salariés présents dans l'entreprise** au moment de la mise en place du régime par décision unilatérale de l'employeur (DUE), si une contribution salariale est demandée;
2. Les salariés **déjà couverts par une assurance individuelle** frais de santé lors de la mise en place du système obligatoire ou de leur embauche. Cette dispense d'affiliation ne vaut que jusqu'à l'échéance du contrat individuel;
3. Les salariés **bénéficiaires d'un dispositif d'aide**, comme la Complémentaire santé solidaire jusqu'à ce qu'ils cessent de bénéficier de ces aides;
4. **Les contrats courts :**
  - les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission de moins de 12 mois;
  - les salariés et apprentis bénéficiaires d'un CDD ou d'un contrat de mission de plus de 12 mois à condition de justifier qu'ils bénéficient par ailleurs d'une couverture individuelle de frais de santé;
  - les salariés et apprentis bénéficiaires d'un CDD ou d'un contrat de mission couverts moins de 3 mois par le régime, à condition de justifier qu'ils bénéficient par ailleurs d'une couverture responsable;
5. **Les temps partiels :** les salariés à temps partiel et apprentis dont l'adhésion au régime représenterait plus de 10% de leur rémunération;
6. **Les salariés déjà couverts**, y compris en tant qu'ayant droit, par
  - une couverture collective et obligatoire de frais de santé;
  - un régime de frais de santé prévu par l'**arrêté du 26 mars 2012** (fonction publique ou assimilée, contrats « Madelin »...).

Les cas énoncés ci-dessus sont admis par la réglementation applicable lors de la mise en place du présent régime. En cas d'évolution de la réglementation rendant impossible le maintien de certaines de ces dispenses sans remise en cause des exonérations sociales ou fiscales de Destination Famille, la ou les causes de dispenses seront automatiquement supprimées.

## 4. Financement du régime socle

La « **part salariale** » est la part de la cotisation qui sera payée par vous, salarié(e).

Cette part est prélevée directement sur votre salaire par l'employeur et apparaît sur votre fiche de paie.

Lorsque vos bénéficiaires ne sont pas couverts à titre obligatoire par votre entreprise, l'ensemble de leurs cotisations est à votre charge et est prélevé directement sur votre salaire.

Les cotisations servant au financement de la couverture obligatoire des salariés seront prises en charge de la façon suivante :

- **Part patronale** : 50% ,
- **Part salariale** : 50% .

Les cotisations servant au financement de la couverture des bénéficiaires d'un salarié sont entièrement à la charge de ce dernier. Elles sont directement prélevées sur son salaire.

A titre informatif, la cotisation totale est déterminée au 01/01/2023 selon les modalités suivantes :

Bénéficiaire	Cotisation mensuelle	Part salarié
Salarié	27,50€	13,75€
Conjoint	27,50€	27,50€
Pack enfants (*)	27,50€	27,50€

(\*) Le **Pack enfants** couvre l'ensemble des enfants d'un salarié, quel que soit leur nombre

## 5. Prestations d'assurance

Les obligations de Destination Famille se limitent au seul paiement des cotisations d'assurance finançant les garanties collectives et obligatoires. En aucun cas, elle ne saurait se substituer à l'organisme assureur dans le paiement des prestations prévues au contrat d'assurance.

Pour mettre en place les garanties qu'elle a choisies, Destination Famille souscrit un contrat d'assurance de base et un ou plusieurs contrats surcomplémentaires, le contrat de base étant obligatoire pour les salariés (sauf cas de dispense mentionnés précédemment). Le contrat de base respecte le cahier des charges des "contrats responsables et solidaires", tel que défini par les textes en vigueur à ce jour.

Le contrat surcomplémentaire Alan Plume Surco1 respecte le cahier des charges des "contrats responsables et solidaires", tel que défini par les textes en vigueur à ce jour. Le contrat surcomplémentaire Alan Plume Surco2 ne respecte pas le cahier des charges des "contrats responsables et solidaires", tel que défini par les textes en vigueur à ce jour. Toute modification du cahier des charges des "contrats responsables et solidaires", ou plus généralement toute évolution réglementaire s'imposant aux contrats d'assurance complémentaires « Frais de santé » ou à ses exonérations fiscales ou sociales sera transposée dans le cadre du régime souscrit par Destination Famille.

## 6. Sort des garanties en cas de suspension du contrat de travail

Une « **suspension du contrat de travail** » est par exemple un chômage technique, un congé sabbatique ou sans solde, etc...

La règle simple : tant que vous percevez un revenu versé par l'entreprise, vous êtes couvert.

Le bénéfice du régime socle et du régime optionnel, et de la contribution patronale est maintenu au profit du salarié dont le contrat de travail est suspendu, dès lors que le salarié fait l'objet durant cette période d'un maintien total ou partiel de rémunération par l'employeur ou au versement d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur, ou d'un versement par l'employeur d'un revenu de remplacement. Le salarié devra acquitter la part salariale de la cotisation calculée selon les règles prévues par le présent régime.

Par exemple en cas de rupture conventionnelle, vous continuerez à bénéficier gratuitement, pendant maximum 12 mois, des garanties.

## 7. Portabilité

Les salariés dont le contrat de travail est rompu garderont le bénéfice des garanties des régimes socle **et** optionnel pendant leur période de chômage indemnisé en application des dispositions de l'article L.911-8 du Code de la Sécurité sociale. Cette période de portabilité est égale à la durée du dernier contrat de travail apprécié en mois entiers sans pouvoir excéder 12 mois. Les garanties maintenues sont celles dont bénéficiait le salarié et ses éventuels ayants droits lors de la rupture du contrat de travail.

## 8. Durée Révision Dénonciation

L'engagement de l'entreprise est à durée indéterminée et prendra effet le 01/01/2023. Il pourra à tout moment être modifié ou dénoncé par Destination Famille selon la procédure prévue par la jurisprudence relative à la modification et la dénonciation des usages et décisions unilatérales de l'employeur.

## 9. Information

La présente décision unilatérale est remise à chaque salarié et à tout nouvel embauché visé à l'article 2, en application des articles L.242-1 et L.911-1 du Code de la sécurité sociale. En sa qualité de souscripteur, l'entreprise remettra également à chaque salarié et à chaque nouvel embauché, le contrat d'assurance établi par l'organisme assureur, exposant les garanties et leurs modalités d'application.

Pour l'entreprise,

**Séverine Costes**  
Représentant légal de l'entreprise