

Pause Sociale

La mutuelle en entreprise



Mutuelle santé d'entreprise, qu'est-ce que c'est ?



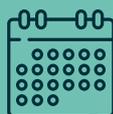
La « mutuelle de santé d'entreprise » ou « complémentaire de santé d'entreprise » permet à chaque salarié de **compléter le remboursement de ses frais de santé**, en plus de la part remboursée par la Sécurité Sociale.



Est-ce une obligation pour les employeurs ?



Depuis le 1^{er} janvier 2016, les employeurs du secteur privé sont dans l'**obligation de proposer une couverture complémentaire de santé collective** à l'ensemble de leurs salariés et de participer au moins à hauteur de 50 % du prix de la cotisation.



Cette obligation s'applique quelque soit l'ancienneté du salarié dans l'entreprise.



Par ailleurs, la couverture des ayants-droit (enfants ou conjoint) est possible mais n'est pas imposée. Celle-ci doit être décidée par l'employeur ou en concertation avec les partenaires sociaux.



Quels sont les cas de dispense ?

L'entreprise a l'obligation de proposer une mutuelle complémentaire à tous ses salariés et ces derniers sont par principe dans l'obligation d'adhérer. Cependant, un salarié peut, par exception, demander par écrit une **dispense d'adhésion**.

Les cas de dispense autorisés sont les suivants :

LES CAS DE DISPENSE DE PLEIN DROIT

(invocables par le salarié sans être prévu dans l'acte juridique) :

- Le salarié est **déjà présent dans l'entreprise** lors de la mise en place du régime collectif et obligatoire ou lors de l'embauche si elle est postérieure, et ce jusqu'à l'échéance du contrat individuel ;
- Le salarié **dispose déjà d'une couverture complémentaire** (mutuelle individuelle, Complémentaire Santé Solidaire (CSS, anciennement CMU) ;
- Le salarié **dispose déjà d'une couverture collective** (notamment en tant qu'ayant-droit) : le salarié devra fournir le justificatif d'une couverture souscrite ailleurs, couverture qui doit être collective et obligatoire s'il est ayant-droit ;
- Le salarié est en **contrat à durée déterminée (CDD) d'une durée inférieure à 3 mois** ;

LES CAS DE DISPENSE DEVANT ÊTRE PRÉVU DANS L'ACTE JURIDIQUE :

- Le salarié (ou apprenti) est en **contrat à durée déterminée (CDD) d'une durée supérieure de 3 à 12 mois** ;
- Le salarié (ou apprenti) est en **contrat à durée déterminée (CDD) d'une durée supérieure à 12 mois** : il est en mesure de faire une demande de dispense d'adhésion mais devra fournir le justificatif d'une couverture complémentaire souscrite ailleurs ayant des garanties au moins égales à la mutuelle d'entreprise du salarié ;
- Le salarié est à **temps très partiel ou est un apprenti** et la cotisation représente 10 % ou plus de son salaire ;
- Les salariés présents dans l'entreprise avant la mise en place par l'acte juridique lorsque le dispositif est financé à 100 % par l'employeur.



Attention la dispense doit avoir été acceptée par l'employeur. En cas de justificatifs à fournir, ceux-ci devront l'être tous les ans.

Mutuelle santé d'entreprise : comment la mettre en place ?

Pour mettre en place une complémentaire santé, **plusieurs solutions s'offrent à l'employeur** :



S'il existe, l'entreprise doit tout d'abord se reporter à l'**accord de branche** (sa convention collective) dont elle dépend : des régimes de prévoyance et de complémentaire santé peuvent en effet être imposés à l'entreprise ;



À défaut d'accord de branche, l'accord peut être trouvé via un **accord collectif** négocié au sein même de l'entreprise, entre l'employeur et les représentants du personnel s'ils existent ou par tout moyen permettant la mise en place d'un accord collectif ;



En cas d'échec des négociations ou dans les entreprises ne disposant pas de représentants du personnel, la mutuelle peut être mise en place par un acte juridique appelé **décision unilatérale de l'employeur (DUE)**. Ce document, écrit, précise le dispositif choisi : nom de l'assureur, garanties, cotisations, etc.

Dans tous les cas, l'entreprise négocie elle-même le contrat et en assure le suivi avec l'organisme assureur qu'elle a sélectionné.

En cas de suspension du contrat de travail, la couverture complémentaire est-elle maintenue ?

En cas de suspension du contrat de travail d'un salarié, le maintien de sa couverture complémentaire diffère selon les cas :

- La couverture **doit être maintenue si le salarié est en cours d'indemnisation** (par exemple lors d'un arrêt maladie) ;
- La couverture **n'a pas l'obligation d'être maintenue lorsque la suspension n'est pas indemnisée** (par exemple lors d'un congé parental).



Par ailleurs, dans les cas où le contrat de travail est rompu pour un autre motif qu'une faute lourde, le salarié conserve sa couverture pendant une **durée égale à sa période d'indemnisation chômage** (période de portabilité). Le financement est assuré par un système de mutualisation. Le coût n'est donc pas supporté par l'une ou l'autre des parties.



Votre équipe implid reste à vos côtés

Nous restons à votre disposition pour vous accompagner dans l'accomplissement des démarches. N'hésitez pas à contacter votre bureau de proximité.