

Lettre d'information

Septembre 2015

MUTUELLE OBLIGATOIRE Au 1^{er} JANVIER 2016

La loi du 14 juin 2013 prévoyant la généralisation de la couverture santé à l'ensemble des salariés du secteur privé avait instauré un délai aux partenaires sociaux pour en négocier les modalités d'application. Ainsi, certaines branches professionnelles ont déjà instauré une mutuelle obligatoire.

Aujourd'hui donc, certaines entreprises proposent une mutuelle à leur salarié, soit parce qu'elles en ont l'obligation légale, soit volontairement, tandis que d'autres n'en proposent pas.

A partir du 1^{er} janvier 2016, le délai ouvert à la négociation de branches sera fermé et **toutes les entreprises (ou associations) seront concernées par cette obligation**. Celles qui avaient déjà mis en place une complémentaire santé doivent s'assurer que **le régime proposé est conforme aux nouvelles prescriptions**, en particulier quant au contenu des garanties minimales et au financement de l'employeur.

Nous vous engageons donc, après avoir pris connaissance des informations pratiques synthétisées ci-après, à vous rapprocher de votre assureur pour vous mettre en conformité avec la réglementation.

QUELS SONT LES SALARIES CONCERNES ?

La mutuelle d'entreprise concerne **tous les salariés de l'entreprise**.

Elle peut être étendue aux ayants droits des salariés (conjoint – enfants).

COMMENT SOUSCRIRE ?

- ◆ La souscription s'effectue au moment de l'embauche au moment de la signature du contrat de travail.
- ◆ Le salarié doit envoyer une lettre de résiliation à son organisme assureur, en y joignant une justification de son adhésion au régime obligatoire de son entreprise.

LES EXCEPTIONS

Dans certaines conditions, les salariés suivants peuvent refuser l'adhésion à la mutuelle collective :

- ◆ Le salarié présent dans l'entreprise avant le 1^{er} janvier 2016 ;
- ◆ Le salarié bénéficiaire de la CMUC, de l'ACS ou d'une complémentaire individuelle ;
Le salarié déjà couvert par la mutuelle obligatoire de son conjoint peut également refuser l'adhésion à la mutuelle de son employeur ;
- ◆ Le salarié en contrat à durée déterminée (CDD) de moins de 12 mois (ou de plus de 12 mois bénéficiant d'une autre exception) ;
- ◆ Le salarié bénéficiant déjà d'une couverture chez un autre employeur ;
- ◆ Le salarié à temps très partiel ou l'apprenti en CDI dont la cotisation équivaut à 10% ou plus de sa rémunération ;
- ◆ L'apprenti en CDD.

Dans tous les cas, **c'est le salarié qui doit demander une dispense d'adhésion par écrit.**

LES OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR

- ◆ L'employeur souscrit après une mise en concurrence un contrat auprès d'un organisme de son choix.
- ◆ La participation financière de l'employeur doit être au moins égale à 50 % de la cotisation, le salarié aura le reliquat à sa charge.
- ◆ Le contrat doit respecter un socle de garanties minimales (panier de soins minimum) :
 - Totalité du forfait journalier hospitalier en cas d'hospitalisation ;
 - Frais dentaires (prothèses et orthodontie) à hauteur de 125% du tarif conventionnel ;
 - Frais d'optique forfaitaire par période de 2 ans (pour les enfants ou en cas de d'évolution de la vue, la période sera annuelle) avec un minimum de prise en charge fixé à 100 € pour une correction simple ;
 - Intégralité du ticket modérateur sur les consultations, actes et prestations remboursables (sous réserve de certaines exceptions).

Si le contrat souscrit par l'entreprise est dit RESPONSABLE, il ouvre droit à une exonération de charges sociales à condition de respecter certaines règles sur les garanties offertes.

Attention : certaines conventions collectives peuvent compléter ces obligations ou les rendre plus favorables pour le salarié.

LE SALARIE TROUVE QUE LA MUTELLE NE REMBOURSE PAS ASSEZ ?

Le salarié peut souscrire un contrat d'assurance santé supplémentaire afin de mieux se faire rembourser certains soins ou dépassements d'honoraires : on parle alors de "[surcomplémentaire santé](#)". Ce choix personnel peut être une solution si le salarié obligé d'adhérer à une mutuelle souhaite augmenter le taux de prise en charge de ses dépenses de santé.

QUELLES SANCTIONS EN CAS DE MANQUEMENT ?

Au-delà du 1^{er} janvier 2016, les entreprises dont les salariés ne seraient pas couverts par une mutuelle collective à adhésion obligatoire, conformément aux obligations légales, prendront le risque :

- D'un redressement URSSAF ;
- De perdre leurs exonérations sociales et fiscales ;
- Et plus généralement, d'un recours prud'homal.