

# *Mutuelle entreprise*

## *La loi*

Loi 2013-504 du 14 juin 2013 impose aux entreprises de fournir une mutuelle à leurs salariés (date butoir fixée au 1er janvier 2016).

## *Par qui ?*

Pour **tous les employeurs** du secteur privé (entreprises, associations) sauf les particuliers employeurs (ménage, garde d'enfants, etc.).

## *Comment ?*

- **Accord collectif** (accord de branche ou convention collective qui prévoient déjà la mise en place de la mutuelle pour toutes les entreprises relevant de cet accord) : l'entreprise doit respecter les conditions de l'accord, mais elle peut décider de les améliorer par le biais des trois autres méthodes décrites ci-dessous
- **Accord d'entreprise** : nécessite la présence d'au moins un délégué syndical dans l'entreprise
- **Référendum** : l'employeur soumet un projet au vote, adoption du texte par majorité absolue des électeurs inscrits
- **DUE** (Décision Unilatérale de l'Employeur) : pas de contribution des salariés ni de leurs représentants, l'employeur met en place unilatéralement le contrat de mutuelle

*Pour chaque document, attention au formalisme (information DP, CE, document à remettre à chaque salarié, signatures, publication éventuelle, etc.)*

## *Pour qui ?*

Le principe :

Pour **tous les salariés**, quel que soit leur contrat de travail ou leur temps de travail.

Les dérogations possibles :

- Salariés **présents dans l'entreprise avant la mise en place** de cette mutuelle : attention ne marche que si la mutuelle a été mise en place par DUE **et** si elle est payante, même en partie, pour les salariés

- Salariés **couverts en tant qu'ayant-droit** par une autre mutuelle collective (mariage ou pacs), **dans les conditions suivantes**
  - o Mutuelle du conjoint « à ayant droit obligatoires » (mutuelle familiale obligatoire sans possibilité d'avoir la mutuelle « solo » par exemple)
  - o Cas spécifiques (Contrat d'assurance de groupe « Madelin », régime local Alsace-Moselle, régime complémentaire CAMIEG ou mutuelle des agents de l'Etat et collectivités territoriales)
- Salariés **couverts par une mutuelle individuelle** mais ne fonctionne que **jusqu'à la fin du contrat** (donc maximum un an, après quoi il faudra adhérer à la mutuelle obligatoire)
- Salariés bénéficiant de la **CMU ou ACS** tant qu'ils en bénéficient
- **Apprentis** et salariés à **temps très partiel** dans **les conditions suivantes** :
  - o La cotisation représente au moins 10% du salaire brut
  - o Le document mettant en place le contrat (de la partie « Comment ? ») prévoit ce cas dérogatoire
- Salariés en **CDD ou contrat de mission** :
  - o **< 3 mois** si déjà couvert par un contrat jusqu'à la fin du contrat en collectif (ayant-droit ou mutuelle du précédent employeur qui couvre de X mois minimum quelle que soit la durée du contrat de travail) ou individuel (qui respecte les « contrats responsables »)
  - o **Entre 3 mois et un an** si le document mettant en place le contrat prévoit ce cas dérogatoire (même s'il n'a pas de couverture santé à côté)
  - o **> 1 an** si le document mettant en place le contrat prévoit ce cas dérogatoire + justificatif de mutuelle individuelle
- **Salariés à emplois multiples** en justifiant la couverture d'un autre employeur

*Attention : dans tous les cas, demander une dispense d'adhésion et fournir à l'employeur tous les documents justifiant la dispense.*

## **Quand ?**

### Le principe :

Dès l'embauche ou la mise en place du contrat de mutuelle et pour toute la durée du contrat (dans certains accords collectifs, la couverture peut même aller au-delà de la fin du contrat), même en cas de suspension du contrat **indemnisée** (arrêt maladie, maternité). Dans le cas contraire, la couverture peut ne pas être maintenue (congé parental par exemple).

La couverture est également maintenue en cas de période de chômage indemnisée, pour la durée équivalente du dernier contrat de travail ou des derniers contrats de travail consécutifs,

arrondis au mois à l'entier supérieur et dans la limite de 12 mois – **sauf** en cas de licenciement pour faute lourde. Ce maintien est gratuit pour le salarié sortant.

#### Les dérogations possibles :

Le document mettant en place le contrat de mutuelle peut prévoir une ancienneté minimum pour pouvoir y adhérer.

### *Combien ?*

L'employeur doit participer à au moins 50% des garanties minimales (« panier de soins » décrit dans la loi). La part patronale est soumise à CSG/CRDS et impôts sur le revenu.

**Pas d'obligation** de participer **au-delà** :

- De 50% de la cotisation
- Du panier de soins (la plupart des mutuelles proposent des grilles de garantie supplémentaires, à la charge du salarié)
- Du salarié (ayant-droits souvent possibles mais à la charge du salarié)

### *Le « chèque santé »*

L'employeur peut également remplacer l'obligation de mutuelle par le « chèque santé » mais uniquement dans certains cas :

- CDD pour lesquels la couverture serait < 3 mois (par exemple si l'accord collectif prévoit que les CDD ou intérimaires sont couverts pendant 4 mois, alors les CDD de 2 mois ont droit à la mutuelle pendant 4 mois et non au chèque santé)
- Si l'accord collectif le prévoit pour les CDD < 3 mois (cette fois on parle de la durée du contrat) et les salariés à temps partiel < 15h / semaine

Et dans tous les cas, uniquement si le salarié en question est déjà couvert par une mutuelle qu'il finance lui-même (justificatif nécessaire). En d'autres termes, ne s'applique pas si :

- CMU ou ACS
- Mutuelle obligatoire (même en tant qu'ayant-droit) financée par un autre employeur ou une autre collectivité

Le montant est calculé en fonction de plusieurs critères mais ne peut pas être dans tous les cas inférieur à 15 € pour un temps plein majoré à 105% pour les salariés intérim (soit 15.75 € minimum) et 125% pour les CDD (soit 18.75 € minimum)