

## MUTUELLE OBLIGATOIRE AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2016 : RAPPEL SUR VOS OBLIGATIONS

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016, tous les employeurs du secteur privé doivent mettre en place une couverture minimale frais de santé pour tous les salariés sans condition d'ancienneté. L'employeur doit assurer au moins 50% du panier de soins minimum. Mais nous allons très vite arriver à une obligation de prise en charge par l'employeur de 50 % de la cotisation mutuelle choisie par l'entreprise.

Un cas d'exclusion est toutefois possible : Dans le cadre de la loi EVIN, un salarié présent au moment de la mise en place du contrat, par décision unilatérale de l'employeur, peut refuser d'y adhérer si cela entraîne une participation financière du salarié.

### I - MODALITES DE MISE EN PLACE DE CETTE MUTUELLE : DEUX CAS POSSIBLES :

Cas 1 : Vous avez déjà souscrit un contrat « frais de santé »

Cas 2 : Vous n'avez pas de contrat « frais de santé »

#### CAS 1

La mutuelle obligatoire est déjà mise en place dans votre société (soit par décision de l'employeur, soit par votre convention collective), vous devez alors impérativement vous rapprocher de votre assureur afin de vous assurer que votre contrat respecte bien un certain nombre de conditions pour que les contributions patronales qui le financent ne soient pas intégrées dans l'assiette des cotisations sociales. Ce contrat est appelé « contrat responsable » et doit garantir un panier de soins minimum. Seul votre assureur est en mesure de valider le caractère responsable de votre contrat.

Ce contrat doit aussi être collectif et obligatoire donc viser tous les salariés sauf dispenses autorisées (annexe des dispenses possibles jointe)

De plus, il devra respecter un certain formalisme afin d'éviter tout risque de redressement URSSAF. En effet, vous devez pouvoir justifier qu'un écrit constatant cet engagement a été remis aux salariés suite à la décision unilatérale et/ou aux obligations conventionnelles.

#### CAS 2

Il est urgent dans les semaines à venir de vous rapprocher d'un assureur de votre choix pour mettre en place cette mutuelle obligatoire avant le 1<sup>er</sup> janvier 2016 même dans le cas où aucun de vos salariés n'y adhère du fait de l'exclusion possible.

Si la convention collective ne prévoit pas de contrat « frais de santé » conforme aux dispositions légales, l'employeur doit le mettre en place par décision unilatérale.

Cette décision unilatérale est un acte juridique rédigé par l'employeur (avec l'aide éventuelle de votre assureur) afin de préciser les modalités et les dates d'effet du présent contrat ainsi que les éventuels cas de dispenses (annexe des dispenses possibles jointe).

Lors de la mise en place du contrat « frais de santé », ou de sa modification, l'employeur doit informer les représentants du personnel et les salariés. L'information des salariés, via une notice d'information, est un élément essentiel car, à défaut, la responsabilité de l'employeur peut être mise en cause et donner lieu au versement d'importants dommages et intérêts.



## **II - TRANSMISSION DES INFORMATIONS AUPRES DU SERVICE SOCIAL**

Pour respecter cette nouvelle réforme sur l'obligation de mise en place d'un contrat de santé, nous attirons votre attention sur le fait que chaque cotisation doit apparaître sur les bulletins de salaires.

Par conséquent, et dans le respect de la législation en vigueur, nous vous demandons de bien vouloir nous transmettre, à chaque nouveau contrat ou modification de contrat, les pièces justifiant l'affiliation de l'entreprise, ainsi que les adhésions ou modifications d'adhésions de tous les salariés (tout changement de situation personnelle...).

Nous vous demandons également de nous transmettre la décision unilatérale, ainsi que tout justificatif des refus d'adhésion de vos salariés.



**Nous vous mettons en garde sur l'absence de justificatif de dispense des salariés. En effet, l'exonération des cotisations patronales n'est possible qu'avec un contrat santé collectif et si vous ne pouvez pas justifier de la dispense d'un ou de plusieurs de vos salariés, il conviendra de réintégrer dans le brut la part patronale pour l'ensemble de vos salariés. La mutuelle est alors considérée comme un avantage en nature et votre contrat sera considéré par le législateur comme non conforme et deviendra caduque.**

## **CONCLUSION**

Le 1<sup>er</sup> Janvier 2016, c'est demain. Aussi, nous vous conseillons de vous rapprocher très vite de votre assureur pour :

- soit vous assurer du caractère responsable de votre mutuelle et de bien valider l'aspect formel de sa mise en place (décision unilatérale, justificatifs de dispense),
- soit adhérer à une mutuelle groupe dans votre entreprise.

Enfin, nous vous conseillons vivement de limiter le plus possible les cas de dispenses, cela vous évitera de gérer chaque année les justificatifs de dispense et limitera le risque de remise en cause du caractère collectif de votre mutuelle d'entreprise.



## ANNEXE : CAS DE DISPENSES AUTORISES

**Attention** : chaque cas de dispense doit faire l'objet d'un justificatif (attestation) transmis chaque année par les salariés non adhérents. Ces justificatifs vous seront demandés lors des contrôles URSSAF. La carte de mutuelle ne vaut pas justificatif.

Les garanties mentionnées à l'article R242 -1-1 (contrat collectif) sont mises en place à titre obligatoire au profit des salariés sous réserves des facultés de dispense d'adhésion, au choix du salarié, prévu dans l'acte juridique (décision unilatérale de l'employeur) et énoncées ci-dessous :

- Les CDD de moins d'un an et les apprentis. Les salariés concernés doivent remettre à l'employeur, par écrit, une dispense d'adhésion.
- Les CDD de plus d'un an et les apprentis. Les salariés fournissent tout document justifiant d'une couverture complémentaire souscrite par ailleurs et doivent remettre à l'employeur, par écrit, une dispense d'adhésion.
- Les salariés à temps très partiel et apprentis en CDI. Ils peuvent refuser l'adhésion si la cotisation prélevée sur leur salaire est au moins égale à 10% de leur rémunération brute. Ils doivent également remettre à l'employeur, par écrit, une dispense d'adhésion.
- Les salariés ayant une couverture santé complémentaire embauchés après la mise en place du contrat. Ils peuvent refuser l'adhésion jusqu'à l'échéance de leur contrat en cours ou jusqu'à la date à laquelle le salarié cesse de bénéficier de la CMUC ou de l'ACS. Après cette date, l'adhésion à la mutuelle de l'entreprise devient obligatoire. Ils doivent également remettre à l'employeur, par écrit, une dispense d'adhésion.
- Les salariés ayant une couverture collective obligatoire (par exemple celle du conjoint). Ils peuvent refuser l'adhésion en justifiant **chaque année** de la couverture obligatoire dont ils bénéficient. Ils doivent également remettre à l'employeur, par écrit, une dispense d'adhésion.  
**Attention, la couverture collective obligatoire signifie que le couple (salarié et conjoint) doit obligatoirement cotiser à la mutuelle de l'entreprise.**

Dans tous les cas, l'employeur doit être en mesure de produire la demande de dispense des salariés concernés. Cette demande comporte la mention selon laquelle le salarié a été préalablement informé par l'employeur des conséquences de son choix.

NB : Prévoir des cas de dispenses n'est pas obligatoire.