



Note d'information sociale

Mutuelle obligatoire en entreprise au 1er janvier 2016

Juillet 2015

La loi du 14 juin 2013 de sécurisation de l'emploi généralise la couverture complémentaire santé à tous les salariés au 1er janvier 2016. L'objectif est de permettre à tous les salariés d'accéder à une couverture maladie complémentaire.

Salariés concernés

Sont concernés tous les salariés d'une entreprise si celle-ci ne dispose pas d'une couverture complémentaire santé collective obligatoire (« mutuelle »).

Une entreprise disposant déjà d'une mutuelle obligatoire, que ce soit via la convention collective, un accord de branche, ou via une mise en place unilatérale, remplit déjà ses obligations en la matière.

Elle devra toutefois s'assurer que le contrat en place offre aux salariés les garanties minimum prévues par le décret, détaillées ci-dessous. A défaut, son contrat devra être mis à jour.

Nb : L'obligation de couvrir les salariés ne concerne pas leurs ayants droits. Cependant, l'employeur peut s'il le souhaite décider de mettre en place une mutuelle prévoyant l'affiliation facultative ou obligatoire des ayants droits.

Comment mettre en place la mutuelle ?

Pour les entreprises qui n'ont pas encore de « mutuelle », la mise en place peut être réalisée de différentes manières (une négociation préalable doit obligatoirement s'engager dans certains cas).

	Cadre de la mise en place	Calendrier
Entreprise disposant d'un délégué syndical (DS)	L'employeur, avec le DS : accord d'entreprise Lors de la négociation annuelle obligatoire (NAO)	Négociation obligatoire entre le 01/07/2014 et le 31/12/2015
Entreprise sans délégué syndical : négociation non obligatoire	- L'employeur décide seul, par Décision Unilatérale - Ou l'employeur peut négocier s'il le souhaite, avec les salariés (référendum notamment)	Au plus tard au 1er janvier 2016
Echec des négociations avec le DS ou le personnel	L'employeur, seul par Décision Unilatérale, adopte le contrat de mutuelle « minimum »	Au plus tard au 1 ^{er} janvier 2016

Quelle couverture ?

▪ Les garanties minimales

Il est défini une couverture « minimale », pour les garanties suivantes :

- *Intégralité du ticket modérateur* sur les consultations, actes et prestations remboursables par l'assurance maladie sous réserve de certaines exceptions.
- *Totalité du forfait journalier hospitalier* en cas d'hospitalisation.
- *Frais dentaires* (prothèses et orthodontie) à hauteur de 125 % du tarif conventionnel.
- *Frais d'optique* :
 - . De manière forfaitaire par période de 2 ans (1 an pour les enfants ou en cas d'évolution de la vue)
 - . Avec un minimum de prise en charge fixé à :
 - 100 € pour une correction simple,
 - 150 € pour une correction mixte simple et complexe,
 - 200 € pour une correction « complexe ».

▪ La cotisation

La cotisation « mutuelle » devra être prise en charge **au minimum à hauteur de 50% par l'employeur**. Il n'existe pas de montant de cotisation minimum.

▪ L'organisme assureur

L'employeur peut choisir l'organisme de son choix pour conclure le contrat de mutuelle. La loi n'impose pas de conclure le contrat avec tel ou tel organisme.

Caractère collectif ou non de la mutuelle : Quels salariés sont concernés?

Tous les salariés doivent être couverts par la mutuelle mise en place dans l'entreprise. Il existe cependant des exceptions, temporaires ou définitives, qui doivent impérativement être prévues dans la DUE ou l'accord mettant en place la mutuelle.

- **Les salariés** qui ne souhaitent pas bénéficier de la couverture santé proposée par leur entreprise peuvent la refuser, dans des cas qu'ils doivent eux-mêmes invoquer.



- **L'employeur** quant à lui peut « seulement » imposer une condition d'ancienneté (6 mois au maximum), et ne peut invoquer les cas de dispense des salariés.

Cas de dispenses d'affiliation		Mise en place du régime collectif par :	
		Une décision unilatérale de l'Employeur	Un accord collectif, une convention collective, référendum salariés
Régime de frais de santé <i>(cas également possibles pour les régimes de prévoyance)</i>	Salariés embauchés avant la mise en place du régime	Dispense d'adhésion possible	Dispense d'adhésion impossible
	Salariés ayant un CDD de moins de 12 mois <i>(y compris apprentis)</i>	Dispense d'adhésion possible <i>(pour toute la durée du CDD)</i>	
	Salariés ayant un CDD de 12 mois et + <i>(y compris apprentis)</i> , ayant une couverture individuelle	Dispense d'adhésion possible <i>(pour toute la durée du CDD) (justificatif à fournir tous les ans)</i>	
	Salariés temps partiel et apprentis dont la cotisation salariale est > à 10% de leur salaire brut	Dispense d'adhésion possible <i>(pour toute la durée du contrat de travail, tant que la condition liée au salaire est respectée)</i>	
Régime de frais de santé	Salariés déjà bénéficiaires d'une mutuelle individuelle, de la CMU, ou de l'aide à l'acquisition d'une mutuelle	Dispense d'adhésion possible <i>(dispense temporaire, jusqu'à échéance annuelle du contrat)</i>	
	Salariés bénéficiaires d'une couverture santé collective obligatoire par ailleurs <i>(multi employeur, ayant droit, SNCF, Alsace-Moselle...)</i>	Dispense d'adhésion possible <i>(justificatif à donner tous les ans)</i>	

