

QUELLES OBLIGATIONS POUR L'EMPLOYEUR EN MATIERE DE MUTUELLE ?

La mutuelle d'entreprise est un contrat collectif qui sert à protéger l'ensemble des salariés d'une entreprise en adaptant les garanties aux spécificités de cette dernière et de son secteur d'activité.

1- Obligation de l'employeur :

Depuis 2016, chaque employeur du secteur privé (entreprise et association) a l'**obligation d'offrir** une **complémentaire santé collective** à ses employés.

La branche professionnelle (CCN) dont dépend l'entreprise peut déjà avoir sélectionné un ou plusieurs organismes d'assurance. L'objectif est d'aller au-delà du socle minimum du panier de soins et ainsi améliorer le niveau de couverture des salariés tout en s'adaptant au secteur d'activité. Ce choix reste une **recommandation** et cela n'empêche pas l'entreprise de recourir à un autre organisme.

Les avantages de choisir un organisme d'assurance recommandé par la branche professionnelle :

- ✓ **Sécurité pour l'entreprise** : respect à 100% des dispositions qui ont été prises dans l'accord de la branche professionnelle (garanties minimales, participation aux cotisations...);
- ✓ **Meilleurs tarifs et prestations** : les branches professionnelles ont plus de poids pour négocier avec les organismes d'assurance. Ainsi, l'entreprise peut offrir à ses salariés une couverture de bonne qualité à un coût réduit ;
- ✓ **Fidéliser les salariés** : avec une couverture de qualité adaptée au secteur d'activité de l'entreprise, celle-ci pourra gagner en motivation et fidélisation de ses salariés.

*i - La mise en place d'une mutuelle d'entreprise se fait par une DUE (décision unilatérale de l'employeur) **ou** un référendum **ou** un accord collectif.*

2- Un minimum de garantie (le panier de soins minimal) :

La complémentaire santé collective d'entreprise doit prendre en charge au minimum 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 (tarif sur la base duquel s'effectue le calcul pour le remboursement d'un acte médical par l'assurance-maladie. Appelé aussi tarif de responsabilité.) ;
- ✓ **Frais d'optique de manière forfaitaire par période de 2 ans** (annuellement 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 € (voir 200 €) pour une correction complexe.

3- Participation de l'entreprise :

La cotisation de la mutuelle entreprise du salarié doit être financée au **minimum à 50% par l'entreprise**. En ce qui concerne la couverture de la famille, il n'existe aucune obligation en matière de prise en charge financière mais l'employeur peut décider de les couvrir aussi.

Lors d'une suspension du contrat de travail, la mutuelle doit être maintenue lorsque le salarié est en cours d'indemnisation totale ou partielle (exemple : arrêt maladie). En revanche, l'employeur n'est pas dans l'obligation de la maintenir quand il s'agit d'une suspension non indemnisée (exemple : congé parental).

4- Avantages fiscaux et sociaux :

Une mutuelle d'entreprise vous permet de bénéficier d'avantages fiscaux et sociaux :

- ✓ La contribution de la mutuelle est **déductible** du bénéfice imposable de l'entreprise sous certaines conditions ;
- ✓ La part patronale de la contribution de la mutuelle est **exonérée** de charges patronales (sauf partiellement pour les entreprises de plus de 11 salariés qui doivent appliquer le forfait social de 8% sur la contribution de l'employeur) **mais** soumise à la CSG/CRDS ;
- ✓ La part salariale de la contribution de la mutuelle est **exonérée** de cotisations et déductible de l'impôt sur le revenu du salarié. (En revanche la part patronale est réintégrée dans son net imposable).

5- Dispense d'adhésion :

L'employeur a l'obligation de proposer une mutuelle complémentaire à tous les salariés. Cependant, un salarié peut demander (par écrit avec copie de son justificatif) une dispense d'adhésion :

- ✓ S'il bénéficie de l'**ACS** ou de la **CMU-C** (jusqu'à la date à laquelle il cesse d'en bénéficier) ;
- ✓ S'il est couvert par une **assurance individuelle** lors de la mise en place du régime collectif et obligatoire ou lors de l'embauche si elle est postérieure (jusqu'à l'échéance du contrat indiv.) ;
- ✓ S'il bénéficie en tant qu'ayant droit d'une complémentaire santé **collective et obligatoire**,
- ✓ S'il est en **CDD de moins de 3 mois** et qu'il bénéficie d'une couverture complémentaire santé individuelle qui respecte les contrats responsables ;
- ✓ S'il est en **CDD de 3 à 12 mois**, qu'il bénéficie d'une couverture complémentaire santé individuelle, et que l'acte introduisant la mutuelle santé obligatoire le permet (DUE, accord de branche...) ;
- ✓ S'il est en **CDD de plus d'un an**, qu'il bénéficie d'une couverture complémentaire santé individuelle présentant des niveaux de garanties supérieurs ou équivalents à la mutuelle d'entreprise, et que l'acte introduisant la mutuelle santé obligatoire le permet ;
- ✓ S'il est à **temps très partiel** (jusqu'à 15 heures par semaine) ou s'il est **apprenti** et que la cotisation représente 10 % ou plus de son salaire ;
- ✓ S'il a plusieurs employeurs : **le salarié déjà couvert par un contrat** de l'un de ses employeurs peut refuser de souscrire. Il doit justifier de cette protection avec un justificatif annuel d'adhésion.

i - Tous les ans, l'employeur doit réclamer les nouveaux justificatifs de dispense des salariés.
En cas de contrôle, l'employeur doit être dans la mesure de **les présenter**.

6- Portabilité des droits :

La portabilité des droits à la mutuelle désigne les différents dispositifs permettant à un salarié, après son départ de l'entreprise et sous conditions de continuer à bénéficier des couvertures de mutuelle en vigueur chez son ancien employeur pendant une certaine durée.

Le salarié **peut bénéficier de la portabilité** s'il remplit les conditions suivantes :

- ✓ Rupture du contrat de travail pour un autre motif que la **faute lourde** ;
- ✓ Si à la suite de cette cessation de contrat il ouvre droit à une **prise en charge par l'Assurance Chômage** ;
- ✓ Si le salarié avait **adhéré à la couverture** complémentaire de santé de l'entreprise.

Dans le cas où le salarié remplit ces trois conditions, il peut continuer à bénéficier du maintien de la couverture après la fin de son contrat.

La durée de la portabilité est **égale à la période d'indemnisation du chômage**, tout en restant dans la limite de la durée du contrat de travail du salarié. La période de portabilité maximale est de **12 mois**.

Exemple : Un salarié à la fin de son contrat de 7 mois, bénéficiera de la mutuelle santé de l'entreprise pendant 7 mois. Mais si son dernier contrat était de 14 mois alors la portabilité maximale est de 12 mois.

Et si vous avez encore des questions, nous sommes toujours là !