

IMMOBILIER – CONSTRUCTION
ASSURANCE
PREVOYANCE – SANTE
INGENIERIE FINANCIERE
CASH MANAGEMENT

Groupe FINANCIERE MAUBOURG
Siège Social : 1 rue Villaret de Joyeuse - 75017 Paris
Tél. 01 42 85 80 00
www.maubourg-entreprise.fr
info@maubourg-entreprise.fr

Les salariés peuvent-ils refuser l'adhésion à l'assurance santé de leur entreprise ?



Un salarié déjà présent dans l'entreprise peut refuser d'adhérer à la nouvelle mutuelle d'entreprise si elle est mise en place par décision unilatérale de l'employeur (DUE) avec une participation financière du salarié, conformément à l'article 11 de la loi Evin.

En revanche, si la mutuelle est imposée par une convention collective (CCN), il ne peut pas s'y soustraire en invoquant :

- L'article 11 de la loi Evin, car il ne s'applique qu'aux mutuelles instaurées par décision unilatérale de l'employeur (DUE).
- L'absence de consultation des représentants du personnel, car ce manquement ne remet pas en cause l'obligation d'adhésion.

Ainsi, une mutuelle imposée par une convention collective (CCN) est obligatoire, et les salariés doivent payer leurs cotisations sans remboursement possible, sauf à se prévaloir d'un autre cas de dispense.

En pratique, depuis le 1er janvier 2016, tous les salariés en France doivent être couverts par une mutuelle d'entreprise obligatoire. Cependant, certaines dispenses existent, à condition de remplir des critères précis.

Il existe deux types de dispenses :

- Les dispenses d'ordre public prévues par la loi ;
- Les dispenses facultatives spécifiées dans la décision unilatérale de l'employeur (DUE) ou dans un accord collectif.

Les dispenses d'ordre public

Ces dispenses sont prévues par la loi et l'employeur ne peut pas refuser la demande de dispense si les conditions sont remplies.

Qui peut être dispensé ?	Conditions	Quand faire la demande ?	Durée de la dispense	Base légale
Salariés embauchés avant la mise en place	Si la mutuelle a été mise en place par décision unilatérale (et non uniquement par une obligation de la convention collective) avec participation financière du salarié	à la date de mise en place de la mutuelle d'entreprise à la date de la modification du dispositif existant	Permanente	Loi Evin (Article 11 de la loi n° 89-1009 du 31/12/1989)
Salarié bénéficiaire de la complémentaire santé solidaire (CSS)¹	Dispense possible jusqu'à la date à laquelle le salarié cesse de bénéficier de la CSS	à l'embauche à la date de mise en place de la mutuelle d'entreprise à la date de prise d'effet de la CSS	Tant que le salarié est bénéficiaire de la CSS	Art. L.911-7 III et D.911-2 1° du CSS
Salariés déjà couverts par une mutuelle individuelle	Si le salarié est couvert par un contrat d'assurance santé souscrit indépendamment d'un employeur	à l'embauche, à la date de mise en place de la mutuelle d'entreprise	Jusqu'à la prochaine échéance du contrat individuel (à la date de reconduction tacite)	Art. L.911-7 III et D.911-2 2° du CSS
Salariés déjà couverts par une mutuelle d'entreprise (y compris en tant qu'ayant droit²)	Exemple : mutuelle obligatoire d'un autre employeur ou contrat Loi Madelin pour les travailleurs non salariés (TNS)	à l'embauche à la date de mise en place de la mutuelle de l'entreprise ou de celle permettant d'avoir la dispense	Tant que la couverture existe	Art. L.911-7 III et D.911-2 3° du CSS
Salariés en CDD ou mission d'intérim de moins de 3 mois	Si le salarié est couvert par une mutuelle individuelle « responsable » ³	à l'embauche à la date de mise en place de la mutuelle d'entreprise	Permanente mais limitée à la durée du contrat de travail	Art. L.911-7 III et D.911-6 du CSS

¹ La complémentaire santé solidaire (CSS) est une aide de l'Etat qui permet aux personnes ayant de faibles revenus de bénéficier d'une mutuelle gratuite ou à coût réduit.

² Les salariés couverts en tant qu'ayants droits couverts par la mutuelle obligatoire d'un conjoint, d'un partenaire de PACS ou d'un parent peuvent refuser d'adhérer à la mutuelle de leur entreprise, que cette couverture soit facultative ou obligatoire.

³ Un contrat complémentaire santé est dit responsable s'il garantit une prise en charge minimale de soins (consultations, hospitalisation, optique, dentaire, etc.) tout en limitant certains remboursements pour inciter un parcours de soins coordonné.

Les dispenses facultatives

Ces dispenses sont possibles uniquement si elles sont spécifiées dans la décision unilatérale de l'employeur (DUE) ou dans un accord collectif et visées par l'article R 242-1-6 du Code de la Sécurité sociale.

Qui peut être dispensé ?	Conditions	Quand faire la demande ?	Durée de la dispense
Salariés ou apprenti en CDD ou contrat de mission	<p><u>Contrat de 12 mois ou plus</u> : le salarié doit avoir une mutuelle individuelle équivalente</p> <p><u>Contrat de moins de 12 mois</u> : le salarié peut être dispensé même sans autre mutuelle.</p>	À tout moment sauf si la décision unilatérale de l'employeur ou l'accord collectif prévoit des règles plus strictes	Limitée à la durée du contrat de travail
Salariés à temps partiel et apprenti	Si la cotisation représente 10 % ou plus de la rémunération brute		Tant que la condition est remplie
Salariés déjà couverts par une assurance santé (y compris en tant qu'ayant droit⁴)	<p>Il doit s'agir :</p> <p>d'une mutuelle collective obligatoire (justification annuelle requise)</p> <p>du régime spécial des marins (ENIM)</p> <p>de la Caisse de prévoyance et de retraite de la SNCF</p>		Tant que la couverture existe
Salariés déjà couverts par la mutuelle d'entreprise entièrement financée par l'employeur	Le salarié doit être dans l'entreprise lors de la mise en place de la mutuelle par décision unilatérale de l'employeur, qui lui impose désormais une cotisation alors qu'auparavant, l'employeur payait tout (financement 100 % patronal)	à la date de mise en place de la nouvelle mutuelle d'entreprise	Permanente

⁴ Si la décision unilatérale de l'employeur (DUE) ou l'accord collectif le prévoit, un salarié déjà couvert par la mutuelle obligatoire de son conjoint, partenaire de PACS ou de son parent peut refuser d'adhérer à celle de son entreprise, que cette couverture en tant qu'ayant droit soit facultative ou obligatoire

Comment demander une dispense ?

Pour être valide, la dispense d'adhésion doit être demandée librement par le salarié, sous forme d'une déclaration sur l'honneur remise à l'employeur. Cette déclaration précise le motif, la date de fin de droits, les garanties renoncées et confirme que le salarié a été informé des conséquences de son choix.

En cas de contrôle, l'employeur doit pouvoir justifier la dispense (à l'aide de l'attestation sur l'honneur).

Synthèse

Un salarié nouvellement embauché :

- doit adhérer à la mutuelle
- sauf s'il est :
 - bénéficiaire de la complémentaire santé solidaire (CSS)
 - déjà couvert par une mutuelle individuelle
 - couvert par une mutuelle d'entreprise (y compris en tant qu'ayant droit)
 - en CDD ou mission d'intérim de moins de 3 mois
 - concerné par un cas de dispenses prévus par un accord collectif ou une décision unilatérale de l'employeur.

Un salarié déjà en poste :

- doit adhérer à la mutuelle
- sauf si :
 - la mutuelle a été mise en place par décision unilatérale avec participation financière du salarié (si la mise en place provient d'une obligation de la convention collective, le salarié ne peut pas refuser l'adhésion)
 - il est bénéficiaire de la complémentaire santé solidaire (CSS)
 - il est déjà couvert par une mutuelle individuelle
 - il est couvert par une mutuelle d'entreprise (y compris en tant qu'ayant droit)
 - il est en CDD ou mission d'intérim de moins de 3 mois
 - il est concerné par un cas de dispenses prévus par un accord collectif ou une décision unilatérale de l'employeur (cas de dispense facultatif).



Prenez contact avec notre Directrice Entreprises

☎ 01.42.85.80.00

✉ info@maubourg-entreprise.fr