

Mutuelle obligatoire et cas de dispense : comment ça marche ?

Depuis le 1er janvier 2016, l'assurance complémentaire santé est obligatoire au sein des entreprises, ce qui implique que tous les salariés doivent être couverts. Des cas de dispenses sont cependant prévus pour ceux qui sont déjà assurés par ailleurs.

Qui est concerné ?



- Le salarié, qui se trouve dans l'une des situations de dispense prévues par la loi ou par l'acte juridique de mise en place du régime frais de santé (Décision Unilatérale de l'employeur (DUE) – Accord collectif – Référendum).
- Sont également concernés les ayants droit du salarié (enfants et/ou conjoint) dès lors que l'entreprise prévoit qu'ils soient couverts à titre obligatoire.

Il existe plusieurs cas de dispenses



La dispense d'ordre public, pour les...

(cf. article D. 991-2 D. 911-6 du Code de la Sécurité sociale).

- Salariés bénéficiaires de la Complémentaire Santé Solidaire (CSS).
- Salariés couverts à titre individuel à la mise en place du régime ou au moment de leur embauche si elle est postérieure.
- Salariés qui sont déjà couverts, même en tant qu'ayants droit, au titre d'un contrat Loi Madelin destiné aux travailleurs indépendants, du régime local Alsace-Moselle, de la mutuelle des agents de l'État ou des collectivités territoriales, du régime complémentaire des industries électriques et gazières, des mutuelles des fonctions publiques dans le cadre des procédures spécifiques à la fonction publique de référencement ou de labellisation.
- Ayants droit déjà couverts par ailleurs à titre collectif et obligatoire.
- Salariés en CDD ou en contrat de mission dont la durée du contrat collectif responsable et obligatoire dont ils bénéficient est inférieure à 3 mois.



Les cas de dispense prévue directement dans l'acte juridique de mise en place du régime (DUE, Accord collectif, Référendum), pour les...

(cf. article R 242-1-6 du Code de la Sécurité sociale).

- Salariés bénéficiaires de la Complémentaire Santé Solidaire (CSS).
- Salariés couverts par une assurance individuelle de frais de santé, au moment de la mise en place des garanties ou de l'embauche si elle est postérieure.
- Salariés qui bénéficient par ailleurs, y compris en tant qu'ayants droit, d'une couverture collective relevant d'un dispositif de prévoyance complémentaire conforme à un de ceux fixés par arrêté du ministre chargé de la Sécurité sociale.
- Salariés et apprentis bénéficiaires d'un CDD ou d'un contrat de mission d'une durée au moins égale à douze mois - à condition de justifier d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs pour le même type de garanties.
- Salariés et apprentis bénéficiaires d'un CDD ou d'un contrat de mission d'une durée inférieure à douze mois, même s'ils ne bénéficient pas d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs.
- Salariés à temps partiel et apprentis dont l'adhésion au système de garanties les conduirait à s'acquitter d'une cotisation au moins égale à 10 % de leur rémunération brute.
- Salariés qui sont déjà couverts, même en tant qu'ayants droit, au titre d'un contrat d'un contrat santé issu de la Loi Madelin, d'un régime spécial (Alsace-Moselle, IEG, Gens de la mer, ou le personnel de la SNCF), de la mutuelle des agents de l'État ou des collectivités territoriales, ou d'un tout autre régime de santé obligatoire.

Quand doit-elle être formulée ?

Si elle est d'ordre public

- Au moment de l'embauche.
- À la date de mise en place des garanties dans l'entreprise.
- À la date à laquelle les couvertures prennent effet.

Si elle est prévue dans l'acte juridique de mise en place du régime

- À tout moment, sauf si la Convention Collective dont relève l'entreprise, ou l'acte de mise en place, prévoient un délai ou des dispositions plus restrictives.



Comment ?

Le salarié doit impérativement en informer son employeur et lui remettre une déclaration sur l'honneur dans laquelle il doit :

- désigner l'organisme assureur lui permettant de solliciter la dispense ou la date de fin de droit
- préciser les garanties auxquelles il renonce et faire apparaître la mention selon laquelle il a été préalablement informé par l'employeur des conséquences de son choix.

Si aucun cas de dispense ne correspond, le salarié est dans l'obligation de souscrire à la mutuelle d'entreprise. L'URSSAF se garde le droit de contrôler votre situation.