



**POURQUOI ET
COMMENT**

**METTRE EN PLACE
UNE MUTUELLE**

**DANS SON
ENTREPRISE ?**

LE BLOG
DU COURTIER BY MODULASSUR

UN AVANTAGE POUR VOS SALARIÉS ET VOTRE ENTREPRISE !



Pour vos salariés

La Mutuelle d'Entreprise leur permet de bénéficier

- D'une couverture de leurs frais de santé
- À des conditions financièrement plus avantageuses qu'une Mutuelle Individuelle.
- Avec une participation de leur entreprise (minimum 50% de la cotisation)



Pour votre entreprise

La Mutuelle d'Entreprise leur permet de bénéficier

- Les cotisations versées par l'entreprise sont :
 - déductibles du bénéfice imposable
 - exonérées de charges sociales.
- Pour bénéficier des avantages fiscaux, l'employeur doit respecter des conditions de mise en place.

EST-CE OBLIGATOIRE?



DEPUIS LE
1ER JANVIER 2016
VOUS AVEZ L'OBLIGATION:



De mettre en place une
**couverture
complémentaire**
obligatoire des
remboursements des
frais de santé (maladie,
maternité, accident)



Elle doit profiter à
tous les salariés



**Aucun salarié ne peut
être exclu** de cette
couverture santé au
titre d'une clause
d'ancienneté d'un
contrat.

COMMENT METTRE EN PLACE UNE MUTUELLE D'ENTREPRISE ?

1



Vérifier si des accords de branche ont été conclus, prévoyant les conditions et modalités de mise en place de la mutuelle.

Depuis 2013, les "clauses de désignation" portant obligation d'adhérer auprès d'un organisme assureur désigné sont interdites.

Vous êtes libre du choix de l'organisme assureur.

2



Si votre convention collective n'impose pas un régime complémentaire,

vous avez 3 possibilités pour mettre en place votre Mutuelle Entreprise :

- Vous négociez avec les représentants des salariés un accord d'entreprise ;
- Vous faites un référendum : convocation des salariés afin de prendre une décision sur l'adhésion à une mutuelle d'entreprise (décision prise à la majorité) ;
- Vous décidez unilatéralement de mettre en place une mutuelle d'entreprise : on parle de décision unilatérale de l'employeur (DUE).

COMMENT METTRE EN PLACE VOTRE DUE ?



1 Informez vos salariés de votre décision unilatérale de mettre en place une mutuelle d'entreprise



2 En leur remettant un document les informant :

- De la nature de la couverture
- Des bénéficiaires
- Des garanties
- Des cotisations,
- De la date d'effet
- De la durée
- De l'éventuelle ventilation entre employeur et salarié...

COMMENT INFORMER VOS SALARIÉS ?



A SAVOIR

Vous devez apporter la preuve que vous avez informé vos salariés de la mise en place d'une mutuelle d'entreprise (conditions requises pour bénéficier d'une exonération de cotisations sociales).



Comment informer vos salariés ?

- Faire signer une feuille d'émargement lorsque vous remettez le document constatant la DUE
- Remettre le document contre une lettre de décharge, datée et signée par le salarié
- Envoyer le document par recommandé avec accusé réception.



NE PAS OUBLIER !

- D'informer les représentants du personnel de la mise en place d'une mutuelle d'entreprise.
- De remettre à chaque salarié, la notice d'information relative au contrat mis en place avec l'assureur.

BIEN CONNAÎTRE LES CAS DE DISPENSE !



Dans le cadre de l'instauration d'une mutuelle d'entreprise par DUE

Les salariés déjà embauchés au moment de la mise en place du contrat

- Seront libres d'adhérer ou non au contrat.
- Par contre, l'affiliation sera normalement obligatoire pour les salariés qui seront engagés après la mise en place de ce contrat, sauf cas de dispenses possibles...

QUELS SONT LES CAS DE DISPENSES POSSIBLES ?



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). Le salarié devra adhérer à la mutuelle d'entreprise avant la reconduction de son contrat individuel.



Salariés et apprentis en CDD ou en intérim embauché pour une durée inférieure à 12 mois ou, à condition de justifier d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs, pour une durée supérieure à 12 mois ;



Salariés en CDD ou en intérim si la durée de la couverture collective à adhésion obligatoire est inférieure à 3 mois (*sous réserve de justifier d'une couverture santé dans le cadre d'un contrat respectant les conditions des contrats responsables*) ;



Salariés à temps partiel et apprentis
dont l'adhésion les conduirait à payer
une cotisation au moins égale à 10 % de
leur rémunération brute ;



Des ayants droits du salarié pour
lesquels ce dernier peut refuser leur
affiliation s'ils bénéficient par ailleurs
d'une couverture obligatoire et à
condition de le justifier chaque année.



**Salariés qui bénéficient par ailleurs, y
compris en tant qu'ayants droit, d'une
couverture via un régime collectif
obligatoire**, à condition de le justifier
chaque année



**Salarié bénéficiant de la couverture
maladie universelle complémentaire
ou de l'aide à l'acquisition d'une
complémentaire santé**, et ce, pendant
la période de prise en charge



A SAVOIR

Dans tous les cas, vous devez être en mesure de produire la demande de dispense émanant du salarié, cette demande mentionnant expressément que l'employeur a informé le salarié des conséquences de son choix.