



Mettre en place une **MUTUELLE OBLIGATOIRE D'ENTREPRISE**



La loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi prévoit une généralisation de la couverture complémentaire santé pour les salariés. Ainsi depuis le 1^{er} janvier 2016, tous les salariés doivent bénéficier d'une couverture santé obligatoire et collective.

Quatre étapes sont indispensables à la mise d'un régime de prévoyance ou de frais de santé collectif :

1. Vérifier vos obligations conventionnelles

Les régimes de prévoyance et de frais de santé obligatoires peuvent être mis en place au niveau d'une branche professionnelle, par convention collective ou accord de branche.

Ces dispositions constituent alors un socle de garanties qui s'impose à toutes les entreprises relevant de la branche professionnelle ; un organisme ou plusieurs organismes assureurs peuvent parfois être recommandés (aucune obligation) pour assurer la gestion du régime (décision du Conseil constitutionnel su 13 juin 2013).

Quelles sont vos obligations ?

Tant que l'extension n'est pas faite, seules les entreprises adhérant à une organisation patronale signataire de l'accord ont obligation de l'appliquer. Par contre, une fois l'arrêté d'extension paru au Journal Officiel, toutes les entreprises du secteur (entrant dans le champ d'application de l'accord) doivent rejoindre le régime conventionnel.

Lorsque l'accord de branche intervient alors que l'entreprise a déjà un régime de prévoyance ou de frais de santé, l'employeur doit alors s'assurer que les modalités du contrat en place sont bien conformes à celles de l'accord de branche.

Retrouvez votre convention collective sur le site legifrance.gouv.fr ; Elle est également publiée au Journal Officiel ou peut être demandée à l'Inspection du travail.

Complémentaire santé : la négociation annuelle obligatoire

L'article L. 2242-11 - Code du Travail (Ordonnance n° 2007-329 du 12 mars 2007) stipule que dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales **d'organisations représentatives**, l'employeur est tenu d'engager chaque année une négociation sur un régime de prévoyance santé quand les salariés ne sont pas couverts par un accord de branche ou par un accord d'entreprise.

2. Choisir le mode de mise en place du contrat obligatoire

Depuis la loi 89-1009 du 31 décembre 1989, dite loi Evin, et si aucune convention collective au niveau de votre branche professionnelle n'impose un régime de prévoyance, il existe 3 façons de mettre en place une couverture sociale complémentaire collective obligatoire :

- ▶ **L'accord collectif ou accord d'entreprise** résulte d'une négociation entre l'employeur et les salariés, ou leurs délégués représentatifs. Il s'impose à tous et ne peut être moins favorable que la loi de mensualisation, le panier de soins ANI ou la convention collective dont dépend l'entreprise.
- ▶ **Le référendum** : La décision est alors prise à la majorité (50% des inscrits + 1). C'est une consultation de l'ensemble des salariés ou du collège concerné.
- ▶ Lorsque l'employeur décide unilatéralement de mettre en place des garanties de prévoyance collective, on parle alors de **décision unilatérale de l'employeur (DUE)**. Dans le cadre d'une DUE, les salariés présents dans l'entreprise ont la possibilité de refuser d'être affiliés au régime mis en place et d'acquiescer la part de cotisation mise à leur charge (sauf si la cotisation est prise en charge à 100% par l'employeur).



Depuis le 1^{er} janvier 2016, rien n'empêche un employeur de passer par le référendum ou l'accord d'entreprise mais en cas d'échec, il sera obligé de mettre en place le régime par voie de DUE (article L.911-7 du Code de la Sécurité sociale).

3. Respecter les caractéristiques collectives et obligatoire du contrat

Quel que soit le mode de mise en place, plusieurs critères doivent être respectés dans la mise en place d'un régime de prévoyance ou de frais de santé collectif obligatoire :

- ▶ **Le régime doit revêtir un caractère collectif et obligatoire** : il doit ainsi bénéficier à l'ensemble des salariés, ou à une ou plusieurs catégories objectives de salariés (Ex : non cadres, cadres...) et s'imposer à chaque salarié concerné.
Il existe cependant certains cas dérogatoires pouvant être prévues dans l'acte juridique du régime.
- ▶ Selon la loi du 13 août 2004 portant réforme de l'Assurance maladie, **le contrat doit être « responsable »**, c'est-à-dire respecter un certain nombre d'obligations et d'interdictions en matière de prise en charge.
Pour plus de détails, consultez la fiche pratique Ociane. « Le CONTRAT RESPONSABLE & le PARCOURS DE SOINS ».
- ▶ **La participation de l'employeur est obligatoire et doit être fixée à un taux ou un montant uniforme** pour l'ensemble des salariés ou pour tous ceux d'une catégorie objective. A compter du 1^{er} janvier 2016, ce taux ou ce montant devra représenter au moins 50% de la cotisation affectée à la couverture obligatoire du salarié seul (article L911-7 du Code de la Sécurité sociale).



4. Choisir l'organisme assureur

Seuls peuvent juridiquement obtenir la qualification d'"organisme assureurs" et être habilités à mettre en œuvre des opérations de prévoyance complémentaire, les organismes qui répondent aux directives communautaires relatives à l'assurance, soit :

- ▶ Les mutuelles,
- ▶ Les institutions de prévoyance,
- ▶ Les sociétés d'assurance ou sociétés d'assurance mutuelle.

Solidité financière

Tout organisme de prévoyance est soumis à des règles prudentielles strictes. Il doit disposer d'une marge de solvabilité pour faire face aux engagements qu'il prend vis-à-vis des employeurs et des salariés.

L'ensemble des informations permettant d'évaluer sa solidité financière sont présentées dans son rapport annuel : résultats techniques et financiers notamment, provisions techniques, réassurance,...

Services

Un accompagnement personnalisé, des outils de gestion efficaces, des garanties performantes et toujours plus adaptées, un tiers payant étendu, des remboursements simples et rapides, une véritable relation de proximité (agences, plateforme d'accueil téléphonique, services internet et téléphones portables) ...sont autant de services indispensables que l'organisme assureur doit être en mesure de vous proposer.

Conseil

La mise en place d'un dispositif de protection sociale constitue un enjeu stratégique pour votre entreprise.

Dans un contexte riche de dispositions nouvelles, il est essentiel d'être bien conseillé pour mettre au point un système adapté à l'entreprise et à ses collaborateurs.

A chaque moment clé de la vie du contrat, l'organisme de prévoyance doit pouvoir conseiller l'entreprise et lui proposer des solutions à sa mesure.

Toutes ces conditions doivent être réunies pour pouvoir bénéficier des avantages fiscaux et sociaux du contrat collectif obligatoire.

*Pour plus de détails, consultez la fiche pratique Ociane. « **CONTRAT OBLIGATOIRE : Les avantages fiscaux et sociaux** ».*