

MÉMO

CERFRANCE

HAUTES-PYRÉNÉES



Employeurs, vous avez l'obligation de proposer un contrat de mutuelle santé à vos salariés

Depuis 2016, tous les employeurs du secteur privé ont l'obligation de procurer une mutuelle collective à leurs salariés, et contribuer au moins à hauteur de 50 % du prix des cotisations. Alors, est-ce que tous les salariés sont-ils éligibles ? Quels sont les risques pour l'employeur ? Explications ci-dessous.

1 Mutuelle santé d'entreprise : qu'est-ce que c'est ?

Contrairement aux dispositifs complémentaires individuels, les **mutuelles d'entreprises** sont des **dispositifs collectifs** qui protègent tous les salariés & dirigeants d'une entreprise en proposant des **garanties adaptées** aux spécificités de l'entreprise et/ou du secteur d'activité.

2 Mutuelle d'entreprise : une obligation pour les employeurs

Depuis le 1er janvier 2016, les employeurs du secteur privé sont dans l'obligation de **garantir une couverture complémentaire de santé collective** à l'ensemble de leurs salariés.

La **couverture des ayants droit** (enfants ou conjoint (e)) du salarié est possible (mais pas obligatoire). Il faut qu'elle ait été décidée par l'employeur ou les partenaires sociaux.

3 Mutuelle santé d'entreprise : un salarié peut-il la refuser ?

S'il dispose déjà d'une **couverture complémentaire** jusqu'à échéance de son contrat mutuelle santé

S'il est en **CDD de moins de 3 mois**

S'il est à **temps très partiel** ou s'il est **apprenti** & que la cotisation représente 10% ou plus que son salaire

S'il dispose déjà d'une **couverture collective obligatoire** en tant qu'ayant droit

S'il **bénéficie de l'ACS** ou de la **CMU-C**

4 Quels sont les risques pour un employeur de ne pas proposer un contrat de mutuelle santé ?

Il pourra se voir **assigné en justice** par ses salariés par l'intermédiaire des prud'hommes

Il pourra être **engagée en cas d'accident du travail non pris en charge** mais qui aurait dû être remboursé par la mutuelle obligatoire.

Il doit être en mesure d'**apporter la preuve** que son salarié a été informé de ses droits liés aux garanties. A défaut, la responsabilité de l'employeur pourrait être engagée si le salarié demande réparation de son préjudice (appréciée par les juges) pour défaut d'information.

En cas de suspension du contrat de travail d'un salarié :

La **couverture doit être maintenue** si le salarié est en cours d'indemnisation

La **couverture n'a pas l'obligation d'être maintenue** lorsque la suspension n'est pas indemnisée

Vous êtes employeur, et vous voulez mettre en place une mutuelle santé ? Contactez le service social du CERFRANCE 65 pour vous accompagner dans vos démarches au 05.62.51.81.20 ou à socialagc@65.cerfrance.fr

Suivez-nous :   