



MUTUELLE pour les SALARIÉS : Mise en place OBLIGATOIRE au 1^{er} janvier 2016



Dans le bâtiment, la mutuelle doit être mise en place soit par accord collectif après négociation avec le délégué syndical s'il existe, soit par référendum auprès du personnel, soit par décision unilatérale du chef d'entreprise après information des délégués du personnel s'ils existent. A noter : cette obligation touche tous les employeurs, même ceux qui n'ont qu'un apprenti. L'obligation concerne la couverture du salarié seul, l'entreprise peut également choisir une couverture familiale ou laisser le salarié prendre cette option individuellement.

Conditions obligatoires du contrat :

- Participation financière de l'employeur **au moins égale à 50%** de la cotisation
- **Panier de soins minimum :**
 - Intégralité du ticket modérateur sous réserve de certaines exceptions,
 - Totalité du forfait journalier hospitalier,
 - Frais dentaires à hauteur de 125% du tarif conventionnel,
 - Frais d'optiques forfaitaires pour 2 ans avec un minimum de 100€ pris en charge pour une correction simple, 150€ pour une correction mixte simple et complexe, 200€ pour une correction « complexe ».
- La couverture est prévue **pour l'ensemble des salariés ou définie par catégorie de salariés** Non Cadres et Cadres. C'est un **contrat collectif**.
- Le contrat est **obligatoire pour tous les salariés** sauf cas d'**exclusion listés** dans la décision unilatérale ou l'accord collectif instituant la mutuelle.

Cas d'exclusion possibles :

Pour être valides, les cas d'exclusion doivent être expressément définis dans l'acte instituant la mutuelle :

- Le salarié peut refuser à la mise en place du dispositif (s'il est demandé une participation financière au salarié) dans le seul cas de la décision unilatérale.
- Le salarié est déjà couvert par une CMUC (Couverture Mutuelle Universelle Complémentaire), une ACS (Aide pour une Complémentaire Santé), ou une complémentaire individuelle. L'exclusion est valable jusqu'à l'échéance de ces dispositifs ou du contrat individuel.
- Le salarié bénéficie déjà d'une couverture collective obligatoire (multi employeurs) ou en tant qu'ayant droit de la couverture collective famille obligatoire de son conjoint.
- Le salarié est en CDD de moins d'un an (y compris les apprentis).
- Le salarié est en CDD de plus d'un an et bénéficie déjà d'une couverture complémentaire individuelle (y compris les apprentis).
- Le salarié est à temps partiel ou apprenti et la cotisation mutuelle est supérieure à 10% de son salaire.



Dans chaque cas d'exclusion, le **salarié devra demander par écrit une dispense d'adhésion** et pour ceux déjà couverts par une complémentaire, le **justifier tous les ans**. Ces documents doivent pouvoir être présentés en cas de contrôle URSSAF.

L'employeur peut imposer une condition d'ancienneté, maximum de 6 mois, pour bénéficier de la mutuelle.

Formalités de mise en place

- Négociation avec le délégué syndical s'il existe
- Rédaction d'une décision unilatérale listant les exclusions (Les organismes de prévoyance tel que PROBTP fournissent des modèles)
- Information des délégués du personnel s'ils existent
- Fournir à chaque salarié une copie de la décision unilatérale
- Faire signer chaque salarié lors de cette remise
- Faire signer chaque salarié lors de son choix d'adhérer ou non au contrat mutuelle sur un tableau d'émargement
- Demander chaque année les justificatifs aux salariés exclus du contrat mutuelle

Complémentaire santé obligatoire : précisions

Dans le champ de la couverture complémentaire santé, la **loi de financement de la sécurité sociale pour 2016** prévoit une série de **mesures applicables à partir du 1^{er} janvier 2016** et apporte des précisions, à savoir :

- **La création**, dans le cadre de la généralisation de la complémentaire santé, **d'un « chèque santé »**. Ce dispositif s'adresse au CDD de moins de 3 mois et aux contrats à temps partiel d'une durée inférieure à 15 heures par semaine. Le versement de cette somme supplémentaire se substitue à l'affiliation du salarié à la couverture santé collective obligatoire mise en place au sein de l'entreprise. Ce dispositif est strictement encadré et ne peut être mis en place que si le salarié peut justifier d'être déjà couvert par un contrat de santé individuel répondant aux exigences des contrats responsables.



- La **confirmation que l'employeur doit financer au minimum 50 % de la couverture collective obligatoire** mise en place dans son entreprise au profit des salariés (et non pas 50% du panier de soins minimum) ;
- La **création de nouveaux cas de dispense d'affiliation à la complémentaire santé** (salarié sous contrat à durée déterminée ou contrat de mission).

Pour en savoir plus, une fiche détaillée est disponible sur notre site internet, rubrique « Votre CAPEB vous informe / Infos employeur / Les obligations de l'employeur » ou auprès de nos services.