

## Loi de sécurisation de l'emploi

Une mutuelle collective sera obligatoire pour tous les salariés au 01/01/2016.

Il a été demandé aux branches professionnelles d'ouvrir des négociations pour définir les garanties, le financement et le ou les organismes désignés pour la mutuelle. Ces négociations de branche devront aboutir au plus tard le 01/07/2015. **Voir calendrier OTF.**

A défaut, les entreprises devront organiser des négociations internes afin que tous les salariés bénéficient d'une mutuelle obligatoire au 01/01/2016.

**Attention : devoir d'information : l'employeur doit informer par écrit tous les salariés concernés avant la mise en place de la prévoyance collective.**

Les obligations pour l'employeur :

A partir du 1er janvier 2016, **la mutuelle d'entreprise obligatoire doit proposer un panier de soins à ses salariés**, c'est-à-dire des garanties minimales.

Le contrat doit remplir les conditions suivantes :

- la participation financière de l'employeur doit être **au moins égale à 50 %** de la cotisation (le salarié en payant le reste),
- le contrat doit respecter un socle de garanties minimales (panier de soins minimum),
- la couverture est prévue pour l'ensemble des salariés et leurs ayants droit, ou pour une ou plusieurs catégories d'entre eux (définies à partir de critères objectifs, généraux et impersonnels),
- le contrat est obligatoire pour les salariés, sauf dans certains cas.

**Le panier de soins** comprend le remboursement des frais médicaux, le remboursement des médicaments à la pharmacie, les frais dentaires et d'optique.

Quel est le panier de soins minimum ?

- **l'intégralité du ticket modérateur** : la partie des frais médicaux non prise en charge par l'assurance maladie sur les consultations, actes et prestations remboursables,...
- le **forfait journalier hospitalier** : chambre et repas,
- les dépenses de **frais dentaires** (prothèses et orthodontie) à hauteur de **25%**,
- les **frais d'optique** selon un **forfait** à valoir sur une période de **deux ans** : 100 euros minimum pour les corrections simples (verres à simple foyer), 200 euros minimum pour les corrections complexes (verres multifocaux ou progressifs) et 150 euros minimum pour une correction mixte (un verre simple et un verre complexe). La durée du forfait passe à **un an pour les mineurs et si l'évolution de la vue le nécessite**.

**Mais l'entreprise peut aussi décider d'aller plus loin dans les garanties.**

L'entreprise est **libre** de choisir le professionnel qu'elle souhaite pour établir son contrat de complémentaire santé obligatoire. **Mais l'entreprise ne peut jamais faire moins bien que la branche professionnelle.**(attendre les accords de branche : en cours de négociation à OTF)

**Si un accord de branche a été conclu, il s'applique dans le cadre de la convention collective.**

La complémentaire proposée de être de qualité au moins égale au socle minimal fixé par décret.

#### Pour le salarié :

- A-t-il l'obligation d'accepter la mutuelle proposée par son employeur ?

**Non.**

– si le salarié est **présent au moment de l'entrée en vigueur de la mutuelle**, que celle-ci est issue d'une décision unilatérale de l'employeur et que la cotisation n'est pas prise en charge entièrement par l'entreprise, (exemple : si le salarié bénéficie déjà d'une complémentaire dont les garanties minimums sont équivalentes ou supérieures)

– s'il est en CDI et **déjà couvert par une complémentaire santé à travers son conjoint ou à titre individuel**. Le salarié devra cependant justifier chaque année de la mutuelle dont il bénéficie.

– s'il est en CDD et **bénéficie déjà d'une complémentaire santé** : il devra alors remplir une **dispense d'affiliation**. **Attention** : si le CDD dure **12 mois ou plus**, l'employeur peut contester la dispense.

– s'il est à **temps partiel** et sa part de cotisation est **supérieure à 10 % du montant de son salaire**.

Exemple : dans le cas où le conjoint possède déjà une mutuelle par le biais de son entreprise, il est en effet **possible de refuser celle de votre entreprise**.

Il faut pouvoir alors **justifier chaque année que son/sa conjoint(e) est adhérent de la mutuelle santé de son entreprise**, et **que celle-ci correspond bien au socle minimum fixé soit par le législateur, soit par l'accord de branche**.

Il faudra demander si possible au salarié une dispense d'adhésion par écrit.

#### **Obligation de portabilité de la complémentaire santé pour un ex-salarié**

La portabilité de la mutuelle est **une obligation** depuis le 1er juin 2014. (en cas de licenciement, démission, rupture de contrat, départ à la retraite, etc..)

Les salariés qui quittent l'entreprise peuvent continuer à bénéficier de la mutuelle de l'entreprise s'ils remplissent toutes les conditions suivantes

- **Rupture** de contrat pour un **autre motif que la faute lourde**,
- **ouverture de droits** auprès de l'Assurance chômage,
- présence dans l'entreprise pendant une durée minimum d'**un mois**,
- **adhésion** à la mutuelle de l'entreprise.

**Les personnes qui démissionnent ne sont donc pas concernées** par la portabilité de la mutuelle de l'entreprise.

- Démarche pour l'employeur :

En tant qu'employeur, il faut tout d'abord **informer le salarié** de la possibilité de portabilité de la mutuelle. Vous devez lui fournir des documents lui permettant de **justifier de sa situation auprès de l'organisme assureur**. Le maintien de la mutuelle doit être **indiqué sur le certificat de travail** que vous remettez à l'employé lorsqu'il quitte l'entreprise. Il vous faut également **avertir l'organisme assureur** du départ du salarié.

- Pour combien de temps ?

La portabilité d'une mutuelle d'entreprise est **limitée dans le temps**. Un ex-employé peut continuer à bénéficier des garanties de la mutuelle de son ancienne entreprise pendant une période équivalente à celle de l'indemnisation du chômage, mais dans une **limite de 12 mois**. Par exemple, un ancien salarié en CDI peut conserver la mutuelle de l'entreprise pendant un an.