

# La mutuelle obligatoire : Foire Aux Questions (ou FAQ)

## 1. L'employeur peut-il prendre la mutuelle de son choix ?

L'employeur est libre de choisir la mutuelle de son choix.

Cependant, l'accord de branche (de la convention collective ALISFA) relatif à la complémentaire santé collective et obligatoire recommande 3 organismes : Apicil, Mutex et Solimut. Le panier (liste des frais médicaux) a été négocié de manière collective et se trouve au dessus du panier minimum imposé par la loi. Les conditions sont définies par un accord-cadre.

D'autre part, l'acepp nationale propose aussi une mutuelle qui prend en compte les nouvelles obligations dans le cadre d'un partenariat avec l'UMC (Union des Mutuelles Cogérées). Dans ce cas, les conditions sont définies par la DUE : Décision Unilatérale de l'Employeur. L'association est libre de choisir sa mutuelle à condition que le contrat respecte à minima le cadre de l'accord cadre signé par la CCN Alisfa ou la CCN de l'animation.

## 2. Est-ce que l'employeur doit proposer une mutuelle à tous les salariés ?

Dans le cadre proposé par la convention collective (Apicil, Mutex et Solimut), seuls les salariés ayant plus de 4 mois d'ancienneté peuvent bénéficier de la mutuelle collective proposée par l'employeur.

Dans le cadre de la mutuelle UMC, aucune clause d'ancienneté n'est présente dans le contrat proposé aux salariés.

## 3. Est-ce que les salariés sont obligés d'adhérer à la mutuelle choisie par l'employeur ?

Les salariés doivent obligatoirement adhérer à la mutuelle choisie par l'employeur sauf s'ils rentrent dans un des cas de dispense recensés et fournissent à leur employeur le justificatif correspondant.

Dans le cas de la mutuelle UMC, la DUE permet de laisser la possibilité aux salariés présents au sein de l'association au 1<sup>er</sup> janvier 2016 de ne pas adhérer sans motiver leur refus. Par contre, les futurs embauchés devront justifier leur non adhésion si leur situation correspond à l'un des cas de dispense prévu dans la DUE.

## 4. Quels sont les cas de dispense ?

- Les salariés en CDD inférieur à 12 mois
- Les salariés en CDD de plus de 12 mois ayant déjà une couverture individuelle
- Les salariés en temps partiel et apprentis dont l'adhésion à cette couverture aurait un coût au moins égal à 10% de la rémunération brute
- Les salariés bénéficiaires du CMU-C ou d'une ACS
- Les salariés couverts par une mutuelle individuelle jusqu'à l'échéance annuelle de leur contrat
- Les salariés qui bénéficient par ailleurs d'une mutuelle soit dans le cadre de multi employeurs soit en tant qu'ayants droits (couverture obligatoire du conjoint).

**5. Quelle est la date de début de prise en charge de la mutuelle ?**

L'association doit choisir la mutuelle avec laquelle elle va signer et mettre en place le contrat au plus tard le 01/01/2016. La prise en charge démarre au 01/01/2016.

**6. Quelle est la participation financière de l'employeur pour le salarié ?**

La loi impose que pour le salarié de l'association, la prise en charge de l'employeur soit au moins de 50% de la cotisation.

**7. Est-ce que l'employeur doit participer au coût de la mutuelle du conjoint et des enfants ?**

La convention collective a aussi rendu obligatoire la prise en charge au moins à 25% de la cotisation pour les enfants du salarié (si celui-ci le souhaite évidemment). En revanche, aucune obligation de prise en charge de la part du conjoint.

**8. Quel est le rôle du délégué du personnel ?**

Si votre association est dotée d'un comité d'entreprise, d'un conseil d'établissement ou à défaut de délégués du personnel, l'association doit consulter ces instances représentatives du personnel sur la mise en place ou la modification de la complémentaire santé obligatoire.

**9. Que faire si le salarié considère que la couverture n'est pas suffisante (sur-complémentaire personnelle ou sur-complémentaire de la mutuelle d'entreprise) ? Est-ce que l'employeur est obligé de participer ?**

Des options sont proposées par les différentes mutuelles. Elles offrent des prises en charge plus importantes mais aussi un coût supérieur qui n'est pas pris en charge par l'employeur.

**10. Quel est le coût de la mutuelle ?**

Les tarifs proposés par les mutuelles sont en lien avec le Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale (PMSS = à 3170 euros pour 2015). Il est de 1,47% pour les 3 mutuelles de l'accord cadre et de 1,42% pour l'UMC

**11. Est-ce que ce coût est maintenu ?**

Les différentes mutuelles se sont engagées à maintenir les taux sur 3 ans.

**12. Quelle est la couverture ?**

Tous les contrats de base proposés sont respectueux du panier imposé par la convention collective.

**13. Est-ce qu'un salarié peut se désaffilier si sa situation change et correspond alors à un cas de dispense ?**

Si un salarié s'est affilié à la mutuelle et que sa situation change, il peut se désaffilier si il entre alors dans un des cas de dispense prévu (cf. question 4).