

Bon à savoir : complémentaire santé collective obligatoire au 01 Janvier 2016

En cas de Décision unilatérale de l'employeur (DUE) pour la mise en place de la complémentaire santé collective obligatoire qui va être généralisée au plus tard le 1er janvier 2016, le salarié peut refuser d'adhérer à certaines conditions. C'est l'article R242-1-6 du Code de la Sécurité sociale qui régit les dispenses d'adhésion.

Généralisation de la complémentaire santé collective

Dans la loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013 qui a découlé de l'Accord National Interprofessionnel (ANI) du 13 janvier 2013 est notamment prévue la généralisation de la complémentaire santé collective et obligatoire. La date butoir est le 1er janvier 2016 : à cette date tous les salariés devront être couverts par une « mutuelle » offrant des garanties complémentaires au régime de base de la Sécurité sociale. Des dispenses sont cependant possibles : concrètement, le salarié peut refuser d'adhérer sous certaines conditions, en particulier en fonction des modalités de mise en place de la complémentaire (négociations ou référendum ou Décision unilatérale de l'employeur (DUE)).

Dispenses possibles pour tous les salariés embauchés avant une DUE si telle est la procédure de mise en place choisie

Le salarié peut refuser d'adhérer quel que soit son contrat ou quelle que soit sa couverture médicale s'il a été embauché avant la mise en place des garanties, donc avant la DUE. C'est un des désavantages de la DUE par rapport aux autres procédures possibles pour la mise en place de la complémentaire santé obligatoire (quand il n'y a pas d'accord de branche), à savoir les négociations ou le référendum. On notera que cette dispense ne concerne pas les salariés embauchés après la DUE : ceux-ci sont tenus d'y adhérer de manière obligatoire, à moins de rentrer dans les catégories de dispenses prévues quelle que soit la procédure choisie et quelle que soit la date d'embauche.

Dispenses pour certains salariés quelle que soit la date d'embauche (et quelle que soit la procédure de mise en place)

- Les salariés en CDD ou mission d'au moins 12 mois s'ils disposent d'une couverture individuelle avec des garanties identiques (avec documentation du contrat) ;
- Les salariés en CDD ou mission de moins de 12 mois, même s'ils ne disposent pas d'une couverture individuelle par ailleurs ;
- Les apprentis et salariés à temps partiel si la cotisation s'avère au moins égale à 10% de leur rémunération brute ;
- Salariés bénéficiaires de la CMU-C ou de l'ACS ou qui sont couverts par certains dispositifs (y compris en tant qu'ayant droit).

Que faire en cas de demande de dispense ?

Une procédure doit être suivie en cas de dispense, quel que soit le cas. Le salarié fournit une demande de dispense à l'employeur, où est fait mention qu'il a été informé des conséquences de son choix de ne pas adhérer.

L'employeur doit être en mesure de fournir la demande de dispense pour chacun des salariés concernés.

Pour aller plus loin :

- http://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do;jsessionid=E9FB1F2A59D084CA1F11D5DC7CEF4C38.tpdjo02v_1?idArticle=LEGIARTI000029217401&cidTexte=LEGITEXT000006073189&dateTexte=20140711

Code de la sécurité sociale - Article R242-1-6

Chemin :

[Code de la sécurité sociale](#)

- [Partie réglementaire - Décrets en Conseil d'Etat](#)
 - [Livre 2 : Organisation du régime général - Action de prévention - Action sanitaire et sociale des caisses](#)
 - [Titre 4 : Ressources](#)
 - [Chapitre 2 : Assiette, taux et calcul des cotisations](#)
 - [Section 1 : Cotisations assises sur les rémunérations ou gains versés aux travailleurs salariés ou assimilés](#)
 - [Sous-section 1 : Dispositions générales.](#)

Article R242-1-6

- Modifié par [DÉCRET n°2014-786 du 8 juillet 2014 - art. 1](#)

Les garanties mentionnées à [l'article R. 242-1-1](#) sont mises en place à titre obligatoire au profit des salariés sous réserve des facultés de dispense d'adhésion, au choix du salarié, prévues dans l'acte juridique et énoncées ci-dessous :

1° Lorsque les garanties ont été mises en place par une décision unilatérale et que le dispositif prévoit que les salariés embauchés avant la mise en place des garanties peuvent en être dispensés ;

2° Lorsque les garanties ont été mises en place dans les conditions fixées à l'article L. 911-1 et que l'acte qui met en place ces garanties prévoit, quelle que soit leur date d'embauche, les cas de dispense :

a) Des salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée au moins égale à douze mois à condition de justifier par écrit en produisant tous documents d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs pour le même type de garanties ;

b) Des salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée inférieure à douze mois, même s'ils ne bénéficient pas d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs ;

c) Des salariés à temps partiel et apprentis dont l'adhésion au système de garanties les conduirait à s'acquitter d'une cotisation au moins égale à 10 % de leur rémunération brute ;

d) Des salariés bénéficiaires d'une couverture complémentaire en application de l'article L. 861-3 ou d'une aide à l'acquisition d'une complémentaire santé en application de l'article L. 863-1. La dispense ne peut alors jouer que jusqu'à la date à laquelle les salariés cessent de bénéficier de cette couverture ou de cette aide ;

e) Des salariés couverts par une assurance individuelle de frais de santé au moment de la mise en place des garanties ou de l'embauche si elle est postérieure. La dispense ne peut alors jouer que jusqu'à échéance du contrat individuel ;

f) Des salariés qui bénéficient par ailleurs, y compris en tant qu'ayants droit, d'une couverture collective relevant d'un dispositif de prévoyance complémentaire conforme à un de ceux fixés par arrêté du ministre chargé de la sécurité sociale, à condition de le justifier chaque année.

Dans tous les cas, l'employeur doit être en mesure de produire la demande de dispense des salariés concernés. Cette demande comporte la mention selon laquelle le salarié a été préalablement informé par l'employeur des conséquences de son choix.

La mise en œuvre des cas de dispense prévus par le présent article s'entend sans préjudice de l'application aux salariés concernés qui le souhaitent, des dispositions de l'article 11 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 faisant obstacle à ce que les salariés employés par l'entreprise lors de la mise en place par voie de décision unilatérale de l'employeur d'un système de garanties collectif couvrant les risques que ces dispositions mentionnent soient contraints de cotiser contre leur gré à ce système.