

LETTRE D'INFORMATION

MUTUELLE D'ENTREPRISE :

Dans quels cas un salarié peut-il être dispensé d'adhérer ?



Les sociétés ont l'obligation de souscrire, au profit de leurs salariés, un contrat collectif frais de santé (mutuelle).

Toutefois, les salariés peuvent, sous condition, faire valoir un cas de dispense d'adhésion à ce contrat, refusant le bénéfice des garanties offertes et s'exonérant du paiement de la cotisation afférente.

Les cas dans lesquels les salariés peuvent faire valoir une dispense sont les suivants :

DISPENSES DE PLEIN DROIT

- **Dispense EVIN** : le salarié présent dans l'entreprise au moment de la mise en place du contrat peut refuser l'affiliation dès lors qu'une contribution salariale est demandée.
- **Salarié bénéficiaire de la complémentaire santé solidaire** (CSS ou C2S – ex CMU) --> jusqu'à la date de cessation de la couverture.
- **Salarié couvert par une assurance individuelle** lors de l'embauche --> jusqu'à l'échéance du contrat.
- **Salarié bénéficiaire – en tant qu'affilié ou ayant-droit** :
 - d'une complémentaire santé collective et obligatoire ;
 - d'un régime local en vigueur dans les départements du Bas-Rhin du Haut-Rhin et de la Moselle ;
 - d'un régime complémentaire relevant de la CAMIEG ;
 - d'une mutuelle des agents de l'État ou des collectivités.
- **Salarié en CDD** d'une durée inférieure à 3 mois couvert par un contrat individuel responsable.

DISPENSES AUTORISEES PAR L'ACTE FONDATEUR

[Convention collective, accord entreprises ou DUE]

- **Dispense EVIN** : à prévoir dans la DUE si le financement est exclusivement patronal.
- **Salarié en CDD de moins de 12 mois**
- **Salarié en CDD de plus de 12 mois** justifiant d'une couverture complémentaire pour le même type de garanties.
- **Salarié à temps partiel et apprenti** dont la cotisation équivaut à au moins 10% de la rémunération brute.
- **Apprenti** : (CDD de 1 an ou plus) et dont la cotisation est inférieure à 10% de son salaire sous réserve de justifier d'une couverture complémentaire.



Ces cas de dispense ne sont valables que s'ils sont précisés distinctement dans l'acte fondateur du régime.

En cas de **contrôle URSSAF**, l'employeur doit pouvoir justifier :

1. Le cas échéant de l'**acte juridique formalisant la mise en place du régime** (accord collectif, DUE).
2. Que les **salariés non affiliés au contrat collectif de l'entreprise** ont bien fait valoir un cas de dispense.

Désormais, cette justification peut être apportée par la simple production d'une attestation sur l'honneur du salarié sollicitant le bénéfice d'un cas de dispense. Il est ainsi plus nécessaire de demander en plus au salarié un justificatif confirmant son attestation sur l'honneur.