



Dispense de mutuelle pour mon fils majeur étudiant et salarié en CDI

Par **caroli13**, le **15/08/2023** à **12:14**

Bonjour,

Mon fils majeur étudiant a signé un CDI qui va occuper en parallèle de ses études. Il est actuellement couvert en tant qu'ayant droit par la mutuelle famille obligatoire de l'entreprise de mon mari. Dans l'article R242-1-6 du CSS il est bien fait mention comme cas de dispense des salariés qui bénéficient par ailleurs d'une mutuelle obligatoire "y compris en tant qu'ayant droit". En revanche, dans le formulaire de demande de dispense fourni par son employeur, seul le cas de la couverture en tant qu'ayant droit du conjoint est proposé. Sur le formulaire de mon entreprise, c'est la même chose.

Qu'en est-il ? Est-ce que cette restriction est conforme à la législation ?

Le sujet de la dispense de mutuelle est largement traité sur le web mais je n'ai rien trouvé sur ce cas précis. A chaque fois pour les enfants les cas évoqués concernent les enfants en alternance ou CDD.

Merci pour vos avis. Bonne journée.

Par **P.M.**, le **15/08/2023** à **13:10**

Bonjour,

C'est la disposition légale qui est applicable...

Je vous propose [ce dossier : Peut-on refuser la mutuelle ou la prévoyance de son entreprise ?](#)

Par **caroli13**, le **15/08/2023** à **15:08**

Merci pour ce lien.

En revanche, je ne trouve pas dans le texte du CSS la mention de "régime familial obligatoire pour lequel l'adhésion des membres de la famille, époux(se), pacsé(e), enfants, est obligatoire au même titre que celle du salarié". Avez-vous la référence ?

Le régime santé de mon mari prévoit une "cotisation famille unique obligatoire qui inclut les ayants droit". Je suis donc couverte d'emblée sans surcoût ainsi que mes enfants mais il n'y a

pas de notion d'obligation d'adhésion.

Je ne vois pas l'intérêt du législateur de rendre mon adhésion ou celle de mon fils obligatoire à la mutuelle d'une autre entreprise. Nous serions obligés de payer une mutuelle alors que nous sommes actuellement déjà couverts gratuitement.

Par **P.M.**, le **15/08/2023** à **15:26**

[quote]

Vous l'avez donné c'est l'art. R242-1-6 du code de la Sécurité Sociale :

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](#). 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.

[/quote]

Pour la complémentaire santé de l'entreprise de votre mari, il faut que l'adhésion des ayants-droits obligatoire soit prévue lors de la mise en place...