



Mutuelle obligatoire couple

Par **yoyo6217**, le **18/01/2015** à **21:49**

Bonjour,

ma femme et moi travaillons tous les deux dans la même entreprise et nous bénéficions, chacun, d'une mutuelle obligatoire (contrat collectif). Auparavant, je n'y ai pas prêté attention. Mais suite à l'intégration de la part patronale dans les revenus imposables depuis 2013 (je paye 40 euros, et mon patron 60 euros par mois, la même chose pour ma femme), j'ai contacté notre DRH pour savoir s'il était possible que l'un de nous soit dispensé de l'adhésion, comme l'autorise l'article R242-1-6 (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). Malheureusement, dans le texte de loi, il faut que ce cas de dispense soit prévu dans le contrat collectif.

La DRH m'a dit qu'il n'y a aucun cas de dispense dans l'accord collectif. J'ai demandé le document en question pour vérifier, mais sans réponse. J'ai l'impression que la DRH ne souhaite pas diffuser le document. Est-ce qu'il m'est possible légalement de disposer de ce document?

Enfin, au 1er janvier 2015, notre entreprise a changé de mutuelle (et bien sur, le cas de dispense m'a pas été ajouté à l'accord collectif. Je demande donc maintenant l'ancien accord collectif, et le nouveau pour vérification). Ma femme a rempli son bulletin d'adhésion, en m'ajoutant comme ayants droits (ainsi que nos deux enfants). Ma DRH m'ordonne d'adhérer au plus vite, sauf que si je signe ce document, je donne mon consentement pour qu'on me prélève sur mon salaire 480 euros par an, et qu'on ajoute 720 euros de part patronale à mon revenu imposable (et donc augmentant mes impôts, diminuant les aides associées aux revenus, avec par exemple cette année, une diminution par 2 de nos allocations familiales à partir de juillet car nous dépasserons de 2 euros le nouveau seuil de ressources fixé pour l'obtention des allocations familiales). La DRH m'a également indiqué que les prélèvements seraient tout de même réalisés, même si je n'ai pas envoyé mon bulletin d'adhésion. Mes questions sont donc : dois-je signer mon bulletin d'adhésion pour cette mutuelle qui est inutile? Est-ce légal de faire les prélèvements sur mon salaire? Existe-t-il encore une égalité devant l'impôt entre les citoyens par l'obligation d'adhérer à une mutuelle qui ne sert à rien, alors que celle du conjoint couvre tous les membres du foyer?

je vous remercie par avance de vos réponses. Je pense qu'à l'avenir, mon cas sera de plus en plus fréquent, surtout avec l'installation de la mutuelle entreprise obligatoire à l'ensemble du secteur privé dans les prochaines années.

Par **P.M.**, le **19/01/2015** à **08:40**

Bonjour,

Les Accords collectifs dont ceux d'entreprise applicables doivent être joints à la Convention Collective applicable et mis à la disposition des salariés pour consultation, vous devriez donc pouvoir y accéder...

D'autre part, la Convention Collective applicable ainsi que ses avenants sont consultables gratuitement sur le site legifrance...

Par **BBrecht37**, le **19/01/2015** à **11:10**

Bonjour,

La Circulaire DSS-SD5B-2013-344 du 25 septembre 2013 prévoit explicitement le cas des couples travaillant dans la même entreprise :

"Dans le cas particulier des couples travaillant dans la même entreprise :

- Si la couverture de l'ayant droit est obligatoire, [s]l'un des deux membres du couple doit être affilié en propre, l'autre pouvant l'être en tant qu'ayant droit[/s].

Les contributions de l'employeur versées au bénéfice de ce couple sont exclues de l'assiette des cotisations de sécurité sociale dans les conditions prévues par la présente circulaire.

- Si la couverture de l'ayant droit est facultative, [s]les salariés ont le choix de s'affilier ensemble ou séparément[/s].

Dans les deux cas, le caractère obligatoire n'est pas remis en cause et les contributions versées par l'employeur, soit pour le couple, soit pour chacun des membres du couple, bénéficient de l'exclusion d'assiette."

Cordialement,

Par **yoyo6217**, le **21/01/2015** à **07:18**

Merci pour vos réponses.

Pour répondre à BBrecht 37, dans la circulaire en question, il est écrit que:

" Les dispenses d'adhésion doivent être explicitement prévues par l'acte qui régit les garanties, qu'il s'agisse de l'acte initial instituant les garanties ou des actes modificatifs ultérieurs. "

Donc comme aucun cas de dispense n'a été inscrit (selon ma DRH) dans l'ancien acte et le nouveau, nous sommes donc obligé d'adhérer.

Et donc comme indiqué plus haut, la seconde mutuelle obligatoire est inutile, mais entraîne des conséquences financières lourdes à long terme (mes cotisations, l'augmentation de mon

impôt sur le revenu à cause des cotisations patronales de cette mutuelle inutile, et une diminution des allocations familiales à partir de juillet, et autres...)

cordialement

Par **P.M.**, le **21/01/2015** à **08:56**

Bonjour,

Donc, vous avez la possibilité de vérifier les dires de la DRH de la manière que je vous ai indiquée puisque vous sembliez le souhaiter dans votre message initial...

Mais s'il s'avère que vous deviez être affilié à la complémentaire santé de l'entreprise, vous ne pouvez pas vous y opposer et l'employeur sera en droit de vous prélever la cotisation...

Par **miyako**, le **21/01/2015** à **10:50**

Bonjour,

Encore un témoignage sur l'abus de droit et l'arbitraire injuste de cette mutuelle. Pour contester une seule solution aller devant le CPH avec QPC Vu les textes actuelles et la partialité des conseillers prud'hommes, tous syndiqués, il faut envisager un recours devant la cour de cassation avec Question Prioritaire de Constitutionnalité. La commission européenne s'est saisie de cette affaire, espérons qu'elle rendra sa décision rapidement.

On laisse le libre choix aux employeurs en leur accordant des avantages fiscaux, mais on refuse cette liberté constitutionnelle aux salariés et en plus on les pénalise fiscalement. C'est de la discrimination sociale et le non respect du droit à une justice impartiale. Du côté syndical on est muet, même chose côté ministère. Drôle de respect de la démocratie et de la constitution!! Au BIT la question commence à intéresser les membres, mais ni FO, ni la CGT membres permanents (non signataires de l'accord) ne s'expriment sur cette question. Pourtant la convention N°111 (ratifiée par la France) interdit toutes discriminations.

Amicalement vôtre.

suji KENZO

Par **BBrecht37**, le **21/01/2015** à **13:02**

Bonjour,

La cas visant les couples travaillant dans la même entreprise ne relève pas des cas de dispense d'adhésion mais des cas particuliers prévus en matière de couverture des ayants droits.

Il ne s'agit donc pas d'un cas de dispense devant figurer dans l'acte de mise en place du régime.

Cordialement,

Par **P.M.**, le **21/01/2015** à **14:26**

Je ne vois pas où il y aurait forcément abus de la mutuelle et le Conseil de Prud'Hommes ne pourra pas valablement prendre un Jugement contraire aux dispositions légales...
Les conseillers prud'homaux ne sont pas tous syndiqués et je rappelle que deux représentent le collège salariés et deux le collège employeurs et dire qu'ils sont partiaux est une insulte à l'institution juridique sachant qu'ensuite l'affaire pourrait venir devant la Cour d'Appel et même la Cour de Cassation...
Un forum juridique est normalement destiné à expliquer les textes et les règles applicables et ne devrait pas être une tribune pour se transformer en café du commerce où chacun exprime ses états d'âme et critiquer les institutions du Pays, il y a d'autres lieux pour ça...

Par **miyako**, le **22/01/2015** à **23:02**

bonsoir,

Simple précision les conseillers prud'hommes sont élus en partant de listes ,toutes élaborées par un syndicat patronal ou de salarié.Tous ont signés des accords locaux ou des accords de branche ;de ce simple faite ,on devrait pouvoir récuser les conseillers membre d'un syndicats qu'il soit patronal ou de salariés,ceci au profit du juge d'instance magistrat professionnel neutre et impartial.Ce que l'on peut reprocher aux CPH devant lesquels ont déjà eu lieu des actions de salariés ,c'est de refuser systématiquement de transmettre une demande de Question Prioritaire de Constitutionnalité à la cour de cassation,puis au conseil constitutionnel afin de savoir précisément si il est normal de laisser le libre choix aux seuls employeur ,alors que la liberté de choisir et de contracter librement sont des principes constitutionnels maintes fois réaffirmés par les sages du conseil .

Sur ce point les décisions des CPH étant en dernier ressort ,les salariés doivent aller en cassation directement et le coût est au minimum de 3000€.

La QPC est une demande directe de transmission pour avis au conseil constitutionnel elle est totalement laissée à l'appréciation du juge .

Ceci dit,c'est vrai que dans l'ensemble les CPH sont des bons magistrats,hormis les graves dysfonctionnements à Paris ,à LYON et certains conseils d'IDF(délais exorbitants,délibérés reportés maintes fois,rédaction des jugements anormalement longs,incidents d'audience entre les formations,abus des départages,référéés et BC bâclés) .Aller aux référéés à Paris ou à Bobigny est une horreur.

Les avocats ,les plaideurs,tout le monde se plaint ,c'est bien pourquoi une réforme profonde est envisagée par le gouvernement .

Amicalement vôtre
suji KENZO

Par **P.M.**, le **22/01/2015** à **23:50**

Bonjour,

C'est faux, une fois de plus, il peut y avoir des candidatures individuelles non présentées par des organisations syndicales ou patronales...

Si vous voulez réformer les Conseils de Prud'Hommes alors que cela devrait être fait

prochainement par ordonnance, ce n'est pas sur un forum juridique qu'il faut mener campagne...

Le Juge départiteur existe lorsque le Conseil de Prud'Hommes n'arrive pas à prendre une décision...

Vous pouvez leur reprocher ce que vous voulez mais cela n'apporte rien à l'information juridique car on n'est pas dans la fiction de ce qui devrait être et en plus la Cour de Cassation n'est pas là pour prendre une décision sur la constitutionnalité des Lois mais pour veiller à leur application...

C'est vous qui prétendez que tout le monde se plaint des Conseil de Prud'Hommes car il y a d'ardents défenseurs donc il est inutile de généraliser pour vous donner raison, en plus comme je vous l'ai dit, vous vous trompez d'endroit pour discuter comme sur certains forums...

Par **miyako**, le **23/01/2015** à **19:35**

Bonsoir,

eh bien bonne chance aux sans étiquette, personnellement je n'en connais pas qui soient président d'audience en BJ et surtout en référé.

Je crois savoir que la commission européenne a ouvert une enquête sur la façon d'imposer la mutuelle obligatoire et certains assureurs privés envisagent de ressaisir le conseil constitutionnel concernant le libre choix de contracter pour les salariés.

C'est justement en faisant un peu "le café du commerce" que l'on arrivera à ce que les principes fondamentaux de notre constitution soient reconnus pour tous ,patrons et salariés.

Amicalement vôtre
suji KENZO

Par **P.M.**, le **23/01/2015** à **20:00**

Bonjour,

Vous connaissez sans doute tous les Conseils de Prud'Hommes de France mais de toute façon votre affirmation concernait la possibilité d'être candidat donc vous avez délivré une fois de plus une information fautive, la seule qui était réellement juridique...

Même si la commission européenne a ouvert une enquête, on ne peut pas anticiper sa décision...

Il serait temps que certains assureurs qui ne peuvent être que privés s'aperçoivent qu'il pouvait déjà être imposé un assureur pour une prévoyance prévue par une Convention Collective ou même un Accord d'entreprise voire une décision unilatérale de l'employeur...

Ce n'est pas au café du commerce que le Conseil constitutionnel se réunit et un forum juridique ne sert pas de tribune car comme je l'ai indiqué c'est dans un autre lieu et sous une autre devanture que ce genre de discussion devrait avoir lieu...

Par **yoyo6217**, le **06/02/2015** à **14:13**

Bonjour,

j'ai demandé les copies des actes collectifs (l'ancien et le nouveau car notre entreprise a changé de mutuelle au 1er janvier 2015) le 21/01/15 par courriel à ma DRH. A ce jour, j'attends leur réponse.

Donc si je comprends bien le message de BBrecht37, mon cas, visant les couples travaillant dans la même entreprise, ne relève pas des cas de dispense d'adhésion mais des cas particuliers prévus en matière de couverture des ayants droits. Il ne s'agit donc pas d'un cas de dispense devant figurer dans l'acte de mise en place du régime.

Mais, que dois-je faire? Puis-je être dispensé?

Pour l'instant, je n'ai pas rempli mon bulletin d'adhésion (je le rappelle, nous avons changé de mutuelle au 1er janvier) car signer ce bulletin signifie donner mon accord, ce que je refuse pour l'instant car je souhaite vérifier ces fameux accords collectifs et m'assurer que j'y suis bien contraint. Paradoxalement, les cotisations mutuelles ont bien été prélevées sur mon salaire, malgré mon absence d'adhésion à ce jour (c'est tout simplement une saisie sur salaire, mais je m'y attendais). Pour information, je suis tout de même couvert par la mutuelle de ma femme en tant qu'ayant droit.

merci par avance de vos réponses

Par **P.M.**, le **06/02/2015** à **17:31**

Bonjour,

Je vous avais indiqué comment pouvoir vérifier les Accords collectifs applicables dans l'entreprise...

Par **yoyo6217**, le **08/02/2015** à **18:17**

Bonjour,

j'ai regardé sur le site Legifrance, et je n'ai pas trouvé notre convention d'entreprise. A moins que convention d'entreprise ne soit différent de convention collective. Si c'est le cas, je ne sais pas alors de quelle convention collective nous faisons partie. Sur le site intranet de notre entreprise, la convention d'entreprise et tous les accords d'entreprises sont disponibles, mais je n'ai rien vu sur la mutuelle obligatoire. Donc pour l'instant, je suis dans l'impasse

cordialement

Par **P.M.**, le **08/02/2015** à **19:22**

Bonjour,

Je vous avais indiqué :

[citation]Les Accords collectifs dont ceux d'entreprise applicables doivent être joints à la Convention Collective applicable et mis à la disposition des salariés pour consultation, vous devriez donc pouvoir y accéder...[/citation]

Le site Legifrance ne reprend pas tous les Accords d'entreprise, seule la Convention Collective de branche y figure dont l'intitulé devrait figurer sur vos feuilles de paie en plus d'être affiché dans les locaux de l'entreprise...

Si aucun Accord d'entreprise n'existe, c'est donc que c'est seulement la Convention Collective qui pour l'instant est applicable...

Mais je vous conseillerais de vous rapprocher des Représentants du Personnel...

Par **Manu_dalisse**, le **10/02/2015** à **12:38**

Bonjour,

Pour votre information, j'ai contacté mon député d'Ille-et-Vilaine sur ce sujet en Septembre 2014 par mail, depuis son blog. J'ai demandé une loi pour éviter une double imposition.

Après plusieurs échanges, le dossier a été remis au Ministère du Travail au 22 janvier 2015 par le secrétaire d'état (j'ai le double du courrier officiel)

Je peux vous tenir au courant de la suite, mais vous pouvez également lui poser rapidement votre problématique pour pousser un peu plus.

Cordialement,

Par **yoyo6217**, le **11/02/2015** à **16:24**

Bonjour,

tout d'abord merci pour vos réponses.

Pour Manu_dalisse, j'ai également contacté mon député, lequel m'a dit tout simplement indiqué de demander à ce que ce cas de dispense soit ajouté dans le prochain accord.

Cependant, j'avais déjà indiqué à mon député que ce cas de dispense n'est pas pour intéressé notre entreprise (car en augmentant le pot commun, on diminue le cout de chaque salarié), ni celui de la mutuelle (qui a toujours intérêt à avoir un maximum de cotisant).

D'ailleurs, cela s'est vérifié cette année car je savais que des négociations auraient eu lieu en 2014 (d'où une demande de ma part en janvier 2014 à la DRH) et qu'un nouvel accord allait entrer en vigueur au 1er janvier 2015 (c'est pourquoi nous avons même changé de mutuelle).

Malheureusement, je n'ai pas été entendu, et je pense que je ne le serai jamais, sauf si une nouvelle loi venait à modifier la donne.

Pour pmtedforum. La convention d'entreprise n'est pas affichée, et après discussion avec un représentant du personnel, les documents sont accessibles sur notre site intranet de la DRH. Après consultation, il est indiqué un article disant :

"L'entreprise conclut avec un organisme de prévoyance un contrat afin de garantir à

l'ensemble des salariés le paiement de prestations pour les risques suivants :

-garanties frais de soins de santé"

Je n'ai pas trouvé d'autres articles ou avenant ou accords relatifs à la mutuelle. Il y a bien un document de la nouvelle société de mutuelle qui présente les garanties et qui introduit sa brochure par:

"Le contrat est à adhésion obligatoire pour tout salarié de l'entreprise qui bénéficie du contrat collectif et des prestations de la mutuelle. Les ayants droit pouvant bénéficier de cette complémentaire santé collective :

Votre conjoint, concubin ou partenaire lié par un pacte civil de solidarité ; Vos enfants à charge..."

Le représentant du personnel m'informe qu'il sera difficile d'obtenir les documents car il a lui même essuyé des échecs concernant l'obtention d'autres documents. J'ai vraiment l'impression d'être dans une impasse et que la seule solution serait d'entamer une procédure judiciaire, mais je ne souhaite pas en arriver là.

Je vais donc demander de nouveau à la DRH ce fameux accord collectifs, mais en envoyant une lettre avec avis de réception.

cordialement

Par **P.M.**, le **11/02/2015** à **17:42**

Bonjour,

Il ne s'agissait pas d'une obligation d'affichage de l'Accord d'entreprise mais de mise à disposition, ce qui dans votre entreprise l'est par intranet...

Mais l'Accord complet devrait mentionner les cas de dispenses d'adhésion éventuelle si la Convention Collective applicable l'y renvoie...

Si l'employeur refuse une communication obligatoire et complète, le Conseil de Prud'Hommes devrait effectivement l'y contraindre mais il est étonnant que le Représentant du Personnel en question se contente d'une telle insuffisance si c'est le cas...

Par **yoyo6217**, le **14/05/2015** à **12:58**

Bonjour,

quelques nouvelles sur mon dossier. Je n'ai pas obtenu les accords concernant la mutuelle obligatoire malgré mes nombreuses demandes. J'ai également demandé à ma DRH quel était le statut des ayant droits, car nous faisons partie des cas particulier d'un couple travaillant dans la même entreprise et non des cas de dispenses. Ils m'ont simplement répondu que ma question serait étudiée en 2016. Je ne comprends pas ce manque de compétence, et que personne ne puisse me dire si oui ou non nous devons tous les deux adhérer à cette mutuelle. En tout cas, nous sommes tous les deux prélevés sur nos salaires, et donc notre entreprise considère que nous devons chacun adhérer (sur quelle base?).

Un délégué du personnel m'a informé qu'il pouvait demander à l'inspection du travail pour qu'il fasse le nécessaire concernant la mise à disposition des accords, mais qu'il ne pouvait rien

faire concernant l'adhésion ou non des deux membres du couples travaillant dans la même entreprise. Voilà j'en suis. Je vous tiendrai informé de l'évolution de ce dossier. cordialement

Par **P.M.**, le **14/05/2015** à **13:29**

Bonjour,
Le Délégué du Personnel pourrait au moins évoquer ce problème lors des questions mensuelles soumises à l'employeur...

Par **yoyo6217**, le **07/01/2016** à **18:12**

Bonjour,

Depuis le 1 janvier 2016, un accord collectif concernant les frais de santé est disponible pour mon entreprise décrivant, en autre, les cas de dispenses (il semblerait qu'il n'en existait pas auparavant !). Il est clairement stipulé que les deux membres d'un couple travaillant dans l'entreprise doivent tous deux cotisés obligatoirement et séparément. Puis-je contester cet accord comme tenu de sa date de parution en arguant la circulaire DSS-SD5B-2013-344 du 25 septembre 2013 qui prévoit explicitement le cas des couples travaillant dans la même entreprise :

"Dans le cas particulier des couples travaillant dans la même entreprise :

- Si la couverture de l'ayant droit est obligatoire, l'un des deux membres du couple doit être affilié en propre, l'autre pouvant l'être en tant qu'ayant droit. Les contributions de l'employeur versées au bénéfice de ce couple sont exclues de l'assiette des cotisations de sécurité sociale dans les conditions prévues par la présente circulaire.
- Si la couverture de l'ayant droit est facultative, les salariés ont le choix de s'affilier ensemble ou séparément. "

Si mes souvenirs sont exacts, les cas particuliers n'ont pas à être énoncés dans les cas de dispenses.

cordialement

Par **P.M.**, le **07/01/2016** à **18:58**

Bonjour,

Nous comprenons mieux pourquoi vous ne pouviez pas consulter l'Accord d'entreprise concernant la prévoyance santé onligatoire puisqu'il n'existait pas encore...

Une circulaire n'a pas force de Loi ou d'autres dispositions légales, la Jurisprudence pourrait la remettre en cause et la [CIRCULAIRE N°DSS/SD5B/2013/344 du 25 septembre 2013](#) n'est relative qu'aux modalités d'assujettissement aux cotisations et contributions de sécurité sociale des contributions des employeurs destinées au financement de prestations de retraite

supplémentaire et de prévoyance complémentaire...

En revanche, il serait toujours intéressant de connaître la Convention Collective applicable pour la consulter à ce propos si elle comporte des dispositions particulières...

Par **yoyo6217**, le **07/01/2016** à **22:38**

Bonjour,

j'ai maintenant en ma possession l'accord collectif, et la convention d'entreprise où il est stipulé:

"L'entreprise conclut avec un organisme de prévoyance un contrat afin de garantir à l'ensemble des salariés le paiement de prestations pour les risques suivants :

-garanties frais de soins de santé"

Qu'entendez vous par "convention collective"? est ce différent de ce que je cite au dessus (accord collectif et convention entreprise)?

Enfin, dans cet accord collectif, il est indiqué que cet accord prendra effet au 1er janvier 2016 et que des demandes de révision peuvent être présentées par lettre recommandée. Je vais probablement effectuer une telle démarche en invoquant le tout dernier paragraphe de cette circulaire.

Je pense tout de même que cet accord collectif scelle notre obligation de chacun de nous à adhérer à la mutuelle. Donc nous aurons deux mutuelles, chacune couvrant tous les membres de notre foyer. Imaginez une telle démarche pour les assurances voitures...

cordialement

Par **P.M.**, le **08/01/2016** à **08:53**

Bonjour,

Il existe des Accords d'entreprise mais pas de convention en revanche, il y a des conventions de branche appelées Conventions Collectives, son intitulé doit figurer sur les bulletins de paie et pour ce qui vous concerne sur intranet, il est étonnant que vous n'en ayez jamais entendu parler...

Je pense que vous interprétez mal ce que vous avez lu car ce sont les signataires de l'Accord qui peuvent demander leur révision...

Il est bien évident que ce sera un des deux parents qui rattachera les autres memebres de la famille non salariés de l'entreprise, donc les enfants mais pas les deux et je ne vois pas la comparaison que vous faites avec une assurance voiture car lorsqu'il y en a deux au sein du foyer, il faut bien souscrire deux contrats mais de toute façon, il ne s'agit pas de la même chose...