



CDD avec mutuelle individuelle obliger de prendre mutuelle entrep

Par **maxmoum24**, le **24/05/2016** à **21:39**

Bonjour,

j'ai été embauché en CDD en 2016 et je possède une mutuelle individuelle

suite à une demande pour ne pas avoir la mutuelle de l'entreprise (qui est beaucoup plus cher et ayant les mêmes garantie que celle que j'ai), j'ai envoyé une lettre en recommandé avec AR, mais l'entreprise me dit que je n'ai pas le droit de la refuser (alors que je suis dans 2 conditions pour la refuser)

ils m'ont également envoyé la DUE ou il est mentionné "l'ensemble du personnel de l'entreprise" en précisant la loi évin et l'article R 242-1-6 sans pour autant mentionner les types de contrats visés

je voudrais savoir si c'est légale de vouloir faire payer une mutuelle à un CDD de 6 mois, qui plus est, déjà couvert (j'ai pas envie de payer leur mutuelle jusqu'à décembre si mon contrat n'est pas renouvelé)

merci par avance

Par **P.M.**, le **24/05/2016** à **23:23**

Bonjour,

Puisque le CDD a une durée de plus de 3 mois et de moins d'un an, vous pouvez demander une dispense d'adhésion uniquement si l'acte juridique instituant le dispositif de prévoyance dans l'entreprise prévoit cette faculté...

Par **miyako**, le **25/05/2016** à **23:24**

Bonjour,

??[PDF]Questions/réponses - Urssaf

<https://www.urssaf.fr/.../urssaf/.../DSS%20-%20instruction%20-%20QR%20versement...>

Il n'ai plus nécessaire que ce soit inscrit dans la DUE,c'est de droit et d'ordre public.

QR2 (3)

Les salariés couverts par une assurance individuelle lors de la mise en place du régime collectif et obligatoire ou lors de l'embauche si elle est postérieure

Ceci complet d'ailleurs le décret N° 2015-1883 du 30 décembre 2015 article 1 .

MAXMOUM 24 peut ,sur sa demande être dispensé de la mutuelle obligatoire et si le patron l'inscrit d'office,il peut menacer d'aller devant le référé du CPH qui est compétent.

Il faut faire copie des textes ci dessus mentionnés et les montrer à l'employeur.

Depuis le 01 janvier 2016 il ne peut plus y avoir d'obligations absolue dans les DUE ou les CCN

En plus,il est nouvel embauché.

Amicalement vôtre

suji KENZO

????

???

?

Par **P.M.**, le **25/05/2016** à **23:42**

Je vous conseillerais de ne pas vous laisser tromper par des propos désordonnés par un chantre de la désinformation...

Je vous propose [ce dossier](#) **Vérfifié le 22 janvier 2016 - Direction de l'information légale et administrative (Premier ministre) :**

[citation]**Bénéficiaire d'une complémentaire individuelle**

Vous pouvez vous dispenser d'adhérer au régime de frais de santé mis en place dans votre entreprise.

La dispense d'adhésion joue jusqu'à l'échéance du contrat individuel.

Contrat de plus de 3 mois et de moins d'1 an

Vous pouvez choisir de ne pas adhérer si l'acte juridique instituant le dispositif de prévoyance dans l'entreprise prévoit cette faculté.[/citation]

Par **P.M.**, le **26/05/2016** à **08:34**

Bonjour,

Il est bien connu que vous savez inventer les textes ou que vous ne les comprenez pas...

Le site que je cite est on ne peut plus officiel comme je l'ai souligné...

Si déjà votre précédent message était lisible et le lien utilisable, cela irait mieux...

Si aussi vous saviez lire ce que j'ai indiqué c'est que la dispense d'adhésion va jusqu'à

l'échéance du contrat individuel...

On sait aussi que vous étiez contre cette Loi qui généralise la prévoyance santé et que vous

feriez tout pour que les vendeurs à la sauvette des contrats individuels perpétuent leur activité...

Je ne me demande même pas qui vous êtes car je l'ai compris depuis longtemps d'après votre mauvaise foi intellectuelle avérée et ne vous faites pas passer pour une victime alors que c'est vous qui venez contredire la vérité...

Pour l'intéressé, dans ma première réponse, j'avais simplement mal compris si vous aviez déjà souscrit à un contrat individuel à votre embauche dans l'entreprise donc si c'est le cas vous pouvez la conserver et demander de ne pas adhérer au contrat collectif uniquement jusqu'à son échéance, sans qu'il soit question de décision unilatérale de l'employeur ou de toute autre condition...

Par **miyako**, le **26/05/2016** à **08:38**

Bonjour,

<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F20740>

Nous ne devons pas avoir le même lecture, car dans ce lien, il n'est pas question de dispositif inscrit dans la DUE, cela n'existe plus depuis le 29 décembre 2015 (pour les salariés ayant une mutuelle individuelle qu'ils soient CDD ou CDI cela ne change rien.

Les textes disent "dispense de droit et disposition d'ordre public"

Je suis certain que mon contradicteur connaît parfaitement cela, seulement il aime polémique avec moi. Cela ne marche pas. Je pense d'ailleurs que tous les syndicats ont reçu les nouvelles informations., je parle bien de salariés ayant déjà une mutuelle individuelle.

Bien entendu cela s'applique également aux CDD. Ce que veux dire le texte de service public c'est tout simplement pour les CDD qui n'ont pas de mutuelle. Ce serait discriminatoire d'appliquer une règle pour les CDI et une autre règle pour les CDD surtout que les CDD sont les plus précaires.

Lorsque l'on parle de salariés titulaires d'une mutuelle individuelle, on a jamais écrit, CDI uniquement mais mon contradicteur va encore en rajouter.

Il ne fait que rapporter des textes sur internet, sans en comprendre le sens, volontairement, car je suis persuadé qu'il connaît la nouvelle réglementation aussi bien que moi.

Amicalement vôtre.

Par **P.M.**, le **26/05/2016** à **08:48**

J'ai reproduit ce qui est indiqué dans ce dossier très fidèlement et on pourra une nouvelle fois constater votre mauvaise foi lorsque le salarié n'a pas un contrat individuel et qu'il a un CDD de plus de 3 mois et de moins d'un an car Décision Unilatérale de l'Employeur = l'acte juridique instituant le dispositif de prévoyance dans l'entreprise...

Votre mensonge va jusqu'à ne pas signaler que l'on peut refuser l'adhésion au contrat collectif que jusqu'à l'échéance du contrat individuel si le salarié en a un...

Si le MEDEF a reçu ces informations vous devriez les connaître aussi...

Par **miyako**, le **26/05/2016** à **09:42**

Bonjour,

L'information a été diffusée dans toutes les entreprises,et même que maintenant ,une simple déclaration sur l'honneur suffit pour demander la dispense.D'autant plus que l'employeur ne risque absolument rien,des l'instant qu'il est en possession de l'attestation mutuelle du salarié.Mais bien entendu ,il ne pourra pas faire de déductions fiscales et c'est souvent la motivation essentielle de certains employeurs.

Quand aux contrats individuels,ils sont tous viagers donc pas d'échéance,hormis l'échéancier de cotisations.(loi EVIN)

Amicalement vôtre

suji KENZO

Par **P.M.**, le **26/05/2016** à **12:46**

Il prétend qu'une simple déclaration sur l'honneur suffit mais qu'il faut que l'employeur soit en possession de l'attestation et il nous dira que ce n'est pas contradictoire...

Il faudrait arrêter avec cette histoire de déduction fiscale qui n'est certainement pas supérieure à la part de cotisation qu'il doit verser...

C'est évidemment de l'échéance annuelle de cotisation du contrat individuel dont on parle laquelle permet de le résilier, encore une tromperie...

Par **miyako**, le **26/05/2016** à **16:49**

Bonjour,

QR3

"Cette déclaration peut prendre la forme d'une déclaration sur l'honneur"

c'est écrit en toute lettre dans le texte.

Si l'on conseille l'attestation,c'est tout simplement pour éviter tout problème.

Mais le simple déclaration sur l'honneur suffit pour protéger l'employeur.

Sur la mutuelle obligatoire ,croyez moi, je suis bien au courant de ce qui se passe et il va bientôt y avoir du nouveau en faveur des salariés voulant se retirer du système.Heureusement on évolue dans le bon sens.

Les contrats individuels sont résiliables par l'assuré à la date anniversaire du contrat(ce n'est pas une échéance) - avec préavis-et pas par l'assureur.Ou dans les vingt jours après la réception du nouvel échéancier,ou immédiatement si augmentations cotisations arrivées tardivement(loi Chatel) .Les changements de prestations dus à une loi nouvelle ne sont pas une cause de résiliation de la par de l'assuré.

N'oublions pas que les contrats d'assurances complémentaires santé ne sont pas des contrats comme les autres (genre auto,habitation etc;;) Ils obéissent à des règles très particulière dictées par le code de la mutualité,la loi Evin,(caractère viager) et la loi sur les contrats responsables.Ils n'ont pas d'échéance ,seul les cotisations ont une échéance annuelles.

Amicalement vôtre

suji KENZO

Par **P.M.**, le **26/05/2016** à **17:05**

Mais il faudrait savoir à quel texte vous vous référer car vous ne les citez jamais précisément, ce qui est écrit dans le dossier que j'ai fourni et auquel vous vous référez il est écrit :

[citation]La dispense est à votre initiative. Elle doit être faite au moment de l'embauche ou au moment de la mise en place de la couverture collective. Un formulaire sera disponible à cet effet au cours du 1er semestre 2016[/citation]

Vous prétendez toujours être au courant plus que les autres de ce qui va se passer mais vous n'êtes pas Mme Soleil et un bon juriste ne s'appuie que sur ce qui est actuellement applicable...

Vous l'avez dit vous même que c'est une échéance de cotisation et nous avons déjà débattu de cela mais vous mentez une fois de plus puisque l'adhérent du contrat individuel ne résilie pas pour changement de prestations mais parce qu'il en a la possibilité justement à cette échéance en plus vous noyez le poisson en prétendant créer une Jurisprudence comme quoi ce serait des contrats viagers pour l'assuré ce qui est faux...

Par **maxmoum24**, le **26/05/2016** à **21:51**

merci pour vos réponses

je ne sais pas qui à raison et qui à tort

les seuls truc que j'ai trouvé, c'est "si c'est prévu dans la DUE"

voici la DUE de mon entreprise

suprimé

pour moi, c'est pas prévu car il n'y a aucunes mentions (sauf pour les conjoints)

Par **P.M.**, le **26/05/2016** à **21:58**

Non, vous avez mal compris si antérieurement à votre embauche, vous aviez une complémentaire individuelle santé, vous pouvez vous dispenser d'adhérer à la prévoyance d'entreprise jusqu'à l'échéance à laquelle vous pourrez le résilier, il vous faut bien sûr fournir une attestation jointe à votre demande...

Par ailleurs, votre lien ne fonctionne pas...

Par **maxmoum24**, le **26/05/2016** à **22:33**

pour le lien, il faut mettre accéder au téléchargement puis cliquer sur télécharger

ils ont la demande et l'attestation

dans la lettre fournis avec la DUE ils disent

"toutefois, dans le cas de notre entreprise, il résulte des termes de la DUE ayant mis en place les garanties collectives au sein de notre société :

seul les salariés dont le cas est formellement prévu dans la DUE peuvent choisir d'être dispenser

selon les prévisions de la DUE, seul les salariés déjà présents dans l'entreprise au moment de la mise en place peuvent user de cette faculté

il est écrit que le régime s'applique à l'ensemble du personnel de l'entreprise (hors cadre -je n'ai pourtant pas trouvé cette mention-) sans condition d'ancienneté

la DUE a expressément entendu limiter les facultés de dispense d'adhésion au profit au profit des salaires (peut être qu'ils ont voulu mettre salariés) répondant aux conditions énoncées au paragraphe 1 du R.242-1-6 (extrait avec avant de souligné)

donc les articles L.911-7 et le paragraphe 2 du D.911-2 ne sont pas prévus dans la DUE"

la DUE mentionne "l'ensemble du personnel de l'entreprise"

Par **miyako**, le **26/05/2016** à **22:37**

Bonjour,

Donc notre salarié n'a pas l'obligation d'adhérer à la mutuelle obligatoire de son entreprise. Et même si cela y figurait ,dans le DUE,ce serait caduque depuis le 29 /12/2016

La QR3 c'est dans la lettre ACOSS du 29 décembre 2016 qui complète et précise le décret gouvernemental.

J'ai fourni les textes ,ils sont claires et parfaitement compréhensibles.

Il suffit de les télécharger sur le net.

Amicalement vôtre

suji KENZO

Par **P.M.**, le **26/05/2016** à **22:45**

On va laisser l'autre à ses polémiques qu'il préfère plutôt que vous répondre alors qu'il n'avait pas fourni les références précises du document qui s'adresse bien sûr aux employeurs I dit rien d'autre que ce que j'ai indiqué mais rassurez-vous cela est applicable dès cette année et pas au 29/12/2016 comme il le prétend...

Vous auriez dû rendre invisibles les noms d'entreprise et de personne dans le document...

Peu importe ce que mentionne la DUE en l'occurrence puisqu'une dérogation légale

s'applique et je vous conseillerais donc de fournir à l'employeur le dossier que je vous ai fourni qui comporte toutes les références...

Par **maxmoum24**, le **26/05/2016** à **23:15**

j'ai supprimé le lien

pmtedforum, si tu parle de ce lien,

<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F20740>

Contrat de plus de 3 mois et de moins d'1 an

Vous pouvez choisir de ne pas adhérer si l'acte juridique instituant le dispositif de prévoyance dans l'entreprise prévoit cette faculté. (ce qui n'est pas le cas dans la DUE de mon entreprise)

Vous devez demander par écrit une dispense d'adhésion.

miyako, si c'est bien ce lien,

<https://www.urssaf.fr/portail/files/live/sites/urssaf/files/documents/DSS%20-%20instruction%20-%20QR%20versement%20sant%C3%A9.pdf>

ça se recoupe avec ce lien

https://www.urssaf.fr/portail/files/live/sites/urssaf/files/Lettres_circulaires/2015/ref_LCIRC-2015-0000045.pdf

2.2 Les autres cas de dispense des salariés

Les autres cas de dispenses demeurent inchangés et sont regroupés dans un même paragraphe (2° de l'article R. 242-1-6 du CSS). Les cas de dispense ainsi énumérés visent l'ensemble des modalités de mise en place des garanties prévues à l'article L.911-1 du CSS, à savoir convention, accord collectif, ratification

à la majorité des salariés et décision unilatérale de l'employeur.

A ce titre, comme annoncé dans la circulaire ministérielle du 23 septembre 2013, le texte prévoit désormais que la dispense s'applique, y compris en cas de mise en place par décision unilatérale et sous réserve qu'elle figure dans l'acte (ce qui n'est pas le cas)

de plus, la question 2 dit "les autres cas de dispense prévus [...] ne sont pas remis en cause et doivent être insérés dans l'acte juridique pour pouvoir être invoqué par le salarié

en gros, j'y pige que dalle à cette loi de merde

Par **P.M.**, le **26/05/2016** à **23:21**

Dans le dossier que j'ai fourni, il ya aussi ce que j'ai indiqué :
[citation]**Bénéficiaire d'une complémentaire individuelle**

Vous pouvez vous dispenser d'adhérer au régime de frais de santé mis en place dans votre entreprise.

La dispense d'adhésion joue jusqu'à l'échéance du contrat individuel[/citation]
Dans la circulaire, c'est la QR2 3)...

Par **maxmoum24**, le **26/05/2016** à **23:57**

je suis peut être dans les critères de la QR3

mutuelle de fonctionnaire (par un membre de ma famille)
faut juste que j'envoie un mail à ma mutuelle pour savoir si je suis ayant droit ou pas

Par **P.M.**, le **27/05/2016** à **08:13**

Bonjour,
Mais enfin, vous n'avez pas besoin d'aller chercher cela puisque comme vous êtes bénéficiaire d'une complémentaire individuelle, vous pouvez vous dispenser d'adhérer à la prévoyance collective jusqu'à son échéance...

Par **miyako**, le **28/05/2016** à **10:41**

Bonjour,
Bien entendu ,je voulais dire 29 décembre 2015,j'ai fait une faute de frappe ,toutes mes excuses,mais PM avait été quelque peu intelligent,il aurait rectifié de lui même.Mais bon ,passons,j'en ai l'habitude.
Amicalement vôtre
suji KENZO

Par **P.M.**, le **28/05/2016** à **11:16**

Bonjour,
P.M. ne se prend pas pour Madame Soleil et vous êtes tellement coutumier des erreurs que je ne peux pas me permettre de les rectifier sans que vous reconnaissiez votre faute... de frappe (petite ou grande) et l'intelligence n'a rien à voir là dedans...

Par **maxmoum24**, le **01/06/2016** à **19:35**

j'avais pas vu que le 3 de la QR2 n'englobait pas la R242-1-6 2°e)

les autres cas de dispense prévus aux a) b) c) de l'article R.242-1-6 2° ne sont pas remis en cause et doivent être insérés dans l'acte juridique pour pouvoir être invoqués par le salarié

soit la partie CDD, intérim, apprentis et temps partiel (sous couvert qu'ils n'ont pas de mutuelle car dans ce cas, c'est la e) qui prend le relais

de plus, ils m'ont certifié, dans la lettre où ils refusent mon refus d'adhésion à leur mutuelle, que les cadres ne sont pas touchés par la DUE, hors, il n'y a aucune mention à ce sujet dans leur DUE (ce qui va à l'encontre de la loi vue que sans mention, c'est pour tout le monde, sauf cas du 2°, hors a) b) et c) -ils vont en entendre parler dans mon prochain recommandé-)

Par **P.M.**, le **01/06/2016** à **19:42**

Bonjour,

Oui, les autres cas mais pas lorsque vous êtes embauché et que vous avez déjà un contrat individuel...

On ne parle plus de DUE dans ce cas...

Par **miyako**, le **01/06/2016** à **22:18**

bonsoir,

Si ils persistent, et vous inscrivent d'office avec retenues sur salaire, vous menacez de saisir le référé du CPH pour retenue illicite sur la paye et baisse autoritaire de salaire. Sans bulletin d'adhésion signé de votre part, la mutuelle ne devrait pas accepter votre inscription.

De par la lettre ACOSS de l'URSSAF, le CPH est désormais le seul tribunal compétent pour régler les litiges mutuelles obligatoires d'entreprises/salariés.

Amicalement vôtre
suji KENZO

Par **P.M.**, le **01/06/2016** à **22:33**

L'inscription est apparemment déjà faite mais il faudrait simplement que l'employeur revienne sur sa position et rembourse les cotisations déjà prélevées...

La notion de menace est à éviter et il vaudrait mieux prévenir l'employeur que vous n'hésitez pas à saisir le Conseil de Prud'Hommes en référé qui a toujours été compétent pour ce type précis de litige car ce n'est pas la prévoyance d'entreprise que vous attaqueriez...

Par **maxmoum24**, le **01/06/2016** à **23:46**

c'est bon à savoir en effet

je n'ai jamais remplis les papiers de la mutuelle car je n'avais pas encore eu la DUE entre les mains (malgré le fait que j'ai montré ma carte de mutuelle le jour de l'embauche car ça me semblait bizarre qu'il n'y ai aucuns moyen de ne pas payer 2 mutuelles) et j'ai bien une saisie sur salaire pour un service que je n'ai pas

Par **miyako**, le **03/06/2016** à **12:07**

Bonjour,

C'est là qu'il faut menacez de saisir le CPH.

On vous a prélevé d'office quelque chose dont vous n'avez jamais signé d'accord.C'est totalement illicite .

C'est une baisse autoritaire de rémunération et une retenue illicite sur salaire.

Deux raisons supplémentaires pour agir.

Et surtout mettez en demeure la mutuelle de vous fournir votre bulletin d'adhésion signé par vous.Ou le patron a signé pour vous et c'est un faux ou il n'y a aucune signature et la mutuelle ne devait pas l'accepter.

Les mutuelles santé obligatoires ne fonctionnent pas du tout de la même façons que les cotisations à prélèvement obligatoires ,comme la prévoyance.

Amicalement vôtre

suji KENZOI

Par **P.M.**, le **03/06/2016** à **12:47**

Bonjour,

Il vous dit de menacer de saisir le Conseil de Prud'Hommes mais finalement, il va vous dire de n'en rien faire que c'est une procédure longue et coûteuse qu'il ne faut pas engager...

La prévoyance d'entreprise risque de vous renvoyer

dans le mur en vous disant que c'est avec l'employeur que vous devez voir et vous éviterez les frais d'une lettre recommandée avec AR alors que vous savez vraisemblablement que vous n'avez rien signé, que vous avez fait les démarches auprès de l'employeur et que c'est lui qui vous prélève à tort les cotisations...

Le terme de "prévoyance santé" recouvre les mutuelles mais aussi les autres assureurs garantissant ce risque et est beaucoup plus exact...

Par **miyako**, le **03/06/2016** à **12:57**

Bonjour,

Dans le cas présent c'est du domaine du référé ,c'est gratuit,sans avocat et rapide.

Amicalement vôtre
suji KENZO

Par **P.M.**, le **03/06/2016** à **13:05**

Parce que le référé ne peut pas être contesté et après le référé il n'y a pas de renvoi en Jugement...

Au moins jusqu'au 1er août, car ce sera plus difficile après, pour saisir le conseil de Prud'Hommes, il n'y a pas besoin d'avocat et c'est gratuit sauf de risquer une condamnation au titre de l'art. 700 du Code de Procédure Civile...