



## Employeur refuse de me proposer une mutuelle

Par **Morey Marie**, le **16/10/2017** à **18:12**

Bonjour à tous,

Je viens d'être embauchée en CDI en tant qu'assistante de scolarité dans une école de commerce.

Mon employeur refuse de me proposer une mutuelle. Son argumentaire est de me dire que je dois respecter une carence de 6 mois car je ne bénéficie pas du statut de cadre. Il me dit que c'est la convention collective qui prévaut, pas la loi, et que je dois donc attendre mars 2018 pour avoir droit à une mutuelle employeur.

Je suis assez surprise car je pensais que la nouvelle loi de 2016 rendait obligatoire le fait de proposer une mutuelle à ses employés dans le cadre d'un CDI.

Qu'en est-il exactement ?

Merci pour vos réponses,

Emy

Par **miyako**, le **16/10/2017** à **22:02**

Bonsoir,

Depuis le 01 janvier 2016 la mutuelle collective d'entreprise est obligatoire pour tous les salariés cadre et non cadres ,des le 1e jour d'embauche.Sauf ceux qui ont déjà une mutuelle ,certains CDD ,les CMU C,et les ACS.

L'employeur qui refuse la mutuelle à un salarié qui y aurait droit,s'expose à devoir rembourser les éventuelles frais de santé complémentaires à la CPAM .

Il y a risque de contentieux prud'hommes.

Dans votre cas ,il faut voir ce que dit précisément votre convention collective ,mais je doute qu'il y ait dispense de 6 mois sous prétexte que vous n'êtes pas cadre .De toute façon ce serait totalement illicite au regard de la loi .

Il faut attendre la fin de votre période d'essai pour écrire une lettre AR à l'employeur lui rappelant son obligation ,de façon à ne pas risquer une rupture unilatérale avant la fin de la période d'essai.

Si il y a des représentants du personnel contactez les et demandez leur ce qu'il en est exactement.

Si le refus persiste ,vous pourriez en aviser l'inspecteur du travail.

Amicalement vôtre

suji KENZO

Par **P.M.**, le **16/10/2017** à **22:18**

Bonjour,

La Convention Collective ne peut pas être moins favorable que les dispositions légales...

Je vous propose [ce dossier](#) :

Extrait : [citation]Depuis janvier 2016, l'employeur doit faire bénéficier tous ses salariés d'une couverture complémentaire santé, quelle que soit leur ancienneté dans l'entreprise.[/citation]

Par **Morey Marie**, le **22/10/2017** à **13:30**

Merci pour votre aide!

Je vais donc attendre la fin de ma période d'essai.

Par **Morey Marie**, le **20/11/2017** à **17:39**

MAJ: en fait, c'est la mutuelle qui propose son contrat de mutuelle entreprise uniquement au bout de 6 mois d'ancienneté. Il est indiqué en toutes lettres sur la brochure explicative : « mutuelle à partir de 6 mois d'ancienneté ». Est-ce légal ? Par ailleurs, c'est un contrat mutuelle responsable. Il me semble que pour ce type de contrat, un délai de carence n'est pas autorisé.

Je suis perdue. Je ne comprends pas comment ce contrat mutuelle peut, en toute légalité, exclure une catégorie de salariés pendant 6 mois.

Avez-vous des infos à ce sujet ?

Merci beaucoup,

Par **P.M.**, le **20/11/2017** à **18:07**

Bonjour,

Il faudrait savoir de quand est daté le document...

Cette clause ne correspond pas aux dispositions légales actuelles même si l'[art. R242-1-2 du Code de la Sécurité Sociale](#) indique dans son dernier alinéa :

[citation]Le fait de prévoir que l'accès aux garanties est réservé aux salariés de plus de douze mois d'ancienneté pour les prestations de retraite supplémentaire et les prestations destinées à couvrir des risques d'incapacité de travail, d'invalidité, d'inaptitude ou de décès, et aux salariés de plus de six mois d'ancienneté pour les autres prestations, ne remet pas en cause le caractère collectif de ces garanties.[/citation]

Par **miyako**, le **21/11/2017** à **20:42**

Bonsoir,

Je crois qu'il y a confusion entre prévoyance et mutuelle complémentaire santé.

La mutuelle complémentaire santé est obligatoire dès le 1<sup>e</sup> jour de travail et c'est l'employeur qui doit vérifier, dès l'embauche si le salarié(e) a bien une complémentaire santé; dans le cas contraire il doit lui demander d'adhérer immédiatement à la mutuelle santé collective de l'entreprise. (pas d'adhésion d'office sans bulletin d'adhésion signé)

Si il y a refus du salarié(e) c'est une raison de refuser l'embauche .

La prévoyance, notamment pour les maintiens de salaires, c'est souvent après 6 mois d'ancienneté qu'elle s'applique; ce qui ne dispense pas l'employeur de cotiser à l'organisme prévu à cet effet dans la convention collective applicable.

Amicalement vôtre

suji KENZO

Par **P.M.**, le **21/11/2017** à **20:56**

Bonjour,

Déjà la complémentaire santé n'est pas forcément confiée à une mutuelle et quand on parle de confusion, il ne faudrait pas en commettre soi-même...

Les autres prestations supplémentaires que celles de base devenues généralisées à votre grand regret peuvent être différées dans le cadre d'un contrat collectif et c'est vous qui ne savez pas faire la différence en fournissant une explication erronée car les prestations destinées à couvrir des risques d'incapacité de travail c'est bien le maintien du salaire...

Par **miyako**, le **21/11/2017** à **21:19**

Bonsoir,

je voulais parler du maintien de salaire en maladie non professionnelle et hors AT où il y a souvent 6 mois d'ancienneté requise (chez Humanis et MalakofMédéric notamment).

Amicalement vôtre

suji KENZO

Par **P.M.**, le **21/11/2017** à **21:31**

Vous avez prétendu qu'il y avait confusion alors que c'est vous qui en commettez...

Vous n'avez pas besoin de citer de marques mais nombre de Conventions Collectives s'alignent sur l'indemnisation légale et ne prévoient le maintien du salaire qu'au bout d'un an d'ancienneté, les prévoyances ne prenant souvent le relais qu'après celui effectué par l'employeur...