



## Mutuelle sante obligatoire

Par **LHOMME ARTOIS**, le 18/11/2015 à 08:31

bonjour

J'aimerais avoir une confirmation actuellement mon compagnon est dans une PME et n'a pas de mutuelle obligatoire (pour sa part) car il y a deux ans son employeur à changé de compagnie et de ce fait il à profité de quitter la PRO BTP et depuis il est sous ma couverture entreprise, d'après les lres sur le site, il me semble qu'il peut refuser la mutuelle au 1er janvier 2016 que son employeur mette en place si je fais un courrier AR en justifiant qu'il est déjà ayant droit sur ma mutuelle

Cordialement

Par **P.M.**, le 18/11/2015 à 08:58

Bonjour,

Tout dépend des dispositions de l'acte fondateur de la prévoyance d'entreprise et une lettre de votre part ne suffirait vraisemblablement pas de toute façon, il faudrait si le salarié peut être dispensé d'adhésion une attestation de votre mutuelle...

Par **miyako**, le 18/11/2015 à 15:38

Bonjour,

Le salarié doit faire une lettre à l'employeur ,comme quoi ,il refuse l'adhésion à la mutuelle obligatoire de l'entreprise ,en vertu de l'article 11 de la loi Evin,puisque'il est déjà couvert par un dispositif obligatoire de son conjoint.

Il doit obligatoirement joindre une attestation de la mutuelle du conjoint sur laquelle il doit être mentionné comme ayant droit. L'acte fondateur ,ne peut pas déroger à cette règle d'application.Je viens d'avoir un cas récemment,et lors du bureau de conciliation du CPH, il y a eu conciliation à ce sujet sur le fondement de article 11 de la loi Evin .

Attention ,si il y a des enfants ,il faut que les enfants figurent également comme ayant droits. Des l'instant que l'attestation mutuelle est remise à l'employeur,ce dernier est couvert en cas de contrôle URSSAF ou inspection du travail.

Amicalement vôtre

suji KENZO

Par **P.M.**, le **18/11/2015** à **17:22**

La Loi "Evin" date d'il y a bientôt 25 ans et d'autres dispositions légales sont venues la remplacer...

C'est encore une fois faux pour toutes les situations et ce n'est pas sur un cas d'espèce réglé en conciliation, sans Jugement, que l'on peut généraliser...

Je propose [ce dossier](#)...

Par **miyako**, le **19/11/2015** à **14:16**

Bonjour,

L'article R242-1-6 du code de la sécurité reprend en détail l'article 11 de la loi N° 89-1009 du 31 décembre 1989.

"La mise en oeuvre 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"

De plus ,rien dans le PLFSS 2016 ne revient sur ce dispositif ,ni sur les dispositions des alinéas d,e,et f de l'article R 242-1-6 du code sécurité sociale.

De plus ,aucune convention collective ,ni accord de branche ou accord local ne peuvent créer des dispositions moins favorables aux salariés que la loi de base.C'est justement la confusion qu'entretient ,certains syndicats signataires ,

L'excès de zèle de certains patrons est uniquement dus à des considérations fiscales.IL faut donc être très vigilants .Surtout que l'employeur ne risque absolument rien si il possède une attestation de mutuelle de la part du salarié.

Dès l'instant que l'employeur n'utilise pas son droit fiscale ,l'URSSAF ne lui demandera jamais des comptes .Quant à l'inspection du travail ,il n'y a pas grands risques et peu de chances qu'elle intervienne.

Amicalement vôtre  
suji KENZO

Par **P.M.**, le **19/11/2015** à **14:46**

Bonjour,

Il n'est pas question d'attaquer des syndicats signataires qui n'ont pas d'intérêts particuliers en l'occurrence car ce sont autant les employeur et même les organismes de prévoyance santé qui obligent à l'adhésion et le dossier que j'ai proposé n'émane d'aucun d'eux...

Il est mieux de fournir la version complète modifiée depuis DÉCRET n°2014-786 du 8 juillet 2014 de l'[art. R242-1-6 du code de la sécurité sociale](#) :

[citation]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 ou d'une aide à l'acquisition d'une complémentaire santé en application de l'article L. 863-1. 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. [/citation]

Sans connaître un dossier il est donc du ressort de l'irresponsabilité d'affirmer une position et l'on se moque des opinions qui ne sont pas fondées juridiquement...

En plus, il faudrait éviter de donner des indications contradictoires concernant une possibilité de contrôle par l'Inspection du Travail et ne pas parler au nom de l'URSSAF...

Par **miyako**, le **20/11/2015** à **08:52**

Bonjour,

En matière de mutuelle obligatoire l'URSSAF contrôle si la part patronale a bien été réintroduite dans la base CSG/RDS, (tout comme en matière de Prévoyance) et également ajoutée au net imposable du salarié(e). Même chose sur les réductions de charges auxquels l'employeur a droit. Si l'employeur n'a pas de salariés concernés par la mutuelle obligatoire, il ne risque absolument rien sur ces sujets. Même si il a failli à son obligation d'adhérer à une mutuelle obligatoire entreprise. Il n'y a aucune sanction de prévue par l'URSSAF dans ce cas précis. C'est donc bien un excès de zèle que font certains employeurs et uniquement dans un but fiscale à leur profit.

Il faut s'attendre à un certain nombre de recours en cassation, attendons donc de voir les futures jurisprudences à ce sujet. Vous y ajoutez les fameux contrats responsables et solidaires et vous avez une véritable usine à gaz dont se serait bien passé le monde du travail.

Amicalement votre.  
suji KENZO

Par **P.M.**, le **20/11/2015** à **09:08**

Bonjour,

Il est surtout dommage que vous ne compreniez même pas les textes auxquels vous vous référez puisque c'est uniquement dans le cas où l'acte fondateur est par décision unilatérale de l'employeur que le salarié peut refuser...

Vous avez beau vouloir poursuivre un débat concernant les cotisations sociales qui n'apporte rien en l'occurrence que ça ne change rien à la possibilité de refus ou pas de l'adhésion par le salarié...

Vous le dites vous même qu'il faudrait attendre qu'une Jurisprudence s'établisse mais en tout cas vous ne représentez en rien le monde du travail pour pouvoir affirmer que l'on se serait bien passé de certaines dispositions qui sont issues, je le rappelle à l'origine d'un Accord National Interprofessionnel et tant pis pour vous si vous considérez que c'est une usine à gaz parce que vous êtes incapable de comprendre leur intérêt...

On sait aussi par d'autres sujets que vous inventez des choses concernant l'URSSAF...