



Série mutuelle d'entreprise : Quelles sont les obligations légales en matière de couverture santé et prévoyance?

Deuxième volet de notre série sur la mutuelle d'entreprise. Vos salariés doivent bénéficier d'une complémentaire santé au plus tard le 1er janvier 2016. Tour d'horizon de vos devoirs. Rédaction NetPME , publiée le 12/03/2015 11:00:0

Au 1er janvier 2016, vos salariés devront bénéficier d'une mutuelle minimale, en application de la loi de sécurisation de l'emploi de juin 2013.

Mutuelle : vos obligations en matière de couverture santé

En complément de la Sécurité sociale, la mutuelle d'entreprise prend en charge les frais provoqués par la maladie, la maternité et les accidents. La loi prévoit un panier de soins minimal : la totalité du ticket modérateur sur les consultations, actes et prestations remboursables par la Sécurité sociale (sauf exceptions) ; l'intégralité du forfait journalier hospitalier ; les frais dentaires à hauteur de 125 % du tarif conventionnel ; les frais d'optique remboursés de façon forfaitaire par période de deux ans (chaque année dans certains cas). Attention, des conventions ou accords collectifs de branche prévoient un panier de soins minimal plus avantageux pour les salariés que le minimum légal ci-dessus. Si c'est le cas dans votre secteur d'activité, vous devez absolument vous conformer à votre convention ou accord. Sauf si vous proposez déjà une assurance répondant à ces critères ou à ceux fixés par convention ou accord, souscrivez un(des) contrat(s). « L'employeur transmet ensuite à chaque salarié une notice d'information récapitulant les caractéristiques de son contrat, indique Julie Garnier, DRH du cabinet de conseil KLB Group (350 collaborateurs en France), qui a mis en place une nouvelle complémentaire en vigueur depuis le 1er janvier. Nous l'avons envoyée par courriel avec accusé de réception. » L'entreprise finance la mutuelle avec, éventuellement, le personnel. Les cotisations de l'employeur doivent représenter au moins 50 % du coût du panier de soins minimal. « En général, la part patronale s'élève entre 8 et 20 € environ par salarié et par mois », selon Laurent Moutou, courtier en assurances et co-gérant du cabinet de conseil Axios. En principe, vos ex-collaborateurs percevant les allocations chômage ont droit à la mutuelle un an maximum après leur départ. Mutuelle : vos obligations en matière de prévoyance Les partenaires sociaux de certaines branches doivent commencer à négocier, avant le 1er janvier prochain, pour instaurer une prévoyance complémentaire. Il s'agit des secteurs dont la totalité ou une partie du personnel ne dispose pas de cette assurance couvrant notamment les risques de décès et d'invalidité. Si une convention ou un accord de branche impose sa mise en place, pliez-vous-y. Vos salariés quittant votre entreprise à partir du 1er juin 2015 et indemnisés par Pôle emploi pourront, sous certaines conditions, bénéficier de la prévoyance jusqu'à un an après leur départ. Pour plus d'informations, consultez notre article sur la procédure de mise en place de la mutuelle d'entreprise. Timour Aggiouri