ASSEMBLÉE NATIONALE

11ème législature

mutuelles

Question écrite n° 36648

Texte de la question

Mme Nicole Bricq attire l'attention de Mme la ministre de l'emploi et de la solidarité sur la difficulté rencontrée par les personnes ayant souscrit par eux-mêmes une couverture complémentaire sous forme de mutuelle et se trouvant dans l'obligation, suite à une embauche, de souscrire à la couverture complémentaire de l'employeur qui l'a embauché. Or, dans le cas des travailleurs en contrat à durée déterminée, il apparaît particulièrement injuste d'obliger le salarié à souscrire à la mutuelle de l'entreprise car ce salarié, de par la nature de son contrat, sera amené à changer d'entreprise. Il lui faut donc garder sa propre mutuelle afin de rester couvert par une couverture complémentaire lorsque son contrat arrivera à échéance. De cette manière, à chaque nouvelle embauche, le salarié se retrouvera avec deux couvertures complémentaires à payer. Avec le développement important des contrats à durée déterminée et du travail précaire en général, l'obligation de la couverture complémentaire, qui à l'origine était une mesure favorable aux salariés, leur devient dans certains cas défavorable. La couverture complémentaire de l'entreprise est toujours obligatoire sauf lorsque la procédure de mise en place de la couverture complémentaire résulte d'une décision unilatérale de l'employeur et, qu'en outre, au moins un salarié déjà présent dans l'entreprise refuse de donner son consentement à la couverture complémentaire. Elle souhaite donc savoir si ce dernier cas (décision unilatérale de l'employeur et refus d'un salarié déjà présent dans l'entreprise) permet ultérieurement à un nouvel embauché de refuser la couverture complémentaire de l'entreprise. En outre, elle souhaite savoir si, conformément à l'article L. 211-1 du code de la mutualité stipulant que « les mutuelles d'entreprise sont des mutuelles qui exercent leur activité dans l'intérêt du salarié », elle a pour objectif d'amoindrir le caractère obligatoire de la souscription à une couverture complémentaire d'entreprise pour les salariés précaires ou en contrat à durée déterminée ayant déjà pris par leurs propres moyens une mutuelle.

Texte de la réponse

En vertu des dispositions du titre Ier du livre IX du code de la sécurité sociale concernant la protection sociale complémentaire des salariés, la mise en place d'une couverture sociale complémentaire peut se faire par voie de convention ou d'accord collectif, d'un projet d'accord proposé par le chef d'entreprise et ratifié par référendum, ou encore d'une décision unilatérale de l'employeur. Dans ces cas, l'affiliation à la couverture sociale ainsi définie présente un caractère obligatoire pour tous les salariés de l'entreprise, à l'exception des salariés présents dans l'entreprise avant l'entrée en vigueur d'une décision unilatérale de l'employeur, qui peuvent choisir de ne pas y adhérer. En tout état de cause, l'employeur souscrit au profit des salariés un contrat d'assurance de groupe auprès d'un organisme assureur habilité, qui peut être une société d'assurance régie par le code des assurances, une mutuelle régie par le code de la mutualité ou une institution de prévoyance relevant du code de la sécurité sociale. En ce qui concerne la couverture du risque maladie, la tarification est librement établie par les parties contractantes et peut prévoir une unique cotisation forfaitaire applicable à tous les salariés de l'entreprise, indépendamment du contenu de leurs contrats de travail respectifs. Ces couvertures sociales obligatoires présentent des avantages certains pour les salariés qu'elles concernent. Elles bénéficient notamment d'une déductibilité fiscale spécifique et des dispositions protectrices de la loi n° 89-1009 du 31

décembre 1989 renforçant les garanties offertes aux personnes assurées contre certains risques, dite loi « Evin », qui interdisent la sélection médicale des risques et organisent le maintien des droits individuels d'affiliation lorsque les salariés quittent l'entreprise pour cause de chômage, de mise en invalidité ou de départ à la retraite. Afin d'éviter les situations de double affiliation, le texte conventionnel qui fonde et impose la couverture (de même que les statuts des mutuelles) peut prévoir des dispositions spécifiques et des adaptations de garanties en faveur des salariés qui bénéficient déjà de garanties similaires par le biais d'un conjoint par exemple.

Données clés

Auteur : Mme Nicole Bricq
Circonscription : Seine-et-Marne (6e circonscription) - Socialiste
Type de question : Question écrite
Numéro de la question : 36648
Rubrique : Économie sociale
Ministère interrogé : emploi et solidarité
Ministère attributaire : emploi et solidarité

Date(s) clée(s)

Question publiée le : 1er novembre 1999, page 6250
Réponse publiée le : 3 juillet 2000, page 3980