



Mutuelle obligatoire

Un salarié est-il obligé d'adhérer à la mutuelle de l'entreprise ?

En principe, tout salarié doit obligatoirement adhérer à la complémentaire santé collective ou à la prévoyance de son entreprise. Toutefois, il existe différents cas de dispense permettant à un salarié de refuser d'adhérer à la mutuelle de son entreprise. Pour ces cas de dispense, il convient de les séparer en deux catégories :

- ✓ les **dispenses dites de plein droit**, c'est-à-dire celles qui peuvent être demandées même si l'acte juridique fondateur du régime de santé ne les prévoient pas.
- ✓ les **dispenses facultatives** qui au contraire doivent être prévues par l'acte juridique fondateur du régime de santé afin de pouvoir être sollicitées.

Quel que soit le cas de figure, la dispense d'adhésion doit résulter d'une demande écrite et justifiée du salarié.

Les dispenses de plein droit concernent notamment :

- ✓ les salariés déjà couverts par une assurance individuelle frais de santé au moment de la mise en place des garanties ou de l'embauche si elle est postérieure,
- ✓ les salariés présents avant la mise en place du régime par décision unilatérale de l'employeur pour lequel est requis une participation financière du salarié,
- ✓ les salariés déjà bénéficiaires d'une couverture complémentaire (exemple du multi-employeurs),
- ✓ les salariés à temps partiel et apprentis dont l'adhésion au système de garantie les conduirait à s'acquitter d'une cotisation au moins égale à 10 % de leur rémunération brute,
- ✓ les salariés en CDD ou contrat mission dont la durée de la couverture collective est inférieure à 3 mois,
- ✓ les salariés ayant déjà une mutuelle par son conjoint qu'elle soit obligatoire ou facultative : désormais, la demande de dispense peut être faite au moment de l'embauche ou à la date de mise en place du régime frais de santé dans l'entreprise même si la mutuelle du conjoint est facultative pour les ayants droits.

L'accord ou l'acte unilatéral peut également prévoir des cas de dispenses conventionnelles tels que :

- ✓ les salariés en CDD ou en contrat de mission d'une durée inférieure ou au moins égale à 12 mois peuvent y déroger sous certaines conditions,
- ✓ les salariés à temps partiel et les apprentis dès lors que leur adhésion les conduirait à s'acquitter d'une cotisation au moins égale à 10 % de leur rémunération brute,
- ✓ les salariés couverts par un régime de prévoyance dont le financement est exclusivement patronal,
- ✓ les salariés bénéficiaires, en qualité d'ayant droit, de la couverture collective de leur conjoint : il s'agit du même cas de dispense que celle de plein droit mentionnée dans la partie précédente, mais à la différence que si ce cas de dispense est prévu par l'acte, elle peut être demandée à tout moment.

Dépassement durée maximale

Si les heures supplémentaires mènent à dépasser la durée maximale de travail, un préjudice doit être démontré pour être indemnisé

Le dépassement de la durée maximum de travail ouvre le droit à réparation sans qu'il y ait besoin de prouver un préjudice, mais seulement quand il est question de la durée régulière du travail. Quand c'est la réalisation d'heures supplémentaires qui conduit à dépasser la durée maximum de travail cependant, la règle est différente. Il devient nécessaire de prouver que les heures supplémentaires réalisées par le salarié ayant causé le dépassement ont causé un préjudice particulier pour que le salarié soit indemnisé.

[Cass. soc., 8 nov. 2023, n° 22-19.080]