

Mutuelle santé obligatoire : neuf conseils pour réussir la mise en place

Publié le : 22/04/2015

Auteur : Olifan Group

A lire si vous n'avez pas encore de mutuelle, ou si vous remettez en cause votre contrat actuel. C'est peut-être une bonne idée car les assureurs ont redoublé de créativité avec l'arrivée de la mutuelle obligatoire...

1. N'attendez pas le dernier trimestre 2015

Début 2015 déjà, l'afflux de nouveaux contrats a provoqué des dysfonctionnements et des retards chez les assureurs, même dans les grandes compagnies. Ce sera bien pire fin 2015 avec l'arrivée de la mutuelle obligatoire : il va falloir assurer en quelques mois des millions de salariés.

Commencez sans attendre à définir votre budget et à recenser les besoins de vos salariés : quelles garanties souhaitent-ils ? sont-ils déjà couverts par leur conjoint ? Et commencez votre recherche avant l'été.

2. Ne chargez pas trop le tronc commun...

Si vous prévoyez un tronc commun généreux pour faire plaisir à vos collaborateurs, tout le monde paiera cher pour des garanties dont seuls certains bénéficieront. Mieux vaut viser un contrat de base assorti d'au moins deux niveaux de surcomplémentaire, que les salariés choisissent ou non de souscrire et prennent entièrement à leur charge. Certains assureurs n'en proposent pas du tout : à éviter. Nous avons trouvé chez

Olifan Group des contrats qui en prévoient jusqu'à 5.

Quant au tronc commun, il doit couvrir au minimum le panier de soins – c'est la loi – auquel vous pouvez ajouter quelques garanties renforcées.

3... mais autorisez vous à le faire évoluer

Votre contrat permet-il de faire évoluer le contenu du tronc commun au fil du temps ? C'est une possibilité intéressante si par exemple, 90 % de salariés souscrivent en quelques années au premier niveau de surcomplémentaire. Ne vous en privez pas.

4. Des renforts faciles à souscrire

Un collaborateur qui ne veut pas de surcomplémentaire au départ souhaitera peut-être la souscrire quelques années après. Pas facile si cette souscription est conditionnée à un événement familial, par exemple mariage ou naissance d'un enfant.

Préférez les contrats qui autorisent cette souscription chaque année, à la date anniversaire.

5. Des tarifs modulables selon la situation de famille

Quand la part patronale de la cotisation de mutuelle n'était pas réintégrée au net fiscal des salariés, un célibataire acceptait de payer la même chose qu'une famille avec 4 enfants. Nous n'en sommes plus là.

Votre contrat doit prévoir des formules différenciées, idéalement pour les célibataires, pour les couples et pour les familles.

6. Choisissez un assureur qui gère efficacement

Des remboursements qui tardent, des documents perdus qu'il faut renvoyer, des interlocuteurs injoignables... Ce genre d'incidents a vite fait de susciter le mécontentement, voire la colère des salariés. La mutuelle obligatoire, qui est plutôt un progrès et qui coûte à l'employeur, devient alors un sujet de tension sociale !

Or, il y a des compagnies sans ratés de gestion et d'autres qui les accumulent. Début 2016, avec l'afflux de nouveaux contrats, ce sera pire. Vous comprendrez que je ne cite aucun nom dans ce billet.

7. Passez par un courtier pour avoir le choix

En passant par un courtier, vous n'aurez pas à consulter vous-même plusieurs assureurs et à faire votre sélection. Pour autant, le contrat ne vous coûtera pas plus cher.

Autre avantage, si la qualité de service de la mutuelle se dégrade au fil du temps ou que les prix s'envolent, le courtier n'aura aucun intérêt à vous bloquer coûte que coûte sur ce contrat : il vous en proposera d'autres, dans une autre compagnie peut-être.

8. Organisez une réunion d'information des salariés

Trop souvent, j'ai vu dans les PME des mutuelles santé mises en place sans être vendues en interne, ni même présentées. Les salariés ne comprennent pas, s'indignent du caractère "obligatoire" de la mutuelle (même si c'est la loi), ignorent qu'il existe des dispenses, se révoltent contre l'augmentation de leur net fiscal...

Pas d'hésitation : vous devez organiser une réunion pour présenter le contrat, ses options, ses atouts, et faire la différence entre le cadre fixé par la loi et vos choix d'employeur.

9. Soignez la rédaction de votre Décision Unilatérale (DU) d'employeur

C'est un exercice compliqué qui en cas de raté, peut vous coûter cher en redressement URSSAF : les cotisations salariales et patronales de mutuelle ne sont plus déductibles socialement et supportent 40 % de charges, avec rétroactivité possible sur 3 ans.

Certains compagnies, au vu de ces enjeux, refusent même de fournir une DU-type et renvoient courageusement l'entreprise à son expert-comptable ! Ou lui conseillent de faire valider sa DU par un cabinet d'avocats spécialisé en social.

Une démarche que nous avons anticipée chez Olifan Group : toutes les DU que nous vous proposons avec nos mutuelles santé ont été approuvées au préalable par un cabinet d'avocat de référence. Histoire de vous offrir une vraie solution clés en main... [contactez-nous](#) pour parler de votre future mutuelle.

[Par Olifan Group](#)

Lire aussi :

Nos conseils pour [mieux protéger vos salariés](#)