

LA MUTUELLE PROFESSIONNELLE : L'ESSENTIEL



CE QUE ÇA REMBOURSE

En complément de la sécurité sociale

- Médecin
- Médicaments
- Hospitalisation
- Lunettes
- Soins dentaires



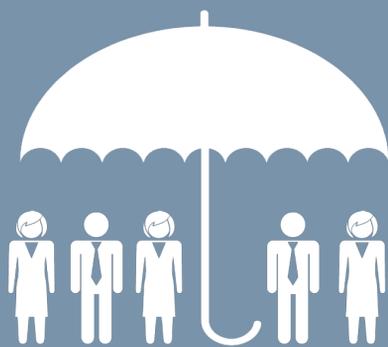
Un petit bobo quelque part ?

UN CHOIX OBLIGATOIRE

Depuis 2016, la loi ANI vous oblige en tant qu'employeur à proposer une mutuelle santé à tous vos employés.

Cette mutuelle doit impérativement respecter deux règles :

- la conformité à la convention collective
- le contrat doit être responsable, c'est-à-dire offrir un minimum de garanties appelées « panier de soin »



LE CHOIX DE LA MUTUELLE

C'EST QUI L'PATRON ?!



VOUS DÉCIDEZ DE CHOISIR SEUL LA MUTUELLE ENTREPRISE POUR VOS EMPLOYÉS

OU

VOUS DÉCIDEZ DE FAIRE UN RÉFÉRENDUM AVEC VOS SALARIÉS POUR CONVENIR DE CETTE MUTUELLE

PENSEZ À LA SURCOMPLÉMENTAIRE FALCULTATIVE

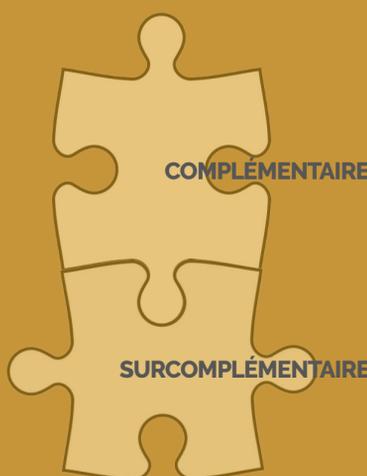
MÊME

QUAND LA SITUATION ÉCONOMIQUE DEVOTRE ENTREPRISE NE VOUS PERMET PAS DE PRENDRE EN CHARGE UN NIVEAU PLUS ÉLEVÉ DE GARANTIE QUE L'OBLIGATION LÉGALE



PRÉVOYEZ

Au moins des options de surcomplémentaires facultatives pour vos salariés. Il est conseillé de choisir ces options de surcomplémentaires chez le même assureur que la complémentaire obligatoire, pour éviter des doublons de garanties entre la complémentaire et la surcomplémentaire, et s'assurer que la télédéclaration des remboursements soit simple et automatique pour vos salariés.



COMPRENDRE POUR MIEUX CHOISIR

CE QUI FAIT LA DIFFÉRENCE ENTRE 2 MUTUELLES



GARANTIES ÉTENDUES
pourcentage de remboursement, les plafonds



SERVICES AUX ASSURÉS
assistance sociale, services numériques, relation client



SURCOMPLÉMENTAIRES POSSIBLES
bien regarder la liste des options proposées



QUALITÉ DE GESTION
compatibilité avec le service RH et de gestion d'entreprise

LES CHOIX DES SALARIÉS

Le salarié est **obligé de choisir la complémentaire santé de l'entreprise**, mais il existe de **nombreux cas de dérogations** :

- si le/la conjoint(e) du salarié(e) bénéficie également d'une complémentaire santé par son entreprise qui peut être étendue à la famille
- les salariés bénéficiaires de la couverture santé Complémentaire Maladie Universelle (CMU)
- les salariés bénéficiaires d'une ACS
- les salariés couverts par une assurance individuelle frais de santé au moment de la mise en place de la mutuelle
- les salariés bénéficiaires (y compris en tant qu'ayants droit) d'une couverture collective obligatoire.
- les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée (au moins 12 mois) ou d'un contrat de mission (au moins 12 mois) à condition de justifier d'une couverture individuelle par écrit et sur documents

- les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée (moins de 12 mois) ou d'un contrat de mission (moins de 12 mois), même sans une couverture individuelle souscrite par ailleurs
- les salariés à temps partiel et apprentis dont l'adhésion au système de garanties **les conduirait à s'acquitter d'une cotisation brute égale à 10 % de leur rémunération brute**

