Les couvertures complémentaires de Mutuelle et de Prévoyance

Les obligations de l’employeur

MAJ : 10/12/2025

aplitec

Préambule

Les dispositifs de mutuelle et de prévoyance complémentaires en entreprise sont imposés par la loi et parfois les conventions collectives. Ces dispositifs revêtent un caractère collectif et doivent répondre à certaines conditions.

1. Objet de l'obligation

1.1. L'obligation de mettre en place une couverture supplémentaire

L'employeur doit fournir à ses salariés une **couverture complémentaire** aux prestations octroyées par le régime de base de la Sécurité sociale, en application de la loi et/ou des conventions collectives.

Il en existe de deux sortes : le régime frais de santé (Mutuelle) et le régime d'assurance incapacité, invalidité et décès (Prévoyance).

1.2. La Mutuelle

Tous les employeurs du secteur privé ont **l'obligation de souscrire une mutuelle d'entreprise** et ce, dès la présence d'un seul salarié (article L911-1 Code sécurité sociale).

Le contrat de mutuelle doit être "responsable", c'est à dire qu'il doit remplir les conditions cumulatives suivantes :

- **Obligatoire** : le salarié est obligatoirement affilié au contrat mis en place dans l'entreprise (sauf cas de dispense).

- **Collectif** : tous les salariés de l'entreprise doivent en bénéficier (CDD, CDI, temps partiel).

- **Responsable** : le contrat doit remplir un cahier des charges légal (prise en charge minimale, actes médicaux, garanties minimales, etc).

1.3. La Prévoyance

- **Pour les salariés cadres :**

La Convention collective des cadres de 1947* impose une obligation de couverture pour les salariés cadres pour la seule garantie décès.

A ce titre, les employeurs ont l'obligation de cotiser à hauteur de **1,5% de la Tranche A** des salaires prévu à la garantie décès. Cette cotisation est uniquement patronale. Des garanties complémentaires peuvent être proposées par l'employeur (incapacité, invalidité).

- **Pour les salariés non-cadres :**

Il n'y a pas d'obligation légale obligatoire pour la couverture prévoyance pour les salariés non-cadres. Cependant, la convention collective applicable à l'entreprise peut imposer une couverture de prévoyance pour les salariés non-cadres.

**Suite à la fusion des régimes de retraite AGIRC-ARRCO, la convention AGIRC de 1947 a disparu. Toutefois, la cotisation patronale de 1,50 % de la tranche A est maintenu depuis le 1er janvier 2019.*

2. Mise en place des régimes

Formalités pour la mise en place des régimes :

- **Souscrire un contrat auprès d'un organisme d'assureur**

Les contrats doivent être conformes à la loi et respecter à minima les dispositions de la convention collective, le cas échéant. Il est possible de souscrire des contrats différents pour les salariés cadres et non-cadres. De même, il est possible de souscrire un contrat prévoyant des garanties plus élevées que celles prévues dans la convention collective.

- **Rédiger un acte juridique mettant en place le régime**

Le contrat d'assurance ne suffit pas pour mettre en place les régimes de Mutuelle et de Prévoyance. Le contrat permet en effet de définir l'étendue des couvertures et le coût des cotisations, mais il ne définit pas les conditions de mise en place dans l'entreprise.

Aussi, les régimes doivent reposer sur **un acte juridique définissant l'ensemble des conditions** (accord de branche, accord d'entreprise, référendum, décision unilatérale de l'employeur). Pour chaque type d'acte, un formalisme doit être respecté. L'acte juridique doit contenir les éléments suivants :

- *les personnes concernées (bénéficiaires)*
- *les garanties*
- *les cas de dispense éventuels*
- *les taux de cotisation*
- *la répartition de la cotisation entre employeur et salarié*
- *la portabilité du régime.*

Si les garanties, les taux de cotisation et la répartition sont exactement les mêmes que les dispositions prévues par la convention collective, l'employeur n'a pas à rédiger un acte juridique distinct de la convention collective.

- **Informer le salarié des garanties des régimes et conserver une preuve de cette information**

A chaque nouvelle embauche, l'employeur a l'obligation de transmettre au salarié entrant la notice des garanties établie par l'organisme assureur. L'employeur doit conserver la preuve qu'il a bien remis ces documents. Cela peut se matérialiser par la signature d'un accusé de réception par exemple.

3. Exonérations sociales assorties

La réalisation de toutes ces formalités ouvre droit au bénéfice des exonérations des cotisations sociales pour l'employeur. En effet, en l'absence d'acte juridique les contrats de mutuelle et de prévoyance sont considérés comme des avantages en nature, soumis à cotisations sociales.

Attention : en cas de **contrôle Urssaf**, vous devrez produire les documents suivants :

- l'acte juridique signé mettant en place chaque régime (Prévoyance/Mutuelle, cadre/non-cadre) et la preuve que ce dernier est bien communiqué au salarié

- les preuves de notice d'information à chaque salarié

- les demandes de dispense d'affiliation à ces régimes et les justificatifs

- le contrat souscrit avec l'organisme assureur.

A défaut, vous perdrez les exonérations sociales appliquées en paie sur les régimes de prévoyance et frais de santé et vous serez donc redressé sur ce montant.

Nous pouvons vous accompagner pour la rédaction des actes juridiques. Cette mission comprend la réalisation des prestations suivantes :

- rédaction de la décision unilatérale pour chaque régime

- rédaction des accusés de réception.

***

Cette fiche contient des informations résumées. Merci de nous contacter pour un conseil adapté à votre situation. Nous ne pouvons être tenus responsables d'une interprétation erronée

Contact

Claire APPELGHEM

DRH/Responsable Droit social
claire.appelghem@groupe-aplitec.com
01 40 40 38 38

aplitec

4-14, rue Ferrus 75014 Paris
contact@groupe-aplitec.com | 01 40 40 38 38
www.groupe-aplitec.com