



Mutuelle obligatoire d'entreprise

Par **Cathy**, le **18/02/2009** à **15:40**

Je cotise à une mutuelle obligatoire d'entreprise. Nous sommes 10 salariés cadres à temps plein d'une TPE.

3 salariés payent un complément "famille" de 83 € à la mutuelle car ils ont des ayants-droits (enfants, conjoints), les 7 autres salariés ont droit à la mutuelle en individuel et ne payent rien car la part employeur prend en charge la totalité de la cotisation (53.65 €)

Est-ce une mesure équitable pour l'ensemble des salariés ? Je fais partie des 3 personnes (avec les 2 directeurs) qui doivent déboursier 83 € de leur salaire tous les mois et je suis la seule avec un petit salaire qui doit supporter le coût de cette mutuelle obligatoire "famille" en étant veuve avec deux enfants à charge (996 € par an)

Je voudrais demander une compensation financière à mon employeur sachant qu'actuellement, il prend en charge moins de 50% de ma cotisation mais je ne sais pas si j'en ai le droit et voudrait connaître les nouveaux textes de lois sur les mutuelles d'entreprise.

Quelqu'un peut-il m'aider ?

Merci beaucoup

Par **julius**, le **21/02/2009** à **09:45**

Bonjour,

Concernant les mutuelles obligatoires, il s'agit de négociations avec l'employeur (ou la branche).

Reportez vous à l'accord d'application de mutuelle, et référez vous à vos représentants

signataires pour les interroger et leur demander de négocier cette nouvelle demande.

Par **chaber**, le **21/02/2009 à 14:18**

Bonjour,

Avant toute chose, il faudrait savoir exactement quelle est la mutuelle?

1) incluse dans l'assurance obligatoire souscrite pour les cadres: elle est applicable pour tous les cadres en fonction d'un pourcentage sur les salaires.

2) Il peut s'agir d'un contrat collectif entreprise auquel chacun doit adhérer

L'employeur, selon les accords, prend un pourcentage en charge. Le complément est réglé par les salariés sur les fiches de paye.

Sans parler de convention par branche professionnelle, les pourcentages sont définis entre employeurs et salariés (40/60, 50/50, 60/40 ...)

3) il peut exister la formule applicable du cas 1) uniquement pour les cadres, et la formule du cas 2) uniquement pour les non cadres avec prise en charge des cotisations par l'employeur. Il faudrait que je recherche dans mes textes, si ce dernier peut prendre en charge à 100% légalement.

En effet un tel cas équivaut à un salaire complémentaire exonéré de charges sociales.