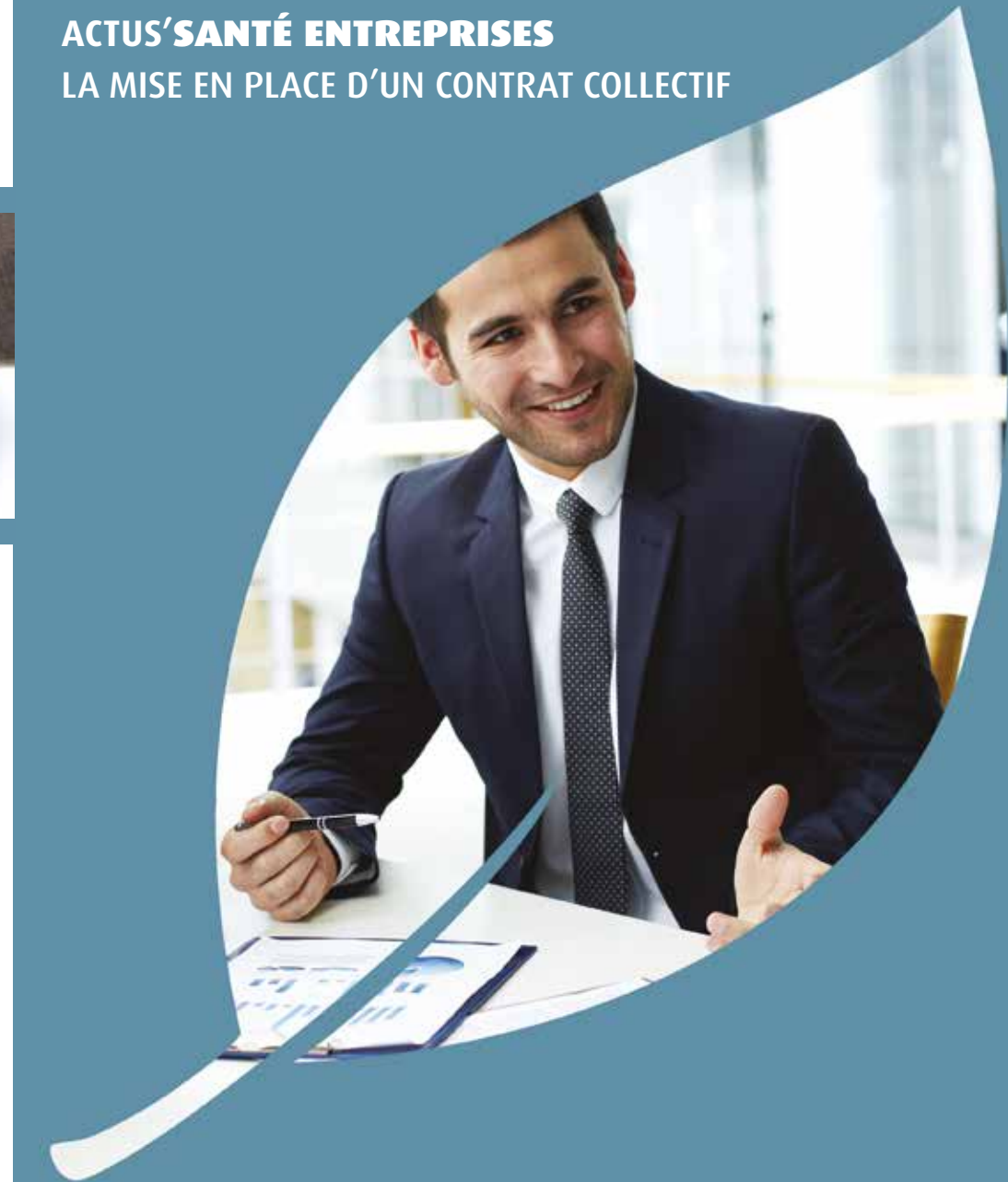




DEPUIS TOUJOURS,
ENTRE NOUS, C'EST HUMAIN



Vous disposez d'un contrat collectif obligatoire pour vos salariés

Accompagné de votre Conseiller Entreprise, vérifiez que votre contrat est en conformité avec la réglementation. Mutualia est à votre disposition pour :

- décrypter et vérifier les fondements de votre contrat
- vous accompagner dans sa mise en conformité
- vous proposer les nouvelles solutions en matière de protection sociale afin d'apporter une couverture améliorée à vos salariés.



Vous ne disposez pas encore d'un contrat collectif dans votre entreprise

Découvrez les solutions santé collectives Vivactiv'santé qui répondent aux nouvelles dispositions législatives et surtout aux besoins de vos salariés. Votre Conseiller Entreprise est disponible pour vous orienter et vous proposer la meilleure formule.

Le + Mutualia : des formules optionnelles à souscrire par vos salariés.

Et le contrat du chef d'entreprise ?

Selon votre statut (gérant majoritaire, dirigeant,...), vous pouvez être couvert ainsi que votre famille, à titre individuel. Si c'est votre cas, pensez aussi à mettre votre mutuelle aux normes pour continuer à bénéficier de la défiscalisation prévue dans le cadre de la Loi Madelin.

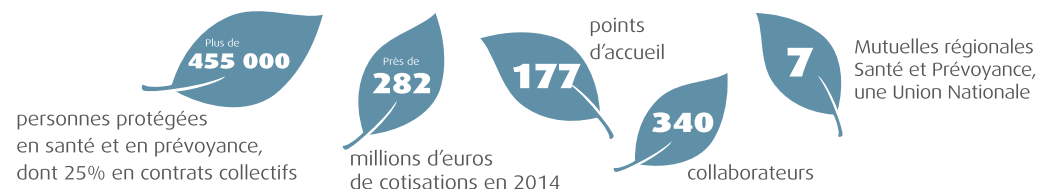
Parlez-en à votre Conseiller Entreprise Mutualia.

Si vous n'êtes pas encore couvert, Mutualia dispose de solutions innovantes qui répondent à tous les besoins de santé des dirigeants et de leurs proches.

Créée en partenariat avec la MSA dans le monde agricole il y a 20 ans, Mutualia conserve un ancrage dans la ruralité en couvrant près d'un demi-million de bénéficiaires. À but non lucratif, Mutualia inscrit son action sur la base de valeurs fortes qu'elle s'attache à faire vivre au quotidien.

Depuis septembre 2013, Mutualia a acquis une dimension nationale avec la création de son groupe afin de défendre les valeurs mutualistes sur un marché concurrentiel et d'être encore plus présente aux côtés de ses adhérents.

Parce qu'au-delà d'un contrat, entre vous et nous, c'est humain.



Contactez votre Conseiller Entreprise Mutualia le plus proche :
Rendez-vous sur www.mutualia.fr.



Entre nous, c'est humain

www.mutualia.fr



Entre nous, c'est humain

Vous êtes dirigeant d'entreprise ou responsable des ressources humaines et vous souhaitez mettre en place un contrat santé et/ou prévoyance collectif et obligatoire ?

Savez-vous que l'adhésion à un contrat pour l'ensemble des salariés ou pour une catégorie objective de salariés ne suffit pas pour certifier son caractère obligatoire ?

En effet, pour être réputés obligatoires à l'égard des salariés, les contrats de frais de santé et de prévoyance doivent préalablement respecter un certain formalisme écrit et être institués soit par :

- Une décision unilatérale de l'employeur (DUE)
- Un accord de branche ou d'entreprise
- Un référendum

Mutualia vous accompagne pour la mise en place et le suivi quotidien de votre contrat de santé et de prévoyance collective.

➡ MISE EN PLACE D'UN RÉGIME PAR DÉCISION UNILATÉRALE DE L'EMPLOYEUR DUE

L'employeur décide unilatéralement de mettre en place un contrat de santé et/ou de prévoyance collective. Il doit en informer par écrit tous les salariés concernés. Une liste d'émargement peut être constituée. La décision doit être rédigée de façon aussi complète qu'un accord collectif ou qu'un accord acté par référendum.

i BON À SAVOIR POUR LA DUE

Les salariés présents dans l'entreprise au moment de la décision ont le choix d'adhérer ou non à la couverture mise en place par l'employeur.

Par la suite, elle est obligatoire pour les nouveaux salariés, s'ils appartiennent au groupe assuré.

➡ MISE EN PLACE D'UN RÉGIME PAR ACCORD DE BRANCHE OU ACCORD D'ENTREPRISE

Accord de branche :

Les accords et les conventions de branche sont négociés et conclus par les représentants des employeurs et des salariés. Ils peuvent être nationaux, régionaux, locaux ou sectoriels.

Les régimes de prévoyance ou de frais de santé instaurés par des accords de branche peuvent prévoir :

- la recommandation d'un organisme assureur
- le niveau minimum de couverture
- le taux de cotisation

Les entreprises entrant dans le champ d'application d'un accord sont tenues d'appliquer les dispositions prévues dans l'accord ou la convention de branche.

Les accords et conventions de branches sont publiés au Journal Officiel. L'entreprise qui souhaite obtenir sa convention peut la demander à l'Inspection du travail ou la télécharger sur le site legifrance.gouv.fr.

Accord d'entreprise :

Les contrats de santé et de prévoyance issus d'accords d'entreprises, résultent d'une négociation entre l'employeur et les salariés ou leurs représentants.

L'accord d'entreprise, définit les garanties, le montant des cotisations et les conditions d'affiliation au contrat.

Pour être appliqué, l'accord doit ensuite être déposé auprès de la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (DDTEFP).

L'employeur est tenu de mettre à disposition des salariés une copie de l'accord, consultable sur demande.

➡ MISE EN PLACE D'UN RÉGIME PAR RÉFÉRENDUM

Le référendum passe par la proposition, de l'employeur, d'un projet définissant le régime de santé et/ou de prévoyance. Pour être adopté, il doit être ratifié par la majorité des salariés concernés.

Sa préparation est conforme à celle des opérations électorales ordinaires en matière de délai et d'affichage.

Une information complète du personnel est obligatoire concernant tous les objets de la consultation (nature et niveau des prestations, répartition de la cotisation entre employeur et salarié, incidences de la résiliation du contrat, etc.).

➡ QUELLES SONT LES ÉTAPES INDISPENSABLES À LA MISE EN PLACE D'UN CONTRAT COLLECTIF ?

4 étapes sont indispensables à la mise en place d'un contrat collectif :

- vérifier ce que prévoit éventuellement la convention collective et les accords de branche,
- choisir un mode de mise en place propre à l'entreprise,
- définir les caractéristiques des garanties et des prestations,
- choisir l'organisme assureur.

