mutuelle OCIANE
Santé • Prévoyance • Solidarité

Régie par le Code de la Mutualité
MUTUALITÉ FRANÇAISE

INFO PRATIQUE

La DUE pour mettre en place un contrat obligatoire

Cadre général

Le recours à ce mode de mise en place d'un contrat obligatoire est courant **dans les petites et moyennes entreprises.**

Particularité de la DUE : les salariés présents dans l'entreprise ont la possibilité de refuser d'adhérer. En revanche, le régime sera obligatoire pour tous les futurs embauchés.

Etape de réalisation

1. Information préalable du comité d'entreprise

2. Information des salariés

Un exemplaire de la décision unilatérale de l'employeur (DUE) est remis par l'employeur à chaque salarié.

Elle matérialise l'engagement de l'employeur et informe les salariés du contenu de sa décision ; elle reprend notamment les clauses obligatoires :

- la nature, le niveau et les conditions d'attribution des prestations,
- le montant des cotisations et leur répartition entre employeur et salarié,
- la date d'effet du contrat,
- le nom de l'organisme assureur s'il est déjà retenu.

Une liste d'émargement apporte la preuve que ce document a été remis à tous les salariés présents lors de la mise en place du régime.

3. Obligation d'adhérer

Conformément à l'article 11 de la loi n°89-1009 du 31 décembre 1989 (loi Evin), il est précisé que les salariés déjà présents dans l'entreprise au moment de la mise en place du régime de « Remboursement de frais médicaux », ont la possibilité de refuser d'adhérer au régime.

Pour les embauches futures, certaines exceptions sont admises à condition d'être mentionnées dans l'acte instaurant le régime.

Pour plus de détails, consultez les fiches pratiques Ociane.

4. Choix de l'organisme assureur

L'entreprise s'engage à souscrire un contrat d'assurance collective auprès d'un organisme habilité : Mutuelle, Société d'assurance ou Institution de prévoyance.

5. Diffusion de la Notice d'information salariés

En sa qualité de souscripteur, la société remettra à chaque salarié appartenant à la catégorie de personnel concerné, une notice d'information détaillée résumant notamment les garanties et leurs modalités d'application. Il en sera de même lors de chaque modification des garanties.

Règles de dénonciation

Les règles de dénonciation, de remise en cause sont celles applicables en droit du travail en matière d'usage, à savoir information individuelle des salariés (AR ou lettre contre décharge), information des institutions représentatives du personnel, respect d'un délai de prévenance de trois mois.

A défaut de dénonciation dans les formes ou à défaut de dénonciation à proprement parler, les risques du contrat résilié auprès de l'organisme assureur peuvent être mis à la charge de l'employeur.