

Dispenses de mutuelle d'entreprise

RÉCAPITULATIF 2026 · CAS LÉGAUX, JUSTIFICATIFS, PROCÉDURE

Depuis le 1er janvier 2016, l'adhésion à la complémentaire santé collective est **obligatoire par défaut** pour tous les salariés du privé. Les seules exceptions sont les cas de dispense prévus par le Code de la Sécurité sociale : les **dispenses de droit**, opposables à l'employeur, et les **dispenses facultatives**, valables uniquement si la DUE ou l'accord les prévoit. Toute dispense exige une **demande écrite du salarié** et, dans la plupart des cas, un justificatif à jour.

1. Les dispenses de droit : le salarié peut les imposer

Art. L.911-7, L.911-7-1 et D.911-2 du Code de la Sécurité sociale · art. 11 de la loi Évin. Applicables même si la DUE ou l'accord ne les mentionne pas.

Cas de dispense	Justificatif à exiger	Durée et renouvellement
Bénéficiaire de la Complémentaire santé solidaire (C2S)	Attestation de droits C2S en cours de validité	Jusqu'à la fin des droits · attestation chaque année
Contrat individuel déjà souscrit (à l'embauche ou à la mise en place)	Attestation du contrat mentionnant la date d'échéance	Jusqu'à l'échéance annuelle, puis adhésion obligatoire
Couverture collective par ailleurs, y compris comme ayant droit (conjoint, autre employeur, Madelin, fonction publique, Alsace-Moselle, CAMIEG)	Attestation annuelle de l'organisme ou de l'autre employeur mentionnant la qualité de bénéficiaire ou d'ayant droit	Tant que la couverture existe · vérification annuelle. BOSS du 1er mai 2024 : le rattachement d'ayant droit peut être facultatif si le contrat d'origine est collectif et obligatoire
CDD ou mission de 3 mois au plus, ou temps de travail de 15 h par semaine au plus	Contrat de travail + attestation d'une complémentaire individuelle « responsable »	Durée du contrat · ouvre droit au versement santé (art. L.911-7-1)
Salarié présent lors d'une mise en place par DUE avec cotisation salariale	Demande écrite (le contrat de travail antérieur à la DUE fait foi)	Illimitée tant que le régime reste en DUE avec part salariale (art. 11 loi Évin)

2. Les dispenses facultatives : uniquement si l'acte les prévoit

Art. R.242-1-6 du Code de la Sécurité sociale. Sans mention expresse dans la DUE, l'accord ou le référendum, le salarié doit adhérer même s'il remplit les conditions.

Cas de dispense	Justificatif à exiger	Durée et renouvellement
Salariés présents lors de la mise en place par DUE (y compris régime 100 % employeur)	Demande écrite (contrat antérieur à la DUE)	Selon les termes de la DUE
CDD, mission ou apprenti : contrat de moins de 12 mois	Contrat de travail (durée visible), sans justificatif de couverture	Durée du contrat · nouvelle demande à chaque contrat
CDD, mission ou apprenti : contrat de 12 mois et plus	Contrat de travail + attestation de couverture individuelle	Durée du contrat · nouvelle demande à chaque contrat
Temps partiel et apprentis : cotisation d'au moins 10 % de la rémunération brute	Contrat de travail + bulletin de paie (calcul du pourcentage)	Tant que le seuil de 10 % est atteint
Couverture par ailleurs, y compris comme ayant droit (version facultative)	Attestation annuelle de l'organisme	Vérification annuelle · l'acte peut restreindre le cas aux ayants droit couverts à titre obligatoire

3. La procédure : 5 étapes, toujours dans le même ordre

- 1 **Information du salarié.** Remise de la notice d'information mentionnant les cas de dispense, avec preuve de remise (émargement).
- 2 **Demande écrite.** Le salarié précise le motif et atteste avoir été informé des conséquences de son choix (formulaire type dans le kit employeur BL ASSUR).
- 3 **Collecte du justificatif.** Pièce correspondant au cas invoqué. Sans justificatif valide, pas de dispense.
- 4 **Vérification.** Dispense de droit, ou dispense facultative effectivement prévue dans la DUE ou l'accord, et justificatif à jour.
- 5 **Archivage.** Demande + justificatif dans le dossier du salarié, pendant toute la dispense puis au moins 3 ans (5 ans par prudence).

4. Le dossier complet : 6 pièces, sinon il est attaquant

- ☐ Demande de dispense datée et signée, mentionnant le motif
- ☐ Mention que le salarié a été informé des conséquences de son choix
- ☐ Justificatif correspondant au cas invoqué, en cours de validité
- ☐ Preuve de remise de la notice d'information (émargement)
- ☐ Renouvellements annuels classés (si dispense temporaire)
- ☐ Date de fin de dispense notée et suivie (échancier)

5. Les 3 règles d'or

- **Jamais de dispense orale :** un refus non formalisé par écrit vaut redressement systématique en cas de contrôle.
- **Le coût n'est pas un motif :** hors cas légaux, le salarié doit adhérer, même s'il trouve la cotisation trop chère.
- **Presque toutes les dispenses expirent :** C2S, conjoint et multi-employeurs se révérifient chaque année ; le contrat individuel s'arrête à son échéance ; le CDD se renouvelle à chaque contrat.

Le coût d'une dispense non conforme

L'URSSAF réintègre les contributions patronales du salarié concerné sur la période contrôlée (3 ans plus l'année en cours). Exemple pour 80 €/mois de part patronale : 2 880 € de base sur 3 ans, plus environ 45 % de cotisations sociales et les majorations de retard, soit **environ 4 500 € par salarié**.

Faites vérifier vos dispenses avant l'URSSAF

BL ASSUR audite gratuitement votre régime : relecture de la DUE, cas de dispense prévus, dossiers salariés, formulaires types et procédure de renouvellement. **01 86 90 08 99 · bl-assur.fr · Réponse sous 48 h · 0 € de frais de courtage.**

Document d'information à jour au 15 juillet 2026 (Code de la Sécurité sociale, BOSS). Il ne remplace pas l'analyse de votre DUE, de votre accord ou de votre contrat. Le formulaire de demande, l'attestation sur l'honneur, les courriers types et le registre de suivi figurent dans le kit employeur BL ASSUR.