

# DUE, accord ou référendum : quel acte pour la mutuelle et la prévoyance d'entreprise ?

**L'essentiel.** Un régime n'est obligatoire et exonéré que s'il repose sur l'un des trois actes de l'article L. 911-1 du Code de la sécurité sociale : accord collectif, ratification à la majorité des intéressés (référendum) ou décision unilatérale de l'employeur (DUE) remise à chaque salarié. Sans acte conforme ou sans preuve de remise, la part patronale rentre dans l'assiette des cotisations (Cass. 2e civ. 14 mars 2019, n° 18-12.380).

## Les trois actes en un coup d'œil

| Critère           | DUE                                                                   | Accord collectif d'entreprise                                                                                                               | Référendum (art. L. 911-1)                                                                          |
|-------------------|-----------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Qui décide        | L'employeur seul                                                      | Employeur et syndicats, élus du CSE ou salariés mandatés                                                                                    | Les salariés concernés, sur un projet de l'employeur                                                |
| Validité          | Écrit daté, signé, remis à chaque intéressé avec preuve               | Plus de 50 % des suffrages, ou 30 % validés par consultation ; sans délégué syndical, règles selon l'effectif (deux tiers sous 11 salariés) | Majorité des salariés inscrits, pas des votants (Cass. soc. 15 nov. 2011, n° 10-20.891)             |
| Formalités        | Aucun dépôt ; CSE consulté avant à partir de 50 salariés (R. 2312-22) | Dépôt TélAccords et greffe du conseil de prud'hommes                                                                                        | Aucun dépôt ; projet, émargements et procès-verbal conservés ; CSE consulté à partir de 50 salariés |
| Salariés présents | Peuvent refuser de cotiser (loi Évin, art. 11), refus écrit           | Tenus d'adhérer                                                                                                                             | Tenus d'adhérer                                                                                     |
| Améliorer         | Nouvelle DUE remise à chacun                                          | Avenant de révision                                                                                                                         | Nouveau vote ou accord collectif                                                                    |
| Réduire           | Dénonciation en trois étapes puis nouvelle DUE                        | Dénonciation : préavis 3 mois, survie 12 mois, garantie de rémunération                                                                     | Nouveau vote ou accord collectif, jamais par DUE                                                    |
| Durée             | Indéterminée sauf terme fixé                                          | 5 ans par défaut sans clause (L. 2222-4)                                                                                                    | 5 ans par défaut sans clause (L. 911-5)                                                             |
| Profil type       | TPE, PME sans délégué syndical, créations                             | Entreprises avec syndicats, groupes, 250 salariés et plus                                                                                   | PME sans syndicat voulant verrouiller la cotisation des présents                                    |

### Dénoncer une DUE : trois conditions cumulatives

1. Informer le CSE (nature et date de la modification).
2. Notifier individuellement chaque salarié par un écrit à date certaine : un courriel collectif ou un affichage ne suffit pas (Cass. soc. 14 janv. 2026, n° 24-17.960).
3. Respecter un délai de prévenance suffisant, trois mois en pratique, puis remettre la nouvelle DUE à chacun.

Un accord collectif ayant le même objet remplace la DUE sans dénonciation (Cass. soc. 20 mai 2014, n° 12-26.322). L'inverse est impossible.

### Le référendum : ce qui fait la différence

- Majorité des inscrits concernés : sur 40 salariés, au moins 21 voix, quel que soit le nombre de votants.
- Aucun décret d'application : projet remis à chacun, délai d'environ 15 jours, bulletin secret, émargement, procès-verbal.
- Vote insuffisant : régime facultatif, exonération fragilisée ; repli sur une DUE ou nouveau vote.
- Ne pas confondre avec la ratification aux deux tiers sous 11 salariés (Code du travail) ni avec la consultation validant un accord minoritaire.

### Quel acte pour quel profil ?

- **Création, première embauche** : DUE, aucun droit de refus.
- **Moins de 11 salariés** : DUE, ou accord ratifié aux deux tiers pour verrouiller une part salariale.
- **11 à 49 sans délégué syndical** : DUE avec élus informés, ou référendum.
- **50 et plus sans délégué** : DUE après consultation du CSE, ou accord avec élus mandatés.
- **Délégués syndicaux, 250 et plus** : accord collectif majoritaire.
- **Branche instituant le régime** : contrat conforme + DUE pour les compléments.

## Check-list avant de signer

- ☐ Convention collective lue : régime imposé, recommandé ou libre.
- ☐ Acte existant retrouvé, remise ou dépôt prouvable.
- ☐ Catégories objectives conformes au décret du 30 juillet 2021.
- ☐ Dispenses écrites, article 11 de la loi Évin rappelé pour une DUE.
- ☐ Clause de durée indéterminée pour un accord ou un projet référendaire.
- ☐ CSE consulté avant la décision à partir de 50 salariés, avis daté.
- ☐ Assureur nommé dans l'acte seulement si l'on accepte de le refaire à chaque changement.
- ☐ Récépissés pour les présents, dossier d'embauche pour les entrants, notice à jour.

**Sources** : CSS art. L. 911-1, L. 911-5, L. 912-3, L. 242-1, R. 242-1-6 ; loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989, art. 11 ; Code du travail art. L. 2222-4, L. 2232-12, L. 2232-21 à L. 2232-26, L. 2253-1, L. 2261-9 à L. 2261-13, R. 2312-22, D. 2231-2 ; BOSS, protection sociale complémentaire ; Cass. soc. 15 nov. 2011 n° 10-20.891 ; Cass. 2e civ. 14 mars 2019 n° 18-12.380 ; Cass. soc. 20 mai 2014 n° 12-26.322 ; Cass. 2e civ. 24 sept. 2020 n° 19-13.195 ; Cass. soc. 12 fév. 2025 n° 23-19.821 ; Cass. 2e civ. 16 oct. 2025 n° 23-16.350 ; Cass. soc. 14 janv. 2026 n° 24-17.960 ; DREES, enquête PSCE 2017. **Rédigé par Renaud Lebrun, fondateur de BL ASSUR.** Guide complet et FAQ de 20 questions : [bl-assur.fr/due-accord-referendum-mutuelle-prevoyance/](https://bl-assur.fr/due-accord-referendum-mutuelle-prevoyance/)