BL ASSUR · FICHE SYNTHÈSE · GUIDE EMPLOYEUR 2026

Mutuelle d'entreprise : les 10 obligations de l'employeur

Check-list de conformité en 10 points, chiffres 2026 et calendrier 2027. Textes et jurisprudence vérifiés le 26 octobre 2026. Version complète, cas pratiques et sources : bl-assur.fr/vos-obligations-en-mutuelle/

En 30 secondes. Depuis le 1er janvier 2016 (art. L. 911-7 CSS), tout employeur de droit privé couvre l'ensemble de ses salariés, dès le premier et sans condition d'ancienneté, par un régime collectif et obligatoire de frais de santé au moins égal au panier de soins, dans un contrat responsable, financé au moins à 50 %, conforme à la convention collective et formalisé par un acte (DUE écrite remise à chacun, accord collectif ou référendum). Il remet la notice, justifie les dispenses, signale la portabilité, maintient la couverture pendant les suspensions indemnisées et déclare en DSN. À défaut : remise en cause de l'exonération par l'Urssaf (L. 133-4-8) et indemnisation du salarié non couvert.

La grille de conformité BL ASSUR en 10 points

Obligation	Texte de référence	Preuve à conserver	Erreur fréquente
1. Couvrir tous les salariés, régime collectif et obligatoire	L. 911-7 ; R. 242-1-1 à R. 242-1-6 CSS	Contrat collectif, liste des affiliés, catégories de l'acte	Exclure les CDD courts ou les apprentis, exiger une ancienneté
2. Financer au moins 50 % du socle obligatoire	L. 911-7 II CSS	Bulletins de paie, acte, appel de cotisations	50 % calculés sur la formule isolé alors que la famille est obligatoire
3. Panier de soins + contrat responsable	D. 911-1, L. 871-1, R. 871-2 CSS	Tableau de garanties, attestation de l'assureur	Contrat non responsable : TSA 20,27 %, exonération compromise
4. Appliquer la convention collective	L. 2253-1 2° C. travail ; accords de branche étendus	IDCC, accord santé de branche, comparatif	Ignorer un avenant étendu (garanties, part employeur)
5. Formaliser par un acte	L. 911-1 CSS	DUE + preuve de remise, accord déposé, PV de référendum	Contrat souscrit sans DUE, DUE jamais remise
6. Informer : notice, remise, CSE	Loi Évin art. 12 ; L. 932-6 CSS ; R. 2312-22 C. travail	Notice + récépissé, avis du CSE (50 salariés et plus)	Notice reçue de l'assureur mais jamais remise
7. Justifier les dispenses	L. 911-7 III, D. 911-2, D. 911-5, R. 242-1-6 CSS	Demandes écrites datées, justificatifs annuels	Dispense orale, justificatif non renouvelé
8. Maintenir après le départ	L. 911-8 CSS ; loi Évin art. 4	Certificat de travail, information de l'assureur	Radiation sans mention de portabilité
9. Situations particulières	BOSS PSC ; L. 911-7-1, D. 911-8 CSS	Justificatifs d'indemnisation, calcul du versement santé	Radier un salarié en arrêt indemnisé ou en congé maternité
10. Paie, DSN, preuves	L. 133-5-3, L. 243-16 CSS ; R. 3243-1, L. 3243-4 C. travail	Bulletins, DSN, fiche de paramétrage	Part patronale hors du net imposable, affiliation tardive

Grille de conformité BL ASSUR, méthodologie propriétaire sans valeur réglementaire. CSS : Code de la sécurité sociale.

Les chiffres 2026 à connaître

48 060 € — PASS 2026 (4 005 € par mois)

50 % — Part employeur minimale du socle obligatoire

5 767 € — Plafond d'exonération : 6 % PASS + 1,5 % rémunération, max 12 % PASS

13,27 % — TSA d'un contrat responsable (20,27 % sinon)

8 % — Forfait social sur la part patronale dès 11 salariés

22,27 € — Montant de référence du versement santé (7,44 € Alsace-Moselle)

12 mois — Durée maximale de la portabilité, gratuite

Le panier de soins minimum et le contrat responsable

PANIER DE SOINS (D. 911-1)

- Ticket modérateur intégral (sauf cures, médicaments à 15 % et 30 %)
- Forfait journalier hospitalier illimité (23 € ; 17 € en psychiatrie)
- Prothèses dentaires et orthodontie : 125 % de la base de remboursement
- Optique : 100 / 150 / 200 € selon les verres, par deux ans, monture comprise

CONTRAT RESPONSABLE (L. 871-1, R. 871-2)

- Paniers 100 % Santé optique, dentaire et audiologie intégralement couverts
- Dépassements non OPTAM plafonnés à 100 % BR, 20 points sous l'OPTAM
- Optique hors 100 % Santé : 420 à 800 €, monture 100 € ; audio : 1 700 € par oreille tous les quatre ans
- Jamais remboursés : participation de 2 €, franchises (plafonds 70 € + 70 € depuis le 1er octobre 2026), hors parcours

Check-list annuelle de conformité

- [ ] **1. Tous les salariés sont affiliés**, CDD, apprentis et temps partiel compris, sans condition d'ancienneté ; les catégories de l'acte citent l'ANI du 17 novembre 2017.
- [ ] **2. La part employeur atteint 50 %** du socle obligatoire (famille si elle est obligatoire), ou le taux conventionnel s'il est supérieur.
- [ ] **3. Le contrat est responsable**, au moins au niveau du panier de soins ; attestation de l'assureur au dossier.
- [ ] **4. La convention collective est appliquée** : garanties, répartition, ayants droit, dernier avenant étendu vérifié sur Légifrance.
- [ ] **5. L'acte juridique existe et a été remis** : DUE signée avec preuve de remise individuelle, ou accord déposé, ou PV de référendum.
- [ ] **6. Chaque salarié a reçu la notice** contre récépissé, à l'affiliation et à chaque modification ; CSE consulté au-delà de 50 salariés.
- [ ] **7. Chaque dispense est écrite et justifiée**, justificatifs renouvelés chaque année, classés au dossier du personnel.
- [ ] **8. Chaque départ est traité** : portabilité sur le certificat de travail, assureur informé, proposition loi Évin suivie.
- [ ] **9. Les suspensions sont gérées** : couverture maintenue pendant les arrêts indemnisés, versement santé calculé pour les contrats courts dispensés.
- [ ] **10. Paie et DSN alignées** sur le contrat : lignes de cotisations, part patronale dans le net imposable, affiliations et radiations déclarées dans le mois.

Les dispenses : ce que l'employeur accepte, et avec quelle preuve

DE DROIT (MÊME SI L'ACTE NE LES PRÉVOIT PAS)

- Complémentaire individuelle en cours à l'embauche ou à la mise en place : jusqu'à son échéance
- Complémentaire santé solidaire : jusqu'à la fin des droits
- Couverture collective et obligatoire par ailleurs, y compris comme ayant droit du conjoint (rattachement obligatoire ou facultatif), Alsace-Moselle, CAMIEG, fonctionnaires, Madelin
- CDD ou mission de moins de trois mois avec couverture individuelle responsable, avec versement santé

FACULTATIVES (SEULEMENT SI L'ACTE LES PRÉVOIT)

- CDD, mission, apprentis de moins de douze mois, sans justificatif
- CDD, mission, apprentis de douze mois et plus, avec justificatif de couverture individuelle
- Temps partiel et apprentis dont la cotisation atteint 10 % du brut
- Salariés présents lors d'une mise en place par DUE avec participation à leur charge (loi Évin art. 11), refus écrit

Dans tous les cas : demande écrite et datée du salarié, justificatifs, renouvellement annuel, conservation au dossier.

Calendrier 2026-2027

1er janvier 2026 : PASS 48 060 € ; versement santé 22,27 € ; contribution exceptionnelle de 2,05 % sur les cotisations santé (LFSS 2026, art. 13).

1er mars 2026 : forfait journalier hospitalier 23 € (17 € en psychiatrie). **1er avril 2026** : participation sur les actes lourds 32 €.

1er octobre 2026 : plafonds des franchises et participations forfaitaires portés de 50 à 70 € chacun (décret n° 2026-858), reste à charge non remboursable.

23 octobre 2026 : le Conseil constitutionnel censure le gel 2026 des cotisations de complémentaire santé ; la contribution de 2,05 % demeure.

1er janvier 2027 : décrets n° 2026-809 à 2026-812 du 21 août 2026, baisse des remboursements Sécurité sociale (dentaire, dispositifs médicaux et optique hors 100 % Santé, médicaments SMR modéré ou faible, transports) : ticket modérateur transféré aux contrats responsables. PLFSS 2027 (art. 12) : prolongation de la contribution de 2,05 % proposée, texte non adopté au 26 octobre 2026.

CE QUE BL ASSUR PREND EN CHARGE

Audit de conformité selon cette grille (premier retour sous 24 h ouvrées), mise en concurrence de plus de 30 partenaires assureurs à garanties conventionnelles égales (comparatif sous 48 h ouvrées), DUE, notices, modèles de dispense, affiliations, accompagnement DSN, gestion à l'année et **CE externalisé offert à vos salariés**. Aucun frais de courtage : notre rémunération est la commission de l'assureur, de 5 à 10 % du prix hors taxes du contrat en santé et prévoyance.

01 86 90 08 99 · bl-assur.fr/devis-gratuit/ · BL ASSUR, courtier indépendant depuis 2017, plus de 500 conventions collectives maîtrisées, plus de 300 entreprises clientes.

Sources principales : Code de la sécurité sociale, art. L. 911-1, L. 911-7, L. 911-7-1, L. 911-8, D. 911-1, D. 911-2, R. 242-1-1 à R. 242-1-6, L. 871-1, R. 871-2, L. 133-4-8 ; loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 (art. 4, 11, 12) ; BOSS, protection sociale complémentaire ; Cass. soc. 15 novembre 2011 n° 10-20.891 ; Cass. 2e civ. 16 octobre 2025 n° 23-16.350 ; Cass. 2e civ. 1er février 2024 n° 22-12.207 ; décrets n° 2026-858 et 2026-809 à 2026-812. Liste complète et liens sur la page bl-assur.fr/vos-obligations-en-mutuelle/. Document d'information sans valeur contractuelle, vérifié le 26 octobre 2026.