



LA LETTRE DE LA MICHODIÈRE

Bulletin d'information édité par le SNFOCOS – Sous le N° de Commission Paritaire 3 941 D 73 S
Alain POULET, Directeur Gérant

15^e année

N°719

Hebdomadaire

Le 7 août 2009

N° 030-09

Portabilité des contrats collectifs santé et prévoyance d'entreprise : le dispositif entre en vigueur le 1^{er} juillet 2009

Les garanties santé et prévoyance collective d'entreprise instituées par le biais de contrats collectifs avec abondement de l'employeur au niveau de la branche d'activité comme au niveau local représentent une part substantielle du salaire indirect qu'on ne peut négliger en cas de rupture du contrat de travail. La loi Evin du 31 décembre 1989 a d'ailleurs prévu un dispositif de maintien de la couverture complémentaire santé à l'initiative de l'ancien salarié.

Toutefois, l'accord national interprofessionnel (ANI) du 11 janvier 2008 sur la modernisation du travail en son article 14 va beaucoup plus loin en instituant un mécanisme de maintien des garanties collectives santé et prévoyance dont les dispositions méritent d'être examinées. Ce dispositif s'adresse à toute personne venant de perdre son emploi à l'exception des salariés licenciés pour faute lourde. L'entrée en vigueur de cet article 14 de l'ANI a été reportée au 1^{er} juillet 2009 par l'avenant modificatif n°3 du 18 mai 2009 que la CGT a signé rejoignant ainsi les quatre confédérations signataires de l'ANI (FO, CFDT, CFTC, CFE-CGC).

Le Centre technique des institutions de prévoyance (CTIP) en précise les modalités pratiques d'application dans sa « fiche thématique » publiée le 30 juin dernier. Le CTIP rappelle que, dans l'attente d'un arrêté d'extension, seules les entreprises adhérentes à un syndicat patronal signataire (MEDEF, CGPME, UPA) sont concernées. En outre, l'effet de l'extension ne couvrira pas les branches d'activités dont les organisations patronales ne sont pas représentatives (agriculture, professions libérales...). Un éventuel arrêté d'élargissement pourra remédier à cette carence.

Bénéficiaires

Tout salarié dont le contrat de travail est rompu, si cette rupture ouvre droit à une prise en charge par l'assurance chômage et si des droits à couverture complémentaire ont été ouverts chez le dernier employeur bénéficie du maintien des garanties pour une durée pouvant aller jusqu'à 9 mois. Les ayants droits couverts par le contrat collectif bénéficient également du dispositif.

Tous les modes de rupture du contrat de travail (sauf le licenciement pour faute lourde) ainsi que tous les types de contrat (y compris les CDD) sont concernés. Ceci s'applique également aux ruptures de contrats de professionnalisation ou d'apprentissage s'il y a indemnisation par l'assurance chômage.

Sommaire : **Pages 1,2,3** : Portabilité des contrats collectifs santé et prévoyance d'entreprise :le dispositif entre en vigueur le 1^{er} juillet 2009 – Régime complémentaire de couverture des frais de santé : agrément avenant N°2 du 28.06.2009 – RSI : Agrément classification employés et cadres et classification personnel de direction **Page 4,5** : Terminspecteur - Agenda

Renonciation

Il est possible au salarié de renoncer à ce droit. Dans ce cas, la renonciation à son initiative doit être notifiée par écrit à l'employeur dans les dix jours suivant la date de cessation du contrat de travail. Elle est définitive et concerne l'ensemble des garanties.

Si l'ancien salarié ne paie pas sa part des cotisations, il perd son droit à la portabilité de l'ensemble des garanties ; l'ancien employeur est libéré de toute obligation.

Etendue des garanties

L'article 14 de l'ANI s'applique à tous les contrats collectifs d'entreprise, qu'ils soient obligatoires ou facultatifs, qu'il s'agisse de couverture complémentaire maladie ou de prévoyance (incapacité, invalidité, décès, dépendance). En cas d'évolution des garanties pendant la période de portabilité, les garanties et cotisations de l'ancien salarié suivent ces évolutions.

Ces dispositions s'appliquent sauf en cas d'incapacité temporaire. Dans ce cas, l'ancien salarié recevra des indemnités qui ne pourront être supérieures à l'allocation chômage reçue au cours de cette même période.

Durée

L'ancien salarié bénéficie de la portabilité des garanties appliquées dans leur ancienne entreprise pendant leur période de chômage et pour une durée égale à celle de leur dernier contrat de travail calculée en mois entiers. Cette durée est plafonnée à 9 mois. L'ancien salarié doit fournir à son ancien employeur la justification de sa prise en charge par le régime d'assurance chômage.

Pour assurer la continuité des garanties, la portabilité prend effet à la date de cessation du contrat de travail, à l'expiration du préavis. Elle cesse à l'issue de la période prévue par l'ANI ou à la reprise du nouvel emploi. Le chômeur est tenu d'en informer son ancien employeur.

Toutefois, le cumul d'une activité rémunérée ne dépassant pas 110 heures par mois et de l'allocation chômage est autorisé. Dans ce cas, la portabilité est maintenue. De même, la suspension de l'allocation chômage en cas d'arrêt maladie ne met pas fin à cette portabilité.

Financement

Un dispositif de mutualisation peut être mis en place pour financer le maintien des garanties, soit par un accord collectif, une décision unilatérale de l'employeur ou un accord approuvé à la majorité du personnel. En l'absence de mutualisation, l'ancien employeur et l'ancien salarié cotisent dans les conditions applicables à l'ensemble du personnel de l'entreprise.

Dans ce cas, l'employeur peut appeler la totalité des cotisations à la rupture du contrat de travail. Si l'ancien salarié reprend un nouvel emploi avant la fin de période de portabilité, il est remboursé, à sa demande de la partie versée en trop. Il peut, à sa demande, renoncer au maintien des garanties et refuser de payer sa part de cotisation. Cette renonciation est définitive et doit être notifiée à l'employeur dans un délai de 10 jours à partir de la date de rupture du contrat de travail.

Selon le CTIP, le régime social et fiscal des contributions patronales continue de s'appliquer, la portabilité étant un « *dispositif de continuation de la relation de travail* ».

Incidence sur l'application de la loi Evin et articulation dans le temps

L'article 4 de la loi Evin du 31 décembre 1989 prévoit également un maintien de garanties complémentaires santé au bénéfice des anciens salariés bénéficiaires d'une pension de retraite, d'une rente d'incapacité ou d'invalidité ou pour les chômeurs, d'un revenu de remplacement. Ces anciens salariés peuvent en faire la demande dans les 6 mois suivant la rupture du contrat de travail. Les tarifs proposés peuvent être supérieurs aux tarifs applicables aux salariés actifs avec une limite de 150 % et il n'y a pas d'abondement de la part de l'employeur. Il n'y a pas de limitation de durée.

A la différence de l'ANI qui prévoit le maintien de l'ensemble des garanties, l'article 4 de la loi Evin ne concerne que la seule complémentaire santé. Par contre l'ANI est limité dans le temps avec un maximum de 9 mois mais il est plus avantageux financièrement pour le salarié du fait d'un possible système de mutualisation ou du maintien des cotisations patronales et salariées conformément au paritarisme.

Il est à souligner également que le point de départ des deux dispositifs est différents ce qui fait que la durée de portabilité au titre de l'article 14 de l'ANI peut être inférieure ou supérieure au délai de 6 mois prévu par la loi Evin pour demander le maintien de la garantie des frais de santé. En l'absence d'un aménagement de l'article 4 de la loi Evin, le CTIP précise qu'il « reste préférable que les intéressés effectuent leur demande de maintien de couverture dans le délai prévu par la loi Evin. Ce délai de 6 mois n'est en effet pas suspendu par la durée de portabilité prévue par l'article 14 de l'ANI. »

(Source : aef.info – dépêche n°116645 du 1^{er} juillet 2009)

Gino SANDRI
Secrétaire National

Régime complémentaire de couverture des frais de santé

L'agrément ministériel a été donné le 27 juillet 2009 à l'avenant N° 2 du 28 juin 2009. L'avenant prend en compte les possibilités de dispense d'adhésion ouvertes par la circulaire ministérielle DSS/5B/2009/32, exclu de l'assiette de cotisation les éléments de rémunération spécifiques aux salariés travaillant dans les DOM, allonge le délai d'adhésion pour les anciens salariés et ajuste les termes relatifs liant les assureurs.

RSI

L'agrément ministériel a été donné le 29 Juillet 2009 aux accords et protocoles d'application relatifs à :

- la classification du personnel des employés et cadres,
- la classification du personnel de direction

TERMINPECTOR

24/02/2013 – infoweb

L'ACOSS vient d'équiper son corps de contrôle d'élite du fameux AK 378, pistolet ultra mitrailleur conçu pour le combat rapproché en milieu urbain.

Les agents de contrôle de l'acoss, désormais connus sous le sobriquet de terminpector vont pouvoir amplifier leur lutte incessante contre les hordes de clandestins pénétrant illégalement sur le territoire national.

Oh là ! Stop ! Ça délire grave.

Oui, en effet c'est n'importe quoi et pourtant...

L'UR 75 vient de diffuser aux inspecteurs du recouvrement une note de service concernant la mise en œuvre de la partie sécurité du protocole d'accord du 27/02/2009 relatif aux personnels chargés d'une activité de contrôle, dont voici un extrait

Le protocole d'accord du 27 février 2009 met en place un dispositif visant à garantir la sécurité physique et mentale des agents en charge des actions de contrôle, en affirmant sa volonté de promouvoir la mise en œuvre d'une politique de prévention et de protection en matière de sécurité au travail.

1/ Prévention et protection – Champ d'application

a) *Champ d'application :*

Les dispositions s'appliquent aux salariés participant à une activité de contrôle au sein de l'Urssaf de Paris – région parisienne.

b) *EPI (Equipements de protection individuels)*

En fonction de la nature des opérations programmées, les salariés, participant à la mission pourront être dotés des matériels suivants :

- 1/ Chaussures de sécurité,*
- 2/ Casques collectifs de type chantier munis de charlottes jetables,*
- 3/ Coupe-vent portant le logo de L'UR75,*
- 4/ Gilets pare-balles pour les actions visant la LCTI.***

D'autres EPI pourront être mis à disposition en fonction des nouveaux risques avérés.

L'usage des EPI, dès lors que le risque est identifié, est obligatoire.

Là ça commence à faire vraiment peur.

Doit-on s'attendre, dans le cadre du développement des outils de la branche à de futures formations aux sports de combat ou au tir à la grenade ?

Quelle nouvelle et périlleuse mission sera donc confiée aux inspecteurs après le contrôle pour le compte de l'UNEDIC ou des institutions de retraite complémentaire ?

Poursuivons la lecture de la note de service de l'UR 75

2/ Prévention et protection contre les risques d'agression

...

b) Droit de retrait

Conformément aux dispositions légales, le salarié dispose du droit de retrait d'une situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé.

L'exercice de ce droit ne peut être à l'origine de sanction ou de retenue de salaire.

Voilà qui est plus rassurant.

En effet, nous sommes en droit de considérer que la fourniture d'un gilet pare balles à l'inspecteur avant de partir en contrôle constitue *une situation de travail dont (l'inspecteur) a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé.*

Nous conseillons donc fortement aux inspecteurs qui seraient confrontés à une telle situation d'exercer aussitôt leur droit de retrait.

Souhaitons également que les directions des URSSAF seront tout aussi zélées et perfectionnistes dans la mise en œuvre des autres volets du protocole d'accord du 27 février (parcours professionnels niveau 6 à 7, sujétions..) et des recommandations émises par l'Acoss en marge des négociations du protocole (mise à disposition des véhicules de fonction, points de compétence pour les inspecteurs niveau 7...

Eric LODDO

Section Professionnelle des ACERC

AGENDA

✚ Réunion Paritaire Nationale Evolution des Réseaux	1 ^{er} septembre
✚ Réunion Paritaire Nationale ARS	8 septembre
✚ Section Professionnelle de l'Encadrement	9 septembre
✚ Bureau National	10 septembre
✚ Réunion Paritaire Nationale Responsabilité Sociale	15 septembre
✚ Section Professionnelle des Retraités	16 septembre
✚ Instance Nationale de Concertation Branche Famille	17 septembre
✚ Délégation Régionale Ile de France	21 septembre
✚ Réunion Paritaire Nationale Responsabilité Sociale	22 septembre
✚ Section Professionnelle ACERC	24 septembre
✚ Instance Nationale de Concertation Branche Famille	30 septembre