

Décision unilatérale du système de garanties collectives complémentaire obligatoire frais de santé

La direction de l'entrepriseSARL EVIDENCE RH
dont le siège social est situé4rue du jura - 75013 PARIS
immatriculée au RCS de sous le numéro
représentée par MME ALEXIA BLANCHARD, en sa qualité de ... GERANTE.....

Préambule:

La protection sociale complémentaire constitue un élément important de la politique sociale de l'entreprise EVIDENCE RH.

En l'état du désengagement croissant du régime obligatoire de la Sécurité sociale, des changements dans l'organisation du système de frais de soins, des politiques nouvelles de remboursements, l'employeur a considéré qu'il était opportun d'instaurer des garanties de protection sociale complémentaire obligatoire couvrant, de manière satisfaisante, les principaux actes médicaux.

La présente Décision Unilatérale vise à instaurer et présenter les modalités, conditions et garanties du système de garanties collectives complémentaire obligatoire frais de santé mis en place.

Il a donc été décidé ce qui suit, en application de l'article L 911-1 du Code de la sécurité sociale, après information et consultation du comité d'entreprise ou à défaut après information des représentants du personnel.

1 -OBJET

L'objet de la présente Décision Unilatérale est d'instituer un système de garanties collectives complémentaire obligatoire frais de santé, permettant à l'ensemble du personnel de bénéficier de prestations complétant celles servies par les organismes de Sécurité sociale.

L'adhésion au régime est obligatoire et s'impose donc dans les relations individuelles de travail.

2 - PERSONNEL BENEFICIAIRE

Le système de garanties collectives complémentaire obligatoire frais de santé s'applique à l'ensemble du personnel.

- *condition d'ancienneté : 3 MOIS*

L'adhésion de ces personnes au système de garanties collectives complémentaire frais de santé revêt un caractère obligatoire.

Néanmoins, le caractère obligatoire du présent système de garanties collectives complémentaire, qui prévoit une cotisation à la charge du salarié, doit être apprécié au regard de l'article 11 de la loi du 31 décembre 1989 dite Loi Evin, précisant qu'aucun salarié, employé dans une entreprise avant la mise en place d'un système de garanties collectives complémentaire obligatoire frais de santé par décision unilatérale, ne peut être contraint de cotiser contre son gré à ce système. **L'éventuel refus d'adhésion doit être notifié par écrit à l'employeur.**

Dérogations possibles quelle que soit la date d'embauche des salariés concernés (cas à préciser dans l'acte pour être opposables aux administrations sociales et fiscales) :

- les membres du personnel sous contrat de travail à durée déterminée, contrat de mission ou les apprentis:
 - sans justificatif pour ceux dont le contrat de travail est inférieur à 12 mois
 - sous réserve de la justification d'une couverture souscrite par ailleurs pour ceux dont le contrat de travail est d'une durée au moins égale à 12 mois

- ▶ les apprentis ou membres du personnel à temps partiel pour lesquels la cotisation d'assurance serait au moins égale à 10 % de leur rémunération brute, sauf si cette cotisation est prise en charge par l'employeur,
- ▶ les membres du personnel bénéficiaires d'un contrat d'assurance santé individuel lors de la mise en place des garanties ou lors de leur embauche si celle-ci est postérieure peuvent être dispensés d'adhérer au régime jusqu'à échéance du contrat individuel. Une attestation d'assurance mentionnant l'échéance du contrat est à fournir par les salariés concernés.
- ▶ les membres du personnel bénéficiaires :
 - de la Couverture maladie universelle complémentaire (CMUC),
 - de l'Aide à l'acquisition d'une complémentaire santé (ACS),
 peuvent être dispensés d'adhérer au régime jusqu'à la date à laquelle les salariés cessent de bénéficier de cette couverture ou de cette aide. Le salarié concerné doit justifier annuellement par écrit de la couverture souscrite par ailleurs. Il doit également justifier qu'il bénéficie de la CMUC ou de l'ACS.
- les membres du personnel couverts, y compris en tant qu'ayant droit, par l'un des dispositifs de prévoyance complémentaire suivants:
 - Régime de prévoyance complémentaire collectif obligatoire (ainsi, la dispense d'adhésion ne peut jouer, pour un salarié ayant droit au titre de la couverture dont bénéficie son conjoint salarié dans une autre entreprise, que si ce dispositif prévoit la couverture des ayants droit à titre obligatoire);
 - Régime local d'assurance maladie du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle ;
 - Régime complémentaire d'assurance maladie des industries électriques et gazières ;
 - Régime de prévoyance de la Fonction publique d'Etat issu du décret n°2007-1373 du 19 septembre 2007 ;
 - Régime de prévoyance de la Fonction publique territoriale issu du décret n°2011-1474 du 8 novembre 2011 ;
 - Contrat d'assurance de groupe« Madelin » issu de la loi n°94-126 du 11 février 1994 ;
 - Régime spécial de sécurité sociale des gens de mer (ENIM) ;
 - Caisse de prévoyance et de retraite des personnels de la SNCF (CPRPSNCF).

Les membres du personnel remplissant les conditions d'une des dérogations ci-dessus doivent en faire la demande par écrit, accompagnée des justificatifs nécessaires, auprès de l'employeur qui en conservera la trace.

Le maintien des dérogations est subordonné à la fourniture annuelle des justificatifs à l'employeur: à défaut, les salariés concernés seront immédiatement affiliés au régime.

Attention : L'employeur a une obligation d'information et de conseil envers son salarié: le salarié s'il renonce au bénéfice du régime de frais de santé doit le faire en toute connaissance de cause et l'employeur doit l'informer préalablement des conséquences de son choix.

A titre d'exemple :

En renonçant à l'affiliation au régime de frais de santé, le salarié renonce à tout remboursement au titre dudit régime s'il a des frais de santé ou d'hospitalisation. Il renonce également à la part patronale des cotisations, au bénéfice de la portabilité en cas de chômage indemnisé et au bénéfice du maintien de la couverture au titre de l'article 4 de la loi 89-1009 dite loi Evin.

3 - FINANCEMENT

Le financement du système de garanties collectives est assuré par des cotisations exprimées en pourcentage des salaires bruts déclarés par l'entreprise aux administrations fiscales et sociales/ ou en pourcentage du PMSS ... Lorsque la cotisation est exprimée en pourcentage du PMSS, celle-ci varie en fonction de l'évolution du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS).

Par répartition entre l'employeur et le salarié, comme suit :

Employeur : le taux de cotisation est fixé à :
soit au total: ... 50 %

Salarié : le taux de cotisation est fixé à :
soit au total : ... 50 . %

En cas de déséquilibre du système de garanties collectives et/ou d'indexation, la cotisation d'assurance sera réajustée dans les mêmes conditions de répartition que ci-dessus sans que cela ne constitue une modification du présent système.

L'adhésion des salariés est maintenue en cas de suspension de leur contrat de travail, quelle qu'en soit la cause, dès lors qu'ils bénéficient, pendant cette période, d'un maintien de salaire, total ou partiel, ou d'indemnités journalières complémentaires financées au moins en partie par l'employeur.

Dans une telle hypothèse, l'employeur verse une contribution calculée selon les règles applicables à la catégorie dont relève le salarié pendant toute la période de suspension du contrat de travail indemnisé. Parallèlement, le salarié doit continuer à acquitter sa propre part de cotisations.

4 - PORTABILITE

Les anciens salariés de l'entreprise, bénéficiaires du dispositif de portabilité prévu par l'article L911-8 du code de la Sécurité sociale pourront conserver le bénéfice du présent système de garanties collectives dans les termes et conditions prévus par ce texte.

5 - ORGANISME ASSUREUR

La couverture du système de garanties collectives complémentaire obligatoire frais de soins fait l'objet d'un contrat souscrit auprès d'un organisme assureur habilité.

6 - ENTREE EN VIGUEUR, DUREE, REVISION, DENONCIATON

Le système de garanties collectives de frais de santé obligatoire est institué pour une durée indéterminée et prendra effet le 1/01/2016

Il pourra être modifié ou dénoncé par l'employeur à tout moment, suivant la procédure ci-après : la procédure jurisprudentielle applicable à ce jour à la dénonciation des usages, exige le respect des conditions cumulatives suivantes : une information des représentants du personnel, une information individuelle des salariés, et le respect d'un délai de prévenance suffisant.

7 - INFORMATION DU PERSONNEL

Le personnel bénéficiaire visé à l'article 2 sera avisé de la mise en place du présent système de garanties collectives complémentaire obligatoire frais de soins par *la remise individuelle contre signature* (l'employeur devra conserver une copie de la lettre datée et signée ou faire émarger un listing conservé par ses soins) *ou l'envoi au domicile d'une lettre RAR de leur employeur*, à laquelle sera jointe copie du présent document.

Une copie de la présente décision sera par ailleurs portée à l'attention du personnel *par voie d'affichage au sein de l'entreprise*.

La notice d'information du contrat d'assurance conclu entre l'entreprise et l'organisme assureur pour la mise en œuvre du système de garanties collectives complémentaires frais de santé sera remise par l'entreprise à chaque salarié affilié au contrat après la signature dudit contrat par l'entreprise.

Il en ira de même en cas de modification des garanties ou du contrat.

Fait à PARIS..... , le01/01/2019.....

Pour l'entreprise EVIDENCE RH ..

MME ALEXIA BLANCHARD en sa qualité de GERANTE

NB : accessible en numérique sur la page internet et le livret d'accueil . .