

ZOOM SUR..

Financement de la Sécurité sociale Des mesures, encore...

Le projet de loi de financement de la Sécurité sociale (PLFSS) pour 2009 vise à réduire le déficit de 7,6 milliards d'euros à 3,4 milliards. Pour cela, de nouvelles mesures vont être prises, à la fois pour diminuer les dépenses de santé et trouver de nouvelles ressources.

D'après les prévisions, si rien n'est fait, les dépenses de santé devraient encore augmenter de 4,43 % en 2009 pour atteindre 7,6 milliards d'euros. Afin de juguler cette spirale infernale, le gouvernement a donc décidé dans son PLFSS de 2009 de limiter le taux de remboursement des patients qui consultent hors du parcours de soin coordonné : de 50 % en 2008, il ne sera plus que de 30 % en 2009. Les autres mesures d'économie porteront, notamment, sur la lutte contre la fraude – des peines planchers pourraient être mises en place –, et sur la limitation des dépenses des hôpitaux. Enfin, une contribution de 1 % sera prélevée sur le chiffre d'affaires des laboratoires pharmaceutiques exploitant certains médicaments remboursables. Le plan de financement prévoit également la création d'une cotisation de 2 % à la

charge des employeurs, dit forfait social, sur l'épargne salariale et la retraite supplémentaire. En revanche, les contributions patronales de prévoyance, les indemnités de rupture de contrat de travail, et la contribution patronale aux chèques-vacances dans les entreprises de moins de 50 salariés ne sont pas concernées. Mais la principale recette prévue par le PLFSS concerne les compléments santé. Une taxe sur leur chiffre d'affaires devrait permettre de dégager une enveloppe d'un milliard d'euros. Celle-ci sera affectée au fonds de financement de la couverture maladie universelle (CMU) dont le taux passera de 2,5 % à 5,9 %. À terme, ce sont bien une nouvelle fois les assurés qui devront mettre la main à la poche pour tenter de limiter l'envolée des dépenses de santé ●

Tout change, rien ne change

Harmonie Mutualité désigne votre mutuelle à l'échelle nationale. Et localement, votre mutuelle est organisée en territoires.



MODERNISATION DU MARCHÉ DU TRAVAIL

Une bonne dose d'ANI
voir dossier en pages intérieures

Indices

CHIFFRES UTILES

Plafond Sécurité sociale 2009

- Mensuel (PMSS) : 2 859 €
- Annuel (PASS) : 34 308 €

ARRCO (jusqu'au 01/04/09)

- Salaire de référence : 13,9684 €
- Valeur du point : 1,1648 €

AGIRC (jusqu'au 01/04/09)

- Salaire de référence : 4,8727 €
- Valeur du point : 0,4132 €

Garantie Minimale de Points

- Cotisation annuelle : 731,04 €
- Cotisation mensuelle : 60,92 €
- Salaire charnière annuel : 36 877 €

Éléments pour une retraite à taux plein à 60 ans en 2008

- 160 trimestres de cotisations
- 25 meilleures années retenues pour le calcul

Remboursements du régime obligatoire : évolution

(de novembre 2007 à octobre 2008 en données corrigées)

- Soins de ville (hors IJ) : + 2 %
- Indemnités journalières : + 4,8 %
- Soins en établissement : + 5 %
- Total sur le champ ONDAM à fin juillet 2008, en données corrigées : + 4,1 %

L'objectif national des dépenses d'assurance maladie global a été fixé à + 3,3 % pour 2009 ●

Toute l'équipe du Secteur des Entreprises vous souhaite une année 2009 pleine d'Harmonie.

Modernisation du marché du travail Une bonne dose d'ANI

L'accord national interprofessionnel (ANI) sur la modernisation du marché du travail, conclu le 11 janvier 2008, entre en vigueur dans quelques jours. À la clé, de nombreuses innovations dans les rapports entre salariés et employeurs... Et des conséquences sur les contrats santé et prévoyance.



Photo

Faciliter l'entrée dans l'entreprise et améliorer le parcours en emploi...

Le titre du premier chapitre de l'ANI du 11 janvier 2008 sur la modernisation du marché du travail annonce clairement la couleur. Au fil d'une vingtaine d'articles et de quatre chapitres, les partenaires sociaux ont rebalayé de nombreux aspects des relations sociales au travail : le contrat de travail, la période d'essai, l'accès aux droits, la formation, la mobilité... Mais aussi la sécurisation des contrats, la rupture, la portabilité de certains droits,

l'accompagnement des demandeurs d'emploi...

La "flexisécurité"

Un maître mot a présidé à la rédaction de ce texte : "flexisécurité". Il semble d'ailleurs avoir été inventé tout exprès. Un drôle d'attelage en fait qui doit garantir plus de flexibilité pour les employeurs, tout en accordant plus de sécurité pour les salariés...

Louable intention, particulièrement difficile à traduire dans les faits, on s'en doute. Au chapitre flexibilité, parmi les grandes évolutions, on

note ainsi l'apparition, entre démission et licenciement, d'une rupture conventionnelle fondée sur un consentement entre les deux parties et la création d'un CDD "à objet défini".

En contrepartie, pourrait-on dire, le texte introduit notamment de nouvelles dispositions sur l'indemnisation maladie du salarié et la "portabilité" de certains droits après la rupture du contrat de travail.

Indemnités journalières : tout change

C'est là que les choses se compliquent pour les contrats de complémentaires santé et de prévoyance... En cas de maladie du salarié en effet, le complément de salaire à la charge de l'employeur est désormais dû après seulement un an d'ancienneté au lieu de trois précédemment. Parallèlement, le délai de carence est ramené de onze à sept jours. Les effets sur le contrat de prévoyance ? Il ne faut pas se méprendre, la différence est forcément à la charge de l'entreprise. C'est en effet elle qui a choisi de souscrire un contrat ou de s'auto assurer... l'élargissement du nombre de bénéficiaires et de conditions d'indemnisation entraîne, en toute logique, une

Représentativité syndicale De nouvelles règles

Alors même que l'arrêté d'extension de l'ANI paraissait au Journal officiel en juillet dernier, le Parlement débattait de la loi sur la démocratie sociale. Adopté le 23 juillet 2008, ce texte vient profondément modifier les critères de représentativité syndicale et de validation des accords collectifs. C'est ainsi que disparaît la présomption irrefragable de représentativité dont bénéficiaient depuis plus de quarante ans les cinq grandes confédérations syndicales. Mais, avec l'importance désormais accordée à l'audience électorale dans les élections professionnelles organisées dans les entreprises, on comprend la précieuse indication donnée par les dernières élections prud'homales qui se sont tenues le 3 décembre, même si ces dernières ne sont pas déterminantes car seuls les résultats aux élections professionnelles dans les entreprises le sont.



Phovoir

hausse de cotisation. L'entreprise a toujours la possibilité de garder à sa charge cet élargissement.

Une nouveauté : la portabilité

Le problème de la portabilité est tout aussi complexe. D'abord parce que, si l'intention est louable, le terme, qui apparaît ici pour la première fois, est juridiquement ambigu.

L'idée : permettre au salarié dont le contrat de travail a été rompu de conserver, durant un certain temps – trois mois au minimum, avec comme limite maximum, le tiers de la durée des droits à l'indemnisation chômage –, les garanties des contrats de complémentaire santé et de prévoyance dont il bénéficiait dans l'entreprise. Des dispositions qui s'appliquent en cas de licenciement ou de résiliation conventionnelle, sauf semble-t-il en cas de faute lourde. Le texte prévoit que le financement de cette couverture reste assuré conjointement par le salarié et par son ancien employeur selon les mêmes modalités que celles qui ont cours dans l'entreprise. Sur ce plan, côté complémentaire santé, peu de changement, si ce n'est le maintien de la

participation par l'employeur. La loi Évin de 1989 prévoyait en effet déjà le maintien des garanties après la fin du contrat de travail, mais avec une cotisation spécifique égale au maximum à 1,5 fois la cotisation des actifs de l'entreprise.

La prévoyance aussi

Par contre, et c'est une vraie nouveauté, la portabilité concerne aussi la prévoyance... Et pourrait même à terme s'étendre aussi à l'épargne retraite puisque l'accord prévoit l'ouverture de discussions sur ce point. Dans la pratique, il reviendra à l'employeur de préciser à son prestataire combien de temps ces garanties doivent être maintenues compte tenu des éventuels accords spécifiques de la branche ou de l'entreprise. Et surtout de s'interroger rapidement sur un éventuel avenant au contrat en cours... Car une chose est sûre : les contrats existants devront être mis en conformité avec ce nouveau cadre législatif. Et ce d'autant plus rapidement que la loi prévoit une application dans les six mois qui suivent la parution au Journal officiel. Une échéance qui tombe le 19 janvier...

C'est maintenant ! ●

Conventions collectives Toilettage nécessaire

La majorité des conventions collectives de branche n'est pas conforme aux dispositions de l'ANI. C'est ce qui ressort d'une étude menée au printemps dernier par le Centre technique des instances de prévoyance paritaire (CTIP). Deux causes principales : la nouvelle condition d'ancienneté pour l'accès aux indemnités maladie conventionnelles et la réduction du délai de carence. L'ANI devrait donc avoir pour conséquence induite d'inciter de nombreuses branches à réactiver le dialogue social et éventuellement à dépoussiérer leur convention collective.

Parlons-en !

La mise en conformité des contrats de complémentaire santé et de prévoyance n'est pas une obligation : il appartient à l'entreprise de mesurer le nouveau risque et de décider si elle souhaite le couvrir. Mais pour décider en toute connaissance de cause, le mieux est sans doute d'en parler avec son chargé de missions d'Harmonie Mutualité. Préparez donc tous les éléments de vos contrats et n'hésitez pas à lui demander toutes les explications nécessaires.

Prévention santé en entreprise

Des actions insuffisantes

Si la majorité des entreprises se dit concernée par la santé des salariés, une sur trois, seulement, a déjà mis en place des actions en ce sens. C'est en substance ce qui ressort d'une récente étude. Si pour 79 % des DRH, la prévention est une préoccupation, 62 % avouent méconnaître les solutions disponibles et 54 % ont du mal à établir un diagnostic de leurs besoins. Ils sont toutefois 51 % à penser que la prévention permet de réduire l'absentéisme, 43 % à améliorer les relations internes et 34 % à accroître la compétitivité de l'entreprise. Quant aux actions de prévention menées en priorité par les entreprises, elles portent à 81 % sur les TMS¹ liés à une mauvaise position au travail, à 73 % sur la prévention contre le tabac, et à 54 % contre les addictions comme l'alcoolisme. Il est à noter, enfin, que la prise de conscience est plus marquée dans les grosses structures que dans les petites. ●

1 : Troubles Musculo-squelettiques



Phovoir

Retraite à taux plein

Augmentation de la durée de cotisation

À partir du 1^{er} janvier 2009 et jusqu'en 2012, le nombre de trimestres exigé pour bénéficier d'une retraite à taux plein est de 161 pour les assurés nés en 1949, 162 pour ceux nés en 1950, 163 pour ceux nés en 1951 et 164 pour ceux nés en 1952. Les salariés qui ont eu une carrière longue peuvent partir avant l'âge de 60 ans à condition de justifier du nombre suffisant de trimestres plus 8. Ainsi, un assuré né en septembre 1951 doit-il réunir 163 trimestres pour obtenir une retraite à taux plein. S'il souhaite partir à 59 ans au 1^{er} octobre 2010, il devra justifier de 171 trimestres (163 + 8). Enfin, une condition d'âge a été rétablie pour bénéficier d'une pension de réversion, elle sera fixée à 55 ans au 1^{er} janvier 2009. Elle pourrait également être majorée aux 65 ans du conjoint survivant ●



Bulletin de salaire électronique

Sous conditions

Adoptée le 14 octobre, une proposition de loi prévoit la possibilité pour les entreprises de délivrer des bulletins de salaires sous forme électronique. L'objectif est d'alléger le coût que représentent l'édition et l'envoi des paies. Le salarié doit toutefois donner son accord et le format des fichiers doit être non-modifiable.

Salons

Les Chargés de missions d'Harmonie Mutualité vous accueilleront sur les prochains salons des Comités d'Entreprises et des Collectivités :

- **Paris**, Espace Charenton (Porte de Charenton), le 22 janvier
- **Niort**, Parc des expositions, le 3 février
- **La Roche sur Yon**, Centre des expositions des Oudairies, le 24 février
- **Paris**, CNIT à La Défense, du 10 au 12 mars
- **Nice**, Palais Nikaia, le 12 mars
- **Clermont-Ferrand**, Polydome, le 17 mars
- **Lille**, Grand-Palais, les 17 et 18 mars
- **Nantes**, Parc de la Beaujoire, les 24 et 25 mars
- **Marseille**, Parc Chanot, les 7 et 8 avril
- **Tours**, Parc des Expositions, les 9 et 10 avril

CONTACTS HARMONIE PLUS

- Pour plus d'information sur les articles :
Gabriel Halligon : 02 41 96 79 00 - gabriel.halligon@harmonie-mutualite.fr
Didier Pencreach : 02 47 31 21 60 - didier.pencreach@harmonie-mutualite.fr
- Pour toute remarque ou suggestion sur la publication :
Ingrid Aubry : 02 41 96 79 23 - ingrid.aubry@harmonie-mutualite.fr
- Pour recevoir Harmonie Plus par mail, connectez-vous sur le site :
www.harmonie-mutualite.fr



PLUS PROCHES, PLUS HUMAINS, PLUS UTILES