

## ZOOM SUR..

### AN I : portabilité des droits Accouchement difficile

**Retardée une première fois, la mise en place de la portabilité des droits instaurée par l'accord national interprofessionnel (ANI) – voir Harmonie Plus n° 16 – sur la modernisation du marché du travail est une nouvelle fois reportée. Les partenaires sociaux ont du mal à s'accorder sur le sujet.**

La loi de modernisation du marché du travail a pour objectif d'assouplir en partie les conditions de rupture du contrat de travail tout en offrant de meilleures protections aux salariés. À ce titre, l'article 14 de l'ANI prévoit la mise en place d'un mécanisme de portabilité. Il s'agit du maintien des garanties santé et prévoyance d'entreprise – incapacité, invalidité, décès... – en faveur des salariés ayant vu leur contrat de travail rompu, à l'exception des licenciements pour faute lourde. Leurs ayants droit sont bien sûr également concernés. Face aux difficultés de mise en œuvre, les organisations patronales proposent d'ajouter un article 14 bis afin de préciser le fonctionnement de ce dispositif.

#### Financement conjoint

Le salarié garderait notamment la possibilité de renoncer, de façon globale, au maintien de ces garanties. Il devrait alors le notifier par écrit à son ancien employeur dans les huit jours suivant la date d'expiration de son contrat de travail. Le bénéfice du maintien serait conditionné au fait que les droits aient été ouverts chez le dernier employeur et que la durée minimum

d'affiliation au régime d'assurance chômage nécessaire pour l'ouverture des droits à indemnisation soit totalement remplie dans le cadre du dernier contrat de travail<sup>1</sup>. L'avenant prévoit également que le financement soit assuré conjointement par l'ancien employeur et l'ancien salarié dans les mêmes proportions qu'antérieurement, ou par un système de mutualisation défini par un accord collectif. L'employeur serait toutefois libéré de ses obligations en cas de non-paiement à l'échéance de sa quote-part par le salarié, ce qui entraînerait aussi la perte des garanties pour la période restant à courir. Le patronat propose enfin de limiter le versement de l'indemnité de rupture prévue à l'article 11 de l'ANI aux cas de licenciement et d'en exclure les départs volontaires à la retraite. Réunis le 24 avril dernier, patronat et syndicats ne sont pas parvenus à s'entendre sur cet avenant. Ils doivent donc se revoir à la mi-mai pour tenter d'aboutir. De fait, la mise en place du dispositif, qui avait déjà été retardée au 1<sup>er</sup> mai, doit une nouvelle fois être reportée : on avance désormais la date du 1<sup>er</sup> juillet ●

<sup>1</sup> C'est un des principaux points de désaccord entre les partenaires sociaux



## PRÉVOYANCE ET RETRAITE SUPPLÉMENTAIRE

### Nouvelles précisions sur les exonérations

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 : 14,2198 €
- Valeur du point : 1,1799 €

#### AGIRC (jusqu'au 01/04/09)

- Salaire de référence : 4,9609 €
- Valeur du point : 0,4186 €

#### Garantie Minimale de Points

- Cotisation annuelle : 744 €
- Cotisation mensuelle : 62 €
- Salaire charnière annuel : 37 793 €

#### Éléments pour une retraite à taux plein à 60 ans en 2009

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

#### Remboursements du régime obligatoire : évolution

(de avril 2008 à mars 2009 en données corrigées)

- Soins de ville (hors IJ) : + 3,4 %
- Indemnités journalières : + 6,4 %
- Soins en établissement : + 3,4 %
- Total sur le champ ONDAM à fin mars 2009, en données corrigées : + 3,1 %

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

## Prévoyance et retraite supplémentaire

# Nouvelle circulaire sur les exonérations

En 2003, la loi Fillon avait profondément modifié les conditions de déductibilité sociale de la part employeur sur les contrats collectifs. La nouvelle circulaire du 30 janvier 2009 (n°DSS/5B/2009/32) apporte des éclaircissements importants.



Photo: P. M.

En introduisant sa loi sur la réforme des retraites en 2003, François Fillon, alors ministre des Affaires sociales, souhaitait notamment privilégier l'épargne individuelle. En toute logique, le dispositif s'était attaché à renforcer les conditions de sécurité financière et d'équité des salariés devant les dispositifs collectifs de protection sociale complémentaire. Ce dispositif complexe avait déjà fait l'objet, en 2005 puis en 2006, de deux circulaires. En date du 30 janvier

2009, une nouvelle circulaire de la Direction de la sécurité sociale (DSS) vient abroger les deux précédentes avec à la clé certains assouplissements et clarifications.

### Mise en place : respectez la procédure

Il faut commencer par rappeler que la mise en place d'un régime de ce type doit respecter une procédure stricte. Elle peut prendre la forme d'une convention ou d'un accord collectif, d'un référendum – à la

majorité des salariés concernés – ou d'une décision unilatérale de l'employeur. Autre aspect fondamental : le régime doit s'appliquer de façon collective et obligatoire à l'ensemble des salariés ou à des catégories objectives de personnel – voir encadré. Il n'est pas possible d'exclure certains salariés selon leur âge, leur ancienneté, la nature de leur contrat de travail ou la durée du travail. De même, la participation de l'employeur doit être significative et uniforme.

### Comment gérer les doubles couvertures ?

La circulaire consacre un grand chapitre au cas des doubles couvertures par rapport au caractère obligatoire du contrat. On peut ainsi prévoir, lors de la mise en place du régime, que les salariés déjà couverts par le contrat obligatoire de leur conjoint ne soient pas tenus d'adhérer... Ils doivent alors justifier chaque année du bénéfice d'une couverture obligatoire. Ceux qui disposent d'une couverture individuelle, et qui ne peuvent pas s'en libérer, ont la possibilité d'adhérer jusqu'à l'échéance de leur contrat.

## Respectez la procédure

# Qu'est-ce qu'une catégorie objective de personnel ?

La notion de catégorie objective de salariés s'apprécie notamment selon le Code du travail : ouvriers, employés, agents de maîtrise et cadres, voire cadres dirigeants... Les mandataires sociaux ne constituent pas une catégorie objective. Mais un mandataire social peut être rattaché à la catégorie à laquelle il appartient – cadre par exemple –. On peut éventuellement faire référence aux usages et accords collectifs de la profession, dès lors que les critères sont définis et objectifs... Ce qui n'est pas le cas des coefficients de classification ! Les critères liés à la rémunération ne sont pas admis.



Getty images

## Des dérogations au caractère obligatoire

Autre cas abordé, celui des employeurs multiples : le salarié peut alors faire le choix de sa couverture, à condition toujours de le justifier auprès de l'autre employeur. La circulaire apporte aussi une précision importante pour les salariés en CDD et les saisonniers. Ils sont désormais dispensés de droit d'affiliation si la durée de leur contrat est inférieure à douze mois. Au-delà, il leur appartient d'en faire la demande par écrit en justifiant d'une autre couverture. On admet enfin que les salariés à temps très partiel<sup>1</sup> et les apprentis peuvent refuser de souscrire au régime si leur cotisation dépasse 10 % de leur salaire. Dans ce cas, l'employeur peut même prendre en charge la totalité de la cotisation. Par contre, la dérogation qui existait pour les bénéficiaires de la CMUC disparaît...

## Accord d'établissement

Une précision importante est introduite au niveau des entreprises comportant plusieurs établissements. Si l'accord d'entreprises ne peut exclure certains établissements du bénéfice des garanties mises en place, des dérogations sont admises pour des établissements spécifiques (conventions collectives territoriales). Dans ce cas, un système de garanties pourra être mis en place par des

accords d'établissements successifs. Et de fait, on pourra maintenir ces régimes spécifiques même en cas de fusion ultérieure avec une autre entreprise.

Attention : socialement, la participation éventuelle du CE est assimilée à une contribution de l'employeur. Dans ce cas, il faudra prendre garde aux limites d'exonération – voir encadré – en cumulant la part CE et la part employeur.

## Dans l'air du temps

Les derniers aspects précisés par la circulaire permettent en quelque sorte d'adapter le texte aux évolutions de la société. En toute logique, on intègre donc désormais les dispositions de l'accord national interprofessionnel (ANI) de janvier 2008 sur le maintien des couvertures prévoyance (portabilité des droits) des anciens salariés au chômage, en précisant que les contributions versées par l'employeur à ce titre sont socialement exonérées. De même, il est expressément prévu que les éventuelles garanties dépendance au profit du salarié ou de son conjoint sont assimilées à des prestations de prévoyance. Précisons enfin que les entreprises ont jusqu'à la fin de l'année 2009 pour se mettre en conformité avec les nouvelles dispositions : n'hésitez pas à nous contacter pour en savoir plus ●

## Les plafonds

Les contributions employeurs pour le financement des régimes complémentaires sont exclues de l'assiette des cotisations sociales à concurrence de :

- Pour la prévoyance, la somme constituée par 6 % du montant annuel du plafond de la Sécurité sociale (PSS) et 1,5 % de la rémunération annuelle soumise à cotisations, ce total ne pouvant excéder 12 % du PSS annuel.
- Pour la retraite, 5 % du PSS annuel ou 5 % de la rémunération annuelle soumise à cotisations dans la limite de 5 PSS.

En 2009, le PSS est fixé à 34 308 €.

## En cas de contrôle...

En cas de contrôle de l'Urssaf, il convient de présenter le descriptif du régime, y compris le contrat, et surtout les justificatifs relatifs à la procédure de mise en place : copie de l'accord collectif et du récépissé de dépôt à la DDTEFP, ou copie de l'accord soumis à référendum et du procès-verbal de ratification, ou copie de l'écrit remis à chaque intéressé en cas de décision unilatérale, avec des preuves suffisantes que ce document a bien été diffusé aux salariés concernés.

1. La durée d'un temps très partiel est inférieure à un mi-temps.

## Action sociale

# À votre service...

Le service d'action sociale d'Harmonie Mutualité a pour mission d'accompagner les adhérents qui traversent une période difficile. Ils peuvent rencontrer les assistantes sociales de la mutuelle lors de rendez-vous en agences et bénéficier ainsi d'une évaluation globale de leur situation. Grâce à leurs connaissances sociales et à un travail en lien et en réseau avec les partenaires locaux (caisses régionales d'assurance-maladie, caisses de retraite complémentaire, centres communaux d'action sociale, conseils généraux...), les assistantes sociales peuvent orienter, conseiller, informer les adhérents et leur apporter ainsi une réponse adaptée. Dans certains cas, les commissions mutualistes d'action sociale, composées d'adhérents élus de la mutuelle, peuvent accorder, sous conditions de ressources et d'ancienneté, des secours exceptionnels pour participer au financement de soins coûteux (ex : lunettes, soins dentaires, appareils auditifs...) ou prendre en charge une partie des cotisations. A noter que le service d'action sociale dispose d'un budget propre. Pour prendre rendez-vous ou obtenir une information, contacter le : **0 980 980 500** (appel non surtaxé) ●

## Retraite complémentaire

# Statu quo

Fin mars, patronat et syndicat ont conclu leurs négociations sur l'avenir des retraites complémentaires des salariés du privé en prévoyant de reconduire les règles actuelles jusqu'à fin 2010. Le patronat a ainsi renoncé à demander le relèvement à 61 ans de l'âge minimum exigé pour toucher une retraite complémentaire complète. Cet accord est d'importance puisque les complémentaires représentent en moyenne deux tiers de la pension globale des cadres et un tiers de celle des autres salariés. Cet accord implique donc le maintien du niveau actuel des cotisations et une poursuite de la baisse relative des pensions par rapport aux sommes cotisées. Rappelons en effet que le taux de remplacement – ratio entre la première pension et le dernier revenu d'activité – d'un salarié non-cadre du secteur privé, qui était de 84 % en 2000, devrait se situer à 71 % en 2020 et 67 % en 2040. D'où la nécessité pour tous les salariés de se constituer une épargne retraite le plus tôt possible... ●

## Attention aux dépassements d'honoraires !

Un dépassement d'honoraire, c'est la différence entre le tarif pratiqué par le médecin et le tarif conventionnel qui sert de base aux remboursements de l'Assurance-maladie. Ces dépassements sont surtout le fait des médecins conventionnés à honoraires libres classés en secteur 2. Et ce sont les patients qui les supportent, d'abord parce qu'ils sont moins bien remboursés, ensuite parce qu'ils entraînent des hausses de cotisations des complémentaires santé. Il est donc important d'être vigilant : le site de l'Assurance-maladie – [www.ameli.fr](http://www.ameli.fr), rubrique "Assurés", puis "Adresses et tarifs" – recense par département tous les médecins, leur secteur, ainsi que les tarifs moyens des médecins à honoraires libres.

## Harmonie Missions, Harmonie Expatriés

### Couverture des collaborateurs à l'étranger

Harmonie Mutualité vous propose désormais **Harmonie Missions**, la couverture santé complète de vos collaborateurs en mission à l'étranger de moins de 180 jours, et **Harmonie Expatriés**, la couverture santé et prévoyance complète de vos collaborateurs expatriés, détachés de plus de 3 mois ou nationaux de pays tiers, avec ou sans régime de base (Sécurité sociale ou Caisse des Français à l'Étranger). Pour plus d'information, n'hésitez pas à contacter votre chargé de missions.

## Rendez-vous des salons

Les équipes d'Harmonie Mutualité vous accueilleront sur les prochains salons des comités d'entreprises et des collectivités à :

- **Limoges**, Parc des expositions, le 8 septembre
- **Nantes**, Parc de la Beaujoire, les 10 et 11 septembre
- **Lille**, Grand-Palais, les 29 et 30 septembre
- **Nice**, Palais Nikaïa, le 6 octobre
- **Marseille**, Parc Chanot, 15 et 16 octobre

## Succès pour les Soirées Entreprises 2009

Les quatre Soirées Entreprises organisées en mars et avril ont connu un beau succès. Dirigeants et chefs d'entreprises ont été nombreux à répondre présent. Ainsi, ils étaient 280 à Angers et 200 à Tours pour suivre la conférence de **Maurice Thévenet**, professeur au Cnam et à l'Essec, sur le plaisir au travail ; 250 à La Roche-sur-Yon pour une présentation de théâtre d'entreprise, **Théâtre à la carte**, sur mixité, diversité, générations dans l'entreprise ; et 150 à Bourges pour écouter les propos du rugbyman **Philippe Sella** sur le mental, facteur important de la réussite.



Maurice Thévenet

## CONTACTS HARMONIE PLUS

- Pour plus d'information sur les articles :  
Gabriel Halligon : 02 41 96 79 00 - [gabriel.halligon@harmonie-mutualite.fr](mailto:gabriel.halligon@harmonie-mutualite.fr)  
Didier Pencreach : 02 47 31 21 60 - [didier.pencreach@harmonie-mutualite.fr](mailto: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](mailto:ingrid.aubry@harmonie-mutualite.fr)
- Pour recevoir Harmonie Plus par mail, connectez-vous sur le site : [www.harmonie-mutualite.fr](http://www.harmonie-mutualite.fr)



PLUS PROCHES, PLUS HUMAINS, PLUS UTILES