

Avenant n°5 du 6 juin 2024

(Non étendu, applicable à compter de la date de publication de son arrêté d'extension au journal officiel)

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FIEPPEC

CNAIB-SPA

UPB

Syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE-CGC

CSFV CFTC

FS CFDT

UNSA FCS

Préambule :

Par accord du 7 octobre 2015, les partenaires sociaux ont institué un régime complémentaire frais de santé conventionnel.

Afin d'observer les évolutions du régime et de l'environnement de la protection sociale complémentaire, les partenaires sociaux ont créé concomitamment à la mise en place du régime, un comité paritaire de suivi.

Conscient des évolutions de la réglementation et de la dérive des coûts de soins, le comité de suivi a décidé de modifier les taux de cotisation du régime.

Le présent avenant a pour objet de modifier les articles relatifs aux taux de cotisations mais aussi les conditions de suspension des garanties du régime mis en place par l'Accord du 7 octobre 2015.

Article 1 : Modification des cotisations

Les articles 8.3 ; 8.4 ; et 8.5 de l'accord du 7 octobre 2015, sont désormais rédigés comme suit.

Article 8.3 : Régime de base obligatoire

La charge de cotisation du régime de base obligatoire doit être répartie comme suit :

- 50% pour l'employeur ;
- 50% pour le salarié.

Ces taux de cotisations intègrent le coût de la portabilité.

Taux de cotisations pour le régime général :

- Pour le régime de base obligatoire, le taux de cotisation est de 1,28% du plafond mensuel de la Sécurité sociale.

Taux de cotisations pour le régime local :

- Pour le régime de base obligatoire, le taux de cotisation est de 0,74% du plafond mensuel de la Sécurité sociale.

Article 8.4 : Régimes optionnels

Taux de cotisations globaux en pourcentage du plafond mensuel de la Sécurité sociale si l'entreprise met en place une option obligatoire pour ses salariés

<i>En % PMSS (Plafond mensuel de la Sécurité sociale)</i>	Régime général		Régime local	
	Salarié		Salarié	
Option 1 obligatoire	1,81%		1,27%	
Option 2 obligatoire	2,08%		1,54%	

Il est rappelé que dans le cadre d'une option obligatoire pour les salariés, la cotisation doit être prise en charge a minima à 50% par l'employeur.

Article 8.5 : Régimes facultatifs

Taux de cotisations supplémentaire en pourcentage du plafond mensuel de la Sécurité sociale lorsque l'entreprise a mis en place la base conventionnelle obligatoire pour ses salariés

<i>En % PMSS (Plafond mensuel de la Sécurité sociale)</i>	Régime général			Régime local		
	Salarié	Conjoint	Enfant*	Salarié	Conjoint	Enfant*
Extension ayants droit facultative Base conventionnelle	-	1,09%	0,84%	-	0,64%	0,48%
Cotisation supplémentaire salarié et ayants droit						
Option 1 facultative	+0,59%	+0,52%	+0,34%	+0,59%	+0,52%	+0,34%
Option 2 facultative	+0,89%	+0,79%	+0,53%	+0,89%	+0,79%	+0,53%

*Gratuité à partir du 3^{ème} enfant

Taux de cotisations supplémentaire en pourcentage du plafond mensuel de la Sécurité sociale lorsque l'entreprise a mis en place l'option 1 obligatoire pour ses salariés

<i>En % PMSS (Plafond mensuel de la Sécurité sociale)</i>	Régime général			Régime local		
	Salarié	Conjoint	Enfant*	Salarié	Conjoint	Enfant*
Extension ayants droit facultative Option 1 obligatoire	-	1,55%	1,16%	-	1,10%	0,80%
Cotisation supplémentaire salarié et ayants droit						
Option 2 facultative	+0,30%	+0,28%	+0,19%	+0,30%	+0,28%	+0,19%

*Gratuité à partir du 3^{ème} enfant

Taux de cotisations supplémentaire en pourcentage du plafond mensuel de la Sécurité sociale lorsque l'entreprise a mis en place l'option 2 obligatoire pour ses salariés

En % PMSS (Plafond mensuel de la Sécurité sociale)	Régime général			Régime local		
	Salarié	Conjoint	Enfant*	Salarié	Conjoint	Enfant*
Extension ayants droit facultative Option 2 obligatoire	-	1,82%	1,32%	-	1,36%	0,97%

*Gratuité à partir du 3^{ème} enfant

Article 2 : Conditions de suspension des garanties

L'article 11 de l'accord du 7 octobre 2015, est désormais rédigé comme suit.

Article 11 : Conditions de suspension des garanties

Le bénéfice des garanties du présent accord est suspendu de plein droit pour les salariés dont le contrat de travail est suspendu.

Toutefois, les garanties en vigueur sont maintenues au profit des salariés dont le contrat de travail est suspendu pour la période au titre de laquelle ils bénéficient :

- D'un maintien de salaire, total ou partiel ;
- D'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur ;
- D'un revenu de remplacement versé par l'employeur. Ce cas concerne notamment les salariés placés en activité partielle ou en activité partielle de longue durée, dont l'activité est totalement suspendue ou dont les horaires sont réduits, ainsi que toute période de congé rémunéré par l'employeur (reclassement, mobilité ...).

Dans ce cas, l'employeur verse la même contribution que pour les salariés actifs pendant toute la période de suspension du contrat de travail rémunérée ou indemnisée. Parallèlement, le salarié doit obligatoirement continuer à acquitter sa propre part de cotisations.

Dans les autres cas de suspension comme par exemple pour congés sans solde non visés dans les dispositions précédentes (notamment congé sabbatique, congé pour création d'entreprise), les salariés ne bénéficieront pas du maintien du bénéfice du régime de complémentaire santé.

Toutefois, les garanties du présent régime peuvent être maintenues à la demande du salarié via l'entreprise adhérente au profit des salariés dont le contrat de travail a été suspendu. Dans ce cas, la garantie sera accordée moyennant le versement de la totalité des cotisations du régime (part salariale plus part patronale).

Dans le cas où les garanties sont suspendues, la suspension intervient à la date de la cessation de l'activité professionnelle dans l'entreprise adhérente et s'achève dès la reprise effective du travail par l'intéressé, sous réserve que l'organisme assureur en soit informé dans un délai de 3 mois suivant la reprise. A défaut, la garantie ne prendra effet qu'à compter de la réception par l'organisme assureur de la déclaration faite par l'entreprise.

Pendant la période de suspension des garanties, aucune cotisation n'est due au titre du salarié concerné.

Article 3 :

L'article 14 de l'accord du 7 octobre 2015 est supprimé.

Article 4 :

En application de l'article L. 2261-23 du Code du travail, eu égard au domaine de négociation du présent accord et à la configuration des entreprises du secteur qui sont dans leur grande majorité des TPE, aucune stipulation spécifique n'est prévue pour les entreprises ayant un effectif inférieur à 50 salariés.

Article 5 :

L'application de cet accord de salaires doit, dans une même entreprise, donner lieu au respect du principe « à travail égal, salaire égal ».

Conformément à ce principe et aux dispositions du Code du travail et de la Convention Collective, les entreprises veilleront au respect de :

- L'égalité de rémunération entre hommes et femmes. Les femmes, sans que les absences pour maternité y fassent obstacle, se voient attribuer, dans les mêmes conditions que les hommes, le niveau de qualification et le salaire prévus par la présente convention collective et bénéficient des mêmes conditions de promotion et/ou d'évolution, notamment salariale ;
- L'égalité de traitement entre les salariés, excluant notamment toute différence fondée sur l'un des critères visés à l'article L. 1132-1 du Code du travail.

Article 6 : durée de l'avenant

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Article 7 : révision

Les partenaires sociaux signataires du présent avenant ont décidé d'un commun accord que l'accord auquel il fait référence et ses avenants pourront à tout moment être révisés ou dénoncés en respectant la procédure prévue respectivement par les articles L. 2261-7, L. 2261-8 et L. 2261-9 à L. 2261-12 du code du travail, sans, pour autant, emporter dénonciation des autres dispositions de la convention collective nationale du 24 juin 2011 étendue.

La demande de révision peut intervenir à tout moment, à l'initiative de l'une des parties signataires. Elle doit être notifiée, par lettre recommandée avec avis de réception aux autres signataires.

L'accord pourra également être dénoncé par l'une des parties signataires, moyennant le respect d'un préavis de 6 mois.

De nouvelles négociations devront être engagées dans les 3 mois suivant la signification de la dénonciation.

L'accord dénoncé continue à produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur du nouvel accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée de 1 an à compter de l'expiration du préavis de 6 mois.

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Article 8 : Clause spécifique aux entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23 du Code du travail, eu égard au domaine de négociation du présent accord et à la configuration des entreprises du secteur qui sont dans leur grande majorité des TPE, aucune stipulation spécifique n'est prévue pour les entreprises ayant un effectif inférieur à 50 salariés

Article 9 : Egalité de traitement entre les salariés

Les dispositions du présent avenant s'appliquent à l'ensemble des salariés

Article 9 : Dépôt et extension

Le présent avenant sera déposé, par le secrétariat de la CPPNI, auprès des services centraux du ministère chargé du travail, à la Direction générale du travail.

En cas de défaillance du secrétariat le présent avenant pourra être déposé par toute autre organisation représentative signataire du présent avenant.

Les parties signataires conviennent de solliciter l'extension du présent avenant, en application des dispositions de l'article L2261.15 du code du travail.

Article 10 : Date d'effet

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur à compter de la date de publication de l'arrêté d'extension au journal officiel.