



COMPLEMENTAIRE SANTE

CCN 66

Décembre
2016

Livret outil
Avenant 338

Cfdt-sante-sociaux.fr

Que change l'avenant 338 ?

Ce nouvel avenant signé le 3 juin 2016, agréé le 4 octobre 2016 :

- **Supprime la condition d'ancienneté** du régime complémentaire santé telle que définie dans l'avenant 328 à l'Article 3.1 :
- **Précise les dispenses d'affiliation** pour les salariés dont la durée du contrat est très courte et les temps très partiels
- **Mentionne les cas de dispenses de droit** conformément à l'article L911-7-1 du code de la sécurité sociale modifié par le décret 2015-1883 du 30 décembre 2015.
- **Cadre l'application du dispositif « Versement santé »** pour les salariés et entreprises appliquant la CCN 66, défini par ce même décret du 30 décembre 2015.

Pourquoi cet avenant ?

Dès l'ouverture des négociations sur la complémentaire santé, **la CFDT** s'était positionnée contre toute clause d'ancienneté, afin de permettre à tout salarié quel que soit son contrat de travail de pouvoir bénéficier d'une couverture santé avec prise en charge d'une partie de sa cotisation par l'employeur.

Clause qui, de plus, était antinomique avec la loi de « sécurisation de l'emploi » instaurant l'**obligation de couverture santé de tous les salariés**.

La loi de financement de la sécurité sociale pour l'année 2016 (2015-1702 du 22 décembre 2015), dans son article 34, instaure un nouveau dispositif particulièrement pour les salariés dont la durée de travail est courte : le **Versement Santé**.

Dispositif qui permet à ces salariés de pouvoir bénéficier d'une participation financière de son employeur sur la cotisation à un régime complémentaire santé souscrit **à titre individuel**. (Suivant des modalités bien précises).

Dès janvier 2016, **la CFDT** a demandé l'ouverture de négociations afin d'abroger la clause d'ancienneté et de définir les modalités du dispositif « versement santé » par un accord collectif.

Car la clause d'ancienneté inscrite dans l'avenant 328 faisait « barrage » à l'application, au sein des entreprises de la CCN66, du droit au versement santé pour les salariés pouvant y prétendre.

Ces salariés en étaient exclus de fait par la clause d'ancienneté.

L'obligation du versement santé est effective depuis le 1^{er} janvier 2016, les modalités de mise en œuvre pouvaient être définies et améliorées par accord collectif. **La CFDT** a demandé que cela soit fait au niveau national et a été entendu.

Suppression de la clause d'ancienneté

Quelles incidences ?

Nouvelle définition des bénéficiaires : « le régime complémentaire santé bénéficie à l'ensemble de salariés titulaires d'un contrat de travail ou contrat d'apprentissage **dès le premier jour de l'embauche**.

Ce qui veut dire, que **l'adhésion des salariés au régime est obligatoire**.

L'employeur, lors de l'embauche d'un salarié, a un devoir d'information envers lui quelques soit la nature de son contrat :

- Sur le caractère obligatoire d'adhésion au régime et,
- Sur les possibilités de dispenses d'affiliation prévues par la loi et l'avenant 338.

Pour les salariés, ou apprentis ayant un contrat de travail, ou un contrat de mission supérieur à 3 mois :

- **Possibilité de refuser l'adhésion au régime**, par demande écrite
- **Obligation de produire justificatifs d'une couverture individuelle pour le même type de garanties**

L'objectif est de s'assurer que ces salariés bénéficient d'une couverture santé.

Pour les salariés et apprentis embauchés dans le cadre d'un CDD, contrat de mission, d'une durée inférieure et égale à 3 mois :

- **Possibilité de refuser leur adhésion au régime**, par demande écrite.
- **Pas d'obligation de fournir de justificatifs de couverture individuelle.**

Pour la CFDT, cette dernière mesure ne permet pas de s'assurer qu'ils bénéficient d'une couverture santé par ailleurs. Alors que ces salariés peuvent être en situation de précarité.

Il est important qu'au sein des entreprises, **la CFDT** puisse se rapprocher de ces salariés, les informer, voir les accompagner.

- **S'ils sont couverts à titre individuel pour la santé**, sous réserve de le justifier, ils bénéficient du « Versement santé » par la participation financière de l'employeur sur sa cotisation.

En cas de prolongement du contrat de travail au-delà de 3 mois, ce sont les règles liés à ce type de contrat qui s'appliquent pour l'adhésion et les dispenses.

Si les salariés en CDD ou contrat de mission et les apprentis font le choix de souscrire à la couverture santé de l'entreprise, **au terme de leur contrat de travail, ils bénéficient de la portabilité au prorata de la durée de leur contrat**, à savoir le maintien des garanties par l'assureur, en ne s'acquittant d'aucune cotisation, à condition d'être inscrit à Pôle Emploi.

Pour les salariés à temps partiel et apprentis, pour lesquels la cotisation est au moins égale à 10% de leur rémunération

- **Possibilité de refuser leur adhésion au régime**, par demande écrite.

Si ces salariés souhaitent adhérer au régime, le fonds d'action sociale peut être sollicité pour payer tout ou partie de la cotisation. Il devra être pris en compte l'évolution de la situation des salariés (passage à temps partiel, diminution du temps de travail ...) pour adhérer ou non au régime au regard de son nouveau contrat.

Il est important qu'au sein des entreprises, **la CFDT** puisse se rapprocher de ces salariés, les informer, voir les accompagner.

Pour les salariés à temps partiel dont la durée effective de travail est inférieure ou égale à 15h/semaine

- **S'ils font valoir leur droit de dispense et sont couverts à titre individuel pour la santé**, sous réserve de le justifier, ils bénéficient du « Versement santé » par la participation financière de l'employeur sur sa cotisation.

Par ailleurs, l'avenant 338 reprend tous les cas de dispense de droit public conformément à l'article D911-2 du code de la sécurité sociale.

Qu'est-ce que le Versement Santé ?

La loi de Finance de la Sécurité Sociale pour l'année 2016 a prévu dans son article 34 un nouveau dispositif alternatif à la couverture collective obligatoire pour certains salariés à contrat court ou à temps partiel : « le versement santé ».

Qui prévoit pour certains salariés la possibilité d'obtenir de la part de leur employeur un financement afin de participer à la prise en charge de la couverture santé qu'ils auront souscrite à titre individuel.

Pour bénéficier du « versement santé », le salarié devra avoir souscrit un contrat « responsable » qui :

- ne bénéficie pas déjà d'un financement public (CMUC - ACS)
- n'est pas issu d'une couverture collective mise en place par un autre employeur, y compris en tant qu'ayant droit.

Comme le prévoit le législateur, le champ d'application du versement santé est défini par un accord collectif, d'où l'article 2 de l'avenant 338. Pour les salariés de la CCN66 ce droit est ouvert :

- aux CDD dont la durée de travail est inférieure ou égale à 3 mois,
- aux Contrats de Missions dont la durée de travail est inférieure ou égale à 3 mois,
- aux temps partiels dont la durée de travail effective de travail est inférieure ou égale à 15h/semaine.

Comment ça marche ?

Les salariés concernés pourront, **à leur initiative**, demander à être dispensés de la couverture collective obligatoire proposée par leur employeur et à bénéficier en contrepartie du « versement santé ». Pour cela, ils doivent **justifier bénéficiant d'une couverture santé individuelle**.

Modalités de Calcul

Dans le cadre de l'application de l'avenant 328 concernant la participation de l'employeur à la cotisation complémentaire santé

La règle de calcul est la suivante :

$$x = \frac{\text{montant de la contribution} \times (\text{nombre d'heures mensualisées} \leq 151,67)}{151,67}$$

En tout état de cause, le montant de la contribution de l'employeur ne peut être inférieur à 15 €, et de 5 € pour les salariés relevant du régime local d'assurance maladie (RLAM).

Ces salariés ne pourront pas bénéficier de la portabilité, car ne rentreront pas dans la mutualisation.

Il est donc prévu d'appliquer un coefficient de majoration, dit « représentatif de la portabilité prévue à l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale :

- 105 % pour les salariés en CDI ;
- 125 % pour les salariés en CDD ou contrat de mission.

Ex : un salarié en CDD de 2 mois à 76h/mois, et dont l'entreprise aurait souscrit à titre obligatoire à la base conventionnelle,

$$\begin{array}{ccccccc} 23,81 & \times & 76 / 151,67 & \times & 125 / 100 & = & 14,91\text{€} \\ \text{Part employeur} & & \text{Horaire mensuel} & & \text{Coefficient de majoration} & & \end{array}$$

Le résultat étant en deçà du minimum, le salarié pourra bénéficier d'un versement santé de 15€

L'application de ce nouvel avenant nécessite une information claire et précise auprès des salariés, de la part de l'employeur.

Les élus CFDT devront s'assurer que lors des entretiens d'embauche ou de toute modification du contrat de travail, les salariés bénéficient de toutes les informations nécessaires concernant leur couverture santé.

La CFDT dans chaque entreprise a un rôle à jouer pour informer, accompagner ses salariés et s'assurer de la bonne application de ces différents dispositifs.