

DÉCISION RELATIVE A LA MISE EN CONFORMITÉ DU RÉGIME OBLIGATOIRE DE PRÉVOYANCE COLLECTIVE EXISTANT

Lettre remise à chaque salarié, en application de l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale.

L'Union Départementale CFDT 49 a décidé par décision unilatérale de mettre en conformité; pour le personnel visé par la présente, le régime de prévoyance collective obligatoire, mis en place initialement depuis le *1^{er} Janvier 1979*, dont le contrat collectif d'assurance est souscrit auprès de *MUTEX*.

Le régime répond aux obligations introduites par la loi Fillon n°2003-775 du 21 août 2003 et complétées par le décret n° 2012-25 du 9 janvier 2012 relatif au caractère collectif et obligatoire des garanties de protection sociale complémentaire, complété par le décret n°2014-786 du 8 juillet 2014 et la circulaire de la Direction de la sécurité sociale n°DSS/SD5B/2013/344 du 25 septembre 2013, elle-même complétée par la lettre circulaire de l'ACOSS du 4 février 2014.

Bénéficiaires

Le régime de prévoyance couvre *l'ensemble du personnel de l'Union Départementale CFDT 49*, sans condition d'ancienneté.

L'adhésion revêt un caractère obligatoire.

Financement du régime - cotisations

Le financement du régime de prévoyance se fait par le biais d'une cotisation patronale et d'une cotisation salariale précomptée sur le bulletin de paie.

La répartition de ce financement se fait de la manière suivante :

Cotisation mensuelle à compter du *1^{er} Avril 2016* :

Structure de cotisations	Part patronale	Part salariale	Cotisation totale
- TA du salaire	3.16 %	0.52 %	3.68 %
- TB du salaire	4.95 %	0.81 %	5.76 %

Les cotisations pourront être révisées chaque année selon l'évolution du contrat d'assurance collective.

Toute évolution ultérieure de la cotisation sera répercutée dans les mêmes proportions que celles prévues dans la présente décision.

Changement organisme assureur – rentes en cours de service

Nonobstant les dispositions de la loi Evin n°89-1009 du 31 décembre 1989, conformément à l'article L. 912-3 du Code de la sécurité sociale, en cas de changement d'organisme assureur, les rentes en cours de service, à la date de changement d'organisme assureur, continueront à être revalorisées selon le même mode que le contrat précédent. Les garanties décès seront également maintenues au profit des personnes bénéficiant des prestations incapacité ou invalidité à la date d'effet de la résiliation du contrat d'assurance.

La revalorisation des bases de calcul des différentes prestations relatives à la couverture du risque décès est au moins égale à celle déterminée par le contrat de l'organisme assureur qui a fait l'objet d'une résiliation. Les prestations décès, lorsqu'elles prennent la forme de rente, continuent à être revalorisées après la résiliation du contrat de garanties collectives.

Garanties

En ce qui concerne la définition des garanties, il convient de se reporter au contrat d'assurance collective à adhésion obligatoire conclu entre l'entreprise et la mutuelle.

A titre indicatif, le tableau des garanties souscrites est joint à la présente.

❖ **Maintien de la garantie pendant la suspension du contrat de travail du salarié**

Conformément aux dispositions de l'article L.242-1 du Code de la Sécurité sociale et de la lettre-circulaire ACOSS 2008-14 du 22 janvier 2008 dont les dispositions sont reprises dans la circulaire n° DSS/5B/2009/32 du 30 janvier 2009, les garanties sont maintenues aux salariés dans les cas de suspension du contrat de travail donnant lieu à indemnisation. Lorsque pendant une période de suspension du contrat de travail, le salarié bénéficie d'un maintien de salaire (total ou partiel) ou bien d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur, les garanties prévues par le présent régime doivent être maintenues pendant toute la durée de suspension du contrat de travail indemnisée. La participation de l'employeur doit également être maintenue au profit du salarié pendant toute la durée de suspension du contrat de travail indemnisée (sauf maintien de garantie gratuit).

A contrario, l'employeur n'a pas d'obligation de maintenir le régime collectif obligatoire ainsi que sa participation au profit des salariés en suspension de contrat de travail non indemnisée. Il peut s'agir des salariés absents en raison d'une maladie, d'une maternité ou d'un accident ou des salariés absents pour des raisons autres que médicales (ex : congé parental, congé sans solde, congé sabbatique, etc.). L'exclusion de l'assiette des cotisations de sécurité sociale des contributions patronales ne peut donc pas être remise en cause au motif que le régime n'organiserait pas le maintien des garanties et de la contribution de l'employeur au profit des salariés en suspension de contrat de travail non indemnisée.

❖ **Maintien de la garantie après rupture du contrat de travail du salarié - portabilité des droits**

Sous réserve de justifier de leur situation, les anciens salariés dont le contrat de travail a fait l'objet d'une rupture ouvrant droit à indemnisation de l'assurance chômage, à l'exclusion d'un licenciement pour faute lourde, continuent à bénéficier du contrat d'assurance, dans les conditions définies à l'article 14 de l'ANI du 11/01/08 modifié par avenant n°3 de mai 2009 étendu par arrêté du 07/10/09 publié au JO du 15/10/09 et dans les conditions définies à l'article L.911-8 du Code de la sécurité sociale pour toute rupture de contrat de travail intervenant à compter du 1^{er} juin 2015. Les modalités de la portabilité des droits figurent dans la notice d'information.

Informations individuelle et collective

En qualité de souscripteur, l'Union Départementale CFDT 49 remettra à chaque salarié et à tout nouvel embauché, une notice d'information rédigée par l'assureur résumant notamment les garanties et leurs modalités d'application.

Les salariés de L'Union Départementale CFDT 49 seront informés individuellement, selon la même méthode, de toute modification des garanties.

Pour la bonne règle, une copie de la présente décision a été remise en mains propres aux salariés contre émargement.

Date d'effet et durée de l'engagement unilatéral

L'engagement de l'Union Départementale CFDT 49 de mettre en place ce régime est à durée indéterminée. Il sera susceptible d'être dénoncé, après mise en œuvre de la procédure prévue par la jurisprudence, concernant la dénonciation des usages et engagements unilatéraux de l'employeur.

Le contrat collectif d'assurance continue d'être souscrit auprès de MUTEX.

L'Union Départementale CFDT 49 réexaminera le choix de l'organisme assureur dans un délai qui ne pourra excéder 5 ans à compter de la date d'effet de la présente décision.

La présente décision unilatérale de l'employeur prend effet à compter du 1^{er} Avril 2016

Fait à Angers le 12 avril 2016

Pour l'Union Départementale CFDT)

Antoine LELARGE agissant en qualité de Secrétaire Générale de l'Union Départementale