

## Accord d'entreprise instituant un régime 'frais de santé' obligatoire

### ARTICLE 1 – OBJET

Le présent accord a pour objet d'instituer un régime "Frais de Santé" dans le cadre de l'article 83.2 du Code Général des Impôts au bénéfice de la catégorie de personnel défini à l'article 2.

Les garanties détaillées, les modalités d'application de celles-ci ainsi que les conditions générales et particulières du contrat figurent sur l'intranet ILL.

L'adhésion au régime mis en place par le présent accord est obligatoire pour les salariés de l'ILL et facultatif pour la catégorie des non-actifs.

La catégorie des non actifs comprend :

- les retraités de l'ILL ayant bénéficié antérieurement des régimes de prévoyance santé gérés par l'ILL,
- les veufs(ves) de l'ILL, les survivant(e)s concubin(e)s ou sous régime du PACS non remariés ou n'ayant pas signé d'accord communautaire.

Peuvent également adhérer à un tarif de 20 % au dessus de la cotisation des actifs :

- le personnel licencié justifiant de son inscription au Pôle Emploi,
- le personnel dont le contrat de travail est suspendu au titre d'un congé sans solde (\*), d'un congé sabbatique, d'un congé formation, d'un congé parental d'éducation, d'une mise en disponibilité ou d'une mise en invalidité.

*(\*) Dans le cadre de la GPEC, si un salarié effectue une mobilité externe temporaire dans l'intérêt de l'ILL avec suspension de son salaire, la Commission ad hoc créée pour statuer sur ces demandes, pourra décider de maintenir son adhésion aux conditions d'un salarié ILL.*

### ARTICLE 2 - CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord s'applique aux salariés inscrits à l'effectif de l'ILL, ainsi qu'à leurs ayants droits : conjoint, concubin, Pacsé, enfants à charge.

Les membres de la famille de l'adhérent qui bénéficient d'une couverture complémentaire obligatoire au titre d'un autre contrat ont la faculté de ne pas adhérer au présent contrat.

Définition des personnes à charge :

- enfants à charge : sont considérés comme enfants à charge du salarié :
  - o les enfants fiscalement à charge du salarié, de son conjoint, de son partenaire lié par un PACS ou de son concubin :
    - âgés de moins de 25 ans,
    - quel que soit leur âge, sous réserve qu'ils soient atteints d'une infirmité telle qu'ils ne peuvent se livrer à aucune activité rémunératrice et que l'invalidité ait été reconnue avant leur 21<sup>ème</sup> anniversaire

Alb Co

DS

EL<sup>1</sup> AH

- les enfants remplissant l'une des deux conditions énumérées ci-dessus lorsqu'ils ne sont pas à charge fiscale mais au titre desquels le salarié verse une pension alimentaire venant en déduction dans le calcul de l'impôt sur le revenu
  - les enfants du salarié, de son conjoint, de son partenaire lié par un PACS ou de son concubin, âgés de 25 ans à moins de 28 ans :
    - s'ils sont non salariés, non imposables et s'ils justifient de la poursuite d'études secondaires ou supérieures à temps plein dans un établissement public ou privé
  - les enfants du salarié, de son conjoint, de son partenaire lié par un PACS ou de son concubin, âgés de moins de 26 ans :
    - s'ils sont à la recherche d'un premier emploi et inscrits à ce titre au Pôle Emploi
    - ou s'ils exercent une activité rémunérée leur procurant un revenu mensuel inférieur au RSA mensuel
  - sous réserve de fournir annuellement tout justificatif de leur situation.
- Ascendants à charge : sont considérés comme ascendants à charge les ascendants pris en compte pour la détermination du nombre de parts dans le calcul de l'impôt sur le revenu du participant, de son conjoint, de son partenaire lié par un PACS ou de son concubin.

Adhèrent facultativement au régime collectif de prévoyance complémentaire santé, sans que cela ne remette en cause le caractère obligatoire du régime :

- les salariés titulaires de la CMU,
- les salariés en CDD dont le contrat est inférieur à 12 mois,
- les salariés en CDD dont le contrat est supérieur ou égal à 12 mois justifiant d'une couverture santé souscrite par ailleurs,
- les salariés à employeurs multiples déjà couverts à titre obligatoire,
- les non-actifs, selon catégories visées à l'article 1.

### **ARTICLE 3 - CADRE JURIDIQUE**

Le présent accord est conclu dans le cadre des articles L.131-1 et suivant du code du travail.

Les dispositions arrêtées par le présent accord sont à valoir sur toutes celles qui pourraient résulter de l'application des dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles actuelles et futures.

Si les dispositions légales réglementaires ou conventionnelles devaient être plus avantageuses, elles seraient appliquées à la place du présent accord. Si ces dispositions étaient moins avantageuses, les dispositions du présent accord continueraient d'être appliquées dans les conditions qu'il prévoit.

### **ARTICLE 4 - DUREE DE L'ACCORD**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

AG  
E-L  
6  
2  
AA

## **ARTICLE 5 – ADHESION A L'ACCORD**

Conformément à l'article L.132-9 du livre 1 du Code du travail, toute organisation syndicale de salariés représentative dans l'entreprise, qui n'est pas signataire du présent accord, pourra y adhérer ultérieurement.

L'adhésion à l'accord sera valable à partir du jour qui suivra celui de sa notification au secrétariat du greffe du conseil des prud'hommes compétent.

La notification devra également en être faite, dans le délai de huit jours, par lettre recommandée, aux parties signataires.

## **ARTICLE 6 – INTERPRETATION DE L'ACCORD**

Les représentants de chacune des parties signataires conviennent de se rencontrer à la requête de la partie la plus diligente, dans les 10 jours ouvrés suivant la demande pour étudier et tenter de régler tout différend d'ordre individuel ou collectif né de l'application du présent accord.

La demande de réunion consigne l'exposé précis du différend. La position retenue en fin de réunion fait l'objet d'un procès verbal rédigé par la Direction. Le document est remis à chacune des parties signataires.

Si cela est nécessaire, une seconde réunion pourra être organisée dans les 10 jours ouvrés suivant la première réunion.

Jusqu'à l'expiration des délais de cette procédure, les parties contractantes s'engagent à ne susciter aucune forme d'action qui serait liée au différend faisant l'objet de la procédure ci-dessus.

## **ARTICLE 7 – MODIFICATION DE L'ACCORD**

Toute disposition modifiant le statut du personnel tel qu'il résulte du présent accord et qui ferait l'objet d'un accord entre les parties signataires donnerait lieu à l'établissement d'un avenant au présent contrat.

## **ARTICLE 8 – DENONCIATION DE L'ACCORD**

L'accord et ses avenants éventuels peuvent être dénoncés par l'une des parties signataires, en respectant un préavis de 3 mois, sur notification écrite par lettre recommandée avec accusé de réception aux autres parties.

Dans ce cas, la Direction et les Organisations syndicales représentatives se réuniront pendant la durée du préavis pour discuter les modalités d'un nouvel accord.

Après le délai de maintien en vigueur prévu à l'article L.132-8 du code du travail, l'ILL ne sera plus tenue de maintenir les avantages du présent accord, supérieurs aux dispositions prévues par les textes légaux en vigueur. Toutefois, les avantages individuels attribués par un contrat de travail et ne relevant pas du statut collectif seront maintenus.

RL  
CO EL  
DB AH

## **ARTICLE 9 – DESIGNATION DE L'ORGANISME GESTIONNAIRE**

Dans le cadre de l'article L.912-1 du Code de la Sécurité Sociale, le présent accord désigne le groupe HUMANIS APRIONIS pour la gestion du régime à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012.

Au-delà des deux premières années de fonctionnement et conformément au texte, le choix de cet organisme pourra être révisé annuellement, la périodicité du réexamen ne pouvant excéder 5 ans.

Dans le cas du choix du changement de l'organisme gestionnaire et selon les modalités des articles 5 et 7 du présent accord, le groupe HUMANIS APRIONIS devra être informé par lettre recommandée et avec un préavis de 2 mois précédant la date anniversaire du contrat. Les engagements pris par l'ILL auprès de ses salariés et traduits dans le contrat d'assurance souscrit auprès d'une nouvelle société mutualiste se trouveraient substitués à ceux prévus dans le cadre du présent accord, à charge pour l'ILL de procéder à la résiliation du contrat d'assurance auprès du groupe HUMANIS APRIONIS et ce, de telle sorte qu'il n'y aurait pas de rupture de garantie entre ce contrat et celui souscrit auprès de la nouvelle société mutualiste.

## **ARTICLE 10 – ENGAGEMENTS RECIPROQUES**

La Direction de l'ILL consacre 1,6 % de sa masse salariale annuelle pour participer au financement du contrat collectif de prévoyance santé.

Dans le cas où la dotation correspondant à 1,6 % de la masse salariale n'est pas atteinte, la Direction rétrocède la différence au titre de l'année N-1 sur l'année N.

L'ILL s'engage à verser les cotisations à la Société Mutualiste retenue.

Tout changement pouvant intervenir dans le contrat conclu entre l'ILL et la Société Mutualiste retenue, incluant l'évolution de la cotisation et des prestations, est soumis pour accord aux parties signataires du présent accord.

Le Comité d'Entreprise est consulté chaque année lors de la présentation du bilan annuel.

Le Comité d'entreprise de l'ILL gère la situation des adhérents non actifs : l'aide apportée à leur cotisation est proportionnelle aux revenus selon barème proposé par lui. Cette aide est consentie dans une limite de 0,13 % de la masse salariale annuelle, incluse dans les 1,6 % de dotation annuelle fournie par l'ILL. L'ILL prend à sa charge les contributions sociales supplémentaires de l'aide.

Dans le cadre du suivi des résultats techniques annuels, à partir du moment où le ratio P/C (Prestations/Cotisations) dépasse le seuil de 1.15 pour la catégorie des non actifs, il est convenu d'effectuer, au sein de ce groupe, un rééquilibrage sur la cotisation mensuelle, et ceci indépendamment des résultats globaux.

Ce rééquilibrage intervient sur la cotisation dès le 1<sup>er</sup> avril de l'année N+1 à partir des résultats du groupe des non actifs sur l'année N.

ALB E.L  
CO DB 4 AM

## **ARTICLE 11 – COMITE DE PILOTAGE**

Un Comité de pilotage est chargé du suivi de l'application de cet accord.

Il comprend deux représentants par Organisation syndicale signataire du présent Accord, un représentant du Comité d'entreprise et deux représentants de la Direction.

Deux adhérents de la catégorie des non actifs participent au Comité de pilotage avec voix consultative.

Il se réunit au moins deux fois par an. Il étudie particulièrement le rapport d'activité et le bilan financier annuel fourni par la Direction.

## **ARTICLE 12 – COTISATION**

La cotisation comprend une part à la charge de l'employeur (issue des 1,6 % de la masse salariale annuelle consacrée à la mutuelle) et une part à la charge de l'adhérent acquittée à la Société mutualiste retenue :

- soit par prélèvement mensuel sur le salaire pour les salariés,
- soit par prélèvement direct sur le compte bancaire pour les non actifs.

Chaque année, la cotisation évolue au 1<sup>er</sup> janvier pour prendre en compte l'augmentation du PMSS.

## **ARTICLE 13 – GENERALITES**

L'accord prévoit que la garantie complémentaire santé souscrite auprès de du groupe HUMANIS APRIONIS est soumise aux règles édictées dans les Conditions Générales et les Conditions Particulières fournies par cette dernière.

Les salariés concernés ont reçu une notice d'information reprenant le détail des garanties et les modalités d'application.

**Le présent accord annule et remplace celui du 21 décembre 2007.**

Fait à Grenoble, le 19 mars 2013

Pour la Direction



A. HARRISON

Pour la CFDT



G. RIGNON

Pour la CGT



C. ORTIZ

Pour le SAILL



E. LATRILLE

Pour le Comité  
d'Entreprise



D. BOULICAULT