



SECI-Unsa

*Communication Adhérents
Et UNSA Info n°758 & 759
Novembre 2015*



SYNDICAT SECI-Unsa
Bourse Centrale
3, rue du Château d'Eau – 75 010 PARIS
☎ : 09 52 93 17 65 - @ : seci1887@free.fr
Site : seci1887-unsa.fr

SORTONS DE LA SINISTROSE & REPRENONS CONFIANCE EN NOUS !

Cher(e)s ami(e)s,

Depuis plusieurs années maintenant nous ressentons un certain découragement. Les raisons sont multiples : la crise, le chômage, la perte de confiance dans nos responsables politiques et économiques, les difficultés diverses... Pourtant, nous devons reprendre confiance en nous et en notre capacité à rebondir, en notre capacité à innover. Nous devons avoir confiance dans les valeurs qu'incarne la France et qui font d'elle la première destination touristique du monde !

Pour l'illustrer, je vous propose de lire le texte posté par un internaute américain vivant à Santa Barbara « Blackpoodles » associé à un article du New York Times. Ce commentaire, véritable ode et lettre d'amour à la France et à ses valeurs nous fait chaud au cœur :

- *"La France incarne tout ce que les fanatiques religieux haïssent : la jouissance de la vie ici, sur terre, d'une multitude de manières : une tasse de café qui sent bon, accompagnée d'un croissant, un matin ; de belles femmes en robes courtes souriant librement dans la rue ; l'odeur du pain chaud ; une bouteille de vin partagée avec des amis, quelques gouttes de parfum, des enfants jouant au jardin du Luxembourg, le droit de ne pas croire en aucun Dieu, de ne pas s'inquiéter des calories, de flirter et de fumer, de faire l'amour hors mariage, de prendre des vacances, de lire n'importe quel livre, d'aller à l'école gratuitement, de jouer, de rire, de débattre, de se moquer des prélats comme des hommes et des femmes politiques, de remettre les angoisses à plus tard : après la mort. Aucun pays ne profite aussi bien de la vie sur terre que la France. Paris, on t'aime. Nous pleurons pour toi. Tu es en deuil ce soir, et nous le sommes avec toi. Nous savons que tu riras à nouveau, et chanteras à nouveau, que tu feras l'amour, et que tu guériras, parce qu'aimer la vie fait partie de ce que tu es. Les forces du mal vont reculer. Elles vont perdre. Elle perdent toujours."*

Vous trouverez également dans votre magazine un article qui montre que la situation dans le commerce est remontée à son meilleur niveau, égalant celui de 2008 avant « la crise ». Nous devons donc prendre conscience des énormes atouts que nous avons et ne pas nous abandonner à l'individualisme. Au contraire, c'est par une remise en avant extrêmement forte des valeurs de solidarité, d'égalité et de fraternité que la France incarne, que nous retrouverons le chemin de la prospérité !

*Chers amis, pour reprendre l'illustration : « j'ai besoin de vous » !
Amitiés à tous.*

Eric Scherrer
Président



Sommaire :

- **Communication partenaires KLESIA, page 3**
- **Actualité Seci**
 - **Élections Professionnelles, Activités Syndicales, Économie, page 4**
 - **Dossier : Couverture santé obligatoire dans les entreprises, pages 5 & 6**
- **Actualité UNSA, pages 7 & 8**
 - **Élections TPE, faire connaître l'UNSA**
 - **Mise en place des nouvelles Unions Régionales.**
- **Communication partenaires SMI, page 9**

PREVOYANCE COMPLEMENTAIRE : SA MISE EN PLACE

Trois types de procédures existent pour la mise en place d'une couverture de prévoyance complémentaire : la convention ou l'accord collectif, le référendum ou la décision unilatérale de l'employeur.

L'existence de trois supports juridiques différents offre au chef d'entreprise des possibilités de choix. Chaque support présente des avantages et des inconvénients. Nous examinerons ci-dessous ces trois procédures de mise en place.

La convention ou l'accord collectif d'entreprise

Par voie de négociation, la convention ou l'accord collectif constitue le mode naturel de mise en place d'une couverture de prévoyance complémentaire dans l'entreprise, soit par l'insertion dans la convention collective de travail de l'entreprise ou de la branche professionnelle de dispositions relatives à la prévoyance complémentaire, soit par la conclusion d'un accord collectif d'entreprise ou de branche dont l'objet sera de définir le contenu de cette garantie.

Important : Pour être valables, les accords doivent être signés par une ou des organisations syndicales majoritaires ou ne pas avoir donné lieu à opposition d'une ou plusieurs organisations syndicales.

Que doit contenir l'accord ?

Il doit contenir impérativement certaines clauses : l'objet de l'accord, son champ d'application, la description des garanties, le taux, l'assiette et la répartition des cotisations....

Doit-on obtenir l'accord des salariés ?

L'acceptation des salariés n'est pas requise mais ils doivent être informés. L'accord s'impose à tous les salariés liés par un contrat de travail.

L'obligation d'information des salariés

L'employeur est tenu d'informer les salariés et leurs représentants de la signature de l'accord. Au moment de l'embauche, il y a lieu de remettre une notice d'information relative aux textes conventionnels applicables dans l'entreprise ainsi que les accords d'entreprise.

De manière permanente, l'employeur doit tenir à la disposition du personnel un exemplaire à jour de la convention et des accords collectifs applicables. De plus, dans les entreprises dotées d'un Intranet, l'employeur doit faire figurer ces mêmes textes sur ce site Intranet. Cette obligation se cumule avec la mise à disposition d'un exemplaire en libre consultation.

Le référendum

Le système de prévoyance complémentaire peut être instauré valablement dans l'entreprise par accord obtenu par référendum.

Qui est à l'initiative ?

L'employeur détient l'initiative d'organiser un référendum. Il soumet le projet d'accord à la ratification de la majorité des salariés intéressés soit 50 % + 1 (Cass.soc.15 nov.2011).

Le projet doit déterminer les garanties collectives, le taux de cotisation et mentionner l'organisme assureur choisi par l'employeur.

Quel est la nature et l'effet de l'accord par référendum ?

L'accord obtenu par référendum est considéré comme un accord collectif à part entière. Il a la même force obligatoire qu'un accord collectif. Il s'impose aux salariés y compris à ceux qui ont voté négativement. La cotisation s'impose à tous les salariés.

La décision unilatérale de l'employeur

Un régime de prévoyance peut être institué par une décision unilatérale de l'employeur. Ce mode de mise en place a toutefois des effets limités.

La mise en place

Elle nécessite la remise d'un écrit à chaque salarié précisant notamment les garanties, le taux de cotisation et sa répartition. L'employeur devra pouvoir apporter la preuve de la remise de l'écrit (récépissé, signature d'une liste d'émargement...).

Quelles sont les conséquences pour le salarié ?

Il s'agit d'un simple engagement de l'employeur qui n'a pas la force obligatoire d'un accord collectif ou d'un référendum. Les salariés déjà présents dans l'entreprise lors de la mise en place peuvent refuser le bénéfice de ce régime (art.11 loi Evin). En revanche, il s'impose aux nouveaux embauchés, cela faisant partie de leur contrat de travail.

Quelles sont les conséquences de la décision unilatérale de l'employeur ?

Le régime doit être ouvert à l'ensemble des salariés de l'entreprise, quelle que soit leur date d'embauche, tout en laissant aux salariés présents dans l'entreprise au moment de la mise en place du régime la possibilité de refuser de cotiser.

Ceci ne remet pas en cause le caractère obligatoire du régime. Dans ce cas, et à condition que le régime ait également un caractère collectif, les contributions de l'employeur versées tant au profit des salariés embauchés après la mise en place que de ceux déjà présents et ayant opté pour l'adhésion à ce régime sont exonérées.

Élections professionnelles

Élection **Société Micromania**, le Tribunal Instance de Grasse a annulé les élections et a condamné la société pour manque de neutralité dans le processus électoral. Cette annulation fait suite aux communications de la Direction donnant clairement des consignes de vote et discréditant les candidats des organisations syndicales qu'elle n'aurait pas accréditées.

Notre représentant **M. Ludger Boulogne** prépare dès maintenant les futures nouvelles élections, cela commence par la renégociation des protocoles électoraux, les nouvelles élections se dérouleront probablement fin janvier.

Pour rappel, **l'entreprise Micromania c'est plus de 400 magasins** répartis sur l'ensemble du territoire, **chacun d'entre vous peut aider notre représentant à réussir ses élections**, alors n'hésitez pas à faire notre promotion dans les magasins de l'enseigne et à rentrer en contact avec lui.

Contact : Facebook Micromania :

<https://www.facebook.com/pages/Seci-Unsa-Micromania/1595951150660579?ref=profile>

Activités Syndicale

Les salariés d'Office Dépôt en grève

Société de vente par correspondance de matériels de bureau (plateforme logistique), installée sur le site industriel Synergie Val de Loire, a été partiellement en grève le vendredi 20 novembre. L'entreprise emploie environ 250 personnes, dont une cinquantaine d'intérimaires.

« Depuis deux semaines, on assiste à des débrayages d'une heure à une heure et demie, d'une trentaine d'employés des deux équipes de jour ».

« Dans la nuit de jeudi à vendredi, l'équipe a débrayé entre 1 heure et 5 heures du matin, et il en sera de même pour la nuit de vendredi à samedi ».

La raison de ce débrayage est « depuis six mois, le personnel ne perçoit plus la prime de performance (de 100 à 200 € par employé) ». Cette suppression fait suite à la reprise, sur le site de Meung-sur-Loire, des activités de l'entrepôt logistique de Seulis (Oise), où 300 personnes ont été licenciées.

Économie

La situation des entreprises : Le COMMERCE/Une année exceptionnelle dans la distribution :

Le climat des affaires a retrouvé dans les secteurs du commerce de détail et du commerce réparation automobile son niveau du 1er trimestre 2008 (110), c'est-à-dire avant la grande récession. **Dans le commerce de détail, l'optimisme se confirme chez les détaillants généralistes, l'activité passée et prévue se stabilisant à haut niveau.**

Chez les **détaillants spécialistes**, l'optimisme est plus mesuré, les principaux soldes d'opinion se situant juste au-dessus de leur tendance de long terme. Dans le **commerce automobile**, les professionnels sont plus nombreux qu'en septembre à indiquer un progrès des ventes passées, mais les prévisions pour les prochains mois sont moins optimistes même si les soldes restent au-dessus de leur niveau moyen.

Pour lire le rapport de **Xerfi Previsis** :

http://www.xerfi.com/xerficanal/PDF/Previsis_NOV2015.pdf?IdTis=XTC-FZoL-A6SZLY-DD-H8RP-GQRN&utm_source=Newsletter&utm_medium=email&utm_term=http_www.xerfi.com_xerficanal_PDF_Previsis_NOV2015.pdf&utm_campaign=15+11+18+Xerfi+Canal+532&utm_content=6609360_1_6718

Vous trouverez la situation du commerce en page 13 & 35 du rapport.

Dossier**Couverture santé obligatoire****Mutuelle d'entreprise :
les obligations de l'employeur**

Service-Public-Pro.fr, « Direction de l'information légale et administrative », le 15.09.2015

À partir du 1er janvier 2016, une couverture complémentaire santé collective obligatoire (mutuelle d'entreprise) doit être proposée par l'employeur du secteur privé à tous les salariés, n'en disposant pas déjà, en complément des garanties de base d'assurance maladie de la Sécurité sociale. Les particuliers employeurs ne sont pas concernés par cette obligation.

La loi du 14 juin 2013 prévoit en effet la généralisation de la couverture santé à l'ensemble des salariés du secteur privé et instaure un délai de négociation.

À défaut d'accord entre les partenaires sociaux dans les branches professionnelles, l'employeur doit négocier avec les représentants du personnel de l'entreprise. Si ces négociations n'ont pas abouti ou si l'entreprise emploie moins de 50 salariés, l'employeur doit mettre en place par décision unilatérale une couverture santé collective obligatoire avant le 1er janvier 2016.

D'ici le 1er janvier 2016, l'employeur doit souscrire un contrat auprès d'un organisme assureur de son choix, après mise en concurrence, et en assurer le suivi.

Le contrat doit remplir les conditions suivantes :

- la participation financière de l'employeur doit être au moins égale à 50 % de la cotisation (le reste à la charge du salarié),
- le contrat doit respecter un socle de garanties minimales (panier de soins minimum),
- la couverture est prévue pour l'ensemble des salariés et leurs ayants droit, ou pour une ou plusieurs catégories d'entre eux (définies à partir de critères objectifs, généraux et impersonnels),
- le contrat est obligatoire pour les salariés, sauf dans certains cas

Le panier de soins minimal concerne les garanties suivantes :

- intégralité du ticket modérateur sur les consultations, actes et prestations remboursables par l'assurance maladie sous réserve de certaines exceptions,
- totalité du forfait journalier hospitalier en cas d'hospitalisation,
- frais dentaires (prothèses et orthodontie) à hauteur de 125 % du tarif conventionnel,
- frais d'optique forfaitaire par période de 2 ans (annuellement pour les enfants ou en cas d'évolution de la vue) avec un minimum de prise en charge fixé à 100 € pour une correction simple.

Si le contrat souscrit par l'entreprise est dit responsable, il ouvre droit à une exonération de charges sociales à condition de respecter certaines règles sur les garanties offertes. □

**Peut-on refuser la complémentaire
santé de son entreprise* ?**

Un projet de loi de financement de la sécurité sociale pour 2016 est en cours de discussion. Les règles relatives à la dispense d'adhésion à la complémentaire santé d'entreprise sont susceptibles d'être modifiées pour les salariés ayant un contrat de travail à courte durée ou à temps très partiel. Dans l'attente, les informations contenues dans cette page restent d'actualité.

Oui, vous pouvez refuser d'adhérer au dispositif de prévoyance complémentaire obligatoire de votre entreprise si vous êtes dans l'un des cas suivants :

**Vous avez déjà une couverture santé
complémentaire**

- ➔ Vous bénéficiez de la CMUC, de l'ACS ou d'une complémentaire individuelle

Vous pouvez choisir de ne pas adhérer si l'acte juridique (décision de l'employeur) instituant le dispositif de prévoyance prévoit cette faculté.

Vous devez demander par écrit une dispense d'adhésion.

À noter : La dispense d'adhésion joue jusqu'à la date à laquelle vous cessez de bénéficier de la CMUC, de l'ACS ou de votre complémentaire individuelle.

Vous bénéficiez par ailleurs d'une couverture collective

Vous pouvez choisir de ne pas adhérer, y compris en tant qu'ayant droit, si les 2 conditions suivantes sont remplies :

- L'acte juridique instituant le dispositif de prévoyance prévoit cette faculté
- Vous devez justifier chaque année de la couverture obligatoire dont vous bénéficiez (par exemple celle de votre conjoint)

Vous devez demander par écrit une dispense d'adhésion.

Vous êtes salarié en CDD

- En CDD de moins d'1 an

Vous pouvez choisir de ne pas adhérer si l'acte juridique instituant le dispositif de prévoyance prévoit cette faculté.

Vous devez demander par écrit une dispense d'adhésion.

- En CDD d'1 an ou plus

Vous pouvez choisir de ne pas adhérer si les 2 conditions suivantes sont remplies :

- L'acte juridique instituant le dispositif de prévoyance prévoit cette faculté
- Vous devez fournir tous documents justifiant d'une couverture complémentaire souscrite par ailleurs

Vous devez demander par écrit une dispense d'adhésion.

Vous êtes salarié à temps très partiel

Vous pouvez choisir de ne pas adhérer si les 2 conditions suivantes sont remplies :

- L'acte juridique instituant le dispositif de prévoyance prévoit cette faculté
- Votre cotisation équivaut à au moins 10 % de votre salaire

Vous devez demander par écrit une dispense d'adhésion.

Vous êtes apprenti

- **Votre cotisation équivaut à au moins 10 % de votre salaire** : Que vous soyez en CDI ou en CDD, vous pouvez choisir de ne pas adhérer si l'acte juridique instituant le dispositif de prévoyance prévoit cette faculté

Vous devez demander par écrit une dispense d'adhésion.

- **Votre cotisation est inférieure à 10 % de votre salaire et vous êtes en CDD de moins de 1 an** : Vous pouvez choisir de ne pas adhérer si l'acte juridique instituant le dispositif de prévoyance prévoit cette faculté. Vous devez demander par écrit une dispense d'adhésion.
- **Votre cotisation est inférieure à 10 % de votre salaire et vous êtes en CDD d'1 an ou plus** : Vous pouvez choisir de ne pas adhérer si les 2 conditions suivantes sont remplies : L'acte juridique instituant le dispositif de prévoyance prévoit cette faculté

Vous devez fournir tous documents justifiant d'une couverture complémentaire souscrite par ailleurs.

Vous devez demander par écrit une dispense d'adhésion.

Vous êtes présent dans l'entreprise lors de la mise en place du dispositif

Vous pouvez choisir de ne pas adhérer si le dispositif de prévoyance a été mis en place :

- Par décision unilatérale de l'employeur (DUE) avec participation financière du salarié
- Ou si le dispositif prévoit cette faculté de dispense

Vous devez demander par écrit une dispense d'adhésion. □

***Textes de référence**

Loi n°89-1009 du 31 décembre 1989 renforçant les garanties contre certains risques
Article 11

Code de la sécurité sociale : articles L911-1 à L911-8
Détermination des garanties complémentaires des salariés

Code de la sécurité sociale : articles R242-1 à R242-5
Facultés de dispense d'adhésion des salariés (R242-1-6)

Code de la sécurité sociale : articles D911-1 à D911-3
Conditions de dispense d'adhésion (articles D911-2 et D911-3)

Arrêté du 26 mars 2012 relatif aux facultés de dispense d'adhésion à un système de prévoyance collectif et obligatoire d'entreprise

Circulaire Urssaf n°2015-0000045 du 12 août 2015 relative aux contributions des employeurs pour financer les prestations complémentaires de prévoyance

Circulaire n°DSS/SD5B/2013/344 du 25 septembre 2013 relative aux contributions des employeurs destinées au financement de prestations de retraite supplémentaire et de prévoyance complémentaire

Fiche n°9 de la circulaire n°DSS/5B/2009/32 du 30 janvier 2009 concernant l'assujettissement des contributions des employeurs destinées au financement de prestations de retraite et prévoyance



Salarié-e-s des Très Petites Entreprises, l'UNSA vous informe !



*Tous les militants,
tous les syndicats de l'UNSA
sont sur le pont pour la campagne des TPE !*

Il existe de nombreuses manières de faire la campagne UNSA pour les TPE.

Il y a d'abord le tractage direct "rue par rue" pour aller à la rencontre des électrices et des électeurs. Pour cela, nous avons inscrit des semaines nationales de tractage que je vous invite de noter dès à présent sur votre agenda.

Inviter les adhérents UNSA à faire voter UNSA

Vous pouvez solliciter les adhérents de votre syndicat UNSA, de votre fédération même si ils ne sont pas directement concernés par cette élection. C'est que nous vous proposons de faire en envoyant le courrier que vous pouvez télécharger sur <http://extranet.unsa.org> avec un exemplaire de tract disponible dans votre union départementale ou régionale UNSA. Si chaque syndicat de l'UNSA mobilise ainsi ses adhérents pour distribuer, ne serait ce qu'un seul tract, à un salarié d'une entreprise de moins de 11, nous aurons ainsi touché des centaines de milliers d'électeurs TPE. Si vous manquez de tract ou si votre syndicat veut une édition spécifique, merci de contacter nadege.couronne@unsa.org

La campagne TPE, c'est l'affaire de toutes et tous.

Pour ne rien regretter au moment des résultats, je compte sur chaque structure de l'UNSA pour s'investir dans la campagne TPE.

Vous travaillez dans une entreprise de moins de 11 salarié-e-s
L'UNSA met à votre disposition un numéro de téléphone pour répondre à vos questions.

09 69 36 69 00
(d'un fixe ou d'un mobile, prix d'un appel non surtaxé)

www.unsa.org

**Parler de la représentativité de l'UNSA, c'est bien...
Agir pour , c'est mieux !**



Amitiés syndicales

Pascal PRIOU

Secrétaire national - Développement-Communication

Constitution des nouvelles Union Régionale

Bonjour à toutes et tous, Cher(e) ami(e),

L'Assemblée Nationale a adopté le 17 décembre 2014 la réforme territoriale qui a pour conséquence la création de nouvelles régions administratives au 1^{er} janvier 2016.

En application de l'article 6 de son règlement intérieur national, l'UNSA se doit d'adapter ses structures régionales interprofessionnelles avec la nouvelle carte administrative.

C'est dans ce cadre, que ce met en place des assemblées générales constitutives pour ces nouvelles Unions Régionales UNSA.

Tous les adhérents du SECI qui seraient intéressés pour nous représenter ou assister à ces assemblées générales peuvent revenir vers nous et où prendre contact avec les unions régionales, pour se faire, il suffit de cliquer sur le lien ci-dessous d'aller sur votre région ou votre département afin de trouver les coordonnées de l'union départementale de l'union régionale actuelle.

Nous sommes sûrs que vous y serez bien accueillis.

lien pour trouver l'ensemble des unions départementales et régionales :

- <http://www.unsa.org/?page=carte>



Nous sommes et nous restons bien évidemment à votre disposition pour toute information.

✓ ***Vous pouvez consulter directement sur le site de l'UNSA le Web magazine en cliquant sur les liens ci-dessous :***

- **Unsa-Info n°759**
<http://www.unsa.info/759/>
- **Unsa-Info n°758**
<http://www.unsa.info/758/>



SECI-Unsa

Bourse Centrale

3, rue du Château d'Eau – 75 010 PARIS

☎ : 09 52 93 17 65 - @ : seci1887@free.fr

Site : seci1887-unsa.fr

Les nouveaux contrats responsables

Tout ce qu'il faut savoir

La notion de "contrat responsable" est entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2006 mais la loi de financement de la Sécurité sociale pour 2014 a renforcé les conditions à remplir pour qu'un contrat d'assurance santé soit responsable. Décryptage.

La réforme des contrats santé responsables est entrée en vigueur le 1^{er} avril 2015. Selon la date de signature, le contrat santé devra être responsable soit immédiatement, soit au plus tard au 31 décembre 2017.

Le contrat responsable a pour objectif d'encadrer les dépenses de santé grâce à un cahier des charges précis : mise en place de plafonds et planchers de prise en charge, absence de prise en charge de la participation forfaitaire de 1€, plafonnement des dépassements d'honoraires...

Qu'est-ce que la réforme change en pratique ?

La prise en charge des dépassements d'honoraires va dépendre de l'adhésion ou non de votre médecin au contrat d'accès aux soins (CAS).

Les remboursements optiques, limités à un équipement (deux verres et une monture) tous les deux ans, doivent intégrer le ticket modérateur. Ils sont également structurés en 6 niveaux en fonction de la complexité des verres. Le remboursement minimal va de 50€ à 200€, le maximal de 470€ à 850€. Les montures sont prises en charge à hauteur de 150€ maximum.

Le forfait hospitalier est remboursé pour une hospitalisation dans un établissement de santé classique sans limitation de durée.

Quels sont les avantages de la mise en conformité ?

Avoir un contrat de santé respectant le cahier des charges du nouveau contrat responsable permet de bénéficier d'un régime fiscal et social favorable :

- Pour tous : diminution de moitié la taxe (de 14% à 7%) incluse dans la cotisation de complémentaire santé si vous souscrivez à un contrat dit responsable
- Pour les salariés couverts par une complémentaire santé entreprise : la part de la cotisation peut être déduite du revenu imposable
- Pour les entreprises ayant mis en place une assurance santé collective et obligatoire : la cotisation employeur est exonérée des charges sociales.



Alexandre Gaertner
Directeur du
développement de SMI

SMI accompagne les entreprises dans leurs nouvelles responsabilités

Comment SMI appréhende cette nouvelle réglementation ?

En tant que mutuelle spécialiste des assurances santé des entreprises, nous suivons, décryptons et analysons les textes de loi qui s'imposent à nos adhérents. Notre objectif est de les informer, les conseiller et les accompagner.

Comment accompagnez-vous vos clients sur le nouveau contrat responsable ?

Avant même la parution du dernier texte paru (circulaire du 30 janvier 2015), SMI s'est mis en ordre de marche. La première étape a été d'informer nos adhérents de cette obligation et de leur donner les clés nécessaires à leur mise en conformité. Nous procédons à la modification des contrats si nécessaire en fonction de chaque client. Enfin, nos adhérents bénéficient d'outils que nous mettons à leur disposition pour informer leurs collaborateurs des impacts du nouveau contrat responsable.

Pour tout renseignement, contactez David Riboh par téléphone au 01 44 69 63 41 ou par email à david.riboh@mutuelle-smi.com