

AVENANT A L'ACCORD DU 07/12/2015 PORTANT SUR LA MUTUELLE OBLIGATOIRE DE GROUPE ET SUR LA POURSUITE DE LA PARTICIPATION DU GROUPE AU REGIME FACULTATIF DES RETRAITES ET FUTURS RETRAITES

Entre

La Manufacture Française des Pneumatiques MICHELIN, ci-après désignée " la MFPM " expressément mandatée par la COMPAGNIE GENERALE DES ETABLISSEMENTS MICHELIN, société en commandite par action dont le siège social est situé 12, cours Sablon à 63000 Clermont-Ferrand, pour négocier un accord collectif sur la mise en place d'une mutuelle obligatoire au Niveau du Groupe Michelin tel que défini à l'article 3 du présent accord et représentée par :

D'une part,

Et

Les coordinateurs syndicaux du Groupe, au sens de l'article L. 2332.30 et suivants du Code du travail, représentants les organisations syndicales des salariés soussignées :

- CFDT
- CFE CGC
- Sud

Et dûment mandatés par leur fédération ou leur union syndicale.

D'autre part.

Il a été convenu ce qui suit :

(Handwritten signatures and initials)
LBB.
4 SP
UB
J

1. Préambule

L'accord du 07/12/2015 avait notamment pour objectif de continuer à faire bénéficier les salariés actifs des sociétés et filiales constituant le Groupe au sens de l'article 3 du présent accord, du régime de remboursement de frais de santé dans le cadre des dispositions réglementaires et de l'article L. 911-1 du Code de la sécurité sociale, d'en modifier le champ d'application, en prenant en compte les dernières évolutions législatives et réglementaires et de modifier la clé de répartition de la cotisation.

Le présent accord a pour objectif de prendre en compte les dispositions de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2016 en matière de dispense d'adhésion de droit et de versement santé. Le présent accord entend ainsi simplifier le régime des dispenses en supprimant les dispenses conventionnelles afin d'en maintenir que les légales.

2.1. Bénéficiaires

Le régime complémentaire de remboursement de frais médicaux couvre l'ensemble des salariés du groupe, tel que défini à l'article 3 de l'accord du 7/12/2015, présents et à venir, sans condition d'ancienneté et leurs ayants droits tels que définis dans le règlement de la MNPEM.

Toutefois, conformément aux articles L. 911-7, D. 911-2 et R. 242-1-6 du code de la sécurité sociale, certains salariés ont la faculté de ne pas adhérer au régime, sous réserve d'en faire expressément la demande par écrit auprès de leur employeur et de justifier de leur situation le cas échéant.

2.2. Dispenses "de droit" pour les salariés du Groupe (telles que prévues par l'article D. 911-2 du Code de la sécurité sociale au jour de signature de l'accord) :

1. Salarié bénéficiaire du dispositif de Couverture Maladie Universelle Complémentaire (CMUC), jusqu'à échéance de cette couverture ;
2. Salarié bénéficiaire de l'aide à l'acquisition d'une complémentaire santé (ACS) prévue à l'article L 863-1 du code de la Sécurité Sociale, jusqu'à échéance de cette couverture ;
3. Salarié déjà bénéficiaire d'une couverture individuelle santé au jour de son embauche, pour la durée restant à courir entre la date d'embauche et la date d'échéance du contrat individuel ;
4. Salarié bénéficiaire, y compris en tant qu'ayant-droit, ou au titre d'un autre emploi de prestations complémentaires servies par :
 - 4.1. un autre régime collectif et obligatoire (par exemple, salarié dit à employeurs multiples ou salariés ayants droit à titre obligatoire de leur conjoint),
 - 4.2. un dispositif de garanties prévues par le décret du 19 septembre 2007 (Etat et ses établissements publics) ou celui du 8 novembre 2011 (Collectivités territoriales et leurs établissements publics), c'est à dire les « mutuelles fonction publique »,
 - 4.3. un contrat d'assurance de groupe « Loi Madelin » (travailleurs non salariés),
 - 4.4. le régime local d'assurance maladie du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle,
 - 4.5. le régime complémentaire d'assurance maladie des industries électriques et gazières.
5. Salarié en contrat à durée déterminée pour lequel la durée de la présente couverture serait inférieure à 3 mois et justifiant bénéficier d'une couverture respectant les conditions du « contrat responsable » ;

M. de
G SP
LB
J
P

2.3. Dispense conventionnelle : Contrats de moins de 12 mois :

La dispense conventionnelle permettant aux salariés bénéficiant d'un contrat de moins de 12 mois de ne pas adhérer à la mutuelle est supprimée.

Cette disposition est applicable à l'ensemble des contrats et avenants prenant effet à compter du 1^{er} octobre 2018.

2.4. Cas particulier des suspensions de contrat de travail :

Période de suspension du contrat de travail indemnisée

Pour les salariés dont le contrat de travail est suspendu pour maladie, accident, maternité et bénéficiant pendant la période de suspension du contrat de travail soit d'un maintien total ou partiel de leur rémunération, soit d'indemnités journalières complémentaires au titre de leur régime collectif de prévoyance complémentaire, les garanties ainsi que les cotisations seront maintenues et la répartition des cotisations sera identique à celle des salariés en activité. La cotisation versée à la Mutuelle ne peut-être inférieure à la cotisation minimale calculée sur la base du salaire minimum du premier coefficient appliqué dans chacune des sociétés adhérentes.

Période de suspension du contrat de travail non indemnisée

Sont visées les périodes de suspension du contrat de travail non indemnisées (congé sans solde, congé parental...) qui ne répondent pas aux conditions visées précédemment.

Dans ces cas, les garanties sont suspendues, la contribution de l'employeur et du salarié ne sont pas maintenues.

Le bénéfice du régime de remboursement de frais de santé peut toutefois être maintenu, sous réserve que le salarié en fasse la demande dans le mois qui précède la suspension de son contrat de travail et s'acquitte de l'intégralité de la cotisation (part patronale et salariale) auprès de la mutuelle. En cas de non-paiement de la cotisation, la garantie sera suspendue de fait. La cotisation appelée par la MNPEM auprès du salarié sera calculée sur la base du salaire minimum du premier coefficient appliqué dans chacune des sociétés adhérentes.

Ces dispositions concernant les suspensions de contrat de travail sont applicables aux suspensions de contrat prenant effet à compter du 01 octobre 2018.

2.5. Maintien de la couverture de complémentaire santé en application de l'article 4 de la loi Evin

En application de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989, dite « loi Evin », la couverture de complémentaire santé obligatoire, instituée par le présent accord, sera maintenue par la MNPEM, sans condition de période probatoire ni d'examen ou de questionnaire médicaux, dans le cadre d'un nouveau contrat :

– au profit des anciens salariés bénéficiaires d'une rente d'incapacité ou d'invalidité, d'une pension de retraite ou, s'ils sont privés d'emploi, d'un revenu de remplacement, sans condition de durée, sous réserve que les intéressés en fassent la demande dans les 6 mois qui suivent la rupture de leur contrat de travail ou, le cas échéant, dans les 6 mois suivant l'expiration de la période de maintien des garanties dont ils bénéficient au titre du dispositif de portabilité ;

de LBB
M GSP CB JP

– au profit des ayants droits inscrits du salarié décédé , pendant une durée de 12 mois à compter du décès, sous réserve que les intéressés en fassent la demande dans les 6 mois suivant le décès.

L'obligation de proposer le maintien de la couverture de complémentaire santé à ces anciens salariés (ou à leurs ayants droit) dans le cadre de l'application de l'article 4 de la loi Evin incombe à la MNPEM, et l'employeur n'intervient pas dans le financement de cette couverture de la loi Evin.

3. Le dispositif de versement santé

Conformément aux dispositions de l'article L. 911-7-1 et D. 911-7, tout salarié bénéficiant d'un CDD de moins de 3 mois et qui demande une dispense d'adhésion à la mutuelle conformément à l'article 2 du présent accord, peut solliciter une participation au financement de sa couverture santé, dans le cadre du dispositif « versement santé ». L'entreprise ne pourra répondre favorablement que dans les conditions prévues par la législation et notamment par la justification de la part du salarié de sa couverture par un contrat « responsable ».

4. Information des salariés

Dans le respect de l'article 12 de la loi Evin sur l'information des salariés en matière de prévoyance, il a été remis à chaque salarié inscrit aux effectifs, ainsi qu'à chaque salarié recruté entrant dans le champ des bénéficiaires, une notice établie par la MNPEM exposant les garanties et les conditions de services des prestations. Cette notice est actualisée autant que nécessaire. L'information intranet des filiales et sociétés constituant le groupe sera actualisée.

5. Dispositions générales : modalités de mise en œuvre, de suivi de l'accord et de sécurisation

5.1. Mise en œuvre

La partie la plus diligente (employeur ou organisation syndicale signataire) devra notifier le texte de l'avenant signé, par pli recommandé au plus tard dans les 5 jours qui suivent la date de signature, au Coordinateur syndical désigné par chaque organisation syndicale.

Dans les 8 jours à compter de la notification de l'avenant, les organisations syndicales non signataires pourront faire valoir un droit d'opposition. L'opposition au présent avenant devra être exprimée par écrit, être motivée en précisant les points de désaccord et être notifiée par lettre recommandée à l'ensemble des parties signataires.

La validité du présent avenant est subordonnée au respect des conditions posées par l'article L2232-34 du Code du Travail : seuil de 30% (signataires) et de 50% (opposition) des suffrages valablement exprimés au premier tour des élections professionnelles de l'ensemble des Comités d'Etablissement ou d'Entreprise existant dans le périmètre du groupe.

Si le présent accord était frappé d'opposition, il sera conformément aux dispositions législatives, réputé non écrit. Il ne saurait, dans ce cas, être constitutif d'engagements.

5.2. Durée, révision et dénonciation

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra être dénoncé conformément aux dispositions de l'article L.2222-6 et L. 2261-9 du Code du travail. La dénonciation devra être notifiée à chacun des signataires au plus tard le 1^{er} janvier de chaque exercice et prendra effet au 31 décembre du dit exercice.

Il pourra faire l'objet d'une révision dans les conditions prévues aux articles L.2222-5 et L.2261-7 du Code du travail

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including "De", "SP", "UB", and others.

5.3. Dépôt de l'avenant

Le présent avenant sera déposé par la Direction de la MFPM, en deux exemplaires dont une version sur support papier, signée des parties, par LRAR et une version sur support électronique, à la DIRECCTE Auvergne, Unité Territoriale du Puy-de-Dôme et au secrétariat greffe du Conseil des Prud'hommes de Clermont-Ferrand, mention de cet accord figurera au tableau d'affichage.

Le présent avenant entrera en vigueur le 11/06/ 2018.

Pour la Direction, représentée par

M Benoit de la Bretèche



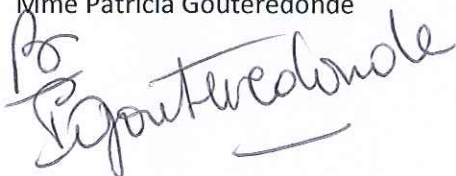
Mme Laurence Brisbois-Baud



Et pour les Organisations syndicales,

Pour la CFDT,

Mme Patricia Gouteredonde



M Laurent Bador

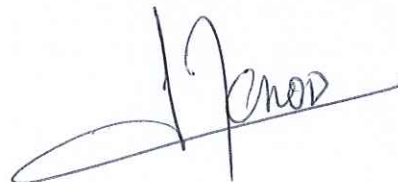


Pour la CFE CGC,

Mme Laure Trincal



M Dominique Croso



Pour Sud,

M Jérôme Lorton



M Philippe Salles



