

## ACCORD RELATIF AUX GARANTIES COMPLEMENTAIRES DE « REMBOURSEMENT DE FRAIS DE SANTE »

**ENTRE :**

- 
- **La société JCDecaux SA**, dont le siège social est situé 17 rue Soyer – 92200 NEUILLY-SUR-SEINE, représentée par \_\_\_\_\_, en sa qualité de DRH France et Projets RH Internationaux, dûment mandaté
  - **La société JCDecaux France**, dont le siège social est situé 17 rue Soyer – 92200 NEUILLY-SUR-SEINE, représentée par \_\_\_\_\_, en sa qualité de DRH France et Projets RH Internationaux, dûment mandaté.

Constituant l'UES dénommée ci-après UES JCDecaux

**D'UNE PART,**

**ET :**

---

Les Organisations Syndicales Représentatives au sein de l'UES JCDecaux représentées par leurs Délégués Syndicaux :

- Pour la F3C CFDT,
- Pour le SNCTPP CFE-CGC,
- Pour la CGT,
- Pour FO,
- Pour l'UNSA,

**D'AUTRE PART,**

## **PREAMBULE**

Afin de tenir compte des évolutions des règles applicables en matière de protection sociale complémentaire, la Direction et les organisations syndicales représentatives ont souhaité revoir le précédent accord signé le 27 octobre 2011 et ses avenants du 30 juin 2014 et du 14 décembre 2016,

### **Article 1 : Objet et champ d'application**

Le présent accord a pour objet l'adhésion des salariés au contrat collectif d'assurance souscrit à cet effet par JCDecaux France et JCDecaux SA auprès d'un organisme habilité, sur la base des garanties et de leurs modalités d'application ci-après annexées, à titre informatif.

### **Article 2 : Adhésion des salariés**

#### **2.1. Salariés bénéficiaires**

Le présent accord concerne l'ensemble des salariés des sociétés composant l'UES JCDecaux inscrits à l'effectif de la société, affiliés à la sécurité sociale française et titulaires d'un contrat de travail, quels que soient la nature de ce contrat de travail, leur catégorie professionnelle ou leur lieu d'affectation.

#### **2.2. Cas de dispense d'adhésion des salariés**

Le présent accord consiste en un régime de remboursement de frais de soins de santé intervenant en complément du régime obligatoire de la Sécurité Sociale.

L'adhésion au régime de base pour les salariés est obligatoire. Elle s'impose donc dans les relations individuelles de travail en tant qu'élément du statut collectif applicable au sein de l'UES JCDecaux.

Par ailleurs, les ayants droit tels que définis au contrat d'assurance sont affiliés de manière obligatoire auprès de l'organisme assureur dès la date d'effet du présent régime ou, en cas d'embauche ultérieure, de leur contrat de travail.

L'équilibre technique du régime est conditionné par ce caractère obligatoire.

#### **2.3. Dérogations au caractère obligatoire d'adhésion**

Peuvent se dispenser d'adhérer les salariés dont la situation correspond au titre III de l'article L 911-7 du code de la Sécurité sociale et ses décrets d'application, soit à la date d'effet du présent accord, les salariés :

- en contrat à durée déterminée de moins de trois mois s'ils justifient bénéficier d'une couverture respectant les conditions fixées à l'article L. 871-1. Ces salariés bénéficient du versement santé mentionné à l'article L 911-7-1 du code de la Sécurité sociale s'ils ne bénéficient pas par ailleurs d'une couverture complémentaire au titre de l'article L. 861-3, d'une couverture collective et obligatoire, y compris en tant qu'ayant droit, ou d'une couverture complémentaire donnant lieu à la participation financière d'une collectivité publique. Le salarié devra en justifier lors de son embauche auprès de la Direction des Ressources Humaines.

- bénéficiant de la couverture complémentaire prévue à l'article L.861-3 du Code de la sécurité sociale, sous réserve de produire tout document utile attestant de l'effectivité de leur situation.

Cette dispense peut jouer jusqu'à la date à laquelle les salariés cessent de bénéficier de cette couverture ou de cette aide. Le salarié devra justifier lors de son embauche et chaque année avant le 10 janvier ;

- couverts lors de leur embauche, par une assurance individuelle « remboursement de frais de santé ». Cette faculté de ne pas adhérer au régime ne vaut que jusqu'à l'échéance du contrat individuel. Les salariés concernés devront informer, par écrit, la Direction des Ressources Humaines de leur refus temporaire d'affiliation au régime de remboursement de frais de santé dans le délai de 8 jours suivant leur embauche, accompagné des justificatifs requis. A défaut, ils seront obligatoirement affiliés au régime ;
- bénéficiant, y compris en tant qu'ayants droit, de prestations complémentaires santé servies au titre d'un autre emploi dans le cadre d'un dispositif conforme aux dispositions réglementaires applicables, sous réserve d'en faire la demande expresse auprès de la Direction des Ressources Humaines et de justifier au 10 janvier au plus tard de chaque année du bénéfice d'une telle couverture.

Il est également précisé que pour les couples travaillant tous deux au sein de l'UES JCDECAUX, l'un des conjoints pourra, sous réserve d'une demande expresse et écrite, auprès de la Direction des Ressources Humaines, demander à être affilié en tant qu'ayant droit de son conjoint. En cas de changement de situation familiale, le conjoint ayant droit devra alors demander à la DRH à être affilié en qualité de salarié bénéficiaire du régime.

Les cas de dispenses ici prévus valent tant que les dispositions légales et réglementaires les prévoient.

Toute dispense d'affiliation réalisée conformément aux dispositions qui précèdent vaut à l'égard du salarié concerné et de l'ensemble de ses éventuels ayants-droit bénéficiaires du présent régime.

Les salariés régulièrement dispensés d'affiliation ont parfaite conscience que ni eux, ni leurs ayants droit ne bénéficieront des remboursements résultant du régime établi par le présent régime autant de temps qu'ils justifieront de la cause de leur dispense d'affiliation, y compris à l'issue de la rupture de leurs contrats de travail pendant l'éventuelle période de portabilité.

#### **2.4. Salariés dont le contrat de travail est suspendu**

- ❖ **Période de suspension du contrat de travail donnant lieu à un maintien, total ou partiel, de salaire, un revenu de remplacement ou une indemnisation**

Les garanties résultant de la présente décision sont maintenues, pour le salarié et ses éventuels ayants droit, pendant toute la durée de suspension du contrat de travail du salarié bénéficiaire concerné donnant lieu pendant cette période à :

- ✓ un maintien, total ou partiel, de salaire,
- ✓ des indemnités journalières complémentaires financées au moins en partie par l'Entreprise, qu'elles soient versées directement par ce dernier ou pour son compte par l'intermédiaire d'un tiers
- ✓ un revenu de remplacement versé par l'Entreprise (notamment, lorsque les salariés sont placés en activité partielle ou en activité partielle de longue durée, ainsi que tout période de congé rémunéré par l'employeur).

L'employeur et le salarié concerné restent chacun redevable de la quote-part de cotisation à sa charge. La part salariale de la cotisation continue autant que possible à être prélevée sur le salaire, les indemnités ou le revenu de remplacement versés au salarié.

❖ **Période de suspension du contrat de travail sans maintien de salaire, revenu de remplacement ni indemnisation**

Lorsque le contrat de travail du salarié bénéficiaire concerné est suspendu sans indemnisation, revenu de remplacement, ni maintien de salaire, les garanties résultant de la présente décision ne sont pas maintenues, pour le salarié et ses éventuels ayants droit, sauf si le salarié décide de ce maintien ; le salarié concerné devra alors s'acquitter, directement auprès de l'organisme assureur, de l'intégralité de la cotisation (part salariale et part patronale), sans pouvoir prétendre au bénéfice d'une participation financière de l'Entreprise.

## **2.5. Ayants-droit**

Les ayants-droits des salariés bénéficient automatiquement et de la même manière que les salariés des garanties prévues au régime sans coût supplémentaire.

L'affiliation des ayants droit du salarié intervient à la date d'affiliation de celui-ci, ou immédiatement en cas de changement de sa situation de famille (mariage, pacs, divorce, naissance). Il appartient aux salariés d'informer l'organisme assureur de toutes modifications de leur statut matrimonial ou de leur situation de famille.

La perte de la qualité d'assuré du salarié entraîne automatiquement et immédiatement la résiliation de l'affiliation de ses ayants-droit.

## **2.6. Portabilité**

Les garanties résultant de la présente décision cessent à la rupture effective du contrat de travail. Toutefois les salariés dont la cessation du contrat de travail ouvre droit à la prise en charge par le régime d'assurance chômage, pourront continuer de bénéficier de la complémentaire santé dans les conditions de l'article L.911-8 du Code de la sécurité.

## **Article 3 : Prestations / garanties du régime**

**3.1.** Le contrat d'assurance définit de manière précise les garanties souscrites ainsi que leurs conditions de mise en œuvre. Il y est expressément renvoyé.

La notice d'information établie par l'organisme assureur sous sa seule responsabilité décrit de façon précise les conditions d'accès aux garanties et de service des prestations. Les termes de la notice régulièrement transmise aux salariés leur sont opposables sans autre formalisme.

**3.2.** Relèvent notamment exclusivement du contrat d'assurance la définition des ayants droit ainsi que les conditions permettant d'être pris en charge et de percevoir des remboursements.

De manière générale, il est rappelé que le versement des prestations est en tout état de cause subordonné notamment :

- à la réalité de l'état pathologique justifiant la mise en jeu de la garantie,
- à la justification des frais engagés par le bénéficiaire,
- à la prise en charge effective de l'intéressé au titre du régime général de sécurité sociale sauf exception limitativement prévue au contrat d'assurance.

Les bénéficiaires ne peuvent prétendre au service des prestations que s'ils respectent l'ensemble des obligations, notamment déclaratives et administratives, prévues par le contrat d'assurance.

La liquidation des droits est demandée par le bénéficiaire, en fournissant à l'appui de sa demande l'ensemble des justificatifs nécessaires dans les délais exigés par l'organisme assureur, tels qu'ils sont mentionnés dans la notice d'information.

En cas d'inobservation de ces formalités entraînant la déchéance des droits du bénéficiaire vis-à-vis de l'organisme assureur, aucun recours ne pourra être dirigé contre l'employeur.

**3.3.** Les garanties prévues par le contrat d'assurance ne constituent pas un engagement pour l'employeur, qui n'est tenu, à l'égard de ses salariés, qu'au seul paiement des cotisations et à la couverture, a minima, des garanties imposées par les dispositions légales. Par conséquent, les prestations figurant en annexe relèvent de la seule responsabilité de l'organisme assureur, au même titre que les modalités, limitations et exclusions de garanties.

**3.4.** Le présent régime collectif respecte les critères des « contrats responsables » conformément aux dispositions légales et réglementaires applicables.

## **Article 4 : Cotisations**

### **4.1. Taux, répartition, assiette des cotisations**

A titre purement indicatif, pour l'année 2022, le taux de cotisation du régime complémentaire santé, couvrant obligatoirement le salarié et ses ayants-droit, est fixé à 3,56 % du Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale, pris en charge dans les proportions suivantes :

- part patronale : 2,373 % du Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale
- part salariale : 1,187 % du Plafond Mensuel de la Sécurité Social

Les salariés devront obligatoirement acquitter la cotisation. La contribution du salarié est prélevée mensuellement sur leur rémunération, à chaque échéance de paie.

En cas de suspension du contrat de travail donnant lieu à un maintien de salaire, total ou partiel, à une indemnisation financée au moins en partie par l'employeur ou par tout tiers agissant pour lui ou à un revenu de remplacement versé par l'employeur, les cotisations continueront à être calculées conformément aux dispositions du présent article.

### **4.2. Evolution ultérieure de la cotisation**

Les taux de cotisations sont, le cas échéant, ajustés chaque année au 1<sup>er</sup> janvier, afin de préserver les résultats techniques et financiers du régime produits par l'organisme assureur.

Outre les effets d'éventuelles évolutions législatives ou réglementaires relatives notamment à de nouvelles contributions ou taxes, toute augmentation :

- ✓ jusqu'à 5% du montant de la cotisation afférente à l'exercice en cours, l'augmentation ne constitue pas une modification du présent accord. Cette augmentation sera répartie selon les mêmes proportions que la cotisation prévue à l'article 4.1 entre l'employeur et le salarié.
- ✓ Au-delà de cette limite, l'augmentation de cotisation fera l'objet d'une nouvelle négociation et la conclusion d'un avenant au présent accord afin de préserver l'équilibre technique du régime et éviter de fait toute augmentation de la cotisation supérieure à 5%

A défaut d'accord, les prestations pourront être réduites de manière à limiter l'augmentation de cotisation aux taux définis ci-dessus

#### **Article 5 : Information individuelle**

En sa qualité de souscripteur, l'employeur remettra à chaque bénéficiaire du régime et à tout nouvel embauché, une notice d'information détaillée, établie par l'organisme assureur, résumant notamment les garanties et leurs modalités d'application.

Ces derniers seront informés préalablement et individuellement, selon la même méthode, de toute modification de leurs droits et obligations.

Les parties s'engagent en outre à constituer une commission de suivi des accords de prévoyance complémentaire (« remboursement de frais de santé » et prévoyance « incapacité, invalidité, décès ») au sein du Comité Social et Economique de l'UES JCDecaux. Cette commission se réunit au moins une fois par an sur convocation de la Direction ou à la demande de la majorité des organisations syndicales signataires de l'accord. Cette commission a pour mission de veiller à l'équilibre du contrat et de formuler le cas échéant des recommandations en vue de garantir sa pérennité.

#### **Article 6 : Fonctionnement du régime**

Il est précisé que le contrat collectif d'assurance afférent au présent régime est actuellement souscrit auprès de SMI (assureur et apériteur).

Conformément à l'article L.912-2 du Code de la sécurité sociale, les parties signataires devront, dans un délai qui ne pourra excéder cinq ans à compter de la date d'effet du présent accord, réexaminer le choix de l'organisme assureur désigné ci-dessus. A cet effet, elles se réuniront six mois avant l'échéance à l'initiative de la partie la plus diligente. Ces dispositions n'interdisent pas, avant cette date, la modification, la résiliation ou le non-renouvellement du contrat de garanties collectives accompagné, le cas échéant, d'un avenant au présent accord.

#### **Article 7 : Durée-Révision-Dénonciation-Caducité**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et prendra effet le 1<sup>er</sup> juillet 2022.

Il révisé dans son intégralité l'accord collectif relatif aux garanties collectives de « remboursement de frais de santé », conclu le 27 octobre 2011 au niveau de l'UES JCDecaux, et s'y substitue.

Le suivi de l'accord sera réalisé via la Commission de suivi évoquée à l'article 5. La réunion au moins une fois par an de cette Commission constituera un rendez-vous permettant de faire un point sur l'application du présent accord et éventuellement d'acter la nécessité d'entamer des négociations relatives à son adaptation.

La procédure de révision du présent accord ne peut être engagée que par la Direction ou l'une des parties habilitées en application des dispositions du Code du travail. Information devra en être faite à la Direction, lorsque celle-ci n'est pas à l'origine de l'engagement de la procédure, et à chacune des autres parties habilitées à engager la procédure de révision par courrier recommandé avec accusé de réception.

Par ailleurs, les parties signataires du présent accord ont la possibilité de le dénoncer moyennant un préavis d'un mois. Cette dénonciation par l'une des parties signataires doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception aux autres signataires. La direction et les organisations syndicales représentatives se réuniront pendant la durée du préavis pour discuter les possibilités d'un nouvel accord. Sauf accord contraire des parties, y compris de l'organisme assureur, la dénonciation ne pourra avoir d'effet qu'à l'échéance du contrat d'assurance collectif.

Par ailleurs dans l'hypothèse où le contrat d'assurance souscrit au profit des salariés serait résilié à l'initiative de l'organisme assureur ou en raison d'une augmentation des cotisations décidée par lui et où un nouveau contrat d'assurance ne serait pas conclu aux conditions établies, le présent régime serait caduc, la condition essentielle de l'engagement de la société, tenant à l'intervention d'un organisme assureur acceptant de couvrir les garanties définies en annexe dans les conditions définies au présent accord, ayant disparu.

La caducité emporte pour conséquence qu'à la date de fin d'effet du contrat d'assurance, le présent régime cesse de s'appliquer sans autre délai de survie. L'employeur réunirait alors les partenaires sociaux dès la connaissance d'un risque de caducité, afin d'examiner les solutions de substitution éventuelles.

#### **Article 8 : Notification - Dépôt - Publicité**

Dès sa signature, le présent accord est notifié à l'ensemble des Organisations syndicales par lettre recommandée avec accusé de réception ou par remise en mains propres contre décharge.

Le présent accord donnera lieu à dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du Code du travail. Il sera déposé :

- sur la plateforme de téléprocédure dénommée « TéléAccords » accompagné des pièces prévues à l'article D. 2231-7 du Code du travail ;
- et en un exemplaire auprès du greffe du conseil de prud'hommes de Versailles

Enfin, en application de l'article R. 2262-2 du Code du travail, le présent accord sera transmis aux représentants du personnel, et mention de cet accord sera faite sur les panneaux réservés à la direction pour sa communication avec le personnel

Fait à Plaisir, le \_\_\_\_\_, en 8 exemplaires

**Pour les sociétés JCDecaux SA et JCDecaux France composant l'UES JCDecaux,**

**Pour les Organisations syndicales représentatives au sein l'UES JC DECAUX :**

- pour la F3C CFDT
  
- pour la SNCTPP CFE-CGC
  
- pour la CGT
  
- pour FO
  
- Pour l'UNSA

**Annexe à titre informatif :**  
**Tableau des garanties de la complémentaire santé**