IVECO

**IVECO France**

**1 rue des Combats du 24 août 1944**

**69200 Vénissieux Cedex - France**

ACCORD A DUREE INDETERMINEE RELATIF AU REGIME DE GARANTIES COLLECTIVES OBLIGATOIRES

« FRAIS DE SANTE » DES SALARIES CADRES

IVECO France

****

Entre les soussignés,

La société IVECO France dont le siège social est situé 1 rue des Combats du 24 août 1944 à Vénissieux (69200), dûment représentée par Monsieur XXXX en sa qualité de Directeur des Ressources Humaines France,

**D’une part**

**et**

**Les organisations syndicales représentées respectivement par :**

**- Monsieur XXXX, délégué syndical central CFDT**

**- Monsieur XXXX, délégué syndical central CFE-CGC,**

**- Monsieur XXXX, délégué syndical central CGT,**

**- Monsieur XXXX, délégué syndical central CGT-FO,**

**- Monsieur XXXX, délégué syndical central SNI - UNSA,**

**D’autre part,**

Ci-après dénommées "les parties",

Il a été convenu ce qui suit :

#### Préambule

Les organisations syndicales représentatives dans l’entreprise et la direction se sont réunies afin de formaliser les modalités du régime de garantie des remboursements de frais médicaux dont bénéficie le personnel de la société conformément aux dispositions de l’article L.911-1 du code de la sécurité sociale.

Dans le cadre de l’entrée en application et la mise en place de la nouvelle convention collective nationale de la métallurgie, les parties signataires se sont entendues sur la nécessité d’actualiser l’accord collectif en vigueur chez Iveco France et d’en faire un texte unique.

Les parties se sont entendues pour maintenir le niveau de la couverture du régime collectif obligatoire afin que les salariés ne subissent pas de baisse de leur prise en charge.

Le présent régime et le contrat d’assurance y afférent sont mis en œuvre conformément aux prescriptions des articles L. 242-1, L. 862-4, L. 871-1 et L. 911-1 et suivants du code de la sécurité sociale et de l’article 83, 1° quater du code général des impôts, ainsi que des décrets pris en application de ces dispositions.

Le présent accord couvre les salariés des catégories cadres au titre du présent accord tel que définies ci-dessous. Les salariés non-cadres ne bénéficiant pas de ces garanties relèvent d’un accord collectif distinct.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et vient remplacer l’ensemble des dispositions précédemment applicables relatif à la garantie « frais de santé ».

Article 1 : Objet

Le présent accord, matérialisant la mise en place du régime, a pour objet d’organiser l’adhésion des salariés ci-après définis au contrat d’assurance collective souscrit par la société auprès d’un organisme habilité sur la base des garanties et de leurs modalités d’application.

Article 2 : Salariés bénéficiaires

Les salariés suivants bénéficient d’un régime collectif de frais de santé d’entreprise déterminé par le présent accord :

* Salariés relevant des articles 2.1 de l’ANI du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres ;

Article 3 : Adhésion

L'adhésion à ce système de garanties des salariés visés à l’article 2 est obligatoire, sans condition d’ancienneté.

Par exception, les salariés pourront se prévaloir des cas de dispenses d’adhésion d’ordre public prévus par les articles L.911-7, L. 911-7-1 et D. 911-2 du code de la sécurité sociale, dans les conditions de l’article D. 911-5 du même code.

Les salariés qui souhaitent être dispensés d’adhésion en application de l’un de ces cas de dispense, devront en faire la demande par écrit auprès de l’employeur en produisant les justificatifs nécessaires. A défaut, ils seront obligatoirement affiliés au régime.

Les salariés souhaitant bénéficier d’une dispense d’adhésion sont informés que pour l’ensemble de la période concernée par le cas de dispense, ils renoncent :

- à prétendre aux prestations du régime tant pour eux-mêmes que pour leurs ayants droit le cas échéant,

- à percevoir la contribution patronale à ce régime.

Ils renoncent également :

- au bénéfice de la portabilité en cas de cessation de leur contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage (article L. 911-8 du code de la sécurité sociale),

- au maintien des garanties prévu dans le cadre de l’article 4 de la loi n°89-1009 du 31 décembre 1989 dite loi « Evin » en cas de cessation de leur contrat de travail.

Article 4 : Garanties

Les garanties telles qu’en vigueur à la date de prise d’effet du présent régime sont celles décrites dans la notice d’information de l’assureur. Toutefois, elles ne constituent pas un engagement pour l’entreprise qui n’est tenue qu’au seul paiement des cotisations et, a minima, au respect de ses obligations légales et conventionnelles en la matière. Elles relèvent, en conséquence, de la seule responsabilité de l'organisme assureur tout comme les modalités, limitations et exclusions de garantie.

Article 5 : Cotisations

##### 5.1 Taux et assiette des cotisations fixés au 1er janvier 2024

La cotisation destinée au financement du régime est fixée comme suit :

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | Part Patronale | Part Salariale | **TOTAL** |
| Isolé | 92,56 € | 47,57 € | **140,13 €** |
| Famille | 102,70 € | **195,26 €** |

##### 5.2 Structure des cotisations

La cotisation du socle de base « isolé » n’ouvre droit au bénéfice des garanties que pour le salarié.

A titre d’information, de manière facultative, les salariés ont la possibilité de couvrir leurs ayants droit via l’option « famille » tels que définis dans la notice d’information moyennant le paiement d’une cotisation additionnelle 100% à leur charge.

##### 5.3 Répartition des cotisations

Les cotisations servant au financement du contrat d'assurance seront prises en charge par l'entreprise et par les salariés dans les proportions suivantes :

- Part patronale : 66,05 % de la cotisation isolé socle ;

- Part salariale : 33,95 % de la cotisation isolé socle.

##### 5.4 Modification de l’économie du régime

Toute évolution ultérieure de la cotisation sera répercutée dans les mêmes proportions que les cotisations initiales entre l'entreprise et les salariés, excepté en cas de négociation ultérieure entre les organisations syndicales représentatives et la Direction venant déroger à ce principe.

Article 6 : Sort des garanties en cas de suspension du contrat de travail

Conformément à la doctrine administrative, l’adhésion des salariés et, le cas échéant, des ayants droit, est maintenue en cas de suspension indemnisée de leur contrat de travail, quelle qu’en soit la cause, ce qui vise notamment :

- Les périodes de suspension du contrat de travail liées à une maladie, une maternité, à un accident donnant lieu à un maintien total ou partiel de salaire, ou au versement d’indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l’employeur, qu’elles soient versées directement par l’employeur ou pour son compte par l’intermédiaire d’un tiers ;

- Les périodes indemnisées d’activité partielle et d’activité partielle de longue durée, ainsi que les périodes de congé rémunéré par l’employeur, à savoir notamment les congés de reclassement ou de mobilité.

L’employeur et le salarié verseront leur contribution selon les règles applicables à la catégorie de personnel dont relève le salarié avec application de l’assiette de cotisations prévue par le contrat d’assurance dans le respect de la doctrine administrative.

* Suspension du contrat de travail ne donnant pas lieu à une indemnisation :
* Périodes de réserve militaire ou policière :

Le salarié dont le contrat de travail est suspendu pour effectuer une période de réserve militaire ou policière reste obligatoirement garanti, pour l’ensemble des garanties de prévoyance. La base de calcul des cotisations et de prestations est alors reconstituée sur la base des 12 mois précédant la suspension du contrat de travail.

* Autres cas de suspension du contrat de travail non indemnisée :

Pour les autres cas de suspension du contrat de travail non indemnisée (par exemple : congé sabbatique, congé parental d’éducation total, congé pour création d’entreprise etc.), les garanties sont maintenues pendant le mois au cours duquel intervient la suspension du contrat de travail, sous réserve du paiement de la cotisation pour le mois en cours, ainsi que le mois civil suivant, au titre duquel aucune cotisation n’est alors due. Au-delà de ce maintien, les garanties sont suspendues tant que dure la suspension du contrat de travail. Toutefois le salarié aura la possibilité de demander le maintien des garanties, en s’acquittant de la totalité de la cotisation prélevée sur compte par l’assureur.

Article 7 : Portabilité

Les salariés dont le contrat de travail est rompu garderont le bénéfice des garanties du présent régime pendant leur période de chômage indemnisé en application des dispositions de l’article L. 911-8 du code de la sécurité sociale dans les conditions et modalités prévues à cet article. Le financement du maintien de ces garanties est assuré par un système de mutualisation. Le coût correspondant est intégré dans les cotisations prévues à l’article 5 du présent écrit.

Article 8 : Dispositions finales

##### 8.1 Entrée en vigueur et durée de l’accord

Le présent accord prendra effet à compter du 1er mars 2024 et est conclu pour une durée indéterminée.

Il substitue toutes les dispositions résultant d’accords collectifs, d’accords ratifiés à la majorité des intéressés, de décisions unilatérales ou de toute autre pratique en vigueur dans l’entreprise et portant sur le même objet que celui prévu par le présent accord.

Les parties signataires conviennent qu’elles se réuniront annuellement afin de procéder au suivi de cet accord, d’examiner les diverses évolutions constatées et en tirer d’éventuelles conséquences.

##### 8.2 Révision

Conformément aux articles L. 2222-5 et L. 2261-7-1 du Code du travail, sont habilitées à engager la procédure de révision du présent accord :

1. Jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel cet accord a été conclu, une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de l'accord et signataires ou adhérentes de cet accord ;

2. À l'issue de cette période, une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de l'accord.

Elle sera notifiée par lettre recommandée avec avis de réception aux autres syndicats représentatifs dans le champ d’application de l’accord.

L’ensemble des partenaires sociaux se réunira alors dans un délai de deux mois à compter de la réception de cette demande afin d’envisager l’éventuelle conclusion d’un avenant de révision.

L’éventuel avenant de révision se substituera de plein droit aux dispositions du présent accord qu’il modifiera.

##### 8.3 Rendez-vous

En cas d'évolution législative ou conventionnelle susceptible d'impacter significativement ou de remettre en cause tout ou partie des dispositions du présent accord, les parties signataires conviennent de se réunir dans un délai de deux mois après la parution de ces textes, afin d'adapter au besoin lesdites dispositions.

##### 8.4 Adhésion

Toute organisation syndicale professionnelle, représentative dans l’entreprise et sur le plan national, qui n’est pas signataire du présent accord d’entreprise, pourra y adhérer ultérieurement.

Cette adhésion sera valable à partir du jour qui suivra celui de la notification de l’adhésion à la DREETS compétente. Cette notification devra également être faite par l’adhérent, dans un délai de huit jours, par lettre recommandée, aux parties signataires du présent accord d’entreprise.

##### 8.5 Interprétation et application

Les représentants de chacune des parties signataires conviennent de se rencontrer, à la requête de la partie la plus diligente, dans les cinq jours ouvrés qui suivront la formulation de la demande, pour étudier tout différend (qu’il soit d’ordre général ou particulier) surgissant de l’application ou de l’interprétation du présent accord d'entreprise et de notes relatives à celui-ci.

Une nouvelle réunion intervient dans les cinq jours ouvrés qui suivent, au cours de laquelle chacune des parties expose ses positions qui sont consignées dans un document établi par la Direction. Chacune des parties est consultée sur la fidélité du compte rendu qui est proposé à sa signature. Les notes relatives au présent accord d'entreprise et à son application sont communiquées à l’ensemble des Organisations Syndicales, après consultation des organisations syndicales signataires.

##### 8.6 Dénonciation

Conformément aux articles L.2222-6 et L.2261-9 et suivants du code du travail, les parties signataires du présent accord ont également la possibilité de le dénoncer moyennant un préavis de trois mois.

La dénonciation par l’une des parties signataires doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception aux autres signataires et faire l’objet d’un dépôt conformément à l’article L.2261-9 du code du travail. Une nouvelle négociation s'engage, à la demande d'une des parties intéressées, dans les trois mois qui suivent le début du préavis. Elle peut donner lieu à un accord, y compris avant l'expiration du délai de préavis.

L’accord dénoncé continue donc à produire effet jusqu’à l’entrée en vigueur du nouvel accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée d’un an à compter de l’expiration du préavis de trois mois. En tout état de cause et sauf accord contraire des parties, y compris de l'organisme assureur, la dénonciation ne pourra avoir d'effet qu'à l'échéance de la convention d'assurance collective.

La résiliation, par l'organisme assureur entraînera de plein droit caducité du présent accord par disparition de son objet.

Au cas où une organisation Syndicale viendrait à dénoncer unilatéralement le présent accord, cette dénonciation serait réputée constituer un retrait de signature.

Article 9 : Information

##### 9.1. Information individuelle

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

Les salariés de la société seront informés préalablement et individuellement, selon la même méthode, de toute modification de leurs droits et obligations.

##### 9.2. Information collective

Conformément à l’article R.2312-22 du code du travail, le comité social et économique sera informé et consulté préalablement à toute modification des garanties.

**Article 10 : Commission de suivi de l’accord**

Il est institué, au niveau de l'entreprise, une Commission de suivi, composée de deux représentants de la Direction et de trois représentants par organisation syndicale signataire.

Celle-ci se réunira 2 fois par an.

Il est convenu entre les parties que les commissions frais de santé mais aussi frais de santé surcomplémentaire pour les cadres et les non cadres auront lieu en même temps.

Article 11 : Dépôt et publicité de l’accord

Le présent accord sera communiqué à l'ensemble du personnel de l’Entreprise par tout moyen.

La Direction de l’entreprise s’engage à accomplir, dès la signature du présent accord les démarches suivantes :

* Procéder aux formalités de dépôt du présent accord sur la plateforme de téléprocédure du Ministère du Travail ;
* Déposer un exemplaire du présent accord auprès du greffe du Conseil de Prud'hommes compétent ;
* Remettre un exemplaire du présent accord aux Représentants du Personnel, aux signataires et notifier le présent accord à l’ensemble des organisations syndicales représentatives dans l’entreprise.

Fait à Vénissieux, le 28 février 2024 en 7 exemplaires.

Pour IVECO France

XXXX

Pour la CFDT

XXXX,

Pour la CFE-CGC

XXXX,

Pour la CGT

XXXX,

Pour la CGT-FO

XXXX,

Pour SNI-UNSA

XXXX