

**Avenant n° 3 du 26 janvier 2022**  
à l'accord du 2 juillet 2015  
relatif à l'instauration d'un régime professionnel de santé

NOR : ASET2250277M

IDCC : 3013

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

**SLF,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CGT ;**

**FS CFDT ;**

**FEC-FO,**

d'autre part,

**Préambule**

Cet avenant a pour but de prendre en compte la mise en place de la protection universelle maladie (PUMA), prévue à l'article 59 de la loi n° 2015-1702 du 21 décembre 2015 de financement de la sécurité sociale pour 2016.

Plus spécifiquement, le présent avenant met en conformité l'article 3.5.1 « Définition des ayants droits » de l'accord de branche du 2 juillet 2015 relatif à l'instauration d'un régime professionnel de santé.

La protection universelle maladie prévoit en effet que toutes les personnes majeures sans activité professionnelle ont droit à la prise en charge de leurs frais de santé à titre personnel, dès lors qu'elles résident en France de manière stable et régulière. Elles n'ont plus besoin d'être rattachées à un assuré ouvrant droit.

Ceci étant exposé, il a été convenu ce qui suit.

## **Article 1<sup>er</sup> | Modification de l'article 3.5.1 de l'accord de branche du 2 juillet 2015 relatif à l'instauration d'un régime professionnel de santé dans la branche de la librairie**

L'article 3.5.1 « Définition des ayants droit » de l'accord de branche du 2 juillet 2015 relatif à l'instauration d'un régime professionnel de santé est modifié comme suit :

« Sont ayants droit du salarié :

- le conjoint du salarié non divorcé ou non séparé de corps judiciairement à la date de l'événement donnant lieu à prestation ;
- le partenaire lié au salarié par un pacte civil de solidarité (Pacs) ;
- la personne vivant en concubinage avec le salarié. Conformément à l'article 515-8 du code civil, le concubinage est une union de fait caractérisée par une vie commune présentant un caractère de stabilité et de continuité entre deux personnes, de sexe différent ou de même sexe, qui vivent en couple ;
- les enfants à charge du salarié :

Sont considérés comme enfants à charge du salarié, au sens du régime professionnel de santé, les enfants du salarié, de son conjoint, de son partenaire lié par un Pacs ou de son concubin, qui satisfont à l'une des conditions suivantes :

- être âgés de moins de 18 ans, ne pas exercer d'activité professionnelle et avoir la qualité d'ayant droit au sens de la sécurité sociale du salarié, de son conjoint, de son partenaire lié par un Pacs ou de son concubin ;
- être âgés de moins de 21 ans, ne pas exercer d'activité professionnelle et bénéficier d'une immatriculation en propre en tant qu'assuré du régime de sécurité sociale et reconnus à charge de l'assuré par l'administration fiscale ;
- être âgés de moins de 26 ans, sous réserve de fournir annuellement tout justificatif de leur situation :
  - être à la recherche d'un premier emploi et inscrits à ce titre à Pôle emploi ;
  - exercer une activité rémunérée leur procurant un revenu mensuel inférieur au RSA mensuel ;
  - bénéficier d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation ;
  - être volontaire du service civique.
- être âgés de moins de 28 ans, ne pas exercer d'activité professionnelle rémunérée ou être reconnus à charge par l'administration fiscale ou non imposables, et justifier de la poursuite d'études secondaires ou supérieures à temps plein dans un établissement public ou privé, ou d'être dans une période de césure ;
- 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>e</sup> anniversaire ;
- les enfants remplissant l'une des conditions énumérées ci-dessus au titre desquels le salarié verse une pension alimentaire venant en déduction dans le calcul de l'impôt sur le revenu. »

## **Article 2 | Entreprises de moins de 50 salariés**

La taille des entreprises de la branche, très majoritairement de moins de 50 salariés, ainsi que l'objet de l'accord, qui concerne l'ensemble des entreprises et salariés de la branche, justifie que l'accord ne comporte pas de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Conformément aux articles L. 2261-23-1 et L. 2232-10-1 du code du travail, il est ainsi expressément convenu que toutes les entreprises appliquant la convention collective nationale de la librairie sont concernées par le présent avenant, quel que soit leur effectif.

### **Article 3 | Durée de l'accord**

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail.

### **Article 4 | Entrée en vigueur**

Le présent avenant entre en vigueur à compter de sa date de signature.

### **Article 5 | Notification, dépôt et extension**

Les parties signataires mandatent l'organisation d'employeurs signataire pour effectuer les démarches nécessaires à l'extension du présent avenant et aux formalités de publicité.

À l'expiration du délai d'opposition prévu à l'article L. 2232-6 du code du travail, le présent avenant fera l'objet d'une procédure de dépôt. Il sera déposé auprès des services du ministère chargé du travail et des conventions collectives ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-6 du code du travail.

Il fera ensuite l'objet d'une procédure d'extension conformément aux dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail.

*Fait à Paris, le 26 janvier 2022.*

(Suivent les signatures.)