

Risque : Santé

Catégorie(s) couverte(s) :

Ensemble du personnel

Numéro de contrat MME :

E2000110681

LOIRE PROFESSION SPORT
A L'ATT. DE LA DIRECTION GENERALE
4 RUE DES 3 MEULES
42100 ST ETIENNE



Paris, le 24 mars 2022

Objets : Lettre-avenant relative :

- **au changement de réglementation relative aux catégories objectives**
- **au maintien des garanties de protection sociale en cas de suspension du contrat de travail d'un salarié**

Madame, Monsieur,

Changement de réglementation relative aux catégories objectives

Le contrat d'assurance collective que vous proposez à vos salariés peut faire référence à des catégories objectives, définies par l'article R.242-1-1 du Code de la Sécurité sociale.

En raison de la fusion du régime Agirc-Arrco en 2019, certaines mentions aux critères objectifs étaient devenues **obsolètes** et nécessitaient une mise à jour réglementaire.

Tout d'abord, un décret¹ remplace les références liées à la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 (*CCN de 1947*) par celles de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres (*ANI de 2017*).

De ce fait et dans l'objectif de conserver le régime fiscal et social de faveur, nous vous informons que **votre acte de mise en place devra faire l'objet d'une évolution avant le 31 Décembre 2024**, afin de **mentionner les nouvelles définitions et/ou références**. Dès lors qu'une évolution de votre acte fondateur relative aux bénéficiaires du régime intervient avant cette date, il sera indispensable de le mettre à jour conformément à la réglementation en vigueur. Pour cela, n'hésitez pas à vous rapprocher de votre conseiller commercial qui vous mettra à disposition les trames d'acte de mise en place proposées par la Mutuelle.

Conséquence : La situation des assimilés cadres doit être réexaminée

Jusqu'au 31 décembre 2021, l'employeur pouvait intégrer certains salariés non cadres à la catégorie des cadres (anciennement en application de l'article 36 de la CCN de 1947).

Le décret précité dispose qu'à compter du 1^{er} janvier 2022, l'intégration à la catégorie des cadres pourra être faite par accord interprofessionnel ou par convention de branche, agréé(e) par la commission paritaire de l'APEC.

En conséquence, nous vous préconisons de suivre l'actualité de votre branche, qui pourrait intégrer certains salariés non-cadres à la catégorie des cadres. En effet, un déclassement de statut pourrait se présenter.

¹ Décret n°2021-1002 du 30 juillet 2021 relatif aux critères objectifs de définition des catégories de salariés bénéficiaires d'une couverture de protection sociale complémentaire collective.

A défaut de manifestation de votre part à la suite de ce présent courrier, nous considérerons qu'aucune modification des catégories n'est nécessaire au sein du contrat d'assurance que vous avez souscrit auprès de Mutuelle Mieux-Etre.

Nous vous rappelons que vous êtes tenu d'informer vos salariés de ces évolutions si cela emporte un impact sur leur situation (rattachement à la catégorie de personnel ou modification de la cotisation et/ou des garanties).

Maintien des garanties de protection sociale en cas de suspension du contrat de travail d'un salarié

La crise sanitaire a attiré l'attention des pouvoirs publics sur la situation des salariés dont le contrat de travail est suspendu **en cas de chômage partiel**. Après les mesures exceptionnelles accordées pendant les périodes de confinement, il a été décidé de sécuriser et de pérenniser la protection sociale des salariés concernés par cette situation.

La Direction de la Sécurité sociale a donc publié une instruction le **17 juin 2021** visant à préciser pour les contrats d'assurance collective les cas de maintien des garanties de protection sociale complémentaire en cas de suspension du contrat de travail d'un salarié donnant lieu à indemnisation. Sont notamment visées les situations de chômage partiel, de congé maternité ou encore de congé maladie.

En application de cette instruction, les organismes assureurs sont tenus de mettre à jour leurs contrats collectifs afin de prévoir le maintien des garanties pour un salarié bénéficiant d'un revenu de remplacement lors de la suspension de son contrat.

Par conséquent, Mutuelle Mieux Etre vous informe que par décision du Conseil d'Administration du 14 décembre 2021, **la clause relative à la suspension de la garantie du règlement applicable à votre contrat est mise à jour de la façon suivante :**

Article 20. Suspension de la garantie

Mutuelle Mieux-Etre suspend la garantie dans les cas de congés pendant lesquels le contrat de travail du Membre participant est suspendu et non indemnisé par l'employeur, comme par exemple, le congé parental total d'éducation, le congé pour création d'entreprise ou le congé sabbatique. L'application de ces garanties pour les salariés dont le contrat de travail est suspendu mais qui ne bénéficient d'aucune rémunération, indemnisation ou revenu de remplacement versé par l'employeur peut être demandée par le Souscripteur.

Par ailleurs, nous vous informons de la mise à jour de la clause correspondante au sein de la notice d'information (voir annexe 1 ci-jointe). **Nous vous rappelons que vous êtes tenus d'informer vos salariés de cette évolution et de leur remettre la nouvelle version de la clause par la transmission, si vous le souhaitez, de ladite annexe.**

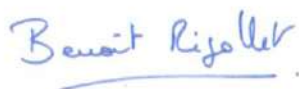
Enfin, nous vous invitons à **conserver le présent courrier** qui peut vous être demandé par les administrations fiscales et sociales, notamment en cas de contrôle.

Votre conseiller reste bien évidemment à votre disposition pour vous apporter plus d'explications. Soyez assuré que nous mettons tout en œuvre pour vous accompagner et suivre les évolutions réglementaires.

Bien cordialement,

Benoit Rigollet,

Directeur Développement et Marketing



Information à votre courtier : OPTIM CONSEILS

Annexe 1 – Mise à jour d'un article de votre Notice d'information

Comment maintenir vos garanties en cas de suspension de votre contrat de travail ?

■ Les garanties sont maintenues à votre profit lorsque votre contrat de travail est suspendu dès lors que vous bénéficiez :

- D'un maintien (total ou partiel) de salaire par l'entreprise ;
- D'indemnités journalières complémentaires financées au moins en partie par l'employeur ;
- Ou d'un revenu de remplacement versé par votre employeur.



Dans ce cas, l'employeur et vous-même êtes tenus de vous acquitter de vos parts de la cotisation durant la période de suspension du contrat de travail indemnisée.

Lorsque votre contrat de travail est suspendu et non indemnisé notamment à l'occasion d'un congé sabbatique, d'un congé pour création d'entreprise, d'un congé parental total d'éducation ou d'un congé sans solde légal, vos garanties sont suspendues. La suspension intervient à la date de cessation de votre activité professionnelle et s'achève à la date de reprise effective de votre activité au sein de l'entreprise.

Lorsque vos garanties cessent ou sont suspendues, vous ainsi que vos ayants-droit n'êtes plus couverts pour toutes les demandes de remboursement consécutives à une maladie, un accident ou une maternité, dont la date des actes, soins, et prescriptions, est postérieure à la date d'effet de la cessation ou de la suspension des garanties. Mutuelle Mieux-Etre reste engagée pour les dépenses de santé, dont la date des actes, soins, et prescriptions, est antérieure à la date d'effet de la cessation ou de la suspension des garanties et ce jusqu'à leur liquidation complète **sous réserve que les pièces justificatives de ces dépenses soient adressées dans les vingt-quatre (24) mois suivant cette même date.**

Toutefois, vous pouvez sur simple demande écrite auprès de votre employeur, continuer à bénéficier du régime frais de santé sous réserve de vous acquitter du paiement intégral de la cotisation prévue (part patronale et part salariale) pour l'ensemble des salariés. Vous disposez alors d'un délai d'un mois après le début du congé non rémunéré, pour formuler votre demande auprès de votre employeur.

La cotisation afférente aux garanties maintenues est réglée intégralement par vous-même et les conditions de règlement sont gérées, au cas par cas, selon des modalités définies par votre employeur.

En cas de changement de situation familiale (naissance, décès, mariage, PACS, ou divorce) intervenant postérieurement à la date de prise d'effet de la suspension du contrat de travail, les nouveaux ayants droit pourront, selon les modalités définies au contrat, bénéficier des garanties maintenues moyennant le paiement de la cotisation correspondante.

