

Accord
**Accord du 13 mars 2015 relatif à l'instauration d'une couverture santé
complémentaire**

Préambule

Par le présent accord, les parties signataires entendent instituer une couverture complémentaire collective à adhésion obligatoire portant sur le remboursement des dépenses de santé dans le champ de la convention collective des cabinets dentaires libéraux.

La volonté des partenaires sociaux est d'inscrire cette couverture « frais de santé » dans le cadre des contrats responsables.

Le présent accord vise à permettre aux employeurs de la branche d'avoir la capacité de choisir, s'ils le souhaitent, un des organismes recommandés par les partenaires sociaux de la branche au terme d'une procédure de mise en concurrence.

Les parties signataires entendent, par ailleurs, consacrer une partie des fonds collectés à des actions de prévention collectives au bénéfice des salariés, visant à relayer les campagnes nationales instaurées par les pouvoirs publics, et des actions plus ciblées, spécifiques du champ du présent accord, visant à diminuer les risques professionnels et améliorer la qualité de vie et la santé au travail des salariés.

Dans le même esprit, les parties signataires souhaitent instaurer des aides ponctuelles individuelles aux salariés pour faire face à des situations familiales exceptionnelles. Ces fonds feront l'objet d'une gestion séparée. La commission paritaire de branche est chargée d'en étudier les orientations, les règles de fonctionnement et d'en contrôler la mise en œuvre.

Les parties signataires conviennent que, en fonction de la montée en charge du régime et des restitutions faites par le ou les organismes recommandés, un point d'étape sera effectué tous les 6 mois pendant les 2 premières années afin de piloter ce nouveau dispositif au mieux des intérêts des salariés et des employeurs.

Article 1er

Objet

Le présent accord est conclu conformément aux dispositions de l'article 1er de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013. Il vise à organiser et à faciliter la mise en œuvre des articles L. 911-7 et suivants du code de la sécurité sociale.

Article 2

Champ d'application

Le présent accord collectif s'applique sur le territoire national métropolitain et les départements d'outre-mer à tous les salariés relevant de la convention collective nationale des cabinets dentaires. Le présent accord peut s'appliquer aux chirurgiens-dentistes salariés d'un chirurgien-dentiste libéral.

Article 3

Salariés bénéficiaires

Tous les salariés visés à l'article 2 du présent accord, quelles que soient leur ancienneté et la nature de leur contrat de travail, bénéficient d'une couverture complémentaire collective à adhésion obligatoire en matière de frais de santé.

Article 4

Dispenses d'affiliation

Le présent accord permet au salarié de demander par écrit une dispense d'affiliation dans les cas suivants :

- le salarié déjà couvert par une assurance individuelle frais de santé à la date de mise en place des garanties collectives obligatoires définies dans le présent accord ou à la date d'embauche si elle est postérieure à cette mise en place. La dispense vaut jusqu'à échéance du contrat individuel s'il le justifie par écrit et au moyen des documents nécessaires auprès de l'employeur ;
- le salarié bénéficiaire d'une couverture complémentaire en application de l'article L. 861-3 du code de la sécurité sociale (CMU-C) ou d'une aide à l'acquisition d'une complémentaire santé en application de l'article L. 863-1 du code de la sécurité sociale (ACS), s'il le justifie par écrit et au moyen des documents nécessaires auprès de l'employeur ;
- le salarié en contrat à durée déterminée d'une durée au moins égale à 12 mois qui justifie auprès de l'employeur, par écrit et au moyen des documents nécessaires, d'une couverture individuelle complémentaire « frais de santé » ;
- le salarié en contrat à durée déterminée d'une durée inférieure à 12 mois qui bénéficie ou non d'une garantie individuelle « frais de santé » ;
- le salarié en contrat de professionnalisation à durée déterminée d'une durée au moins égale à 12 mois, s'il justifie auprès de l'employeur, par écrit et au moyen des documents nécessaires, d'une couverture individuelle complémentaire « frais de santé » ;
- le salarié à temps partiel dont la cotisation au dispositif collectif de garanties définies dans le présent accord représente au moins 10 % de sa rémunération mensuelle brute ;
- le salarié qui bénéficie par ailleurs, en tant qu'ayant droit, d'une couverture collective « frais de santé » et qui le justifie annuellement auprès de l'employeur.

Le salarié dispensé d'affiliation ne bénéficie ni de la portabilité des droits en santé ni des avantages sociaux liés au contrat obligatoire et collectif.

Article 5

Affiliation par l'employeur

A la date d'effet du présent accord, conformément à l'article 18 du présent accord, les employeurs qui auront choisi d'adhérer au contrat collectif à adhésion obligatoire mis en place par la branche doivent obligatoirement affilier leurs salariés auprès d'un des organismes recommandés par celle-ci. L'affiliation se fait à l'aide d'un bulletin d'affiliation spécifique fourni par l'organisme.

Une notice d'information sera remise par l'employeur à chaque salarié bénéficiaire afin de lui faire connaître les caractéristiques du contrat, prestations et modalités d'application des garanties, notamment les dispenses d'affiliation.

Article 5.1

Formalités liées à l'affiliation

L'employeur, que ce soit à la mise en place de la complémentaire santé dans l'entreprise ou lors de l'embauche d'un salarié, doit :

- informer chaque salarié de l'existence d'une couverture conventionnelle frais de santé à adhésion obligatoire et de la nature des garanties proposées par l'organisme choisi, en remettant une copie de la « notice de garanties » ;
- remettre en main propre à chaque salarié, contre décharge, un document indiquant les possibilités de dispense d'adhésion et l'informant que sa demande de dispense le prive :
- des avantages sociaux liés au contrat obligatoire et collectif ;
- de la portabilité de la couverture collective en cas de rupture du contrat de travail.

En cas de dispense, dans tous les cas, l'employeur doit être en mesure de produire la demande de dispense annuelle des salariés concernés.

Le salarié, à défaut de réponse écrite dans les 30 jours calendaires qui suivent la remise des documents définis ci-dessus, est affilié à la complémentaire santé proposée par l'employeur au jour de la date d'effet de la mise en place de la complémentaire santé collective (cf. art. 14 de l'accord) ou au jour de la date de début de la relation contractuelle.

La dispense d'affiliation étant annuelle, le salarié doit, le cas échéant, renouveler chaque année sa demande de dispense d'affiliation par lettre recommandée avec avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge auprès de son employeur. Cette demande doit être accompagnée de tous les documents justifiant la demande de dispense (attestations et/ou documents justifiant une adhésion par ailleurs).

Cependant le salarié pourra à tout moment demander à bénéficier des garanties instituées par le présent accord, par lettre recommandée avec avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge à son employeur.

En cas de changement d'adresse, le salarié doit informer simultanément son employeur et l'organisme gestionnaire de la complémentaire santé conventionnelle par tous moyens permettant d'établir la preuve de cette information.

Article 6

Adhésion. – Cotisations. – Démission

L'adhésion au régime collectif obligatoire complémentaire de frais de santé se fait à l'aide d'un bulletin d'adhésion.

Les cotisations afférentes sont prélevées chaque mois sur le bulletin de salaire et acquittées trimestriellement par l'employeur.

Aucun salarié ne peut démissionner du régime collectif à titre individuel et de son propre fait, exception faite des cas définis à l'article 4 du présent accord. Dans ce cas, cette démission se fera à l'échéance annuelle de la date anniversaire du contrat collectif, par lettre recommandée avec avis de réception ou lettre remise en main propre contre décharge à l'employeur, et justifiée par tout document nécessaire.

L'employeur devra en informer par écrit l'organisme assureur dans le mois qui suit la réception du courrier de démission.

La cotisation cessera d'être due le premier jour du mois civil qui suit le retrait du salarié du régime collectif.

Article 7

Garanties

Les garanties définies en annexe I du présent accord sont établies sur la base de la législation et réglementation de l'assurance maladie obligatoire en vigueur à la signature de l'accord et des dispositions introduites par l'article 56 de la loi n° 2013-1203 du 23 décembre 2013 de financement de la sécurité sociale pour 2014 et du décret d'application n° 2014-1374 du 18 novembre 2014.

En cas de changement de ces textes, les parties signataires s'engagent à revoir sans délai les conditions de garanties.

Les garanties portent sur les remboursements des frais, sur la période de garantie, ayant fait l'objet d'un décompte individualisé du régime de base de la sécurité sociale ou du régime Alsace-Moselle, au titre de la législation « maladie », « accidents du travail/maladies professionnelles », « maternité », expressément mentionnés dans le tableau des garanties figurant en annexe.

En cas de modification des garanties, celles-ci prendront effet au 1er janvier de l'année civile qui suit leur adoption. Elles ne sont pas modifiables par le salarié ou l'employeur.

Article 8.1

Arrêt de travail

En cas d'arrêt de travail, le contrat de travail du salarié est suspendu ; il continue à bénéficier de la couverture complémentaire santé à laquelle il est affilié, avec maintien de la participation employeur dès lors qu'il bénéficie d'indemnités journalières de la sécurité sociale et/ou du régime de prévoyance ou d'un maintien de sa rémunération par son employeur. La cotisation due par le salarié est précomptée sur sa rémunération maintenue.

Article 8.2

Maternité. – Paternité. – Adoption

Le salarié bénéficie de la couverture complémentaire santé à laquelle il est affilié. Le salarié acquittera sa quote-part de cotisation auprès de l'employeur mensuellement au plus tard le 20 de chaque mois, afin que ce dernier puisse s'acquitter de la cotisation.

Article 8.3

Congé sabbatique, congé parental d'éducation ou autre congé ne donnant pas lieu à un maintien de salaire

Dans le cas de suspension du contrat de travail n'ouvrant pas ou plus droit au maintien de salaire ou aux indemnités journalières de la sécurité sociale, les garanties prévues à l'article 7 du présent accord sont suspendues ainsi que l'obligation de cotisation.

De même, la participation employeur est suspendue jusqu'au retour du salarié dans l'entreprise.

Toutefois, le salarié peut demander le maintien du bénéfice des garanties moyennant le paiement de l'intégralité de la cotisation auprès de l'organisme assureur.

Article 9

Portabilité des droits

La rupture du contrat de travail, quels qu'en soient la cause ou le motif, met fin aux garanties et au versement des cotisations dans le cadre du contrat collectif.

Cependant le dispositif de « maintien des droits », appelé aussi « portabilité des droits », permet à un ancien salarié pris en charge par l'assurance chômage en cas de rupture de son contrat de travail de conserver sa couverture santé sous certaines conditions.

Hors retraite, le salarié dont le contrat de travail est rompu bénéficie de la portabilité si les conditions cumulatives suivantes sont réunies :

- le contrat de travail a été rompu pour un motif autre que la faute lourde ;
- la cessation du contrat de travail ouvre droit à une indemnisation par l'assurance chômage ;
- le salarié a travaillé au moins 1 mois entier chez l'employeur ;

– le salarié a adhéré à la couverture complémentaire santé collective mise en place dans l'entreprise.

L'employeur informe l'organisme assureur de la date de cessation du contrat de travail. Il mentionne dans le certificat de travail remis au salarié son droit, ou non, à la portabilité, le maintien des garanties ainsi que la durée de ces dernières.

Le maintien des garanties est applicable à compter de la date de cessation du contrat de travail et pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur. Cette durée, appréciée en mois, le cas échéant arrondie au nombre supérieur, ne peut excéder 12 mois.

L'ancien salarié justifie auprès de l'organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien des garanties, de son indemnisation par l'assurance chômage ainsi que toute modification de sa situation entraînant la cessation du maintien des garanties.

Toute suspension des allocations chômage pour cause de maladie ou pour tout autre motif n'a pas pour effet de prolonger d'autant la période de maintien des droits.

Le financement : le maintien des droits au régime frais de santé est assuré sans contrepartie de cotisation.

Le niveau de garanties : pendant la période de portabilité, les garanties sont identiques à celles définies dans le contrat des actifs pour la catégorie de population assurée à laquelle le salarié appartenait. En cas de modification du contrat des actifs, les modifications de garanties sont appliquées au salarié.

Article 10

Droits à l'issue du dispositif de portabilité

A l'issue du dispositif de portabilité, l'organisme assureur adresse au concerné salarié une proposition de maintien de la couverture frais de santé à titre individuel.

Le salarié quittant l'entreprise pour prendre sa retraite, en raison d'une incapacité ou d'une invalidité, peut bénéficier du maintien des garanties prévues à l'article 7 du présent accord, à titre individuel et payant.

La demande doit être faite par le salarié auprès de l'organisme assureur dans les 6 mois qui suivent la rupture du contrat de travail ou, le cas échéant, dans les 6 mois qui suivent l'expiration de la période durant laquelle il bénéficiait à titre temporaire du maintien de ces garanties.

L'organisme assureur doit :

– proposer à la personne concernée, dans un délai de 2 mois à compter de la cessation du contrat de travail ou de la fin de la période pendant laquelle elle a bénéficié du maintien temporaire de ces garanties, une couverture identique à celle des actifs ;

– fournir une notice d'information individuelle précisant les modalités de souscription, ainsi que le tarif proposé dans le respect de la réglementation.

Article 11

Cotisation et répartition

La cotisation est répartie à raison de 60 % à la charge de l'employeur et de 40 % à la charge du salarié.

La cotisation est différente selon que le salarié relève du régime général de la sécurité sociale ou du régime Alsace-Moselle.

Cette couverture s'impose de plein droit, dans les relations individuelles de travail, à l'ensemble des salariés en tant qu'élément du statut conventionnel applicable. A ce titre, le précompte correspondant à la part salariale des cotisations est obligatoire.

La cotisation est payable trimestriellement, à terme échu, à l'organisme assureur. Elle doit être versée dans le premier mois de chaque trimestre civil pour le trimestre écoulé au moyen du bordereau fourni par l'organisme assureur.

Pour les salariés entrés en cours de période, la première cotisation mensuelle est calculée au prorata de la date d'entrée du salarié dans le cabinet.

L'employeur peut prendre en charge au moins la différence existant entre la cotisation pleine et celle des salariés à temps partiel, dès lors que l'absence d'une telle prise en charge conduirait ces salariés à acquitter une contribution au moins égale à 10 % de leur rémunération, sauf dans les cas prévus à l'article 4 du présent accord.

Article 12

Choix du ou des organismes assureurs

A l'issue de la procédure de mise en concurrence, la commission paritaire de branche recommandera de un à trois organismes pour assurer la gestion du risque santé complémentaire conventionnel obligatoire des salariés de la branche.

Le ou les organismes recommandés seront mentionnés dans un avenant au présent accord.

La recommandation s'appliquera pour une durée de 5 ans à partir du 1er janvier 2016, excepté dans le cas où l'un ou l'autre des organismes recommandés ne remplirait plus les conditions établies par les partenaires sociaux dans le cahier des charges relatif à la mise en concurrence.

Préalablement, l'organisme défaillant sera mis en demeure par la commission paritaire de corriger ses manquements, les corrections devront intervenir dans un délai de 6 mois. A défaut, la commission paritaire pourra l'exclure du champ de sa recommandation.

Article 13

Mise en œuvre de l'accord

Les employeurs dont les salariés relèvent de la convention collective nationale des

cabinets dentaires, excepté ceux qui auraient déjà mis en place un système de garanties collectives en matière de remboursements de frais de santé au moins équivalent à ceux prévu dans le présent accord, doivent faire bénéficier leurs salariés des garanties collectives définies par le présent accord à la date de parution de l'arrêté d'extension, et au plus tard au 1er janvier 2016.

Il appartiendra aux employeurs ayant déjà mis en place avant la date d'extension du présent accord une garantie collective de s'assurer que le régime existant dans l'entreprise est au moins équivalent en termes de garanties à celui mis en place par le présent accord.

Chaque salarié est libre de contracter des garanties additionnelles venant compléter le niveau de prestations du présent accord et la prise en charge de son conjoint et/ou de ses ayants droit.

Article 14.1

Commission « appel d'offres frais de santé »

· Modifié par Instauration d'une couverture santé complémenta... - art. (VNE)
Les partenaires sociaux créent une commission paritaire " appel d'offres frais de santé " destinée à mettre en œuvre la procédure de mise en concurrence des organismes destinés à assurer la couverture du risque mis en place par le présent accord.

Cette commission est composée de six représentants dont trois appartiennent au collège des salariés représentatifs au niveau de la branche et d'autant de représentants des organisations patronales représentatives au niveau de la branche.

La commission réceptionne les dossiers de candidature. Elle vérifie les conditions de recevabilité et d'éligibilité. Elle examine les réponses des candidats éligibles, elle les analyse, afin de permettre à la commission paritaire de recommander de un à trois organismes appelés à assurer le risque " complémentaire santé collective obligatoire " mis en place par le présent accord.

La commission " appel d'offres frais de santé " est présidée par le collège salariés.

Le secrétariat est assuré par le collège employeurs.

Article 14.2

Commission paritaire de suivi

Les parties signataires décident de mettre en œuvre une commission paritaire de suivi de l'accord dont la partie patronale assure le secrétariat.

Elle est composée d'un représentant par organisation syndicale de salariés représentative au niveau de la branche et d'autant de représentants des organisations patronales représentatives au niveau de la branche, du présent accord.

La commission se réunit au moins une fois par an pour examiner l'effectivité de l'accord et les résultats du régime, ainsi que toutes statistiques et/ou éléments concernant ce régime. Elle se réunit sur convocation du secrétariat dans les 2 mois qui suivent l'envoi par le (ou les) organisme(s) recommandé(s) des comptes de résultat de l'année écoulée.

Le ou le(s) assureur(s) recommandé(s) ont obligation de présenter annuellement à la commission paritaire le compte de résultat du régime ainsi que les résultats qualitatifs et quantitatifs relatifs au haut degré de solidarité et à la portabilité des droits.

A la demande d'au moins un de ses membres, la commission de suivi se réunit dans un délai de 2 mois à réception de la demande. Le secrétariat est chargé de la convocation.

Article 15

Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

La perte éventuelle de la qualité d'organisation représentative de l'une ou l'autre des parties signataires du présent accord n'entraîne pas la remise en cause de l'accord.

Article 16

Révision

Le présent accord peut faire l'objet d'une demande de révision par l'une ou l'autre des parties signataires ou y ayant adhéré ultérieurement, par lettre recommandée avec avis de réception adressée à chaque organisation signataire. Le courrier mentionne les modifications souhaitées et s'accompagne d'un projet de texte modificatif.

Lorsque l'un ou l'autre des organismes recommandés ne remplit plus les conditions du cahier des charges annexé au présent accord, dans les 2 mois suivant ce constat, la partie patronale convoquera l'ensemble des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche, signataires du présent accord ou y ayant adhéré ultérieurement, pour une première réunion de négociation.

Les organisations syndicales de salariés représentatives, signataires du présent accord ou qui y ont adhéré conformément aux dispositions de l'article L. 2261-3 du code du travail, sont seules habilitées à signer, dans les conditions prévues au chapitre II du titre III du code du travail, l'avenant portant révision de cet accord.

Dans le cas où l'avenant portant révision est approuvé par l'ensemble des parties signataires de l'accord et par celles y ayant adhéré ultérieurement, les nouvelles dispositions se substituent immédiatement à celles qu'il modifie. Il est opposable, dans des conditions de dépôt prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail, à l'ensemble des employeurs et des salariés liés par la convention ou l'accord.

Article 17

Dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé à tout moment par l'une ou l'autre des parties

signataires ou y ayant adhéré ultérieurement par lettre recommandée avec avis de réception, en respectant un préavis de 6 mois.

Le présent accord peut faire l'objet d'une dénonciation partielle. La durée du préavis qui doit précéder la dénonciation partielle est de 6 mois.

Elle est déposée par la partie qui en est signataire au service dépositaire de l'accord qu'elle concerne. Un récépissé est délivré au déposant.

Dans les 2 mois qui suivent la fin du préavis, à l'initiative de l'une ou de l'autre des parties signataires, une négociation sera engagée pour définir un nouvel accord.

Lorsque la dénonciation émane de la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés, l'accord continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de l'accord qui lui est substitué ou, à défaut, jusqu'au 1er janvier suivant à compter de l'expiration du délai de préavis. A défaut de nouvel accord dans le délai imparti, les salariés des entreprises concernées conservent les avantages individuels qu'ils ont acquis, en application du présent accord, à l'expiration de ce délai et cela pendant 1 an.

Lorsque la dénonciation est le fait d'une partie seulement des signataires employeurs ou des signataires salariés, elle ne fait pas obstacle au maintien en vigueur de l'accord entre les autres parties signataires.

Dans ce cas, les dispositions de l'accord continuent de produire effet à l'égard des auteurs de la dénonciation jusqu'à l'entrée en vigueur de l'accord qui lui est substitué ou, à défaut, jusqu'au 1er janvier suivant à compter de l'expiration du délai de préavis.

Article 18

Date d'effet

Le présent accord prendra effet le premier jour du mois qui suit la parution au Journal officiel de l'arrêté d'extension et, en tout état de cause, impérativement au 1er janvier 2016.

Article 19

Dépôt et extension

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent accord.

Le dépôt en sera fait par la partie la plus diligente dans le respect de la réglementation en vigueur.

Annexe

Annexe I

(Accord portant instauration d'une couverture santé complémentaire collective à adhésion obligatoire dans les cabinets dentaires libéraux)

Branche des cabinets dentaires Mise en place d'un régime conventionnel

Les garanties doivent être conformes aux dispositions de l'article D. 911-1 et de l'article R. 871-2 du code de la sécurité sociale.

Nature	Remboursement
	Remboursement total : sécurité sociale + régime de branche (*)
Hospitalisation médicale et chirurgicale	
Honoraires chirurgicaux et médicaux	100 % de la BRSS
Frais de séjour	100 % de la BRSS
Chambre particulière	30 € par jour
Forfait hospitalier	100 % du forfait fixé par arrêté ministériel pris en charge par la couverture conventionnelle
Frais de transport acceptés par la sécurité sociale	100 % de la BRSS
Pharmacie prise en charge à 65 % par la sécurité sociale	100 % de la BRSS
Médecine courante	
Consultations et visites généralistes	100 % de la BRSS
Consultations et visites spécialistes	100 % de la BRSS
Analyses médicales	100 % de la BRSS
Radiologie	100 % de la BRSS
Auxiliaires médicaux	100 % de la BRSS
Prothèses autres que dentaires acceptées par la sécurité sociale	
Prothèses auditives	100 % de la BRSS
Orthopédie et prothèses autres que dentaires	100 % de la BRSS
Dentaire	
Soins dentaires	100 % de la BRSS
Prothèses dentaires remboursées par la sécurité sociale	125 % de la BRSS
Orthodontie remboursée par la sécurité sociale	125 % de la BRSS
Inlays/onlays	100 % de la BRSS
Optique (tous les cas)	Forfait de 200 € tous les 2 ans (sauf pour les mineurs ou en cas de changement de vue [annuel]) (**)
Lentilles	100 % de la BRSS
Actes de prévention et droits non contributifs et solidarité	100 % de la BRSS
Autres postes	
Vaccins remboursés par la sécurité sociale	100 % BRSS
(*) La charge du régime de la branche est égale au remboursement total diminué de la prise en charge de la sécurité sociale.	

BRSS : base de remboursement de la sécurité sociale.

(**) Le montant de la monture est limité à 100 € dans tous les cas.

La **branche des cabinets dentaires (IDCC 1619)** a conclu un accord le **13 mars 2015**, définissant les **garanties minimales du régime de branche**. Elle a également **lancé un appel d'offres en mai dernier** afin de recommander un maximum de trois organismes assureurs.

C'est finalement AG2R qui remporte cet appel d'offres en solo. Le régime de base est ainsi tarifé à 29,90€ par mois par salarié (17,94€ pour le régime d'Alsace-Moselle) : de manière facultative – donc à la charge exclusive du salarié – les conjoints et les enfants à charge peuvent être inclus dans la couverture **à titre d'ayants-droit**, respectivement pour 31,30€ et 18,20€ par mois.

A noter, comme le stipule l'accord de branche, que l'employeur est en charge (a minima) de **60% de la cotisation**, dix points au-dessus du minimum réglementaire de 50%