



DOSSIER
Mutuelle
d'entreprise,
mode d'emploi

Actus

- Nouveau : La formation fédérale gratuite en ligne avec Woonoz
- La fusion entre les Conventions des pâtisseries et des chocolatiers : un dossier sensible
- Mutuelle, victoire dans la poissonnerie !

Zoom

TPE : FO vous informe sur vos droits

Juridique

Le service juridique fédéral, un outil indispensable au service des salariés

**Un métier,
une passion**
Philippe Guilbert,
Maître Pâtigoustier

apgis

Institution paritaire
au service des branches
professionnelles
des élus du personnel,
des salariés, des retraités.

apgis assure aux salariés des branches professionnelles les garanties de prévoyance prévues par leur Convention Collective Nationale (garanties en cas de décès, incapacité de travail et invalidité, mais aussi frais de santé et dépendance).

apgis construit des régimes sur mesure en complément des dispositions conventionnelles prévoyance et santé.

Les contrats proposés sont responsables et solidaires.

apgis 12, Rue Massue 94684 VINCENNES ☎ 01 49 57 16 00



Didier Pieux
Secrétaire fédéral FGTA-FO

Édito

« La FGTA-FO est déjà engagée dans la campagne de la plus grande des élections syndicales »

Chers lecteurs,

Vous retrouverez dans ce nouveau numéro de votre magazine un dossier pratique sur les mutuelles. Aujourd'hui, le droit pour les partenaires sociaux de désigner une mutuelle pour l'ensemble d'une branche professionnelle est remis en cause. Nous ne nous laissons pas faire. Nous défendons votre pouvoir d'achat et votre droit à bénéficier des garanties de frais de santé de qualité comme en témoigne notre récente victoire dans la poissonnerie sur ce sujet et dont vous pourrez lire le compte rendu dans les pages actus ci-après.

Autre enjeu majeur du dialogue social qui est attaqué sous couvert de simplification du droit du travail, la richesse des Conventions collectives nationales. La volonté de réduire drastiquement leur nombre d'ici 2020 ne va pas dans le sens du mieux-disant social puisque ces fusions vont conduire à nier les spécificités de chaque secteur. Quand une fusion impliquera une branche professionnelle où il existe une culture de la négociation et une autre où ce n'est pas le cas, c'est le nombre de salariés qu'elles couvrent respectivement qui jouera sur la politique sociale du secteur... Vous pourrez bien sûr compter sur la FGTA-FO pour qu'elle fasse des propositions et tire vers le haut les dispositions conventionnelles qui vous concernent.

Ce sera un des combats de 2016 avec les élections TPE. Avec la Confédération FO, la FGTA-FO est déjà engagée dans la campagne de la plus grande des élections syndicales puisque destinée aux 4,5 millions de salariés des Très Petites Entreprises (moins de onze salariés).

Tant les nombreuses questions de droit reçues via le site www.infotpe.fr que les demandes de rendez-vous qui affluent à notre service juridique témoignent des difficultés qui existent et persistent dans ces entreprises. Si certains d'entre vous font la démarche de venir à notre rencontre ou de nous contacter, beaucoup trop de travailleurs restent isolés. C'est pourquoi nous multiplierons les visites et actions de terrain en 2016.

Notre objectif sera de nous faire connaître au maximum pour que vous nous aidiez par votre vote à passer la barre des 30 % de représentativité dans un maximum de branches. Avec ce pourcentage, nous serons en position de négocier et signer des accords de progrès sociaux. Une de nos raisons d'être.

Didier Pieux
Secrétaire fédéral FGTA-FO

Sommaire Artisanat Alimentaire

#4

- | | | | |
|--------------------------------|-----|-------------------------------|------|
| ☐ L'édito | 3 | ☐ Le dossier | 9-12 |
| ☐ Actualités des branches | 5 | ☐ Juridique | 13 |
| ☐ Recette | 6 | ☐ Un métier, une passion..... | 14 |
| ☐ Zoom | 7-8 | | |

GRÂCE À VOTRE CE, OFFREZ-VOUS LE SOLEIL ET LES ÉTOILES !



Loisirs Parcs

DES DESTINATIONS DE RÊVE À TRAVERS L'EUROPE

(France, Espagne, Italie, etc.) dans des établissements de luxe à prix spécial « CE ».

- Campings/club haut de gamme 3*** à 5*****.
- Parcs aquatiques.
- Loisirs et activités nautiques à volonté.

VOUS ÊTES UN CE : CONTACTEZ-NOUS



Nordine Kabache
Directeur commercial
nordine@loisirs-parcs.com
07 71 02 91 83



Dominique Kafurt
Responsable Technique
dominique@loisirs-parcs.com
01 84 21 09 69

www.loisirs-parcs.com

Choisissez la destination de votre séjour en ligne et contactez votre CE pour effectuer votre réservation



1 BON =
189 €
la semaine

Achetez vos coupons*
à 189 € l'unité

Coupons utilisables
toute la saison
pour un séjour de 2 à 6 personnes

BASSE SAISON

avril, mai, juin,
septembre

HAUTE SAISON

juillet
août

1 SEMAINE
de 2 à 6 personnes
= 1 COUPON

1 SEMAINE
de 2 à 6 personnes
= 5 COUPONS

*Validité du coupon : 2 ans à partir de la date d'achat

Nouveau : La formation fédérale gratuite en ligne avec Woonoz



La FGTA-FO ambitionne de former chacun de ses adhérents et cela dès son adhésion.

La FGTA-FO, à travers son centre de formation, l'INACS, et en collaboration avec la société Woonoz, vient de lancer la première formation gratuite en ligne de son histoire.

Nous avons commencé à mettre en ligne deux modules de formation et nous ne comptons pas en rester là, notamment pour répondre aux attentes des salariés de l'artisanat alimentaire.

Comment fonctionne-t-il ?

Le stagiaire doit contacter le secrétariat de l'INACS afin de s'inscrire, il recevra ensuite un code et un identifiant pour se connecter.

Le stagiaire se connecte et commence par un test de positionnement et à partir de ses résultats, le moteur d'encrage mémoriel se met en route, il s'adapte au niveau de mémorisation de chaque stagiaire ainsi qu'à sa connaissance de chaque point clés de la formation.

Le stagiaire peut passer à froid des évaluations et des tests pour valider ses acquis.

En cas d'échec, un programme de rattrapage est planifié pour que personne ne soit laissé à côté.

Vous pouvez nous contacter afin vous créer votre compte. Cet outil nous permettra à l'avenir d'être réactif et de nous adapter à vos besoins.

Pour vous inscrire, n'hésitez pas à contacter le secrétariat de l'INACS : Tél : 01 40 52 85 26 E-mail : secretariat@inacs.fr

Nabil Azzouz, Directeur de l'INACS

La fusion entre les Conventions des pâtisseries et des chocolatiers : un dossier sensible

Le rapprochement des Conventions collectives entre les différents métiers du sucre, notamment la chocolaterie et la pâtisserie, n'est pas sans poser de questions. En effet, ces deux secteurs ont des traditions très différentes. La pâtisserie a développé depuis des années une vraie culture du dialogue social.

Le secteur est mobilisé pour la défense des intérêts et des droits des salariés. La situation est différente du côté des chocolatiers chez qui l'esprit gestionnaire et les intérêts

particuliers prennent souvent le pas sur la justice sociale. La fusion des deux Conventions s'annonce donc délicate.

C'est la raison pour laquelle la FGTA-FO a pris les devants en quelque sorte et travaille d'ores et déjà avec les principaux intervenants afin que le rapprochement se fasse sans difficultés et que les acquis sociaux de chacune des parties à commencer par ceux des pâtisseries soient préservés. Sur ce dossier, la plus grande vigilance est de rigueur.

Propos recueillis par FGTA-FO Artisanat Alimentaire

Mutuelle, victoire dans la poissonnerie !

L'Association pour la Promotion de la concurrence dans le secteur de l'assurance Collective (A.P.A.C.) a saisi le Tribunal de Grande Instance de Paris afin d'obtenir l'annulation de la désignation des organismes assureurs que sont l'Apgris, Humanis et l'Ocirp pour la branche de la poissonnerie.

L'A.P.A.C. considère en effet que cette clause de désignation est contraire à la décision n°2013-672 DC du Conseil constitutionnel.

Convoquée au tribunal, la FGTA-FO souhaitait défendre cet avenant favorable aux salariés du secteur. Le tribunal ayant finalement débouté l'A.P.A.C. en concluant que son président n'avait pas de mandat spécifique lui permettant de représenter cette association en justice, c'est donc finalement le dialogue social paritaire qui est sorti vainqueur de cette affaire.

Alexandre Rault, Chargé de communication

Les secrets de nos recettes

La tarte à la framboise

La pâte feuilletée

Ingrédients :

- 200 g de farine,
- 1 dl d'eau,
- 200 g de beurre pâtissier aplati au préalable dans un film transparent,
- 5 g de sel.

La crème et la garniture

Ingrédients :

- 100 à 150 gr de sucre roux selon l'acidité des framboises et votre goût,
- 1 petit pot de crème fraîche,
- 4 œufs entiers,
- 375 gr de framboises fraîches lavées.

PRÉPARATION de la pâte feuilletée (s'y prendre la veille pour le lendemain) :

ÉTAPE 1

Versez la farine dans un saladier, ajoutez-y, petit à petit, l'eau contenant le sel dissout. Mélangez le tout pour former la "détrempe".

ÉTAPE 2

Farinez votre plan de travail. Étalez sur la table sur 1 cm d'épaisseur un carré. Mettez le beurre au milieu et repliez les 4 coins pour le fermer.

ÉTAPE 3

Étalez-la de nouveau en rectangle de 1 cm d'épaisseur. Pliez en 3 comme un portefeuille. Donnez-lui un tour. Laissez reposer 1 heure à l'abri de l'air.



ÉTAPE 4

Reprenez la même opération minimum 6 fois (3 dans la largeur, 3 dans la longueur, en alternance).

PRÉPARATION de la crème et garniture :

Dans un saladier, battre comme une omelette les œufs entiers, y ajouter la crème fraîche et le sucre, mélanger. Disposer vos framboises sur votre pâte et verser la crème dessus. Mettre au four pendant 30 à 40 min à 200 C°.

RÉGALÉZ-VOUS.

La tartiflette

Ingrédients (pour 8 personnes) :

- 2 - 2,5 kg de pommes de terre,
- 2 reblochons,
- 7/8 oignons,
- un verre de vin blanc de Savoie (Apremont si possible),
- 30 cl de crème fleurette,
- 500 g de lardons fumés,
- poivre, sel.

Préparation de la recette :

Faire cuire les pommes de terre à l'eau pendant 20 minutes, puis les éplucher et les couper en rondelles.

Emincer les oignons et les faire revenir dans un peu de beurre. Puis ajouter les lardons fumés et laisser également revenir à feu assez doux (une dizaine de minutes) en remuant régulièrement.

Préparer un plat.

Frotter généreusement le fond du plat avec une gousse d'ail.

Organiser le plat en trois couches : recouvrir le fond du plat de la moitié des pommes de terre, puis ajouter le mélange oignons et lardons, ajouter enfin par dessus le reste des pommes de terre.

Verser le vin blanc et la crème fleurette. Poivrer (assez copieusement) et saler (légèrement).

Gratter les reblochons, les couper en deux dans l'épaisseur et les poser (côté croûte en haut) sur le dessus des pommes de terre.



Cuire à four (thermostat 6/7) une vingtaine de minutes (Mettre le four en "chaleur tournante" + grill).

Au moment de servir, on peut saupoudrer d'un peu de persil haché.

Ce plat unique se déguste (c'est le mot juste !) accompagné du vin utilisé pour la recette.

RÉGALÉZ-VOUS.

TPE : FO vous informe sur vos droits

En décembre 2016, les salariés des TPE (Très petites entreprises, moins de 11 salariés) seront appelés à voter pour le syndicat de leur choix. Plus de 4,5 millions de salariés travaillent dans une TPE. Dans ces entreprises, il n'y a ni Délégué du personnel ni Comité d'entreprise. Pour ces salariés isolés souvent coupés des syndicats et de leur expertise juridique, FO a mis en place en 2012 le site www.info-tpe.fr où chacun peut poser ses questions et trouver des réponses et des actus relatives à sa branche professionnelle. Pour rencontrer directement des juristes, la FGTA-FO met à disposition son service juridique à contacter par mail : juridique@fgta-fo.org.

Voici déjà quelques extraits des échanges entre salariés et juristes qui répondront peut-être à vos attentes, nous l'espérons.



Charcuterie artisanale : décompte des heures supplémentaires

Je travaille dans une charcuterie artisanale et ma durée de travail hebdomadaire est de 35h/semaine annualisées. J'ai démissionné au mois d'août. Mes horaires étant annualisés, j'ai calculé que j'avais « cumulé » près de 70 heures supplémentaires de janvier à fin juillet. J'ai donc demandé à mon employeur de pouvoir récupérer ces heures (départ anticipé de 15 jours) ou de me les faire payer avant mon départ en fin de mois. Mon employeur m'a dit ne pas avoir noté ces heures supplémentaires (pas de pointeuse, pas de relevé) et je suis à priori la seule à avoir noté mes horaires au jour le jour dans mon agenda. Comment puis-je faire valoir mes droits et récupérer ce cumul d'heures supplémentaires effectuées ?

Il résulte de l'article L. 3171-4 du Code du travail que la preuve des heures de travail effectuées n'incombe spécialement à aucune des parties. Le juge ne peut donc, pour rejeter une demande en paiement d'heures supplémentaires, se fonder exclusivement sur l'insuffisance ces preuves apportées par le salarié ; il doit examiner les éléments que l'employeur est tenu de lui fournir, de nature à justifier les horaires effectivement réalisés (Cass. soc. 3 juillet 1996, n°93-41.645).

Un décompte mensuel établi à la main suffit, sans autre explication ni indication complémentaire portée par le salarié (Cass. soc. 24 novembre 2010, n°09-40928).

Dans la mesure où vous avez établi un relevé des heures supplémentaires réalisées et que votre employeur ne dispose, semble-t-il, d'aucun dispositif permettant le contrôle de la durée du travail réalisée par ses salariés, il peut s'avérer opportun de saisir le conseil de prud'hommes.

Vendeuse en pâtisserie chocolaterie et prime d'ancienneté

Je travaille à temps plein en contrat à durée indéterminée depuis août 2010. Puis-je prétendre à une prime d'ancienneté ?

Si vous dépendez de la Convention collective Boulangerie-pâtisserie : entreprises artisanales, celle-ci ne renferme pas de prime d'ancienneté. Ainsi sauf accord d'entreprise, vous ne pouvez pas prétendre à une prime d'ancienneté.

En revanche, elle prévoit une prime de fin d'année dont les conditions et modalités de versement sont mentionnées à l'article 42. Après un an de présence dans l'entreprise, il est accordé aux salariés une prime de fin d'année. Cette prime est due aux salariés occupés par l'entreprise le 31 décembre et devra être payée au plus tard le 15 janvier. Le montant de cette prime est fixé en pourcentage du montant du salaire brut payé au salarié du 1^{er} janvier au 31 décembre. Ce pourcentage est fixé à 3,84%. L'avantage résultant de la création de cette prime ne peut en aucun cas s'interpréter comme s'ajoutant aux avantages de même nature déjà accordés en fin d'année (par exemple : treizième mois partiel, éternes...) dans certaines entreprises ou certains départements.

Jours fériés dans la boulangerie.

1/ Mon repos habituel est le jeudi et égal à 7 h. L'ascension étant un jeudi je travaille 4 h. J'ai demandé mon repos mercredi en remplacement, ce qui m'a été refusé. J'aurai le paiement des 4 h en simple et 4 h de repos un autre jour. Est-ce normal ?

2/ Pour le 1^{er} mai, je travaille 4 h payées simple. Le patron me dit que le reste est payé sur le mensuel ? Merci de m'aider.

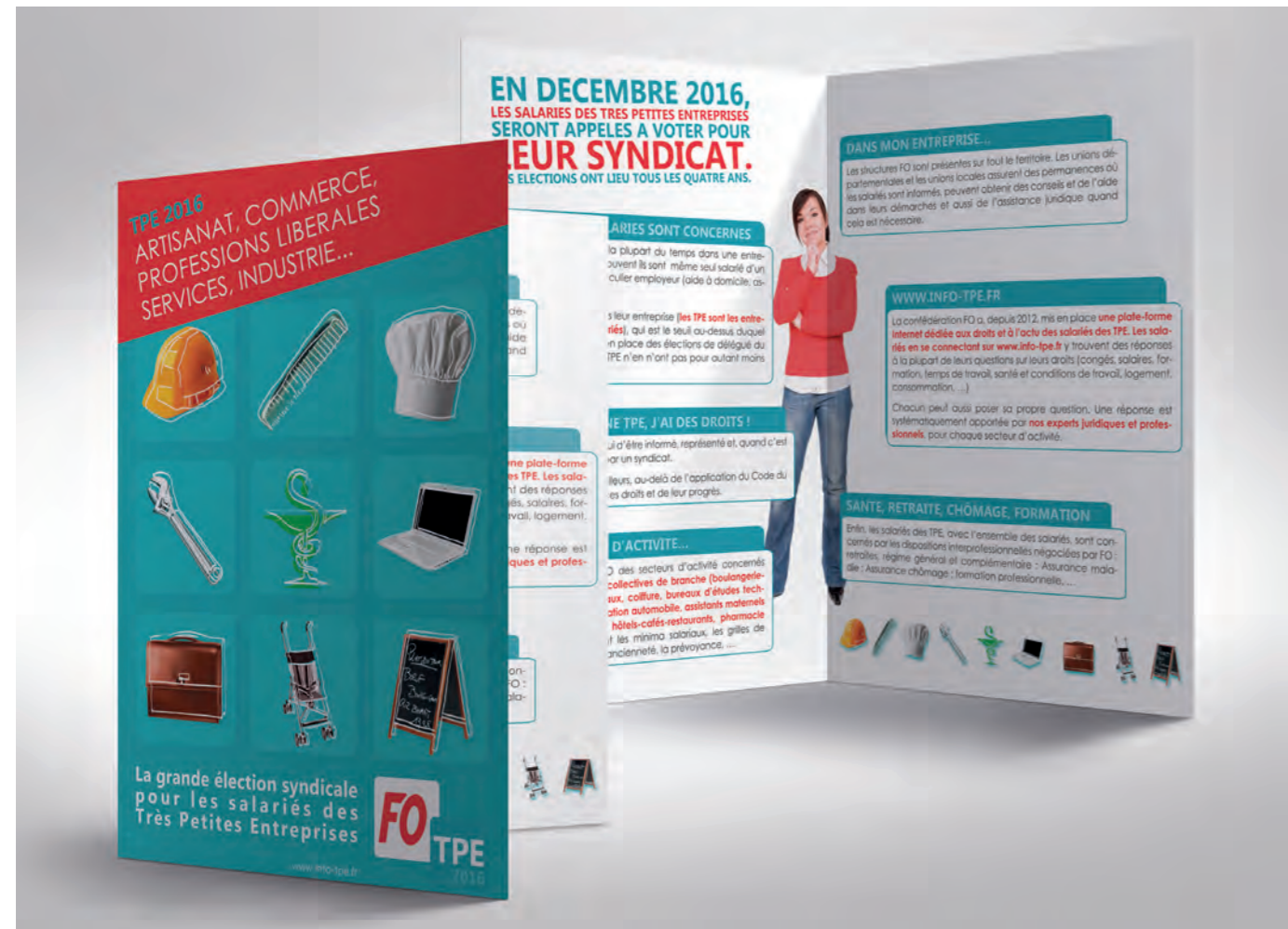
Concernant votre première question, en vertu de l'article 27 de la Convention collective de la boulangerie, sont considérés comme jours fériés le : 1^{er} janvier, lundi de Pâques, 1^{er} mai, 8 mai, Ascension, lundi de Pentecôte, 14 juillet, 15 août, 1^{er} novembre, 11 novembre, 25 décembre. Le salarié qui a travaillé un jour férié recevra, en plus du salaire de cette journée de travail, une indemnité complémentaire d'un montant égal au salaire d'une journée de travail.

Dans le cas présent, vous deviez être en repos lors de l'ascension mais vous avez travaillé 4 heures. Ces 4 heures seront payées double.

Pour ce qui est de votre repos hebdomadaire, l'article 21 (non étendu) de la Convention collective prévoit que "La durée du repos hebdomadaire dans les entreprises territorialement comprises dans la région Ile-de-France est fixée à 1 journée". De même l'article L.3132-1 du code du travail interdit de faire travailler plus de 6 jours par semaine un même salarié. Un repos hebdomadaire, d'une durée minimale de 24 heures consécutives à laquelle s'ajoutent les 11 heures de repos quotidien, soit une durée minimale totale de repos de 35 heures consécutives, doit lui être accordé chaque semaine (article L.3132-2 du code du travail). Selon l'Administration, il s'agit de la semaine civile, celle-ci débutant le lundi à 0 heure pour finir le dimanche à 24 heures.

Votre employeur devra donc veiller à ce que vous puissiez bénéficier de 35 heures de repos sur la semaine visée. Concernant votre deuxième question, le travail le 1^{er} mai entraîne un doublement du salaire. Par conséquent, vous percevrez votre salaire mensuel auquel s'ajoute le paiement de 4 heures (les autres 4 heures étant déjà incluses dans votre salaire mensuel).

Sources : www.info-tpe.fr



Pour consulter ce document FO dédié aux salariés des TPE, rendez-vous sur www.fgtafo.fr/elections-tpe-2016



Avoir une mutuelle qui offre des garanties de qualité est primordial pour les salariés ; elles leur permettent de bénéficier de soins adaptés à leurs besoins tout en préservant leur pouvoir d'achat par la réduction des restes à charge.

Auparavant, les partenaires sociaux négociaient ensemble un contrat de mutuelle qui, une fois établi, s'appliquait à l'ensemble de la branche professionnelle qu'ils représentaient. Aujourd'hui, ce système est entièrement remis en cause au nom d'une libéralisation des frais de santé. Pourtant, mutualiser, c'est être plus nombreux et donc peser davantage pour obtenir de meilleures garanties de remboursement. C'est aussi avoir un panel de garanties et d'actions de prévention spécifiques aux métiers.

La FGTA-FO se battra jusqu'au bout pour que les interlocuteurs sociaux retrouvent leur liberté de négociation. En attendant les différentes décisions de Justice qui mettront un terme à ce feuillet, nous vous présentons les modalités de négociation des mutuelles, ainsi que vos droits et devoirs.

Principes

À partir du 1^{er} janvier 2016, une couverture complémentaire santé collective (mutuelle d'entreprise) doit être proposée par l'employeur à tous les salariés, n'en disposant pas déjà, en complément des garanties de base d'assurance maladie de la Sécurité sociale.

La loi du 14 juin 2013 prévoit en effet la généralisation de la couverture santé à l'ensemble des salariés du secteur privé et instaure un délai de négociation.

À défaut d'accord entre les partenaires sociaux dans les branches professionnelles, l'employeur doit négocier avec les représentants du personnel de l'entreprise. Si ces

négociations n'ont pas abouti, l'employeur doit mettre en place par décision unilatérale une couverture santé collective obligatoire avant le 1^{er} janvier 2016.

Ainsi, en application de l'article L 911.1 du code de la Sécurité sociale, les garanties collectives dont bénéficient les salariés, anciens salariés et ayants droit en complément de celles qui résultent de l'organisation de la sécurité sociale sont déterminées :

- soit par voie de Conventions ou d'accords collectifs,
- soit à la suite de la ratification à la majorité des intéressés d'un projet d'accord proposé par le chef d'entreprise,
- soit par une décision unilatérale du chef d'entreprise constatée dans un écrit remis par celui-ci à chaque intéressé.

Négociation pour la mise en œuvre d'une mutuelle obligatoire dans l'entreprise

	Qui négocie la mise en place de la mutuelle obligatoire ?	A partir de quand ?
Entreprise relevant d'une Convention collective ou accord professionnel étendu	Les partenaires sociaux	Du 1 ^{er} juin 2013 au 1 ^{er} juillet 2014
Entreprise non couverte par une couverture collective minimale et ayant un délégué syndical	L'employeur. La négociation se déroulera dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire	A partir du 1 ^{er} juillet 2014 pour mise en place au 1 ^{er} janvier 2016
Entreprise autre ne disposant pas encore d'une mutuelle collective obligatoire	Mise en place par décision unilatérale de l'employeur	

D'ici le 1^{er} janvier 2016, l'employeur doit souscrire un contrat auprès d'un organisme assureur de son choix, après mise en concurrence, et en assurer le suivi.

Le contrat doit remplir les conditions suivantes :

- la participation financière de l'employeur doit être au moins égale à 50 % de la cotisation (le salarié en payant le reste),
- le contrat doit respecter un socle de garanties minimales (panier de soins minimum)
- la couverture est prévue pour l'ensemble des salariés et leurs ayants droit, ou pour une ou plusieurs catégories d'entre eux (définies à partir de critères objectifs, généraux et impersonnels),
- le contrat est obligatoire pour les salariés, sauf dans certains cas.

Si le contrat souscrit par l'entreprise est dit responsable, il ouvre droit à une exonération de charges sociales à condition de respecter certaines règles sur les garanties offertes.

Les contrats solidaires et responsables bénéficient des avantages fiscaux et sociaux suivants :

- pour l'entreprise : la part de cotisation prise en charge par l'employeur est exonérée de cotisations sociales et constitue une charge déductible ;
- pour le salarié : la part de cotisation restant à sa charge est déductible de son revenu imposable ;
- pour le travailleur non salarié ayant choisi le cadre fiscal Madelin : déductibilité de la cotisation de l'assiette de l'impôt sur le revenu.

Les assureurs proposant des contrats à la fois solidaires et responsables bénéficient sur ces contrats d'un taux de taxe sur les conventions d'assurance (TCA) réduit à 7 % au lieu de 14 %.

Contrat responsable

Les contrats *solidaires et responsables* sont des contrats d'assurance santé bénéficiant d'avantages fiscaux et sociaux sous réserve de respecter un certain nombre de critères.

Ils ont été définis dans le cadre d'une démarche incitative, afin d'orienter à la fois les comportements des mutuelles et des assureurs, et ceux des assurés.

Actuellement, pour qu'une complémentaire santé soit qualifiée de contrat responsable :

Elle doit :

- prendre en charge le remboursement d'une participation minimum des consultations et des prescriptions du médecin traitant (frais d'analyses, pharmacie) dans le cadre du parcours de soins coordonnés ;
- prendre en charge au moins 2 actes de prévention considérés comme prioritaires.

Elle ne doit pas :

- prendre en charge la participation forfaitaire de l'assuré social (1 € applicable à tout acte et consultation médicale) ;

- prendre en charge la franchise applicable pour tous les médicaments (actuellement 0,50 € par boîte de médicament) ;
- prendre en charge la majoration de ticket modérateur hors parcours de soins.

Un décret relatif au nouveau cadre juridique du contrat responsable a été publié au Journal officiel du 19 novembre 2014. Il prévoit l'évolution de ces critères à compter du 1^{er} avril 2015.

Lorsque les contrats de complémentaire santé ne demandent pas de questionnaire médical à l'adhéré à l'adhésion, ils remplissent également le critère de contrat solidaire.

Refus de la complémentaire santé (mutuelle) de l'entreprise

Le salarié peut refuser d'adhérer au dispositif de prévoyance complémentaire obligatoire de son entreprise selon sa situation et les conditions de mise en place du dispositif.

Le salarié est présent dans l'entreprise lors de la mise en place du dispositif.

Il peut choisir de ne pas adhérer si le dispositif de prévoyance a été mis en place :

- par décision unilatérale de l'employeur (DUE) avec participation financière du salarié,
- ou si le dispositif prévoit cette faculté de dispense.

Le salarié doit demander par écrit une dispense d'adhésion.

Salarié ou apprenti bénéficiaire d'un CDD d'1 an ou plus.

Il peut choisir de ne pas adhérer si les 2 conditions suivantes sont remplies :

- l'acte juridique instituant le dispositif de prévoyance dans l'entreprise doit prévoir cette faculté,
- il doit fournir tous documents justifiant d'une couverture complémentaire souscrite par ailleurs.

Le salarié doit demander par écrit une dispense d'adhésion.

Salarié ou apprenti bénéficiaire d'un CDD inférieur à 1 an.

Il peut choisir de ne pas adhérer si l'acte juridique instituant le dispositif de prévoyance dans l'entreprise prévoit cette faculté.

Le salarié doit demander par écrit une dispense d'adhésion.

Salarié bénéficiaire de la CMUC, de l'ACS ou d'une complémentaire individuelle.

Si le salarié est bénéficiaire de la CMUC, de l'ACS ou d'une complémentaire individuelle, il peut choisir de ne pas adhérer si l'acte juridique instituant le dispositif de prévoyance dans l'entreprise prévoit cette faculté.

Le salarié doit demander par écrit une dispense d'adhésion. La dispense d'adhésion joue jusqu'à la date à laquelle il cesse de bénéficier de la CMUC, de l'ACS ou de sa complémentaire individuelle.



Le salarié bénéficie par ailleurs d'une couverture collective.

Il peut choisir de ne pas adhérer, y compris en tant qu'ayant droit, si les 2 conditions suivantes sont remplies :

- l'acte juridique instituant le dispositif de prévoyance dans l'entreprise doit prévoir cette faculté,
- il doit justifier chaque année de la couverture obligatoire dont il bénéficie (par exemple celle de son conjoint).

Le salarié doit demander par écrit une dispense d'adhésion.

Vous êtes salarié à temps très partiel ou apprenti.

Vous pouvez choisir de ne pas adhérer si les 2 conditions suivantes sont remplies :

- l'acte juridique instituant le dispositif de prévoyance dans l'entreprise doit prévoir cette faculté,
- votre cotisation équivaut à au moins 10 % de votre salaire.

Le salarié doit demander par écrit une dispense d'adhésion.

La portabilité

La portabilité permet au salarié quittant l'entreprise de conserver le bénéfice de sa complémentaire santé pendant un temps donné. En d'autres termes et sous certaines conditions, l'employeur doit maintenir les garanties du régime de santé de l'entreprise après la rupture du contrat de travail du salarié ouvrant droit au chômage.

Le dispositif légal de la portabilité vise tous les employeurs relevant du code de la sécurité sociale, quelle que soit leur activité (entreprises commerciales, artisanales, industrielles, de prestations de services, associations, professions libérales et agricoles, etc.).

La portabilité mutuelle s'adresse aux salariés bénéficiant d'une mutuelle obligatoire au sein de leur entreprise. Dans le cadre de la loi du 14 juin 2013 sur la sécurisation de l'emploi, tous les salariés des entreprises en profiteront à compter du 1^{er} juin 2016.

A compter du 1^{er} juin 2014, les salariés quittant l'entreprise pourront bénéficier du maintien de leur couverture santé collective dans la limite maximale de 12 mois, à la condition que la rupture du contrat de travail ouvre droit à une prise en charge par le régime d'assurance chômage.

Dans cette limite, la durée de la portabilité est égale à celle du dernier contrat de travail, appréciée en mois entiers et arrondie au nombre entier supérieur s'il y a lieu (article L 911-8) (exemple : 5,2 mois seront retenus pour 6 mois)

La portabilité mutuelle concerne les salariés dont le contrat de travail est rompu (hors faute lourde), dès lors que cette rupture ouvre droit à la prise en charge par l'assurance chômage (article L 911-8, al.1).

Le maintien des garanties a donc notamment vocation à intervenir à la suite :

- d'un licenciement (sauf pour faute lourde) ;
- d'une rupture amiable dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi ;
- d'une rupture conventionnelle ;
- de l'arrivée à terme d'un CDD ou d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation conclu sous forme de CDD ;
- d'une démission reconnue comme légitime par l'assurance chômage ;
- de l'adhésion du salarié à un contrat de sécurisation professionnelle.

Le maintien des garanties s'applique dans les mêmes conditions aux ayants droit du salarié bénéficiant effectivement des garanties à la date de cessation du contrat de travail (article L 911-8, dernier al.). Si les enfants d'un salarié sont couverts en tant qu'ayants droit par la garantie frais de santé de l'entreprise, ils le restent pendant la période de portabilité.

Depuis le 1^{er} juin 2014, le financement du maintien des droits des salariés est mutualisé, le coût de la portabilité étant désormais inclus dans la cotisation acquittée par l'ensemble des salariés.

Propos recueillis par FGTA-FO Artisanat Alimentaire

Contrat minimum obligatoire	
Panier des soins	Prise en charge sécurité sociale + mutuelle
Prestations médicales	
Consultations, visites des généralistes et spécialistes	100 % du BRSS
Analyses médicales	100 % du BRSS
Radiologie, imagerie, échographie	100 % du BRSS
Auxiliaires médicaux	100 % du BRSS
Actes techniques médicaux	100 % du BRSS
Franchise de 18 euros	Oui
Pharmacie	
Médicaments (vignettes à 65%)	100 %
Hospitalisation	
Frais de séjour et de salle d'opération	100 % du BRSS
Honoraires médicaux chirurgicaux	100 % du BRSS
Franchise de 18 euros	Oui
Forfait journalier	Oui
Optique (1)	
a - verres simple foyer plus monture ou lentilles de contact (2)	Forfait de 100 €
b - équipement comportant un verre mentionné en a et un verre en c	Forfait de 150 €
c - verres simple foyer, multifocaux ou progressifs plus monture (3)	Forfait de 200 €
Dentaire	
Soins conservateurs : Carie, dévitalisation, détartrage...	125 % du BRSS
Prothèse dentaire	125 % du BRSS
Orthopédie dento-faciale (ODF) pour les enfants de moins de 16 ans	125 % du BRSS
Dispositifs médicaux	
Orthopédie - Prothèse auditives et médicales	100 % du BRSS
Pansements	100 % du BRSS
Autres prestations	
Maternité	100 % du BRSS
Actes de prévention	
Scellement prophylactique des puits, sillons et fissures sur les 1 ^{ère} et 2 ^{ème} molaire permanente avant 14 ans	Oui
Détartrage annuel effectué en 2 séances maximum	Oui
Dépistage des troubles de l'audition à partir de 50 ans et une fois tous les 5 ans	Oui
Acte d'ostéodensitométrie remboursable pour les femmes de plus de 50 ans, une fois tous les 6 ans	Oui
Les soins remboursés par la mutuelle dépendent du respect du parcours de soins et s'effectuent dans la limite des frais réellement engagés, déduction faite des prestations de l'assurance maladie.	

(1) S'agissant des lunettes, les forfaits s'appliquent pour les frais d'acquisition engagés pour un équipement composé de 2 verres et d'une monture, par période de prise en charge de 2 ans, sauf pour les enfants mineurs ou en cas de renouvellement de l'équipement justifié par une évolution de la vue ou ils s'appliquent pour les frais engagés pour un équipement par période d'1 an.

(2) Equipement composé des verres et d'une monture, au titre des frais de lunettes à verres simples foyer dont la sphère est comprise entre - 6,00 et + 6,00 ou dont le cylindre est inférieur ou égal à + 4,00

(3) Equipement composé des verres et d'une monture, au titre des frais de lunettes à verres simples foyer dont la sphère est supérieure à - 6,00 ou + 6,00 ou dont le cylindre est supérieur à + 4,00 et à verres multifocaux ou progressif et pour la matériel pour amblyopie.

Le service juridique fédéral, un outil indispensable au service des salariés

Avec la communication et la formation, le développement du service juridique fait partie des trois axes majeurs de développement de la FGTA-FO impulsés par le Secrétaire général Dejan Terglav depuis le Congrès de Dijon. Sous la direction de Ronald Schouller, Secrétaire fédéral, une équipe de trois chargés de mission répond aux appels, reçoit et suit les salariés qui en font la demande. Nous avons rencontré l'un d'entre eux en la personne de Gérard Covache pour qu'il partage son expérience.



Gérard Covache
Chargé de mission

Bonjour Gérard, peux-tu nous présenter les missions du service juridique ?

Gérard Covache : Nous informons les adhérents FGTA-FO et les salariés qui nous contactent sur leurs droits et, si leur problème le requiert, nous accompagnons les adhérents jusqu'à ce que leur situation se décante. Si le plus souvent les requêtes se limitent à de l'info juridique, il est très fréquent que, lorsque le salarié bien informé demande à ce que le droit soit respecté, cela entraîne un conflit avec l'employeur. C'est même assez récurrent dans les petites entreprises où l'employeur n'a pas de service RH compétent pour veiller au respect de ce que dit le droit ou la Convention collective. Bien souvent, ils sont au forfait avec un cabinet d'expert-comptable et ils assimilent donc chaque situation inattendue (salariée enceinte, maladie, etc.) comme un coût supplémentaire. On constate que dès que le salarié demande l'application d'un droit que l'employeur n'avait pas prévu, la situation devient compliquée.

Comment intervenez-vous en cas de situation conflictuelle ?

Gérard Covache : Nous expliquons au salarié son droit et nous faisons un courrier à l'employeur. 50 % des cas se règlent à l'amiable même si le salarié ne sort jamais indemne de ce type de conflit. Si l'employeur continue à faire la sourde oreille, nous accompagnons le salarié aux Prud'hommes où nous défendons le dossier devant le juge.

Qui anime le service juridique pour permettre un suivi individuel aussi poussé ?

Gérard Covache : Nous sommes tous actuellement ou anciennement conseillers prud'hommes. Christian Pascual, ancien Délégué syndical chez Carrefour, est défenseur prud'homal, tout comme moi, ancien Délégué syndical central chez Dia. Ronald Schouller est conseiller prud'homal et Alain Gras l'a été en plus de ses fonctions dans le syndicat des hôtels-café-restaurants. Si nous avons des doutes sur un dossier, nous avons bien sûr à notre disposition les avocats conseil de la Fédération.

En plus de cette assistance juridique, vous jouez un rôle pour les élections professionnelles ?

Gérard Covache : Oui, quand certains salariés découvrent leurs droits, ils ne veulent plus se laisser faire et ont envie de défendre leurs collègues. Quand nous détectons ce désir, nous proposons aux salariés de devenir représentant FO. Nous les accompagnons bien sûr en les formant dans le cadre de leur adhésion, et en négociant et en signant le protocole électoral.

Recevez-vous souvent des salariés de l'artisanat alimentaire ?

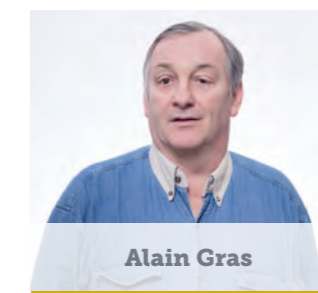
Gérard Covache : Il est difficile de les toucher. Ils nous trouvent souvent parce que quelqu'un leur a parlé de nous ou bien par Internet. Dans ces entreprises où il y a une grande proximité avec le patron, faire respecter ses droits peut créer un malaise. Toutefois, quand la personne apprend qu'elle se fait avoir depuis des années, et qu'elle découvre la force de notre organisation et notre cohérence, elle repart toujours motivée !

Cela fait un peu plus d'un an que le service juridique est organisé tel qu'il fonctionne aujourd'hui. Peux-tu nous faire un retour sur ton expérience ?

Gérard Covache : C'est hyper enrichissant, on rencontre beaucoup de gens d'horizons variés ! Le service ne cesse de se développer. Nous sommes le service juridique de proximité qui n'existait pas, notamment pour les salariés de l'artisanat. On ne fait pas juste un courrier, on crée de vraies relations sociales et professionnelles. Avec nous, le salarié devient acteur de son dossier, un lien se tisse, c'est interactif. Ceux qui sont venus nous voir n'hésitent pas à nous rappeler ou à nous envoyer leur connaissances.

Des questions, un problème ?

Pour contacter le service juridique de la FGTA-FO :
01 40 52 85 10 / juridique@fgta-fo.org



Alain Gras



Christian Pascual

Propos recueillis pour le Magazine Artisanat Alimentaire FGTA-FO

Philippe Guilbert, maître Pâtigoustier



Quel est votre parcours professionnel ?

J'ai fait mes études au CERIA de Bruxelles entre 16 et 18 ans. De retour en France, j'ai travaillé dans une pâtisserie pendant une petite année. Après mon service militaire, j'ai repris mon activité à Calais avec, pour la première fois, des responsabilités et une petite équipe à manager. Puis je suis retourné voir mon ancien patron de stage qui m'a peu à peu laissé sa boutique que j'ai dirigé pendant 12 ans.

Aujourd'hui, je suis installé à Valenciennes. J'ai repris il y a plus de 20 ans une boutique avec ma épouse. Au départ nous avons démarré l'activité avec 1 ou 2 salariés. Depuis, nous sommes à 17 personnes à partager la passion du métier !

Quelles sont, selon vous, les qualités requises pour exercer la profession de pâtissier ?

Je pense qu'il faut être créatif, avoir un sens artistique car c'est au visuel qu'un client va choisir tel ou tel produit. On nous appelle souvent "les chimistes de la pâtisserie" car nous devons être minutieux et précis dans nos recettes. Il y a toute une histoire de savoir-faire que l'on se transmet, il faut être aussi courageux et manuel. Mais le plus important, bien évidemment, c'est d'être passionné par ce que l'on fait.

C'est pour cela, que je fais former une à deux fois par an mon équipe afin de les faire évoluer et ainsi développer notre activité, notamment dans le snacking, la sandwicherie, les cocktails dinatoires.

Vous faites partie des maîtres Pâtigoustier ? De quoi s'agit-il ?

Nous sommes 13 en France, c'est une association créée il y a maintenant 25 ans, où sont regroupés des pâtissiers haut de gamme. Appartenir à la guilde des Maîtres Pâtigoustiers,

c'est garantir des matières premières utilisées selon des critères très pointus de qualité, de fraîcheur et de provenance. Nous utilisons donc un grand choix de produits frais et naturels, du chocolat grand cru par exemple, du beurre fin, etc, le tout réalisé dans nos laboratoires qui sont soumis à des règles d'hygiène irréprochables. Le respect du client est primordial, nous nous devons de le satisfaire et cela en fonction de ses demandes et de ses exigences.

Être Maître Pâtigoustier c'est une façon de voir et de concevoir les choses, c'est une approche originale et très professionnelle de l'art gastronomique, c'est un état d'esprit, une éthique... voire une philosophie.

Vous êtes président des pâtissiers Nord Pas-de-Calais et également président de la commission sociale Nationale. En quoi consiste votre rôle ?

Il s'agit de faire connaître les problèmes rencontrés par les pâtissiers-chocolatiers-glaciers sur le terrain afin d'en débattre et rechercher des solutions. Je travaille sur différents sujets, tel que la santé et la prévention. Je suis en charge de négocier avec les assureurs et différents régimes d'assurance dans la branche les assurances obligatoires.

Mon cheval de bataille du moment est le rapprochement des Conventions collectives de la pâtisserie et de la chocolaterie, de réunifier ces deux branches pour n'en n'avoir qu'une.

Mon but est de faire avancer au mieux les intérêts des entreprises et de leurs salariés. Didier Pieux est un interlocuteur avec qui nous échangeons toujours dans de bonnes conditions et nous nous devons de construire l'avenir sans brûler les étapes.

Qu'en est-il de l'emploi dans le secteur ?

Aujourd'hui, nous avons une forte affluence pour le métier. Les médias ainsi que les émissions font découvrir notre belle profession au public. Les organismes de formation sont plus nombreux que lorsque j'ai commencé mon apprentissage et surtout d'un niveau plus élevé !

Pour les jeunes, ce n'est désormais plus une voie de garage, comme avant. Lorsqu'on ne savait pas quoi faire, on se dirigeait vers des métiers plutôt manuels. Non, maintenant les jeunes se dirigent vers ce métier par passion. De la même manière que pour les adultes qui après avoir fait une carrière dans un autre secteur complètement différent, se reconvertissent dans cette nouvelle passion qui est la pâtisserie. Il y a de moins en moins de petites boutiques dans les milieux ruraux, en revanche le nombre de salariés reste constant, les petites entreprises dans les villes évoluent. Bref, de plus en plus de gens mettent la main à la pâte (si je puis-dire !) et c'est une très bonne chose.

Propos recueillis par FGTA-FO Artisanat Alimentaire



Forts de notre expérience depuis près de 90 ans en matière de contrats d'entreprise, nous déployons une démarche de conseil auprès des partenaires sociaux afin de maintenir et développer les avantages collectifs au sein des entreprises.

Nos conseillers, experts dans les échanges entre les responsables de l'entreprise, les partenaires sociaux et les salariés, vous accompagnent et vous apportent un soutien technique précieux pour vous aider dans les négociations.

Ensemble, nous pouvons agir pour que des soins de qualité soient accessibles à tous les salariés et leur famille.

Votre conseiller :

David RIBOH
01 44 69 63 41



www.mutuelle-smi.com

ENTRE NOUS, ON SE COMPREND

AG2R LA MONDIALE, le premier partenaire des métiers de l'alimentaire.

Spécialistes des accords de branche et expertes en santé collective, nos équipes s'impliquent au quotidien pour vous apporter leur savoir-faire dans la mise en place et le suivi de **votre nouveau régime frais de santé « Interbranche alimentaire »**.

En tant que partenaire privilégié des métiers des Industries agroalimentaires et de la Coopération agricole, nous avons conçu, spécifiquement, pour votre branche professionnelle, une offre santé qui respecte vos obligations conventionnelles. Vous pouvez ainsi bénéficier de garanties et de services de qualité adaptés à vos besoins.

Pour en savoir plus, contactez-nous :

- Par téléphone sur votre ligne dédiée au :
09 70 81 80 75 - code 80 (appel non surtaxé)
- Par mail à l'adresse suivante : accompagnement.dac@ag2rlamondiale.fr



AG2R LA MONDIALE

le contraire de seul au monde

PRÉVOYANCE
SANTÉ
ÉPARGNE
RETRAITE
ENGAGEMENT SOCIAL