



Procès-verbal de la Commission des affaires sociales de l'UNIS

15 mars 2019

de 10h – 16H30

Etaient présents :

Lise COLLION (Oralia – Nathalie CHALLENIN (Foncia) – Murielle FOSSAT (Citya Belvia) – Aurore GHESQUIERE (Sergic) - Isabelle JAMMES (Immo de France) - Sylvie LOPEZ (Immo de France) – Lucie GIRAULT (Crédit agricole immobilier) – Eric Degueudre (Cabinet Degueudre- transmission de dossiers en amont) - Jean-Luc JOUAN (DLJ Consulting, Président) – Isabelle LEDUCQ (Délégué national à la négociation collective de branches, juriste droit social).

Ordre du jour

I. CCNI

1. Les minima conventionnels
 - Avenant n° 77 du 1^{er} mars 2019
 - Echec de la négo VRP
 - Pas de revalorisation de la prime d'ancienneté
2. Opérateur de compétences dans la branche de l'Immobilier
3. Point d'avancement d'actualisation de la CCNI

II. CCNGCEI

1. Nouvelle négo salaire : clause de revoyure
2. La Formation professionnelle dans la branche
3. Un rescrit de branche relatif au régime de la réduction de cotisations sociales sur les heures supplémentaires dans la branche des gardiens et employés d'immeubles pour les gardiens à plus de 10 000UV
4. Protection sociale
 - Ré-internalisation de la gestion chez HUMANIS : le point terrain
 - Dispositif Gardhélia – développement de la solidarité : le référentiel quasi terminé
5. Fusion AGRIC ARRCO : le point terrain
6. Le Prélèvement à la source et le bulletin de paie des salariés du syndicat des copropriétaires : le point terrain
7. La prévention des risques professionnels et pénibilité
 - dans la branche – Acte III
 - Débat autour d'une prestation SOCOTEC pour 244 lots.
8. Demande d'ouverture de négociations des organisations syndicales sur :
 - Une revalorisation des indemnités de départ en retraite des salariés de catégorie A
 - La problématique du logement de fonction à la fin du contrat de travail
9. Représentativité patronale : candidature UNIS à l'automne 2020
10. Perte ou prise de mandat de syndic : Inventaire des problématiques en gestion RH, mais pas que... et identification des bonnes pratiques

III. DIVERS

1. Egalité femmes hommes : Mesurer les écarts de salaire entre les femmes et les hommes – publication de l'index
2. Rapport relatif aux 20 propositions pour maîtriser les dépenses liées aux arrêts maladie
3. Protection sociale : 0 reste à charge au 1^{er} janvier 2020

I. CCNI

1. Les minima conventionnels

- Avenant n° 77 du 1^{er} mars 2019

Depuis le 31 janvier dernier les partenaires sociaux de la branche étaient en négociation sur la grille des minima conventionnels.

D'un commun accord (OP et OS) le premier niveau est traditionnellement ajusté au SMIC.

Les organisations syndicales demandaient dans un premier temps une augmentation de 2.2% des niveaux E2 à C4. Au terme d'un mois de discussion, un accord a enfin été trouvé sur une augmentation de ces niveaux de 1.6%.

Le collège patronal a accédé à cette dernière demande dans l'expectative de la négociation relative à l'actualisation complète de la Convention collective sur laquelle ce collège travail depuis plusieurs mois et qui devrait être présentée aux organisations syndicales prochainement.

L'avenant n° 77 daté du 1^{er} mars 2019 vient d'être signé par l'ensemble des organisations patronales (UNIS FNAIM SNPI) et la quasi-totalité des organisations syndicales (CFDT/CFE CGC SNUHAB/CFTC-CSFV/FEC FO) à l'exception de la CGT.

| Avenant n° 77 du 1 ^{er} mars 2019 | | |
|--|---|-------------------------------|
| NIVEAU | Minima applicable en 2018 avenant 74 | Projet d'avenant 77 pour 2019 |
| | Salaire minimum brut annuel sur 13 mois | |
| E1 | 19 483€ | 19 776 € (smic) |
| E2 | 19 933 € | 20 252 € |
| E3 | 20 183 € | 20 506 € |
| AM1 | 20 476 € | 20 804 € |
| AM2 | 22 420 € | 22 779 € |
| C1 | 23 653 € | 24 031€ |
| C2 | 31 747 € | 32 255 € |
| C3 | 37 828 € | 38 433 € |
| C4 | 42 601 € | 43 283 € |

- Echec de la négo VRP

La négociation du 31 janvier dernier n'a pas permis d'aboutir sur la réévaluation du minimum conventionnel assuré au négociateur immobilier VRP. Le montant est donc maintenu à la somme brute mensuelle de 1 300€.

- Pas de revalorisation de la prime d'ancienneté

Il n'a pas eu de négociation sur la revalorisation de la prime d'ancienneté. Par conséquent, les montants restent inchangés à savoir

25 € pour les 4 premiers niveaux de la grille (E1 à AM1)

et de 29 € pour les niveaux suivants (AM2 à C4) tous les 3 ans.

Comme annoncé à la précédente Commission, une réflexion est menée côté employeur pour proratiser la prime des salariés à temps partiel.

2. Opérateur de compétences dans la branche de l'Immobilier

- OPCO

la CPME et U2P sur le chemin de la raison.

-Un accord portant création de L'OPERATEUR DE COMPETENCES DES ENTREPRISES DE PROXIMITE a enfin été signé le 28 février dernier, il s'agit de l'OPCO du secteur 10 selon le rapport Marx-Bagorski.

-Un accord portant désignation de cet opérateur de compétences dans la branche de l'Immobilier a été signé entre les organisations syndicales et patronales représentatives le 13 mars 2019.

L'OPCO des entreprises de proximité couvrira **60 branches** et plus **4,5 millions de salariés**.

- **Section paritaire dédiée à la branche de l'immobilier**

Pour éviter d'être fondu dans une section paritaire interbranches et pour maintenir le fonctionnement préexistant, les partenaires sociaux ont formulé une demande de création d'une section paritaire professionnelle propre à la branche de l'Immobilier ce qui permettra de poursuivre les études en cours et de gérer le budget au plus près des besoins de la branche.

La première assemblée générale de l'OPCO entérinant l'acte de constitution s'est tenue le 8 mars 2019.

La branche de l'Immobilier dispose de deux représentants au Conseil d'administration, l'un dans le collège patronal, l'autre dans le collège salarial (CFDT).

La présidence de l'OPCO sera assurée pour deux années par FO.

3. Point d'avancement d'actualisation de la CCNI

Le groupe de travail inter patronal a rendu une copie au Cabinet conseil (LPA) qui doit la valider et/ou éclaircir quelques points.

Ensuite, le projet d'actualisation devrait pouvoir être présenté aux organisations syndicales en mai voire juin prochain au plus tard.

II. CCNGCEI

1. Nouvelle négociation salaires : clause de revoyure

Le SMIC au 1^{er} janvier 2019 s'élève à 1 521.22€ bruts pour 151.67 heures.

La revalorisation de la valeur du point prévue lors de la négociation d'octobre 2018 ayant abouti à la signature de l'avenant n° 98 ne permet pas d'atteindre ce montant pour le coefficient 580 de la catégorie A.

En effet, avec une valeur du point à 1.3099€ et une valeur fixe à 760€, le salaire global brut pour un coefficient 580 à temps plein (151h67) atteint 1 519.74€.

La clause dite de revoyure prévue à l'article 6 de l'avenant n° 98 du 8 octobre 2018 a donc trouvé à s'appliquer.

Le collège employeur a proposé un avenant n° 98 bis avec une revalorisation du point de la catégorie A à 1.3125 € sans modification de la valeur fixe ce qui permettait d'atteindre le SMIC brut mensuel pour un coefficient 580 à temps plein.

Les organisations syndicales souhaitaient négocier sur les deux catégories et pour une valeur de point en catégorie A permettant d'aller au-delà du SMIC.

Aucun accord ne sera signé et l'avenant n° 98 lorsqu'il sera étendu sera, pour le coefficient 580, en dessous du SMIC.

2. La formation professionnelle dans la CCNGCEI

Avertissement : bien que les AGEFOS disparaissent en principe au 1^{er} avril 2019 pour laisser place à la nouvelle instance (OPCO) résultant de la fusion entre ACTALIANS et AGEFOS PME, nous utiliserons encore cette dénomination dans le présent procès-verbal par mesure de simplification.

- **OPCO**

L'Opérateur de compétences dans la branche des gardiens et employés d'immeubles est l'OPCO des entreprises de proximité (secteur 10 selon le rapport Marx-Bagorski). Un accord de désignation a été signé le 12 mars 2019.

- **Une cotisation conventionnelle ?**

Compte tenu de la réforme générée par la loi Avenir professionnel, le budget 2019 affecté à la branche des Gardiens concierges et employés d'immeubles n'est pas encore connu.

Jusqu'à présent, les formations dispensées aux salariés de la branche étaient quasiment prises en charge à 100%. En 2019, les employeurs devront sans doute financer (en sus de la cotisation à la formation professionnelle) une bonne partie des formations.

En effet, le budget « AGEFOS » serait réduit d'environ 75% pour 2019 (les chiffres officiels ne seront communiqués par France Compétences qu'en fin de 1^{er} trimestre).

Les partenaires sociaux envisagent de mettre en place une cotisation conventionnelle pour le financement de la formation dans cette branche à l'horizon 2020.

Des simulations sont en cours, cette cotisation pourrait être forfaitaire (entre 25 et 35€) ou calculée sur la masse salariale ce qui serait plus équitable.

Pour mémoire, il existe déjà actuellement une cotisation plancher conventionnelle annuelle forfaitaire de 15€, cette dernière serait alors supprimée.

- Les appels de contribution à la formation professionnelle dans la branche : encore au stade du papier

Pour les appels de la contribution formation, AGEFOS envoie des bordereaux papiers pour les immeubles gérés avec l'obligation de payer par chèque et d'agrafer le bordereau correspondant avec le règlement.

Eric DEGUELDRE suggère de demander à « Agefos » de mettre en place un paiement par télé déclaration / télé paiement pour 2020. Ce point a été transmis à AGEFOS. Nous devrions avoir rapidement une explication sur la raison de l'absence du lien agelink dans les appels à contribution Gardiens et l'UNIS va solliciter une modernisation du processus.

- **Point sur la communication entre l'entreprise et AGEFOS**

Les membres de la Commission font état d'une réelle difficulté pour trouver un interlocuteur chez AGEFOS depuis deux ans environ. Les membres de la Commission sont invités à synthétiser les difficultés rencontrées et à les remonter à l'attention du Président Christophe TANAY, de Jean Luc JOUAN et d'Isabelle BERENGER tous deux mandatés par l'UNIS pour siéger à la CEGI (CCNGCEI) comme à la CEFI (CCNI).

3. Un rescrit de branche relatif au régime de la réduction de cotisations sociales salariales sur les heures supplémentaires dans la branche des gardiens et employés d'immeubles au cas particulier des gardiens à plus de 10 000UV

Aujourd'hui, seulement une partie des employeurs ou de leurs représentants appliquent la mesure au motif qu'aucune disposition relative aux modalités d'application propre à ce secteur n'a été publiée contrairement au dispositif TEPA il y a quelques années.

Bien que le site de l'URSSAF indique expressément que ce dispositif bénéficie aux salariés gardiens concierges et employés d'immeubles il n'indique pas les modalités de calcul.

Enfin, cette information figurant simplement sur le site n'est juridiquement pas opposable à l'URSSAF ! Il conviendrait qu'elle soit reprise dans un texte réglementaire ou une instruction de la direction de la sécurité sociale et qu'elle soit complétée par des modalités pratiques.

C'est pourquoi, la FEPL dont de nombreux adhérents n'appliquent pas encore la réduction des cotisations salariales sur les heures supplémentaires, accepte, à la demande de l'UNIS, de porter un nouveau rescrit de branche concernant les modalités de calcul de la réduction des cotisations salariales sur les heures supplémentaires pour les salariés de catégorie B cumulant plus de 10 000UV.

Il serait cohérent de penser que les règles de calcul TEPA trouvent à s'appliquer permettant ainsi d'assimiler les 2000 UV au-delà de 10 000 à 30.33 heures majorées à 25%.

Notre consultant expert-comptable spécialisé sur les paies de gardiens nous a calculé une simulation de réduction de cotisations salariales (vieillesse et retraite complémentaire) sur « les UV au-delà de 10 000 ».

Cette simulation est soumise aux membres de la Commission des affaires sociales pour avis. Un retour par mail sera fait par les membres courant de semaine 13. Il s'agit de valider la logique du calcul pour pouvoir intégrer un ou deux exemples dans le rescrit afin de le faire valider.

Il serait souhaitable de pouvoir transmettre ce rescrit à l'ACOSS le plus rapidement possible.

4. Protection sociale

- **Ré-internalisation de la gestion chez HUMANIS : le point terrain**

Un adhérent (Cabinet DEGUELDRE, Eric DEGUELDRE) nous a indiqué rencontrer un problème rendant impossible la création de l'extranet individualisé par immeuble suite à la « noémisation » des arrêts de travail. Les autres membres de la Commission n'ont rien à signaler sur ce point.

En revanche, les lettres avenants et les mandats SEPA qui devaient être transmis aux professionnels Loi HOGUET mandataires des employeurs ne sont pas tous arrivés à destination.

Ceux qui ont été correctement acheminés sont arrivés fin janvier début février.

De plus pour les administrateurs de biens gérant des immeubles en monopropriété, les lettres avenants et les mandats ont été expédiés chez les mandants employeurs et non chez les mandataires ADB.

Enfin, les membres de la Commission signalent une amélioration significative de la gestion des dossiers en prévoyance.

- **Dispositif Gardhée – développement de la solidarité : le référentiel quasi terminé**

Pour mémoire : la plateforme d'assistance mise en place depuis deux ans n'a pas rencontré un grand succès, cependant, les partenaires sociaux ont décidé de la maintenir.

En revanche, le financement du dispositif est toujours effectué sur la base du 0,034% du PMSS. Cette assiette ne change pas mais le coût du dispositif a été recalculé sur une population utilisatrice plus restreinte.

Le différentiel financier dégagé va permettre d'attribuer des aides financières ponctuelles et devrait aussi pouvoir financer des aides complémentaires en matière de remboursement de frais de santé.

Un référentiel d'aides d'urgences est en cours de validation. Le projet détaillé est remis aux membres de la Commission. Les aides se répartissent en 4 grandes catégories :

AIDES D'URGENCE

Carte alimentaire

Carte essence

CESU

Hébergement d'urgence

AIDES PREVENTION RUPTURE SOCIALE

Aides au logement

Dettes de loyer

Dettes d'énergie

Rupture familiale (séparation, divorce, décès, ...)

Situation d'endettement et d'accompagnement spécifique CRESUS

AIDES CONTRIBUANT AU MAINTIEN DANS LE POSTE

Frais de réparation voiture et/ou 2 roues

Participation aux frais du permis de conduire

Frais de garde d'enfants

Aide à l'aidant familial

AIDES EXCEPTIONNELLES

Les aides financières du fonds de secours social sont attribuées à titre exceptionnel. Toute demande devra être motivée, justifiée et à l'initiative de l'assistant de service social (ASS) du dispositif GardHéa, en charge de l'accompagnement du demandeur. L'assistant de service social GardHéa prendra en compte les éléments sociaux et les critères de ressources avant de solliciter le fonds.

L'objectif de l'attribution des aides est de prévenir toute situation de rupture sociale ou professionnelle.

Les aides sollicitées sont complémentaires aux aides des dispositifs légaux ou conventionnels existants (ex caisse de retraite complémentaire...).

Les aides financières sont versées majoritairement à des tiers créanciers, sauf en ce qui concerne les cartes alimentaires, essence et les CESU, qui sont attribués nominativement au salarié bénéficiaire.

Le montant maximum annuel des aides attribuables est fixé par principe à 1 000 € par salarié.

Toutes les aides du référentiel sont accordées par le service gestionnaire HUMANIS PREVOYANCE sur les critères sociaux et de ressources indiqués, en suivant les préconisations de l'assistant de service social GardHéa en charge de l'accompagnement du salarié. Le coordinateur du dispositif GardHéa tient une mission de conseil et de supervision technique au besoin.

- Jusqu'à 500 € : aide accordée par le service gestionnaire.
- Pour toute aide supérieure à 500 € et jusqu'à 1 000 € : la validation s'effectue par la coordination GardHéa. Au-delà, passage en commission sociale.

Enfin, il existe un dossier de demande simplifié, renseigné et signé par l'assistant de service social GardHéa est transmis aux équipes de gestion pour le déblocage rapide (dans les 72 heures, jours ouvrés) de l'aide sollicitée.

L'assistant de service social vérifie les critères d'éligibilité « ressources » sur l'avis d'imposition transmis par le salarié ou par simple déclaration sur l'honneur si impossibilité pour ce dernier de le faire.

- Un manque de réactivité du dispositif GardHéa identifié par un membre de la Commission

Un membre de la Commission ayant identifié un gardien en grande difficulté psychologique et financière l'a incité à se mettre en contact avec GardHéa dès la mi-février.

Il semblerait que GardHéa n'ait toujours pas réagi au 15 mars.

Ce point sera remonté aux partenaires sociaux à l'occasion de la Commission paritaire de suivi du régime qui se tiendra le 20 mars prochain.

Des précisions sur les délais habituels d'intervention seront demandés aux responsables du dispositif chez HUMANIS.

5. Fusion AGIRC ARRCO : le point terrain

Les membres de la Commission n'ont pas rencontré de difficulté particulière à l'occasion de la mise en œuvre de la fusion AGIRC ARRCO.

6. Le Prélèvement à la source et le bulletin de paie des salariés du syndicat des copropriétaires : le point terrain

Un membre de la commission a identifié une difficulté particulière à l'occasion de la mise en œuvre de la retenue à la source sur les bulletins dans le cadre d'un mandat d'administration de bien. Le mandant est une SCI et la gestion comptable et fiscale de cette dernière est confiée à un expert-comptable. Au niveau fiscal, l'expert-comptable est déjà un télédéclarant par conséquent le mandataire gérant de l'immeuble ne peut pas s'identifier pour pouvoir opérer le prélèvement à la source.

7. La prévention des risques professionnels et pénibilité dans la branche

Rappel rapide du sujet : En complément du premier diagnostic relatif à la prévention des risques professionnels et de la pénibilité dans la branche des gardiens et employés d'immeubles, les partenaires sociaux souhaitent établir un complément de diagnostic relatif aux risques psycho-sociaux.

Ces deux diagnostics permettront de disposer de données complètes permettant d'établir dans le cadre d'un accord de branche un plan de prévention des risques professionnels tant physiques que psychiques.

Un outil informatique permettant la réalisation de l'évaluation des risques professionnels.

De plus, la branche envisage la mise en œuvre d'un outil d'accompagnement à l'identification, puis à l'évaluation des risques (DUER) incluant des plans d'actions de prévention adaptés aux situations de travail de chaque salarié de la branche.

Par le biais de questionnaires en lignes qui aboutiraient une fois complétés par le syndic (ou le prestataire habituel du syndic) à la réalisation d'un document unique personnalités pour chaque site employant un gardien ou un employé d'immeuble. Ce document unique serait automatiquement accompagné d'un plan d'action et de prévention.

A suivre.

- **Débat autour d'une prestation SOCOTEC pour 244 lots.**

Coût de la prestation SOCOTEC pour 244 lots de copropriétés 1 100€ HT. Par retour d'expérience, les membres de la Commission estiment ce coût excessif. Ils précisent qu'à la SOCOTEC et à l'APAVE les coûts sont toujours plus élevés que chez des prestataires comme AT PATRIMOINE.

8. Demande d'ouverture de négociations des organisations syndicales sur une revalorisation des indemnités de départ en retraite des salariés de catégorie A et sur la problématique du délai de restitution du logement de fonction à la fin du contrat de travail.

Les partenaires sociaux représentants des employeurs dans la branche ont indiqué aux organisations syndicales que ces points pourraient faire l'objet d'un examen uniquement dans le cadre de l'actualisation de la convention collective et notamment de la renégociation de la grille des unités de valeur.

9. Prochaine mesure de représentativité : acte de candidature en 2020

Les membres de la Commission des affaires sociales réitèrent leur souhait de voir l'UNIS reconnue organisation patronale représentative dans la branche des gardiens concierges et employés d'immeubles à la prochaine mesure de la représentativité.

Deux approches sont envisageables :

→ **La création d'un collègue d'adhérents syndicats de copropriétaires** (par le biais des Universités de la copropriété).

→ **revendiquer le fait que le syndic est le seul représentant légal du syndicat des copropriétaires**, donc il est employeur es qualité.

Ce schéma n'impliquerait la production des certificats d'immatriculation des copropriétés ou des attestations d'immatriculation (à définir).

En effet, ces deux documents indiquent le nom du représentant légal du syndicat des copropriétaires et la durée du mandat.

Le décompte se ferait sur la base des adhérents syndics au 31/12/19 gérant x copropriétés en décembre 2019 (et par voie de conséquence x salariés entrant dans le champ d'application de la CCNGCEI au 31-12-2018, il y a une année de décalage entre le décompte des entreprises adhérentes et le décompte des salariés de ces entreprises, ce point est susceptible d'évoluer d'ici la prochaine mesure).

10. Perte ou prise de mandat de syndic : Inventaire des problématiques en gestion RH, mais pas que..., et identification des bonnes pratiques

A l'initiative d' Eric DEGUELDRE, membre de la Commission UNIS des affaires sociales, l'ouverture d'un chantier permettant de dresser un inventaire des problématiques rencontrées par les syndicats à l'occasion de la prise et/ou de la perte d'un mandat semblerait pertinente.

Par exemple : le problème du délai de transmission des dossiers d'un confrère à l'autre, notamment des informations bancaires, des éléments pour pouvoir rapidement établir les bulletins de paies lorsqu'il y a un salarié, les démarches auprès de l'ANAH en cas de changement de syndic... .

Une fois les problématiques identifiées, il s'agirait d'établir un vade-mecum de bonnes pratiques lorsqu'elles existent. L'établissement d'une Charte interne aux adhérents UNIS pourrait être envisagée.

Cet inventaire permettrait dans un second temps :

- d'identifier le cas échéant les sujets sur lesquels de bonnes pratiques peuvent être partagées afin de faciliter la gestion des dossiers ;
- de voir comment se rapprocher de certaines institutions (ANAH, URSSAF...) pour pouvoir améliorer les processus, voire lever des obstacles administratifs...

Ce projet nécessiterait la collaboration de la Commission copropriété ou d'un ou deux de ses membres qui seraient volontaires pour participer et relayer ces travaux.

La démarche sur le principe et la méthode à suivre doivent être validées par le Bureau exécutif de l'UNIS.

En fonction de la décision du BE, un groupe de travail sera prochainement constitué pour mettre en œuvre et suivre ce chantier.

IV. DIVERS

1. **Egalité femmes hommes** : Mesurer les écarts de salaire entre les femmes et les hommes – publication de l'index : examen reporté
2. **Rapport relatif aux 20 propositions pour maîtriser les dépenses liées aux arrêts maladie** remis le 20 février 2019 à Edouard Philippe : examen reporté
3. **Protection sociale : 0 reste à charge au 1^{er} janvier 2020**

Le cahier des charges du contrat responsable et le socle minimal « frais de santé » sont adaptés au panier de soins « 100 % santé ».

Contexte : vers un panier de soins sans reste à charge

Pour lutter contre le phénomène du renoncement aux soins pour raisons financières le panier de soins dit « 100 % santé » a été défini, à l'issue d'une concertation avec les professionnels concernés (les dentistes, les opticiens, les spécialistes de l'audition), dans trois accords conclus en juin 2018 qui ont abouti à un plafonnement des tarifs des soins concernés : optique, dentaire, audiologie.

La loi de financement de la sécurité sociale pour 2019 a ensuite procédé aux adaptations législatives nécessaires à la mise en œuvre de cette réforme en prévoyant, notamment :

- une **prise en charge renforcée par l'assurance maladie** des produits et prestations compris dans le **panier « 100 % santé »** et, à l'inverse, la possibilité d'abaisser la prise en charge de ceux n'en faisant pas partie (c. séc. soc. art. L. 165-1, al. 2 et L. 165-2, I et II, 8°) ;
- dans le cadre des **contrats « frais de santé »** solidaires et **responsables**, la **prise en charge obligatoire du panier « 100 % santé »**, de manière à ce qu'il n'y ait **aucun reste à charge pour l'assuré** (c. séc. soc. art. L. 871-1).

Rien n'empêchera les contrats collectifs de prévoir des **garanties hors panier « 100 % santé »**, mais le niveau de prise en charge ne sera pas identique.

Deux décrets des 11 et 31 janvier 2019 permettent la mise en œuvre du dispositif.

Les textes de référence :

- Loi de financement de la sécurité sociale pour 2019 n°2018-1203 du 22 décembre 2018, art. 51-III, B, JO du 23 décembre 2018
- Décret 2019-21 du 11 janvier 2019, JO du 12 janvier 2019
- Décret 2019-65 du 31 janvier 2019, JO 2 février 2019

Entrée en vigueur progressive

Le nouveau cahier des charges s'applique aux contrats souscrits ou renouvelés (décret 2019-21 du 11 janvier 2019, art. 5) :

- à compter du **1^{er} janvier 2020** pour les frais d'**optique** ;
- à compter du **1^{er} janvier 2020** partiellement pour les frais de **prothèses dentaires**
- à compter du **1^{er} janvier 2021** pour les frais d'**aides auditives**.

Mise à jour des régimes

La Loi de financement de la sécurité sociale pour 2019 a prévu que les accords collectifs (branche et entreprise) et les décisions unilatérales d'employeurs ayant mis en place une couverture complémentaire « frais de santé »

vont devoir être, respectivement, **renégociés ou adaptés avant le 1^{er} janvier 2020** pour être **mis en conformité avec le nouveau cahier des charges des contrats responsables** et continuer ainsi à bénéficier du régime social de faveur (loi 2018-1203 du 22 décembre 2018, art. 51- III, B, JO du 23).

Tolérance au bénéfice des entreprises

Les deux bonnes nouvelles :

→ Une extension en accélérée est prévue dès lors que nos accords de branches seront estampillés 100% santé avec le logo mis en place par l'assurance maladie :



→ De plus par courrier du 13 décembre 2018 la direction de la sécurité sociale indiquait qu'il n'y aurait pas de redressement URSSAF par tolérance compte tenu du délai relativement court de mise en conformité des contrats responsables.

Un support établi en partenariat avec VERSPIEREN est diffusé et commenté en commission.