

## Compte rendu : Rencontre SNALESS/ MGEN/ Mercredi du 17 Avril 2015

Mme HEISSEL (MERCER), Mme BAU (Déléguée du développement collectif) (MGEN), Mr PERETTE (Directeur de développement) (MGEN) étaient présents.  
M.FAURAND - M. AMATE faisaient partie de la délégation SNALESS.

Les Attentes du SNALESS: une carte MGEN, un panier de soins plus favorable que le socle minimum à coût équivalent (Avenant 328)

- ✓ Accord pour que le logo MGEN apparaisse plus marqué
- ✓ Un problème subsiste car 3 types d'adhérents MGEN
  - Les enseignants (couverture Sécurité Sociale et Mutuelle)
  - Les MGEN (Filia) La MGEN est uniquement la mutuelle et intervient après la Sécurité Sociale
  - Les MGEN autres (Exemple MOCEN), éducation, services généraux ...qui entraînent des confusions de la part des adhérents qui pensent être MGEN en totalité comme les instituteurs et de la part des praticiens qui pensent que le patient est MGEN comme les instituteurs et qui ne passent pas par la Sécurité Sociale (donc retour des feuilles de soins...).

Demande SNALESS aux représentants MGEN/MERCER

Bien spécifier les régimes d'appartenance (même nécessité pour les associations d'être précis dans les négociations avec les représentants des personnels)

Pour le panier de soins : faire une offre à coût constant plus favorable pour les adhérents du SNALESS que l'accord 328 et penser que les associations adhérentes du SNALESS ont des personnels CC51 et CC66 mais aussi des personnels convention animation (Ligue, PEP...) et qui demanderont une égalité de traitement.

### Point sur la généralisation de la complémentaire santé

La loi sur la généralisation d'une couverture santé nous apporte de nombreux nouveaux éléments qui ont un impact important dans le cadre de l'application par une seule et même association de différentes conventions collectives. Le cabinet Barthélémy a répondu à plusieurs de nos questions auxquelles nous voulions des réponses plus « impartiales ».

Plusieurs questions sont ainsi à soulever en matière d'égalité de traitement entre les salariés, les spécificités en matière de protection sociale complémentaire, l'appartenance à une association ayant des établissements distincts qui appliquent différentes conventions collectives.

La Cour de Cassation depuis plusieurs années a imposé le principe « à travail égal, salaire égal », l'employeur est dans l'obligation d'assurer une égalité de rémunération et de traitement entre les salariés placés dans une situation identique. La Cour étoffe sa jurisprudence en reconnaissant l'existence d'une différence de traitement possible pour des raisons objectives et pertinentes.

Dans cet esprit, elle a reconnu, notamment par des arrêts du 08/06/2011 et 28/03/2012, une différence de traitement fondée sur une différence de catégorie professionnelle dès lors qu'elle a « pour objet ou pour but de prendre en compte les spécificités de la situation des salariés relevant d'une catégorie déterminée, tenant notamment aux conditions d'exercice des fonctions, à l'évolution de carrière ou aux modalités de rémunération ».

De cette jurisprudence la Cour a également jugé que « les différences de traitement entre catégories professionnelles opérées par voie de conventions ou d'accords collectifs, négociés et signés par des organisations syndicales représentatives, investies de la défense des droits et intérêts des salariés et à l'habilitation desquelles ces derniers participent directement par leur vote, sont présumées justifiées de sorte qu'il appartient à celui qui les conteste de démontrer qu'elles sont étrangères à toute considération de nature professionnelle » (cass 25/01/2015).

Toutefois, cette dernière approche implique l'existence d'un accord d'entreprise pour justifier les différences de traitement et les légitimer.

La protection sociale complémentaire du fait de la précision de la rédaction de la loi est particulière.

**Dans un premier temps, le décret du 8 janvier 2012 donne désormais un cadre « aux catégories objectives » qu'il est possible de construire.**

Les dispositions légales et réglementaires subordonnent l'exonération sociale des régimes de protection sociale à plusieurs conditions dont l'une d'entre elle est le caractère collectif du régime en place.

L'appartenance à un établissement ou à un autre n'est pas un critère visé par le texte. Il faudrait dès lors soutenir que ce critère peut faire partie des usages de la profession.

En matière de frais de santé, seuls les deux premiers critères cadre/non-cadre et tranche de rémunération font présumer que les catégories de salariés constituées sont objectives.

Le principe d'égalité de traitement que nous avons vu est une règle d'ordre public, il transcende tous les domaines à l'exception d'un assouplissement qui est la catégorie professionnelle.

Dans divers cas, la Cour de Cassation a validé les situations dans les mêmes termes, que ce soit le point sur lequel portait la différence de traitement (garanties elles même, financement, assiette de cotisations) quel que soit le type de régime ou quel que soit le mode de mise en place (accord collectif, décision unilatérale).

Il peut être institué un régime de prévoyance ou de frais de santé au profit d'une seule catégorie de salariés. Il peut y avoir des différences de contributions patronales, en matière de répartition de taux.

La limite reste qu'au sein d'une même catégorie professionnelle l'égalité de traitement prévaut.

En ce qui concerne l'appartenance à un établissement distinct et/ ou l'application d'une convention collective spécifique comme critère objectif pour constituer une catégorie de salariés, Maître Hautier porte à notre attention son analyse. Dans le cadre d'une association qui souhaite maintenir un traitement différent des salariés en fonction de leur appartenance à un établissement, il lui appartiendra de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination et suffisamment pertinents pour justifier cette différenciation.

La seule appartenance des salariés à des établissements distincts ne suffit pas à justifier la différence de traitement (cass 14/11/2012). La circulaire questions/réponses de l'ACOSS du 4 février 2014 pose la question suivante (QR 8): Par quels moyens est-il possible de justifier les différences de traitement opérées entre catégories de salariés s'agissant de la nature ou du niveau garanties, pour les cas relevant des cadres particuliers ? La circulaire apporte la réponse suivante : il appartient à l'employeur de démontrer l'existence d'une différence de situation entre salariés en lien direct avec l'objet de la garantie. Cette différence peut résulter pour les garanties santé, d'un degré d'exposition plus important, ce qui devrait en pratique correspondre à des cas très marginaux.

Au vu de cette circulaire, il est difficile de démontrer la pertinence d'une différence de couverture en matière de frais de santé en fonction de leur lieu de travail, à moins peut-être lorsque les activités et les emplois selon les établissements sont radicalement différents.

Le fait de relever de conventions collectives différentes alors même que les salariés font partie de la même entreprise (association) ne saurait, selon le cabinet Barthélémy, justifier en tant que tel une couverture différente en matière de frais de santé.

Nous nous sommes attachés à une dernière question, ne pourrait-on mettre en place une couverture complémentaire unique ?

### DEUX SOLUTIONS SEMBLANT ENVISAGEABLES :

La première serait de conserver malgré tout, une couverture différente selon les établissements en considérant que chacun d'entre eux a une activité spécifique, relève donc d'une convention collective propre et par voie de conséquence que le personnel est ainsi regroupé à l'intérieur de catégories objectives.

Cette solution paraît la plus envisageable.

La deuxième solution serait d'appliquer une même couverture de frais de santé pour l'ensemble des salariés de l'association (au besoin en scindant le personnel en deux catégories et en appliquant les deux premiers critères du décret du 9 janvier 2012).

Cette deuxième solution se heurte néanmoins à une difficulté tenant au fait qu'en matière de régime de frais de santé, d'une part la FEHAP a conclu un accord dans le cadre de la convention du 31 octobre 1951 en date du 27 janvier 2015 (Avenant n°2015.01) et d'autre part, l'avenant n°328 du 1er septembre 2014 existe dans le cadre de la convention du 15 mars 1966.

Il semble donc délicat d'opter pour l'un ou l'autre de ces accords au risque de créer une certaine confusion au sein de l'association où par exemple des établissements appliqueraient la convention collective du 31 octobre 1951 sauf en ce qui concerne les frais de santé où ils se conformeraient à l'avenant 328 de la convention collective du 15 mars 1966 (ou vice versa). Dès lors, il pourrait se révéler judicieux de mettre en place un régime unique, le cas échéant en ayant recours à l'un des organismes gestionnaires recommandés par les deux accords susvisés, en veillant à ce que les garanties soient au moins équivalentes à celles prévues par ces deux mêmes accords. Néanmoins, il est nécessaire de rester prudent.

**Pour « sécuriser » la solution qu'un adhérent du SNALESS souhaiterait retenir, un rescrit social pourrait être déposé par l'association auprès de l'URSSAF dont il relève en utilisant le formulaire prévu à cet effet.**

**Nous insistons sur ce point qui nous semble important en cas de possible redressement de la part des URSSAF.**

### ASSEMBLEE GENERALE ANNUELLE DU SNALESS

Journée du 4 Juin 2015 de 10H00 16H00

Au siège de l'Entraide Universitaire-31 rue d'Alésia 75014 PARIS

**Matinée :** Conférence débat « La pertinence de l'engagement laïque d'un syndicat employeur du secteur médico-social et présentation des travaux du groupe ressources humaines

**Après-midi :** Assemblée Générale statutaire



## Actualités juridiques

## LOIS, DECRETS, CIRCULAIRES

## AFFECTATION DE MINEURS A DES TRAVAUX DANGEREUX

Un décret du 17 avril 2015 n° 2015-443 assouplit la réglementation sur l'affectation des jeunes de moins de 18 ans en formation professionnelle aux travaux dangereux à partir du 2 mai 2015. Il supprime l'obligation d'obtenir l'autorisation préalable de l'inspection du travail. Un autre décret du même jour n° 2015-444 introduit des dérogations à l'interdiction des travaux en hauteur pour tous les mineurs...

## CALCUL DE LA GRATIFICATION MINIMALE D'UN STAGIAIRE

Le site Internet [www.service-public.fr](http://www.service-public.fr) a mis en ligne un simulateur de calcul de la gratification minimale d'un stagiaire à l'adresse suivante : [www.service-public.fr/simulateur/calcul/gratification-stagiaire](http://www.service-public.fr/simulateur/calcul/gratification-stagiaire).

Sont concernés les entreprises, les administrations publiques, les collectivités territoriales, les établissements de santé, les associations ou tout autre organisme d'accueil qui accueillent un stagiaire dont la présence est supérieure à 2 mois, soit l'équivalent de 44 jours (sur la base de 7 heures par jour) au cours de l'année d'enseignement (scolaire ou universitaire)...

## JURISPRUDENCE

RUPTURE CONVENTIONNELLE  
Arrêts du 3 mars 2015 n° 13-20.549  
et n° 13-15.551

La Cour de cassation se prononce sur le régime de la rupture conventionnelle. Dans le premier arrêt, une rupture conventionnelle est signée par l'employeur et son salarié un mois après que l'employeur l'ait licencié. Cette rupture conventionnelle du contrat de travail vaut « renonciation commune » au licenciement. La même solution doit être retenue pour une rupture conventionnelle conclue après une démission. Dans le second arrêt, la Cour rappelle la situation inverse...

INDEMNITE POUR NON PRISE DES  
JOURS DE RTT  
Arrêt du 18 mars 2015 n° 13-16.369

La Cour de cassation se prononce sur le calcul de l'indemnité éventuelle due au salarié pour non prise des jours de RTT. En l'espèce, un salarié est licencié et demande un rappel de salaire au titre de 10 jours de RTT auxquels s'ajoutaient 3 jours supplémentaires que le salarié aurait acquis s'il n'avait pas été dispensé d'exécuter le préavis. La Cour de cassation censure l'arrêt d'appel...

## RUPTURE CONVENTIONNELLE ET TRANSACTION

Arrêt du 25 mars 2015 n° 13-23.368

La Cour de cassation précise l'impossibilité de conclure une transaction pour régler un différend lié à la rupture conventionnelle elle-même.

En l'espèce, une transaction est signée entre le jour de la signature de la rupture conventionnelle et le jour de l'homologation administrative. Cette homologation avait pour objet de « régler de façon globale, forfaitaire et définitive tous litiges pouvant se rattacher à l'exécution du contrat de travail et à la rupture de celui-ci ». Moyennant une indemnité, le salarié avait ainsi renoncé à contester le principe et les modalités de la rupture conventionnelle »...

## RUPTURE CONVENTIONNELLE ET CONGE DE MATERNITE

Arrêt du 25 mars 2015 n° 14-10.149

La Cour de cassation précise la possibilité de conclure une rupture conventionnelle avec une salariée en congé de maternité.

En l'espèce, une rupture conventionnelle est signée avec une salariée à l'issue de son congé de maternité. La salariée conteste le bienfondé de la rupture et considère que la rupture conventionnelle qui intervient pendant la période de suspension du contrat de travail au titre du congé de maternité et pendant les 4 semaines qui suivent cette période est nulle...

## RECOURS A UN ALCOOTEST EN DEHORS DE L'ENTREPRISE

Arrêt du 18 mars 2015 n° 13-25.436

La Cour de cassation précise les modalités du recours à un alcootest par l'employeur pour contrôler ses salariés.

En l'espèce, le règlement intérieur d'une entreprise réservait l'alcootest à ceux présentant un état manifeste d'ébriété. Un salarié est dépisté positif à l'occasion d'un contrôle collectif inopiné, effectué dans les locaux de la gendarmerie (donc en dehors de l'entreprise), l'éthylomètre de la société n'étant pas disponible...

## CONTREPARTIE DE LA CLAUSE DE NON-CONCURRENCE

Arrêt du 9 avril 2015 n° 13-25.847

La Cour de cassation précise l'impossibilité de moduler la contrepartie de la clause de non-concurrence en fonction du mode de rupture du contrat de travail.

En l'espèce, la lettre d'engagement d'un salarié prévoit qu'en cas de rupture des relations contractuelles, il sera soumis à une obligation de non-concurrence applicable pendant trois ans. En contrepartie, la société s'engage à lui verser une indemnité mensuelle fixée en cas de licenciement à 25% de sa rémunération moyenne des 24 derniers mois, et en cas de démission à 10%, l'intensité de l'interdiction restant identique...

## INDEMNITE POUR VIOLATION DU STATUT PROTECTEUR

Arrêt du 15 avril 2015 n° 13-24.182

La Chambre sociale de la Cour de cassation précise l'impact de la loi n° 2005-882 du 2 août 2005 sur le plafonnement de l'indemnité due au délégué du personnel en cas de violation du statut protecteur. Cette loi porte de deux à quatre ans la durée du mandat des représentants du personnel.

En l'espèce, une salariée, élue déléguée du personnel, est licenciée pour inaptitude physique et impossibilité de reclassement. Aucune autorisation n'ayant été demandée par l'employeur à l'inspecteur du travail, la salariée saisit le juge pour réclamer l'annulation de son licenciement et une indemnisation à ce titre...

## MANDAT EXTERIEUR ET INFORMATION DE L'EMPLOYEUR

Arrêt du 15 avril 2015 n° 13-25.283

La Cour de cassation précise l'obligation d'un salarié titulaire d'un mandat extérieur [administrateur d'une caisse de sécurité sociale, conseiller prud'homme, conseiller du salarié, élus locaux...] de prévenir l'employeur ; sauf à prouver que ce dernier en a eu connaissance par d'autres moyens.

En l'espèce, à la suite d'une opération de fusion-absorption, le contrat de travail d'un salarié titulaire d'un mandat de conseiller prud'homme est transféré auprès d'un nouvel employeur. Par la suite, il est licencié pour faute grave, sans autorisation de l'inspecteur du travail. Le salarié saisit le juge pour obtenir la nullité de ce licenciement, intervenu en violation du statut protecteur...

**POUR CONSULTER LA SUITE DE CES ARTICLES, N'HESITEZ PAS A VOUS CONNECTER SUR LE SITE DU SNALESS, [www.snaless.org](http://www.snaless.org).**

**Contact :  
Alexandrine de SAINT LOUVENT**



SNALESS

SYNDICAT NATIONAL  
DES ASSOCIATIONS  
LAÏQUES EMPLOYEURS  
DU SECTEUR  
SANITAIRE, SOCIAL,  
MÉDICO-ÉDUCATIF  
ET MÉDICO-SOCIAL

## SOMMAIRE

1 Éditorial

2 Complémentaire santé

3 Complémentaire santé

4 Actualité juridique

## Éditorial

Notre assemblée générale du 4 juin 2015 doit mener une réflexion importante et prendre des décisions politiques conséquentes.

La création du SNALESS concrétisait à sa naissance en 1999 - il y a déjà 16 ans ! - un engagement fort, d'employeurs associatifs du secteur médico-social et sanitaire qui portaient haut les valeurs de laïcité et de solidarité au nom des associations adhérentes et pour les établissements et services dont elles assuraient la gestion.

Aujourd'hui, notre secteur « Employeur » est confronté à un double enjeu :

- Au niveau employeur, assumer ce statut dans un monde du travail où les rapports sociaux ont changé.
- Au niveau politique, s'inscrire pleinement dans le nouveau champ législatif qui donnera à terme une reconnaissance affirmée de l'économie sociale et solidaire (ESS)

Les rapports sociaux trouvent à la fin du 19ème siècle, une forme d'équilibre.

Le salariat s'appuie sur l'État-Providence qui apporte la protection aux travailleurs issue de la révolution industrielle : sécurité sociale, assurance chômage, syndicalisme... sont les garants de ce système.

Ce modèle a vécu : la précarité s'est installée, la protection sociale a diminué, les salaires ne progressent plus ou peu. Les nouvelles technologies, la montée de l'individualisme nous orienteront peut-être et en dépit de nos convictions vers une nouvelle approche du travail. Quel modèle faut-il envisager ?

La loi de modernisation sociale a permis la création de l'Économie sociale et solidaire. La transformation de l'USGERES en Union des Employeurs de l'Économie Sociale (UDES) a permis le regroupement en son sein de la quasi-totalité des employeurs du secteur, à l'exception actuelle de la FEHAP ; Pour sa part, le SNALESS, historiquement membre fondateur de l'USGERES est partie prenante active de l'évolution et donc acteur reconnu de l'UDES.

Notre syndicat employeur a devant lui plusieurs enjeux :

- La représentativité patronale à l'horizon 2017 nécessitera d'atteindre le seuil des 8%. Le SNALESS prépare ce dossier d'agrément avec notre commissaire aux comptes.
- Confirmer notre place dans le paysage employeur qui doit lui-même construire une vraie parole politique, audible vis-à-vis de ses adhérents mais surtout vis-à-vis de l'État.
- S'inscrire pleinement dans un secteur qui sera moins cloisonné car les regroupements se poursuivront pour aboutir à une « Union plus générale ».

Quelle place souhaitons-nous prendre dans ce regroupement ?

Notre syndicalisme employeur reposait jusqu'ici sur la revendication du mode de la Convention collective unique étendue, elle peut y répondre, si elle répond à plusieurs objectifs :

- Une nouvelle écriture des fondamentaux de la relation partenariale : employeurs-salariés
- Une prospective pluriannuelle des engagements réciproques

Sur l'avenir de notre secteur, je ne peux résister au plaisir de citer les propos d'Emmanuel Macron, ministre de l'Économie :

« L'économie sociale et solidaire permet de réfléchir à de nouveaux modes d'entrepreneuriat fondés sur l'humain plutôt que sur l'individu. Elle propose des modèles différents de ceux qui ont été bâtis sur l'économie de marché ».

S'agissant de l'avenir du SNALESS : je pense que nous devons garder nos valeurs fondatrices. Le combat laïque dont nous sommes issus reste d'actualité ! Pour ma part, je veux y croire et je pense que parmi nos fondateurs, le plus grand nombre d'entre eux reste déterminé dans ce sens, sauf à renier ses engagements publics et ses convictions proclamées.

Notre prochaine Assemblée générale sera le lieu et le moment de le dire.