



S'ENGAGER POUR CHACUN  
AGIR POUR TOUS

## La protection sociale, une priorité qui dépend de nous.

Dans une situation habituelle, les accords de protection sociale sont nécessaires pour conserver une santé optimum des salariés donc leurs emplois, leur pouvoir d'achat, de vivre pour eux et leur famille. C'est encore plus vrai dans une période d'intensification des risques, avec parfois des décalages. Il est donc indispensable d'adapter les accords complémentaires santé et prévoyance aux réalités de travail et sociologiques de nos collègues.

Les couvertures collectives de complémentaire santé sont de l'avis de tous les experts les plus protecteurs, par rapport aux contrats individuels, non seulement pour les travailleurs mais souvent pour leur famille. Leur tarification est moins élevée et jamais conditionnée à l'âge du salarié, et ils comprennent souvent des éléments de solidarités.

### Accords à négocier ou à enrichir

Dans la période de bouleversement que nous traversons, nous pouvons relever le caractère précieux, quand il existe, des accords de protection sociale que nous avons signés dans les branches et les entreprises. Ils permettent de protéger les salariés malades, leur famille en complémentaire santé et prévoyance. **Mais le covid19 révèle les insuffisances des accords et dispositifs légaux dans la couverture des salariés** pour des situations particulières que sont :

- **L'activité partielle (appelé aussi chômage partiel)** qui ne prévoit pas systématiquement l'obligation de versement de cotisations. Ainsi dans le cas où les accords collectifs n'ont pas prévu la poursuite du financement (employeur, salarié), ce qui se passe dans la très grande majorité des cas, la couverture n'est plus assurée. S'ajoute à cela pour le chômage partiel, le fait que le contrat n'est pas rompu mais suspendu ce qui ne permet pas, dans les dispositions actuelles, l'application de la portabilité.
- **Le licenciement ou la démission** : Suite à l'ANI du 13 janvier, la portabilité existe. Mais son effectivité est très peu suivie, pouvant, sans qu'on le sache, conduire à des renoncements de droits ou des difficultés pour y accéder. La méconnaissance du droit, la technicité des documents administratifs transmis au travailleur, les formalités à remplir avec des documents parfois difficiles à produire, l'absence d'accompagnement sont autant de sujets pour des axes de progrès. De fait, la portabilité est acquise dès que la cessation du contrat de

travail ouvre droit à une prise en charge par l'assurance chômage. Mais, certaines situations (ex ouverture de l'indemnisation différée, congés maladie...) demeurent ambiguës et nécessiteraient de la vigilance, de la clarification, de l'accompagnement, voire des évolutions des contrats.

**La cessation d'activité d'une entreprise** ne permet pas facilement l'application de la portabilité, c'est-à-dire la poursuite de la couverture complémentaire santé et prévoyance lourde pendant 1 an maximum. En effet, le versement des cotisations est souvent supprimé par les liquidateurs conduisant avec l'absence de cotisations, à l'absence de prestations et de droit. Sans implication des branches et sans mutualisation, la portabilité est alors inopérante. Dans la situation d'urgence sanitaire que nous traversons, des branches, voire des entreprises ont pris des mesures de solidarité en lien avec les assureurs de leur régime sur les fonds d'actions sociales ou de degré élevé de solidarité, lorsque cela était possible financièrement. Des assureurs ont débloqué des réserves pour assurer la poursuite des garanties. Ces mesures d'urgences sont positives, car elles montrent l'imagination et la solidarité dont peuvent faire preuve des acteurs de la protection sociale. Mais ces protections conservent une dimension précaire, et ne peuvent rester en l'état car elles sont provisoires et potentiellement inégalitaires. Il nous faut donc concevoir des dispositifs de protection sociale plus pérennes, bâtis sur le réel.

La CFDT a été moteur pour essayer, avec les autres organisations syndicales, de négocier un accord national interprofessionnel (ANI) sur la situation des salariés en activité partielle accord qui n'a pas reçu l'assentiment du seul MEDEF, son aversion aux « charges sociales » étant le principal argument. Pour autant, ces démarches portées par la suite auprès du gouvernement, ont néanmoins été payantes puisque le 25 mai celui-ci a déposé un amendement<sup>1</sup> dans la loi portant diverses dispositions urgentes face à l'épidémie pour maintenir les couvertures de prévoyance en cas de chômage partiel du 12 mars au 15 juillet 2020 sur les bases du salaire d'activité, avec rétroactivité

Ce texte sur le maintien des garanties de protection sociale complémentaire en activité partielle n'est pas encore publié au journal officiel à l'heure où est rédigée cette circulaire. Mais il est provisoire et nécessite que les partenaires sociaux reprennent la main pour enrichir la protection de façon pérenne.

Par ailleurs, la crise sanitaire se traduisant par une crise économique de grande intensité, le nombre de licenciements ou de faillites sont en passe d'exploser. Les failles de couvertures en prennent d'autant plus d'importance et de sensibilité.

C'est pourquoi nous vous alertons et vous invitons à repasser au prisme de ces interrogations la protection collective dont nous sommes les acteurs, dans les branches comme les entreprises selon 3 priorités :

- Revoir les accords de branche complémentaire santé et prévoyance lourde pour gommer les situations d'insécurité des salariés en période de crise des entreprises (activité partielle, licenciement, liquidation...);
- Négocier des accords de protection sociale sur les complémentaires santé et prévoyance lourde comprenant des mesures sur les situations de chômage

---

<sup>1</sup> [http://www.senat.fr/amendements/2019-2020/454/Amdt\\_125.html](http://www.senat.fr/amendements/2019-2020/454/Amdt_125.html)

partiel, de licenciement et de liquidation ;

- Se préoccuper concrètement de la couverture en matière de protection sociale des collègues qui viendraient à perdre leur emploi, en vérifiant l'effectivité de ce droit acquis grâce à la CFDT et en pensant solidarité et accompagnement.

La confédération est à votre disposition pour vous aider dans ce travail.