

Proposition commune FO-CGT

Les organisations syndicales FO et CGT mettent en débat une proposition, qui, à notre sens complète, celle réalisée par l'organisation patronale PEPS.

Pour rappel, le PEPS a émis le souhait de mettre en œuvre une recommandation pour le régime de complémentaire santé et une labellisation pour le régime de prévoyance.

Même si nous ne comprenons toujours pas les avantages tant pour les salarié.e.s que pour les entreprises de portage salarial, ce que pourrait apporter la labellisation du régime de prévoyance, nous sommes prêts à adhérer à la proposition patronale dès lors que conformément aux dispositions de l'article L.2232-10-1 du Code du travail l'accord prévoit des dispositions spécifiques aux entreprises PME/TPE de moins de 50 salarié.e.s.

Petit rappel, depuis l'ouverture des débats sur la négociation d'un accord sur la mise en place d'un régime de prévoyance accompagné d'une complémentaire santé, l'ensemble des organisations syndicales ont exprimé leurs vœux de créer un régime solidaire avec un haut degré de solidarité, couvrant l'ensemble des salarié.e.s, à un tarif unique.

Or si la solution proposée par le PEPS pourrait répondre partiellement à nos exigences pour les entreprises de 50 salarié.e.s et plus, il en est tout autre pour les entreprises de moins de 50 salarié.e.s.

En effet, vu leur taille, ces entreprises sont extrêmement vulnérables à la prise en charge des « accidents de la vie » de leurs salarié.e.s. Il suffit qu'une longue maladie ou un décès intervienne dans l'année et leur régime devra déficitaire et ce pour un temps relativement long. A cela, il faut ajouter que celles-ci n'ont pas les mêmes pouvoirs de négociation que peuvent avoir les entreprises de taille plus importante.

Il nous paraît donc extrêmement important, tant pour les salarié.e.s que pour ces entreprises, que

nous mettions en place un régime obligatoire dans lequel aucune entreprise ne pourra s'extraire. C'est la condition sinequanone pour que le risque encouru soit le plus largement réparti entre les différentes entreprises quel que soit l'état des comptes de leur régime.

La mise en place de ce régime obligatoire solidaire n'est possible qu'avec la signature d'un accord de désignation.

Nous sommes conscients que la modification de l'article L.912-1 du Code de la Sécurité Sociale, intervenu en 2013, pourrait paraître une barrière insurmontable. Or nous rappelons la décision du 3 juillet 2018 du Comité Européen des Droits Sociaux qui déclare que l'interdiction des clauses de désignation viole l'article 6§2 de la Charte Sociale Européenne révisée. Dès lors, il nous est loisible de s'exonérer des dispositions actuelles dudit article.

Si les décisions du Comité Européen des Droits Sociaux ne sont pas d'application immédiate, nous rappelons que le Titre VI de la Constitution Française du 4 octobre 1958, et notamment l'article 55 qui spécifie que « *Les traités ou accords régulièrement ratifiés ou approuvés ont, dès leur publication, une autorité supérieure à celle des lois, sous réserve, pour chaque accord ou traité, de son application par l'autre partie* ». Naturellement cet article s'applique aux dispositions contenues par la Charte Sociale Européenne révisée.

Et même si le Gouvernement allait à l'encontre de la position du Comité Européen des Droits Sociaux, la circonscription de la désignation qu'aux seules entreprises de moins de 50 salarié.e.s n'entacherait pas l'ensemble de l'accord car à défaut de dispositions spécifiques, ce sont les dispositions générales qui s'appliqueraient.

Mais si d'aventure, le Gouvernement validait notre accord, nous sécuriserions le régime dans ces petites sociétés les plus vulnérables.

Voilà pourquoi nous confirmons notre position et proposition.