

# PROTECTION SOCIALE - PREVOYANCE

## AVERTISSEMENT

*Les articles 1 à 8 de ce chapitre ont été entièrement revus par le service concepteur (DOIGRH/RPG3) devenu DRRH/DRSP qui a apporté quelques modifications aux textes tels qu'ils existaient.*

*Celles-ci figurent en italiques dans le texte. Par ailleurs, lorsqu'un point a été supprimé, on trouve l'indication [...].*

## 1 - GENERALITES

### 11 - AFFILIATION A LA SECURITE SOCIALE

*Art.55 de la convention commune*

Les agents contractuels sont affiliés au régime général de la sécurité sociale.

### 12 - DISPOSITIONS GENERALES RELATIVES A LA SUBRO-GATION ET CONDITIONS DE MISE EN ŒUVRE A LA POSTE

#### 121 - Principe

*Art. 58 de la convention commune - Avenant du 08.07.99*

Un système de subrogation sera mis en place selon les modalités propres à chaque exploitant (*Mis en place à La Poste le 01.03.2001*).

#### 122 - Définition de la subrogation

*BRH 2001 RH 13 du 23.02.2001, § 11 à 13*

La subrogation est un dispositif permettant d'assurer le maintien du revenu des agents contractuels sous convention commune, en cas de maladie, de maternité ou d'adoption, d'accident du travail ou de maladie professionnelle. La Poste s'engage ainsi à verser les avances de trésorerie correspondant aux indemnités journalières, ce qui a pour effet de décharger les agents de l'essentiel de leurs démarches vis-à-vis des organismes de sécurité sociale et de supprimer les retards de paiement.

Ce dispositif n'est pas obligatoire et n'est mis en œuvre que sur demande expresse de l'agent concerné.

#### 123 - Personnels concernés

Les agents contractuels sous convention commune titulaires d'un contrat à durée indéterminée à temps complet ou d'un contrat emploi-jeune, ayant les uns et les autres au moins trois mois d'ancienneté à La Poste bénéficient de ce système de subrogation pendant la période de droit à plein salaire, en application de l'article 58 de la Convention Commune La Poste - France Télécom.

#### 124 - Conditions de mise en oeuvre

Les agents considérés bénéficient du système de la subrogation dans les conditions suivantes :

- congé ordinaire de maladie : pendant 90 jours continus ou discontinus (ces droits sont appréciés sur une période de référence de douze mois consécutifs précédant le premier jour du congé ordinaire de maladie) ;
- congé de grave maladie : du 1er au 6ème mois inclus ;
- congé de maternité ou d'adoption : selon les durées prévues par la législation sécurité sociale ;
- congé pour accident du travail : jusqu'au 90ème jour d'arrêt.

*BRH 1999 RH 48 Extraits*

Dans le cadre de l'évolution du système d'information RH, ce dispositif de subrogation sera, à terme, étendu à l'ensemble des agents contractuels sous CDI - [...] - et sous CDII.

## **13 - FORMALITES PREALABLES A LA MISE EN ŒUVRE DE LA SUBROGATION**

### **131 - Formalités internes à La Poste**

*BRH 2001 RH 13  
du 23.02.2001, § 2*

Tous les agents concernés doivent recevoir une information sur ce dispositif et sur les formalités à remplir en cas d'arrêt de travail.

Chaque agent demandeur doit signer une demande de subrogation par laquelle il autorise La Poste à percevoir les indemnités journalières pendant la période de droit à plein salaire.

Il lui est également demandé de remettre une copie de sa carte d'assuré social ou de l'attestation délivrée avec la carte vitale, afin de permettre à La Poste d'identifier la Caisse Primaire d'Assurance Maladie (CPAM) dont relève l'agent.

Dès lors que la subrogation est mise en œuvre, il revient à chaque agent concerné de signaler tout changement de CPAM, lié le plus souvent à un changement d'adresse.

### **132 - Formalités à accomplir auprès de la sécurité sociale**

Chaque CPAM devra être informée par courrier de la date de la mise en place de la subrogation à La Poste.

*BRH 2001 RH 13, § 6*

### **133 - Suivi des dossiers pour lesquels la subrogation a été demandée**

Il est nécessaire d'assurer un suivi entre les montants des sommes avancées par La Poste et celles recouvrées auprès des CPAM.

En cas de divergence entre ces montants, l'origine du litige doit être recherchée prioritairement en comparant le salaire de référence calculé par La Poste et celui retenu par la sécurité sociale.

Le service RH recherchera auprès de la CPAM les raisons du litige, notamment lorsque celui-ci semble être dû à une mauvaise saisie du salaire de référence ou à une suppression partielle ou totale des indemnités journalières après contrôle médical.

Lorsque la CPAM applique des sanctions en supprimant totalement ou partiellement les indemnités journalières, La Poste n'a pas à se substituer à la caisse de sécurité sociale et doit régulariser les indemnités journalières avancées à tort.

*BRH 2001 RH 13, § 7*

### **134 - Contrôle interne - risques majeurs**

Il appartient au responsable des RH du NOD, aux personnes ayant reçu délégation de pouvoir ou de signature et celles en charge de la gestion administrative de l'agent de s'assurer que :

- la subrogation est bien demandée pour les agents contractuels de droit privé en CDI à temps complet qui en remplissent les conditions et qui en ont formulé la demande ;
- les rubriques des attestations de salaire sont correctement servies ;
- les délais (notamment pour l'envoi des attestations de salaires aux CPAM) sont respectés et optimisés ;
- le suivi des montants versés par La Poste et celui des indemnités journalières remboursées par les CPAM sont bien effectués.

## 14 - CAS DE L'AGENT PLACE EN SITUATION DE CHÔMAGE INDEMNISÉ

### • Principes de la cotisation

*BRH 1994 RH 83  
du 21.10.94,  
Préambule et § 1*

Les allocations chômage versées aux agents non fonctionnaires de La Poste, involontairement privés d'emploi, sont assujetties à la cotisation d'assurance maladie, maternité, invalidité, décès en application de l'article L.131-2 du Code de la sécurité sociale ainsi qu'à la contribution sociale généralisée dans les conditions définies ci-après et à la CRDS.

*Le régime fiscal et social des allocations chômage figure au chapitre 11 du présent recueil.*

## 15 - LES CHARGES SOCIALES

*Le montant et les modalités de versement des cotisations sociales (part employeur et part salarié) sont explicités dans les textes figurant au Recueil PS, chap. I.3.*

*Un tableau présentant la base de liquidation des cotisations et charges sociales et fiscales des contractuels de droit privé se trouve en annexe du présent chapitre.*

*Les cas particuliers des contrats spéciaux figurent à l'annexe du chapitre PX 1 en annexe de chaque contrat décrit.*

### • Cas particulier de la CRDS

*NDS n° 78  
du 16.04.96, § 2*

Assiette des allocations et indemnités journalières versées à l'occasion de la maladie, de la maternité, des accidents du travail et des maladies professionnelles :

*BRH 1997 RH 53  
du 29.04.97*

**Les indemnités journalières ou allocations versées par les organismes de sécurité sociale** aux agents contractuels de droit public ou privé à l'occasion de la maladie, de la maternité, des accidents du travail et des maladies professionnelles, entrent dans l'assiette de la CRDS depuis le 01.01.96 et de la CSG depuis le 01.01.97. Il en est de même des **indemnités journalières servies par La Poste** aux agents contractuels de droit public en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle.

Ces dispositions s'appliquent aux arrêts de travail ayant débuté après le 31 janvier 1996. S'agissant des périodes d'arrêt de travail ayant commencé avant cette date et se prolongeant au-delà, la contribution est alors prélevée sur la fraction d'arrêt postérieure au 31 janvier.

Les rentes viagères et capitaux versés par les organismes de sécurité sociale aux victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles, ou à leurs ayants droit, en sont exonérés. Cette exonération s'applique également aux rentes et capitaux versés par La Poste aux agents contractuels de droit public.

# ANNEXE A L'ARTICLE 1



## DEMANDE DE SUBROGATION

### IDENTIFICATION DU DEMANDEUR

NOM : ..... PRENOM : .....

N° SS ET CLE : | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

NIVEAU DE CONTRAT : | | | | | | | |

TYPE DE CONTRAT :  CDI TEMPS COMPLET  EMPLOI JEUNE

### AUTORISATION DE SUBROGATION

J'AUTORISE LA POSTE A PERCEVOIR A COMPTER DU (1) ..... LES INDEMNITES JOURNALIERES QUE MA CAISSE PRIMAIRE D'ASSURANCE MALADIE SERAIT CONDUITE A VERSER PENDANT LES PERIODES DE CONGES DE MALADIE, MATERNITE OU ACCIDENT DU TRAVAIL AU COURS DESQUELLES JE BENEFICIERAI DE LA GARANTIE DU MAINTIEN DU SALAIRE NET A PLEIN SALAIRE (CF. ART. R 323-11 ET R 433-12 DU CODE DE LA SECURITE SOCIALE).

(1) 1<sup>er</sup> mois suivant celui de la demande ou celui au cours duquel l'anciennete minimum de trois mois est atteinte

### CPAM DE RATTACHEMENT

LIBELLE : .....

ADRESSE : .....

JOINDRE LA COPIE DE LA CARTE DE SECURITE SOCIALE OU DE L'ATTESTATION DELIVREE AVEC LA CARTE VITALE

### ENGAGEMENT DU DEMANDEUR

JE M'ENGAGE A SIGNALER SANS DELAI A LA POSTE, TOUT CHANGEMENT DE CPAM.

### INTERRUPTION DE L'AUTORISATION

IL PEUT ETRE MIS FIN A LA PRESENTE AUTORISATION A TOUT MOMENT.  
DANS CE CAS, UNE DEMANDE SUR PAPIER LIBRE DOIT ETRE TRANSMISE A LA DIRECTION, L'INTERRUPTION SERA EFFECTIVE A COMPTER DU 1<sup>ER</sup> DU MOIS SUIVANT CELUI DE LA DEMANDE D'INTERRUPTION OU CELUI DE LA FIN DE PERIODE DE SUBROGATION SI CETTE DEMANDE EST TRANSMISE PENDANT UN ARRET DE TRAVAIL A PLEIN SALAIRE.

**Transmis a la direction**

le .....  
LE CHEF D'ETABLISSEMENT

A ..... le .....

Signature de l'agent

### DECISION DE LA DIRECTION

SUBROGATION PRISE EN COMPTE A COMPTER DU | | | | | | | |

DEMANDE REFUSEE (MOTIF) : .....

A ..... le .....  
Signature du responsable de la gestion RH

TRANSMIS EN RETOUR POUR REMISE A L'AGENT LE : | | | | | | | |

## 2 - REGIME DE PREVOYANCE COMPLEMENTAIRE

### 21 - NOTION DE PREVOYANCE COMPLEMENTAIRE ET CADRE DE LA CONVENTION

a) **Définition** : Toute convention de prévoyance complémentaire a essentiellement pour objet la souscription d'un contrat de groupe avec un organisme spécialisé visant à garantir aux agents concernés une protection sociale complémentaire à celle offerte par l'employeur et la sécurité sociale dans le cadre des règles fixées par la convention commune et celles prévues par les dispositions du code de la sécurité sociale.

b) **Convention conclue avec la mutuelle générale des PTT \*** : Le 9 décembre 1991, La Poste a conclu une convention avec la mutuelle générale des PTT visant à garantir une prévoyance complémentaire aux agents contractuels de droit privé relevant des dispositions de la convention commune La Poste - France Télécom figurant en annexe 1 au présent chapitre.

Il s'agit d'un contrat de groupe à adhésion obligatoire avec date d'effet fixée au 13 novembre 1991.

c) **Cadre de la convention** : En conformité avec les dispositions du chapitre XVII de la convention commune, les prestations assurées par la mutuelle visent à garantir aux agents contractuels de droit privé, l'équivalent des avantages accordés au personnel titulaire de La Poste en ce qui concerne le congé ordinaire de maladie, les affections de longue durée, l'accident du travail, l'invalidité, le capital décès, les rentes d'orphelin et de conjoint survivant.

NdS n° 102 du 12.05.92

Ces dispositions sont applicables depuis le 13 novembre 1991.

FRHD 94.33  
du 24.06.94 § 3  
extrait

*Il va de soi que les gérants d'agence postale bénéficient de l'intégralité des prestations prévues par ce contrat.*

FRHD 94.47  
du 10.08.94

A compter du 1er septembre 1994, les cotisations sociales afférentes au contrat collectif de prévoyance souscrit par La Poste auprès de la Mutuelle Générale sont à prélever sur les salaires des gérants d'agence postale (cf. lettre DRH/CRG2 C.142 du 29 juillet 1994).

### 22 - FINANCEMENT DU REGIME DE PREVOYANCE COMPLEMENTAIRE

#### 221 - Le principe

BRH 1992 RH 17 (suite)  
§ 91

Les dispositions de l'article 78 de la convention commune prévoient que les "modalités de financement du contrat collectif feront l'objet d'un accord entre les exploitants et les organisations syndicales représentatives".

Cet accord, réalisé avec les organisations syndicales signataires de la convention commune prévoit :

- que le financement du régime de prévoyance prévu à l'article 78 de la convention est assuré sur la base de 40 % à la charge du contractuel et de 60 % à la charge de l'exploitant public ;
- que la rémunération applicable au contractuel est augmentée à due concurrence de la cotisation mise à sa charge.

#### 222 - Caractère fiscal de la cotisation

Il est dûment précisé que s'agissant d'un contrat collectif à caractère obligatoire, la cotisation du contractuel n'est pas prise en considération dans le revenu imposable.

---

\* Devenue la Mutuelle Générale en 2000.

## 223 - Exonération de la cotisation

Dès lors que l'agent contractuel est placé en arrêt de travail, au titre maladie ou accident du travail, la cotisation est due mais uniquement sur la partie de rémunération maintenue par La Poste et effectivement versée.

Lorsque tel est le cas, la rémunération maintenue est également augmentée à due concurrence du montant de la cotisation précomptée.

## 224 - Taux de cotisations

Répartition des cotisations patronales et salariées est la suivante à compter du 1er janvier 1997 (Avenant à l'article 12 du chapitre 3 de la convention MG).

*L. Circ. PO/DRH  
CFRG4 du 24.12.96*

Tranche A part patronale = 0,11 % au lieu de 0,17 %

Tranche A part salariée = 0,07 % au lieu de 0,11 %

Tranche B et C part patronale = 0,69 % au lieu de 0,74 %

Tranche B et C part salariée = 0,46 % au lieu de 0,50 %

## 225 - Constitution du fichier de la Mutuelle Générale (MG)

*BRH 1992 RH 17  
du 13.02.92 § 111*

S'agissant d'un contrat collectif à caractère obligatoire, il convient d'inviter chaque agent à servir une fiche de renseignement à se procurer auprès des sections locales de la mutuelle générale (voir annexe 2 au présent chapitre).

Ces documents sont centralisés au niveau des sections RH et adressés aux sections locales de la mutuelle *qui sont les* représentants obligés de la mutuelle dans l'exécution du contrat de prévoyance.

**Il conviendra de ne pas exiger pareille formalité lors du renouvellement du contrat ou des contrats, une seule fiche de renseignements étant nécessaire.**

*BRH 1996 RH 15  
du 8.1.96 § 10*

## 226 - Taxe fonds de solidarité vieillesse

### Principe

L'ordonnance n° 96-50 du 24 janvier 1996 crée, par ajout des articles L 137-1 à L 137-4 au code de la sécurité sociale, une taxe fonds de solidarité vieillesse, qui sera prélevée sur les contributions des employeurs, versées à compter du **1er janvier 1996**, au bénéfice des salariés pour le financement de prestations complémentaires de prévoyance.

*BRH 1998 RH 11  
du 12.02.98  
§ 12  
(modification du taux)*

### Assiette et taux

Le taux de cette taxe fonds de solidarité vieillesse est fixé à 8 % au 01.01.98 (6 % avant cette date), uniquement à la charge de l'employeur. Elle est assise sur la cotisation, part employeur, au régime prévoyance complémentaire A, B ou C applicable aux contractuels de La Poste placés sous le régime de la convention commune La Poste - France Télécom.

### Recouvrement

La taxe fonds de solidarité vieillesse est recouvrée comme en matière de cotisations du régime général et versée aux URSSAF selon les mêmes périodicités, avec les mêmes documents.