



Fiche explicative

ACCORD NATIONAL INTERPROFESSIONNEL (A.N.I.)

1. Un A.N.I, c'est quoi ?

Un peu de droit du travail ...

Les thèmes de la négociation collective concernent l'ensemble des conditions d'emploi, de formation professionnelle et de travail des salariés ainsi que de leurs garanties sociales. Une convention collective traitera de l'ensemble de ces matières pour toutes les catégories professionnelles intéressées ; un accord collectif traitera seulement d'un ou plusieurs sujets de cet ensemble.

S'agissant plus spécifiquement de l'accord interprofessionnel, c'est-à-dire couvrant plusieurs secteurs d'activités, son champ d'application territorial peut être national, régional ou local. Comme son nom l'indique, l'ANI couvre l'ensemble du territoire. Il détermine son champ d'application professionnel en termes d'activités économiques. La validité d'un accord interprofessionnel est « subordonnée à sa signature par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives », conformément aux dispositions du Code du travail.

Il ne s'applique qu'aux employeurs relevant de son champ d'application (territorial et professionnel) et adhérents à un syndicat patronal signataire :

- ✓ Pour qu'il soit applicable aux employeurs relevant de son champ d'application mais non adhérents à un syndicat patronal signataire, l'ANI doit être étendu. L'extension est de la compétence du Ministre chargé du travail.
- ✓ Pour qu'il soit applicable aux employeurs ne relevant pas de son champ d'application, l'ANI étendu doit être élargi. L'élargissement est de la compétence du Ministre chargé du travail, de sa propre initiative ou à la demande d'une des organisations syndicales représentatives.

Depuis 2007, sauf en cas d'urgence, « tout projet de réforme envisagé par le Gouvernement qui porte sur les relations individuelles et collectives du travail, l'emploi et la formation professionnelle et qui relève du champ de la négociation nationale et interprofessionnelle doit faire l'objet d'une concertation préalable avec les organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel en vue de l'ouverture éventuelle d'une telle négociation ». C'est l'article L1 du Code du travail sur le dialogue social.

Ainsi, la négociation nationale interprofessionnelle est souvent à l'origine des réformes législatives transposant les dispositions alors négociées dans la loi.

La Loi du 14 juin 2013 de sécurisation de l'emploi a par exemple repris l'essentiel des stipulations de l'ANI du 11 janvier 2013 pour un nouveau modèle économique et social au service de la compétitivité des entreprises et de la sécurisation de l'emploi et des parcours professionnels des salariés, qui s'applique désormais à tous.



2. Focus sur l’A.N.I du 11 janvier 2013 et ses dispositions reprises dans la Loi du 14 juin 2013 en matière de protection sociale complémentaire

L’article 1^{er} de l’ANI conclu par les partenaires sociaux le 11 janvier 2013 concerne la **généralisation de la complémentaire santé collective obligatoire au niveau des entreprises** et ces dispositions sont globalement reprises à l’article 1^{er} de La loi du 14 juin 2013 de sécurisation de l’emploi.

Cette Loi a été complétée par des dispositions réglementaires et même des modifications législatives ultérieures. Les tableaux suivants reprennent de manière synthétique les éléments essentiels à retenir :

Obligation de l’employeur = FAIRE BENEFICIER SES SALARIES D’UNE COUVERTURE COMPLEMENTAIRE SANTE COLLECTIVE OBLIGATOIRE				
Quand ?	Comment ?	Quelles garanties ?	Quel financement ?	Quels salariés ?
Depuis le 1 ^{er} janvier 2016 ¹	<p>Négociation au niveau de la branche ou de l’entreprise pour aboutir à un accord de branche ou d’entreprise qui la met en place</p> <p>A défaut, obligation pour l’employeur de prendre une DUE avec information aux salariés concernés</p> <p>Accord référendaire peut aussi mettre en place la couverture</p>	<p>Panier de soins minimum qui comprend :</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ Les garanties des contrats responsables sauf pour l’optique avec quelques planchers qui sont plus élevés que ceux prévus dans les contrats responsables ² ◆ 125% de la base de remboursement pour les frais de soins dentaires pour les paniers libres et maîtrisés et pour les frais d’orthopédie dentofaciale <p><i>Il s’agit des nouvelles garanties de la couverture minimale ANI modifiées par le Décret n° 2019-65 du 31 janvier 2019. Elles sont applicables aux contrats souscrits ou renouvelés à compter du 1^{er} janvier 2020 pour l’optique et le dentaire et au 1^{er} janvier 2021 pour l’audio.</i></p>	<p>Au minimum 50% du financement de la couverture doit être supporté par l’employeur</p>	<p>Salariés de l’entreprise sans condition d’ancienneté, sauf cas de dispenses d’affiliation :</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ A l’initiative du salarié et d’ordre public (le salarié peut s’en prévaloir même si elles ne sont pas dans l’acte qui fonde le régime) : -> Salariés en CDD ou en contrat de mission, si durée de la couverture < 3 mois + s’ils justifient d’une autre couverture santé responsable -> Salariés bénéficiaires de la CMU-C et ACS ; -> Salariés déjà couverts par une assurance individuelle de frais de santé au moment de la mise en place du régime ou de l’embauche si elle est postérieure ; -> Salariés qui bénéficient, y compris en tant qu’ayants droit, de prestations servies au titre d’un autre emploi en tant

¹ Au 1^{er} juillet 2016, pour les salariés relevant du régime local d’Alsace-Moselle.

² En optique :

- 2 verres simples classe a) : plancher panier de soins ANI = 100 € (alors que le plancher contrats responsables = 50 €)

- 1 verre simple classe a) et 1 verre complexe classe b) : plancher panier de soins ANI = 150 € (alors que le plancher contrats responsables = 125 €)

- 1 verre simple classe a) et 1 verre très complexe classe c) : plancher panier de soins ANI = 150 € (alors que le plancher contrats responsables = 125 €)



			<p>que bénéficiaire d'un dispositif particulier³</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ A l'initiative du salarié et prévues dans l'acte instituant le régime : <ul style="list-style-type: none"> -> Salariés déjà présents dans l'entreprise avant la mise en place du régime par DUE (si financement des garanties frais de santé est exclusivement patronal / si non c'est une dispense d'ordre public) ; -> Salariés/Apprentis en CDD ou en contrat de mission d'une durée \geq 12 mois + s'ils justifient d'une autre couverture santé individuelle avec le même type de garanties ; -> Salariés/Apprentis en CDD ou en contrat de mission < 12 mois ; -> Salariés à temps partiel/Apprentis dont l'adhésion les conduirait à s'acquitter d'une cotisation au moins égale à 10 % de leur rémunération brute. <p>L'employeur doit être en mesure de produire la demande de dispense des salariés concernés.</p>
<p>L'EMPLOYEUR QUI NE RESPECTE PAS CETTE OBLIGATION S'EXPOSE A UN RISQUE PRUD'HOMAL</p>			

<p>Focus sur le « Comment ? »</p> <p>= AU NIVEAU DE LA NEGOCIATION</p>
<p>Questions qui devront obligatoirement être abordées au cours des négociations de branche ou d'accord professionnel :</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ Définition du contenu et du niveau des garanties ainsi que la répartition de la charge des cotisations entre employeur et salariés ; ◆ Modalités de choix de l'organisme assureur ; ◆ Modalités d'affectation des contributions au financement de garanties collectives présentant un degré élevé de solidarité et de la constitution de droits non contributifs pouvant notamment prendre la forme d'une prise en charge partielle ou totale de la cotisation pour certains salariés ou anciens salariés, d'une politique de prévention ou de prestations d'action sociale ;

³ Complémentaire santé obligatoire, régime local Alsace-Moselle, RC de la CAMIEG, Mutuelles des agents de l'Etat et des collectivités territoriales, contrats d'assurance groupe.



- ◆ Délai de 18 mois laissé aux entreprises pour se conformer aux nouvelles obligations conventionnelles mais avec une entrée en vigueur de l'accord ou convention au plus tard le 1^{er} janvier 2016 ;
- ◆ Adaptations pour les salariés relevant du régime local d'Alsace-Moselle.

Point d'attention sur les modalités de choix de l'organisme assureur :

Les partenaires sociaux peuvent recommander à l'employeur de recourir à un ou plusieurs organismes assureurs = clause de recommandation. Pour que l'accord puisse stipuler une telle clause, il doit y avoir eu au préalable une procédure de mise en concurrence des organismes candidats⁴.

Toutefois, l'employeur est libre de choisir le ou les assureurs recommandés, ou un autre organisme de son choix.



L'article 2 de l'ANI conclu par les partenaires sociaux le 11 janvier 2013 concerne la **généralisation, au niveau des branches professionnelles et des entreprises, de la portabilité de la couverture santé et prévoyance** (dans la continuité de l'ANI du 11 janvier 2008 modifié). Ces dispositions ont globalement été reprises à l'article 1^{er} de La loi du 14 juin 2013 de sécurisation de l'emploi.

◆ **La portabilité, pour qui ?**

Salarié dont le contrat de travail est rompu (hors licenciement pour faute lourde) et bénéficiant à ce titre d'une indemnisation chômage.

Il doit avoir eu des droits ouverts chez son dernier employeur à la cessation de son activité.

Également applicable aux ayants droit du salarié s'ils étaient couverts.

◆ **Quelles garanties maintenues ?**

Les garanties en vigueur dans l'entreprise.

A noter :

- Portabilité pour la couverture santé depuis le 1er juin 2014 ;
- Portabilité pour la couverture prévoyance depuis le 1er juin 2015.

◆ **Quel financement pour le maintien de ces garanties ?**

Maintien à titre gratuit pour le salarié.

Le financement s'effectue selon un système de mutualisation.

◆ **Date d'effet du maintien ?**

A compter de la date de cessation du contrat de travail.

◆ **Durée du maintien ?**

Pendant la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail (ou des contrats de travail consécutifs) chez le même employeur ≤ 12 mois (= durée maximale).

L'employeur a l'obligation de faire figurer le maintien des garanties dans le certificat de travail et d'informer l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail.

L'ancien salarié a l'obligation de justifier auprès de l'organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien des garanties, de sa situation (indemnisation chômage) et de son éventuelle évolution (reprise d'activité par exemple).

⁴ La procédure de mise en concurrence est décrite aux articles D. 912-1 et suivants du Code de la sécurité sociale.