

**N° 49**1<sup>er</sup> trimestre 2009**ÉDITORIAL**

Bernard DEVY – Secrétaire Confédéral

Dans ce numéro

**ÉDITORIAL**  
**Sommaire****RÉGIME GÉNÉRAL**

Régularisation de cotisations arriérées

Assurance Retraite :  
Rapport d'activités  
2007

Retraite à 70 ans

Allocation équivalent  
retraite (AER)**RETRAITE**  
**COMPLÉMENTAIRE**Cumul emploi-retraite  
dans les régimes  
complémentairesGroupe de travail  
paritaire sur la  
gouvernance des  
groupes de Protection  
SocialeL'AGFF au cœur des  
négociationsAGIRC-ARRCO Rachat  
de points au titre des  
périodes d'études  
supérieures**PREVOYANCE**La portabilité des  
droits de protection  
sociale reportée au 1<sup>er</sup>  
Mai 2009**SORTIR DU CARCAN IDEOLOGIQUE**

Les régimes de retraite complémentaire AGIRC et ARRCO ne sont pas épargnés par la crise économique. Alors que les projections élaborées en 2007 par les services techniques nous permettaient d'envisager l'avenir avec un relatif optimisme, les derniers chiffres laissent apparaître une dégradation des résultats dès 2009. C'est dans ce contexte que les négociations sur l'avenir de nos régimes qui concerne 18 millions de salariés et 10 millions de retraités du secteur privé ont débuté le 27 janvier dernier.

Si les solutions du redressement de nos régimes ne manquent pas, les positions du patronat ont de quoi surprendre. Considérant que le rendez-vous de 2008 sur les retraites n'a pas été à la hauteur de ses attentes, le Medef espère contraindre les organisations syndicales à accepter un recul progressif de l'âge de la retraite dans les régimes complémentaires. C'est à cette seule condition que les employeurs se résigneraient à rentrer dans la démarche d'un relèvement du montant des cotisations.

Un positionnement inacceptable pour Force Ouvrière, après la contrainte imposée par le gouvernement du passage à 41 ans de cotisations qui va contribuer à relever mécaniquement l'âge réel de départ à la retraite. Les déclarations de la Présidente du Medef qui « estime avoir gagné à la tête du Medef la bataille sur l'idée qui se serait progressivement imposée que nous ne pourrions pas maintenir longtemps à 60 ans l'âge légal de départ à la retraite », relève de la provocation à l'égard des salariés.

Il ne s'agit pas de contester les besoins de financement, les études réalisées démontrent qu'un point de cotisation permettrait aux régimes de trouver leur équilibre jusqu'en 2030 mais les efforts exigés par le patronat ont déjà été supportés par les salariés et les retraites au travers de baisses successives du niveau des pensions depuis 1996.

En dehors de l'exigence du renouvellement de l'AGFF qui permet de garantir le bénéfice du droit à la retraite dès 60 ans dans les régimes complémentaires, cette négociation représente un enjeu capital pour assurer sur le long terme le niveau des pensions et l'avenir du paritarisme

# REGIME GENERAL

## REGULARISATION DE COTISATIONS ARRIEREES

La [circulaire interministérielle n° DSS/3A/2008/335](#) du 10 novembre 2008 précise les nouvelles modalités de calcul des arriérés de cotisations fixées par le [décret n° 2008-845](#) et l'[arrêté du 25 août 2008](#).

*Elle aligne le calcul des arriérés de cotisations des apprentis sur celui applicable aux régularisations des périodes salariées pour lesquelles la rémunération perçue n'est pas démontrée.*

### 1 - Modalités de calcul des cotisations arriérées

#### Salarié

Le montant des cotisations dues est calculé sur la rémunération réellement perçue. Lorsque la rémunération n'est pas démontrée, il est fait application de l'assiette forfaitaire fixée par l'arrêté du 25 août 2008 (SMIC).

#### Apprenti

Il est fait application de l'assiette forfaitaire fixée par l'arrêté du 25 août 2008. Les reports présents au compte sont déduits de la base forfaitaire, sauf pour la dernière année, où en cas d'activité suivant la période d'apprentissage ils doivent être démontrés ([lettre CNAV du 22 octobre 2008](#)).

S'agissant des salariés ou des apprentis, la régularisation sur une base forfaitaire est soumise à conditions. La période d'activité ou d'apprentissage doit avoir été accomplie pour le compte du même employeur, soit sur une période continue d'au moins 90 jours, soit sur des périodes discontinues d'au moins 90 jours sur une même année civile.

*Sont appliqués aux différentes assiettes retenues :*

- les taux de cotisations pour le risque vieillesse en vigueur au cours des périodes en cause,
- les coefficients de revalorisation en vigueur à la date du versement,
- une majoration à titre d'actualisation de 2,5% par année civile révolue entre l'année du versement et la dernière année de la période régularisée.

### 2 - Prise en compte des cotisations arriérées pour les droits à retraite

- Les cotisations sont calculées sur la rémunération réellement perçue.
- Les cotisations sont calculées sur une assiette forfaitaire (salariés ou apprentis)

Les notifications transmises par les URSSAF précisent la base forfaitaire prise en compte pour le calcul du versement et la durée en nombre de jours de la période régularisée.

Le nombre de trimestres validables est égal, pour chaque année civile, à la division par 90 du nombre de jours de la période considérée indiquée par l'URSSAF. Le quotient est arrondi, le cas échéant, à l'entier le plus proche. Si le quotient compte une seule décimale égale à 5, le montant est arrondi à l'entier supérieur.

S'agissant des apprentis dont l'assiette forfaitaire a pu être minorée des reports déjà présents au compte, les principes fixés par la [lettre CNAV du 22 octobre 2008](#) sont à mettre en œuvre pour chacune des années civiles régularisées.

- **Date d'effet** Ces dispositions sont applicables aux décomptes de cotisations adressés par les URSSAF aux assurés à compter du 28 août 2008.

## **ASSURANCE RETRAITE : RAPPORT D'ACTIVITES 2007**

Le rapport d'activité de la Caisse nationale d'assurance vieillesse (Cnav) pour l'année 2007 est en ligne, ce "recueil statistique" du régime de base des salariés du régime général permet de disposer d'une photographie très exacte de l'institution.

La branche retraite du régime général affiche pour 2007 un déficit de 4,57 milliards d'euros, soit l'équivalent de 5% de ses dépenses. Cette situation est liée à l'arrivée à la retraite des générations du baby-boom, mais aussi au dispositif "carrière longue" (420 000 départs en retraite avant 60 ans depuis la mise en route du dispositif, dont 120 000 en 2007) dont le coût s'est élevé à 2,15 milliards d'euros, soit 47% du déficit constaté en fin d'année. Globalement, "effet baby-boom" et "effet carrière longue" conduisent au fait que 740 000 personnes sont parties en retraite en 2007, soit 50 % de plus qu'en 2000.

En dépit de ces contraintes lourdes, la branche a contenu ses coûts de gestion qui ne dépassent pas 1,1% des prestations servies. Cette situation est d'autant plus méritoire que l'activité de l'assurance retraite s'exerce dans un environnement législatif en perpétuel mouvement. C'est le cas avec la mise en œuvre depuis la loi du 21 août 2003, puis du plan national d'action concerté de très nombreuses mesures visant à relever le taux d'activité des 55-64 ans et d'une campagne nationale d'information orchestrée par la Cnav.

Autre contrainte forte, la mise en œuvre du droit à l'information sur la retraite des assurés, dès 2004, le GIP Info Retraite a été mis en place pour coordonner les travaux de 36 régimes obligatoires et constituer un annuaire de 45 millions d'assurés. En 2006-2007 une première campagne a débouché sur l'envoi de 1 415 000 documents dont 92% ont bien été lus par les assurés. Objectif : faire en sorte qu'à terme les assurés reçoivent un Relevé individuel de situation (RIS) tous les cinq ans à partir de 30 ans et une Estimation indicative globale (EIG) dès 55 ans.

### **DES OBJECTIFS ATTEINTS A 94%**

De ce bilan, il ressort que la Cnav et la branche retraite enregistrent en 2007 un haut niveau d'atteinte des objectifs inscrits dans la Convention d'objectifs et de gestion (COG) 2005-2008. Le taux d'atteinte global de ses objectifs est de 94 %, à comparer au seuil minimal qui est de 75 %. Derrière les chiffres du rapport transparaît le souci de donner une réponse la plus adaptée possible aux besoins des 16,8 millions d'assurés actifs et des 11,9 millions de retraités du régime général. C'est à ce titre que l'Assurance Retraite a reçu en 2008 le premier prix du podium de la relation clients pour la qualité des services offerts et rendus tant auprès de ses assurés que de ses retraités.

Au nombre de ses activités l'Assurance Retraite gère les données sociales des salariés du secteur privé. En 2007, 38,7 millions de lignes salaires ont été reportées sur les carrières des assurés.

L'Assurance Retraite a par ailleurs approfondi sa maîtrise des risques financiers. Depuis 2006, ses comptes donnent lieu à certification par la Cour des comptes. Elle a également renforcé ses procédures de détection et de lutte contre les risques de fraude aux prestations sociales retraite. En 2007, l'Assurance Retraite a élaboré, sur un mode participatif avec l'ensemble de ses composantes régionales et nationales, un nouveau projet stratégique de branche pour la décennie 2010. Ce projet sert actuellement de cadre de référence pour l'élaboration de la prochaine Convention d'objectifs et de gestion (Cog) qui sera signée avec l'Etat pour les années 2009-2012.

## **RETRAITE à 70 ANS**

Les employeurs doivent désormais interroger leurs salariés de 65 à 69 ans chaque année trois mois avant leur anniversaire sur leur intention ou non de partir en retraite, selon un décret d'application du budget 2009 de la Sécurité sociale qui repousse à 70 ans la retraite d'office . (décret N° 2008 -1515 du 30 Décembre 2008).

Une fois interrogé, le salarié dispose d'un mois pour signifier son intention de rester en activité. Dans ce cas, il ne peut pas être contraint durant l'année qui suit de partir en retraite, à moins d'être licencié pour « cause réelle et sérieuse » .

Mais 2009 est une année de transition pour la mise en place de la nouvelle législation, avec une procédure quelque peu différente . D'abord, le décret prévoit que toutes les mises à la retraite d'office notifiées avant le 31 Décembre 2008 par les employeurs à leurs salariés atteignant 65 ans ou plus sont valables.

Dans le cas où aucune notification n'a été faite en 2008, le décret indique que l'employeur souhaitant mettre un salarié à la retraite (atteignant 65 ans ou plus) en 2009 doit l'interroger non pas trois mois avant son anniversaire, mais trois mois avant la date souhaitée pour cette mise à la retraite.

Le salarié dispose ensuite d'un mois pour répondre et éventuellement s'opposer à un départ..

Ainsi, un salarié atteignant 65 ans début février peut par exemple recevoir sa notification fin janvier pour une mise à la retraite souhaitée par l'employeur début mai. Il dispose d'un mois pour répondre ou éventuellement s'y opposer. Dans le cas contraire, sa retraite intervient donc début mai.

Le montant de l'indemnité prévue pour une mise à la retraite d'office est au moins égal à 1/5<sup>e</sup> de mois de salaire par année d'ancienneté, auquel s'ajoute 2/15<sup>e</sup> de mois par année au-delà de dix ans d'ancienneté. Toutefois généralement, l'indemnité prévue par le contrat de travail ou la convention collective du salarié est plus élevée.

## **ALLOCATION EQUIVALENT RETRAITE (AER)**

### ***FORCE OUVRIERE EXIGE SON RETABLISSEMENT***

La loi de finances pour 2008 a supprimé l'Allocation Equivalent Retraite à compter du 01 janvier 2009. Cette allocation visait les allocataires de l'assurance chômage en fin de droit, de moins de 60 ans ayant acquis 160 trimestres d'assurance vieillesse.

Ainsi, plus de 68 000 personnes se retrouveront en 2009 sans autres ressources que l'Allocation Spécifique de Solidarité (ASS), quand ils en remplissent les conditions d'attribution.

### **La CGT-FO demande donc le rétablissement immédiat de l'Allocation Equivalent Retraite.**

Cette demande est motivée par les sombres perspectives économiques pour les années à venir et son corollaire, l'augmentation des durées de chômage, notamment pour les chômeurs les plus âgés. Le taux d'emploi des salariés de 50 ans et plus est aujourd'hui à peine supérieur à un tiers, avec cette crise, il est à craindre que ce taux diminue encore.

Après des décennies de labeur, Force Ouvrière estime qu'il ne faut pas pousser dans une plus grande précarité une catégorie de salariés dont les perspectives de retour à l'emploi sont très limitées.

# **RETRAITE COMPLÉMENTAIRE**

## **CUMUL EMPLOI-RETRAITE DANS LES REGIMES COMPLEMENTAIRES**

**L**e 23 janvier 2009 les commissions paritaires de l'AGIRC et de l'ARRCO ont étendu aux régimes de retraites complémentaires les nouvelles règles de cumul emploi-retraite introduite dans le régime général par la loi de financement de la sécurité sociale de 2009.

### **Cadre général :**

Une fois à la retraite, un retraité peut reprendre une activité professionnelle, en France ou à l'étranger.

Dans le cas d'une reprise d'une activité salariée, le salaire pourra dans certains cas se cumuler avec la retraite. Aucun délai n'est prévu pour reprendre une activité professionnelle, salariée ou non.

- Pour une reprise d'activité non salariée, les retraités n'ont aucune démarche à faire auprès des caisses Arrco ou Agirc. La poursuite ou la reprise d'une activité non salariée est sans incidence sur le versement de la retraite complémentaire.
- Pour une reprise d'activité salariée, les retraités doivent prévenir leur caisse de retraite complémentaire au préalable. La caisse leur indiquera les conséquences de la reprise d'activité salariée sur le versement de la retraite.

### **Nouvelles dispositions applicables au 1<sup>er</sup> janvier 2009 pour la reprise d'une activité salariée :**

Le cumul d'un salaire avec ses retraites complémentaires est possible sans limite de ressources et sans suspension de pension à condition d' :

- Avoir obtenu, liquidé, toutes ses retraites personnelles obligatoires
- Avoir au moins 65 ans ou avoir entre 60 et 65 ans et justifier d'une carrière complète (laquelle a permis d'obtenir la retraite de la Sécurité sociale au taux plein et les retraites complémentaires Arrco et Agirc (tranche B) sans minoration).

Le cumul d'un salaire avec ses retraites complémentaires est possible avec limite de ressources et sans suspension de pension pour :

- Les personnes qui n'ont pas obtenu toutes leurs retraites personnelles obligatoires
- Les personnes qui n'ont pas 60 ans

- Les personnes qui, âgées de 60 à 65 ans, ne justifient pas d'une carrière complète (leur retraite de la Sécurité sociale et leurs retraites complémentaires Arrco et Agirc (tranche B) ont été attribuées avec une minoration).

Dans ce cas, la somme de vos revenus (retraites personnelles obligatoires + salaire de reprise d'activité) doit être inférieure à :

- Soit un montant égal à 160 % du SMIC ;
- Soit au dernier salaire normal d'activité revalorisé. L'activité est celle qui a donné lieu à un versement de cotisations à une caisse Arrco et éventuellement Agirc ;
- Soit au salaire moyen des dix dernières années d'activité, pour lesquelles il y a eu des cotisations versées à une caisse Arrco et éventuellement Agirc.

### **Cotisations :**

Dans tous les cas, à partir du 1er juillet 2009, l'ensemble des cotisations pour la retraite complémentaire (part patronale et part salariale) seront prélevées sur le salaire de reprise d'activité. Ces cotisations ne permettront pas d'obtenir des points de retraite complémentaire.

### **Cadres supérieurs :**

Pour bénéficier du cumul emploi-retraite sans limite de ressources, les cadres supérieurs, âgés de 60 à 65 ans, doivent avoir liquidé leur retraite Agirc tranche C avec minoration. Lorsqu'ils n'ont pas fait liquider leur retraite Agirc tranche C, le cumul emploi-retraite est possible à condition qu'il ne dépasse pas l'une des trois limites prévues.

Pour rappel, la confédération Force Ouvrière avait largement exprimé son scepticisme sur le dispositif cumul emploi-retraite à l'examen du projet de loi de financement de la Sécurité sociale pour 2009. Nous avons notamment déclaré que tenant compte de la situation générale de l'emploi, la libéralisation totale d'un dispositif de cumul emploi retraite, censé participer à l'amélioration du taux d'emploi des seniors, pourrait se révéler contre productive pour l'emploi en général et favoriser le recrutement de salariés ayant déjà accompli leur carrière et beaucoup moins exigeants en matière salariale et sociale.

De plus, le développement du cumul emploi retraite ne doit pas être considéré comme le 4<sup>ème</sup> pilier de la retraite en vue de compenser l'insuffisance du niveau des pensions.

## **Groupe de travail paritaire sur la gouvernance des groupes de protection sociale**

Une dernière réunion du groupe de travail sur la gouvernance des groupes paritaires de protection sociale est fixée au mardi 17 mars. Cette réunion devra nous permettre d'aboutir sur un certain nombre de préconisations.

L'état des lieux nous a permis de constater la complexité des groupes et de mettre en évidence les activités ou les prises de participation qui s'écartent très sensiblement du cœur de métier des groupes de protection sociale. Toutes les parties ont concédé que nous devons exercer un contrôle plus important sur ces activités « annexes », pour qu'elles ne remettent pas en cause les intérêts matériels et moraux de la retraite qui doivent toujours primer sur ce qui relève du champ concurrentiel.

Le groupe de travail a également tenté de définir les groupes paritaires de protection sociale en avançant cette définition :

*Le groupe paritaire de protection sociale est un ensemble structuré d'organismes, piloté et contrôlé par les Partenaires sociaux.*

*Ces organismes assurent des couvertures de protection sociale complémentaire collectives et individuelles.*

*Le GPS, doté d'une Association sommitale, comporte au moins une institution de retraite AGIRC, une institution de retraite ARRCO et une institution de prévoyance.*

*Le Conseil de surveillance ou d'administration de l'Association sommitale définit les orientations politiques du groupe. Ce dernier, à direction unique, met en commun des moyens de gestion au service des entreprises, des salariés et des retraités.*

Le groupe de travail a également traité de l'articulation entre la prévoyance et la retraite. La question posée était : Comment fait-on pour faire cohabiter la retraite qui relève du domaine réglementaire et la prévoyance qui rentre dans le champ concurrentiel en respectant la responsabilité et l'autonomie de chacun des acteurs ? Cette question vient du fait que certains souhaitent encore dissocier ces deux activités. Nous avons pour notre part rappelé que cette évolution serait la fin programmée des groupes de protection sociale et le bradage de la prévoyance aux compagnies d'assurances. Elle remettrait en question l'existence même du paritarisme dans le domaine de la protection sociale.

La question de l'association sommitale a également été au centre de nos discussions. Nous avons insisté par exemple sur trois principes fondamentaux auxquels toute entité appartenant à un groupe devrait s'engager :

- veiller à la qualité de la gouvernance du groupe, au fonctionnement normal des instances et au règlement des conflits d'intérêts de toute sorte,
- préserver les intérêts matériels et moraux de la retraite complémentaire en s'attachant à mieux préciser ce que recouvre cette notion,
- veiller au périmètre du groupe.

Sur le sujet de la direction générale, il est retenu que le groupe doit être doté d'une direction unique. La question de la compatibilité des fonctions du Directeur général avec d'autres activités doit être approfondie. Le groupe de travail a aussi confirmé que le Conseil d'administration de l'Association sommitale, en tant qu'instance politique du groupe, décide de la nomination (et donc du licenciement) du Directeur général. Il a été précisé que le rôle du Directeur général est de « contribuer à l'élaboration des orientations » décidées par les instances politiques du groupe et de les mettre en œuvre.

D'autres points seront abordés lors de la dernière séance du groupe de travail :

- Relation association sommitale / association de gestion
- La question du contrôle interne
- Le suivi et le contrôle au plan national
- Les incompatibilités

Affaire à suivre ....

## **L'AGFF AU CŒUR DES NEGOCIATIONS**

**L**es négociations sur les régimes de retraites complémentaires AGIRC et ARRCO se sont ouvertes le mardi 27 janvier 2009.

Ces négociations ont pour but de renouveler l'accord du 13 novembre 2003 qui arrive à échéance le 1<sup>er</sup> avril 2009. Les questions centrales concernent l'équilibre des régimes AGIRC et ARRCO mais aussi le renouvellement de l'AGFF (Association pour la gestion du fonds de financement de l'AGIRC et de l'ARRCO). Ce dispositif assure le financement de la retraite complémentaire sans abattement des assurés partant à la retraite entre 60 et 65 ans, mais il concerne également les bénéficiaires du dispositif carrières longues.

Le MEDEF a voulu quelque peu « rassurer » sur la question de l'AGFF en précisant récemment que la retraite complémentaire dès 60 ans n'est pas remise en cause à court terme. Cependant, le fait de se retrouver en négociation pendant deux mois va tout de même laisser planer un doute sérieux sur la pérennité de l'AGFF. De même qu'en utilisant celle-ci comme variable d'ajustement, l'AGFF devient un argument politique fort pour l'avenir du droit à la retraite à 60 ans.

Pour Force Ouvrière il devient donc urgent de régler la question de l'AGFF en maintenant le mécanisme en l'état. La retraite à 60 ans doit demeurer un droit sur lequel nous n'accepterons aucune concession.

## AGIRC-ARRCO

### Rachat de points au titre des périodes d'études supérieures

Le décret du 19 décembre 2008 relatif au versement pour la retraite au titre de certaines périodes d'études supérieures et d'activité ouvre la possibilité de rachat aux personnes de moins de 65 ans (contre 60 ans antérieurement) qui n'ont pas liquidé leur retraite.

Le versement volontaire des cotisations à l'AGIRC et/ou à l'ARRCO permettant d'acquérir 70 points par année d'études supérieures (dans la limite de trois ans) est calculé sur la base de la valeur de service du point de l'année du versement, affectée d'un coefficient variable selon l'âge du participant, résultant de l'application d'un barème établi de telle sorte que les conditions d'acquisition des points correspondants soient actuariellement neutres.

#### Coefficients de rachat d'études selon l'âge (applicable aux rachats intervenant en 2009)

AGE	COEFFICIENT
20 ans	9,4
21 ans	9,6
22 ans	9,8
23 ans	10,0
24 ans	10,2
25 ans	10,5
26 ans	10,7
27 ans	10,9
28 ans	11,1
29 ans	11,4
30 ans	11,6
31 ans	11,9
32 ans	12,1
33 ans	12,4
34 ans	12,6
35 ans	12,9
36 ans	13,2
37 ans	13,4
38 ans	13,7
39 ans	14,0
40 ans	14,3
41 ans	14,6
42 ans	14,9

43 ans	15,2
44 ans	15,5
45 ans	15,8
46 ans	16,2
47 ans	16,5
48 ans	16,9
49 ans	17,2
50 ans	17,6
51 ans	17,9
52 ans	18,3
53 ans	18,7
54 ans	19,1
55 ans	19,5
56 ans	19,9
57 ans	20,4
58 ans	20,8
59 ans	21,2
60 ans	21,7
61 ans	21,2
62 ans	20,6
63 ans	20,1
64 ans	19,6

# **PREVOYANCE**

## **LA PORTABILITE DES DROITS DE PROTECTION SOCIALE** **REPORTEE AU 1<sup>ER</sup> MAI 2009**

L'article 14 de l'accord national interprofessionnel (ANI) sur la modernisation du marché du travail du 11 janvier 2008 crée un mécanisme de portabilité des droits de prévoyance et de frais de santé, existant dans l'entreprise, au profit des salariés dont le contrat de travail est rompu.

Pour des raisons de mise en œuvre, l'application de cette disposition, initialement prévue au 19 janvier 2009, a été reportée par un avenant du 12 janvier 2009, conclu par l'ensemble des organisations patronales (Medef, CGPME, UPA) et des organisations syndicales signataires de l'ANI (CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT-FO) au 1<sup>er</sup> mai 2009 au plus tard.

L'article 14 de l'ANI prévoit :

« que les intéressés garderont le bénéfice des garanties de couvertures complémentaires santé et prévoyance appliquées dans leur ancienne entreprise pendant la période de chômage et pour une durée maximum égale à 1/3 de la durée de leur droit à indemnisation, sans pouvoir être inférieure à 3 mois. Le financement du maintien de ces garanties est assuré conjointement par l'ancien employeur et l'ancien salarié dans les mêmes proportions qu'antérieurement ou par un système de mutualisation définie par accord collectif. »

Ainsi nous pouvons déjà affirmer que :

- les couvertures santé et prévoyance doivent être maintenue à l'identique pour au moins trois mois, et jusqu'à la reprise d'activité ou au tiers de la durée de leur droit à indemnisation, c'est-à-dire au maximum pour un an.
- Sont exclus du dispositif les salariés dont le licenciement a été prononcé pour faute lourde.

Nous devons préciser notamment :

- Le caractère facultatif ou obligatoire pour le salarié du maintien de la couverture (on pourrait penser que seules les obligations pèsent sur l'employeur mais que » le salarié peut y renoncer)
- Le financement du dispositif (paiement individuel / mutualisation...)
- Les garanties couvertes (normalement les risques incapacité de travail, invalidité, décès, frais de soins de santé et dépendance). Mais le salarié pourrait il renoncer à certaines de ces garanties ?
- Si les CDD sont concernés par ce dispositif

De plus, de nombreuses autres problématiques découlent de ces points à préciser. Un groupe de travail entre interlocuteurs sociaux devrait être très rapidement mis en place. Force Ouvrière mettra tout en œuvre pour que cette avancée sociale significative s'applique au plus grand nombre et dans des conditions optimales.