

Le REFERENDUM pour mettre en place un contrat obligatoire



La mise en place d'une couverture de santé, de prévoyance ou de retraite complémentaire à adhésion obligatoire dans l'entreprise au moyen d'un vote des salariés est prévue par les textes suivants :

Les sources juridiques du référendum

1. Loi EVIN : Article 2 (L. n°89-1009, 31 déc.1989, J.O. 2 janv. 1990)

« Lorsque les salariés sont garantis collectivement, soit sur la base d'une convention ou d'un accord collectif, soit à la suite de la ratification par la majorité des intéressés d'un projet d'accord proposé par le chef d'entreprise, soit par décision unilatérale de l'employeur, contre le risque décès, les risques portant atteinte à l'intégrité physique de la personne ou liés à la maternité ou les risques d'incapacité de travail ou d'invalidité, l'organisme qui délivre sa garantie prend en charge les suites des états pathologiques survenus antérieurement à la souscription du contrat ou de la convention ou à l'adhésion de ceux-ci, sous réserve des sanctions prévues en cas de fausse déclaration ».

2. Code de la Sécurité Sociale : Article L.911-1 (L. n°94-678 du 8 août 1994, J.O. 10 août 1994)

Il renvoie expressément à la ratification à la majorité des intéressés d'un projet d'accord proposé par le chef d'entreprise. Il s'agit bien du référendum.

3. Code de la mutualité : Article L.221-2

Est qualifiée d'opération collective :

« L'opération obligatoire par laquelle, sur la base d'un bulletin d'adhésion signé ou d'un contrat souscrit par un employeur, l'ensemble des salariés de l'entreprise ou une ou plusieurs catégories d'entre eux sont tenus, en vertu de dispositions législatives ou réglementaires, des dispositions de la convention ou de l'accord collectif applicable, de la ratification à la majorité des intéressés d'un projet d'accord proposé par le chef d'entreprise, d'une décision unilatérale de l'employeur de s'affilier à une mutuelle en vue de se couvrir contre un ou plusieurs risques liés à la personne humaine ou au chômage pour lesquels cette mutuelle ou cette union est agréée ou présente des garanties assurées par une mutuelle ou une union agréée pour elle... ».

Le décret en Conseil d'Etat annoncé par l'article L.911-5 du Code de la Sécurité Sociale concernant le référendum n'a jamais été pris. Les parties en présence sont donc à peu près libres de définir les conditions de déroulement du référendum ainsi que son régime juridique, sous réserve du respect de quelques principes généraux.

L'organisation du référendum

1. Déroulement du référendum

Le caractère obligatoire de la couverture de protection sociale complémentaire sera opposable à l'ensemble des salariés concernés **dans la mesure où ils ont été correctement informés**, afin qu'ils puissent se prononcer en toute connaissance de cause, et à condition qu'un certain formalisme soit respecté, de manière à rendre incontestable les résultats du scrutin.

2. Information des salariés

C'est une double démarche, à la fois collective et individuelle :

L'information collective passe par l'information et la consultation du comité d'entreprise préalablement à l'organisation du vote.

L'information individuelle suppose la remise avant le vote, à chaque salarié concerné, d'un document précisant :

- ▶ les informations relatives à la couverture de santé, de prévoyance ou de retraite : nature des garanties, quantum des prestations, conditions d'attribution,
- ▶ les cotisations : taux, assiette, répartition entre l'employeur et les salariés,
- ▶ les exceptions admises à l'adhésion,
- ▶ le nom de l'organisme assureur (s'il est connu),
- ▶ la date d'effet des garanties,
- ▶ les conséquences sur les éventuelles couvertures souscrites à titre individuel (frais de soin de santé : les prestations ne peuvent se cumuler que dans la limite des frais réels),
- ▶ les informations relatives à la procédure référendaire : déroulement : date, heure, lieu du scrutin, règle de majorité, caractère obligatoire du résultat.

Cette information individuelle peut être complétée par une réunion permettant à l'employeur éventuellement assisté par un représentant de l'organisme assureur, de répondre aux questions des salariés.

3. Le document soumis à ratification

En l'absence de réglementation spécifique, ce document proposé par le chef d'entreprise contiendra :

- ▶ les éléments contenus dans la notice d'information,
- ▶ les exceptions admises à l'adhésion,
- ▶ les modalités de révision et de dénonciation de la couverture :
 - ↪ durée de l'accord : déterminée (indiquer les modalités de renouvellement) ou indéterminée (indiquer les modalités de dénonciation),
 - ↪ dénonciation : initiative, forme, conditions, délais de préavis,
 - ↪ révision.

En pratique, l'information transmise aux salariés reprend le règlement et le contenu de l'accord collectif, à l'exception des dispositions renvoyant aux articles du Code du travail relatifs aux accords collectifs.

4. La procédure

Le meilleur moyen d'assurer la validité de la consultation est de respecter une procédure similaire à celle des élections professionnelles (représentants du personnel).

<p>Règles pratiques de vote</p>	<p>Elles peuvent être négociées avec les délégués syndicaux ou déterminées unilatéralement par l'employeur : date, heure, lieu de consultation.</p> <p>Ces indications devront être affichées dans l'entreprise plusieurs jours à l'avance.</p>
<p>Personnel concerné</p>	<p>Une liste électorale doit être établie, comprenant l'ensemble des salariés concernés par l'obligation d'adhérer à la couverture mise en place.</p> <p>Elle précise les noms, prénoms, date de naissance et domicile des salariés appelés à prendre part au vote.</p> <p>Il convient d'afficher cette liste plusieurs jours à l'avance.</p>
<p>Modalités du vote</p>	<p>L'employeur doit fournir l'ensemble du matériel de vote : bulletins, enveloppes, urnes, isolements. Il est préférable de procéder par vote à bulletins secrets.</p> <p>Le vote par correspondance peut être prévu pour les salariés dont l'absence dans l'entreprise au moment du vote est connue à l'avance.</p> <p>Le bureau de vote contrôle la régularité des opérations.</p> <p>Ses membres sont librement désignés par l'employeur ou par les parties au protocole d'accord préélectoral.</p> <p>Un procès verbal de vote est établi et affiché dans l'entreprise : il reprend le détail des résultats et précise soit le rejet soit la ratification du projet d'accord proposé par l'employeur.</p>
<p>Règle de majorité</p>	<p>Les textes exigent la réunion de la "majorité des intéressés".</p> <p>On peut en conclure qu'il s'agit de la majorité (50% plus une voix) appréciée par rapport au nombre de salariés inscrits, c'est à dire concernés par l'obligation d'adhérer à la couverture mise en place.</p>