

Convention Collective Nationale  
des Laboratoires d'Analyses Médicales extra-hospitaliers

**ADHESION AUPRES DE L'IPGM : PRESENTATION DES  
DEMARCHES A EFFECTUER**

La présente note a pour objectif de permettre aux entreprises d'identifier les étapes nécessaires à la mise en œuvre de la migration. Elle a vocation à répondre aux situations générales mais non aux situations particulières. En conséquence, chaque entreprise ne doit pas hésiter à se rapprocher de son conseil habituel pour un accompagnement individualisé ou à faire état auprès du secrétariat de la commission paritaire de question particulière. A ce titre, la prévoyance constituant un droit collectif, seules les règles de modification d'un droit collectif sont ici évoquées. Si, dans une entreprise donnée, la prévoyance fait l'objet d'engagements contractuels (qui figurent au contrat de travail et que les dispositions contractuelles ne sont pas seulement informatives), il est alors nécessaire de modifier le contrat de travail du salarié. Dans ce cas, il conviendra pour l'entreprise de se faire spécialement conseiller.

L'application de la clause de migration des entreprises au profit de l'IPGM pour le 1<sup>er</sup> janvier 2013 entraîne plusieurs conséquences juridiques pour l'entreprise :

- vis-à-vis de son assureur antérieur puisqu'il convient de mettre en œuvre la résiliation du contrat, et de l'assureur futur auprès duquel il convient d'effectuer les démarches d'adhésion,
- vis-à-vis des représentants du personnel qu'il convient d'informer régulièrement mais aussi, selon le cas, de consulter,
- vis-à-vis des salariés eux-mêmes.

Il convient de faire coïncider les démarches pour que le contrat d'assurance soit résilié au **31 décembre 2012** et qu'à cette date, les démarches à engager vis-à-vis des représentants du personnel et des salariés soient achevées.

L'entreprise doit dénoncer le régime antérieur (I), informer les salariés (II), résilier le contrat d'assurance et adhérer au nouveau régime (III).

**I. Dénonciation du régime antérieur :**

Les démarches à effectuer diffèrent selon la façon dont les garanties antérieures ont été instaurées : par accord d'entreprise (A) par projet d'accord ratifié par le personnel (B) ou par engagement unilatéral (C). Il faut donc identifier pour chaque régime (cadres/non cadres) l'acte juridique qui lui a donné naissance.

**A. Dénonciation d'un accord collectif :**

La dénonciation d'une convention ou d'un accord collectif déterminant des avantages de protection sociale complémentaire dans l'entreprise obéit aux règles suivantes :

- **Notification aux autres signataires** : la dénonciation est notifiée par son auteur aux **autres signataires** de la convention ou de l'accord, il est conseillé de procéder par lettre recommandée avec accusé de réception,

Convention Collective Nationale  
des Laboratoires d'Analyses Médicales extra-hospitaliers

**ADHESION AUPRES DE L'IPGM : PRESENTATION DES  
DEMARCHES A EFFECTUER**

- **Respect du préavis** : la convention ou l'accord prévoit les conditions dans lesquelles il peut être dénoncé, et notamment la durée du préavis qui doit précéder la dénonciation. Si l'accord ne contient aucune précision à ce sujet, la durée du préavis est de trois mois,
- **Formalités de dépôt** : la dénonciation est déposée auprès de l'**administration du travail** et remis au **conseil de prud'hommes compétent**.

Le comité d'entreprise doit être préalablement informé et **consulté sur la dénonciation** par le chef d'entreprise de l'accord d'entreprise. A **défaut de consultation** préalable du comité d'entreprise sur la dénonciation d'un tel accord, celle-ci demeure sans effet jusqu'à l'accomplissement de cette formalité.

Attention : la remise en cause de l'accord est effective à l'issue du délais de préavis mais l'accord survit pendant douze mois à l'issue du délai de préavis. Pendant ce délai de douze mois, des négociations sont ouvertes afin de conclure un accord de substitution avec les organisations syndicales représentatives (qui peut consister uniquement à mettre fin à l'application conjointe des régimes antérieur et des régimes conventionnels) ; à défaut, les salariés conservent les avantages qu'ils auraient individuellement acquis (notion délicate en matière de prévoyance).

B. Dénonciation d'un projet d'accord ratifié par le personnel :

Les conditions de cette dénonciation devraient être précisées par décret d'application de l'article L 911-5 du Code de la sécurité sociale mais aucun décret n'a été publié à ce jour.

Selon la **doctrine**, il convient de traiter l'accord ratifié comme un accord atypique. En conséquence, les règles de dénonciation sont les mêmes que pour un engagement unilatéral (voir ci-après).

C. Dénonciation d'un engagement unilatéral :

Pour dénoncer régulièrement un usage, l'employeur doit dans l'ordre chronologique :

- informer les institutions représentatives du personnel représentatives (comité d'entreprise et à défaut délégués du personnel) si elles existent,
- informer individuellement chaque salarié (par courrier individuel dont l'entreprise conserve la preuve de la remise à chaque salarié),
- respecter un délai de prévenance suffisant. Il n'existe pas de délai légal, il est préconisé de respecter un délai d'au moins deux mois.

**II. Informer les salariés :**

Les salariés devront être informés de la modification ou de la dénonciation du régime antérieur les concernant soit de façon individuelle (pour une mise en place par engagement unilatéral ou projet d'accord ratifié) soit par les modalités définies par les partenaires sociaux en cas de dénonciation d'un accord collectif. Si l'entreprise entend

Convention Collective Nationale  
des Laboratoires d'Analyses Médicales extra-hospitaliers

**ADHESION AUPRES DE L'IPGM : PRESENTATION DES  
DEMARCHES A EFFECTUER**

proposer un contrat complémentaire afin par exemple d'assurer le maintien de garanties supérieures, elle doit informer les salariés des modalités d'application de ce supplément instauré selon l'un des formes légalement admises (obligatoire ou non, adhésion, cotisations...).

Une fois le nouveau régime en place, les salariés se verront remettre individuellement une notice d'information. L'entreprise conserve les éléments de preuve relatifs à la remise de cette notice.

Modèle N°5

**III. Résilier le contrat d'assurance antérieur et adhérer au nouveau régime**

A. Auprès de l'assureur d'origine :

1) Auprès de son assureur actuel, chaque entreprise devra solliciter :

- la liste des indemnités journalières et des rentes en cours de versement, de façon à pouvoir établir le « passif » correspondant,
- le montant des indemnités de résiliation dues à l'assureur d'origine tant au titre de la provision devant être constituée au titre des incapacités et invalidités en cours au 31/12/2001 que de la couverture incapacité-décès dont la durée a été rallongée du fait de la modification de l'âge légal de départ en retraite (indemnités prévues par les articles 30 et 31 de la loi dite « EVIN » du n°89-1009 du 31/12/1989),
- les conditions dans lesquelles l'assureur d'origine admet le transfert des provisions techniques permettant d'éviter les indemnités de résiliation.

Modèle n°1

2) L'entreprise devra procéder à la résiliation du contrat d'assurance la liant avec l'assureur d'origine :

- La résiliation du contrat d'assurance doit être effectuée par lettre recommandée avec accusé de réception adressée directement à la compagnie d'assurance (et non au courtier) au moins deux mois avant le terme du contrat, c'est-à-dire au plus tard le 31 octobre de la dernière année de couverture pour un changement d'assureur au 1<sup>er</sup> janvier de l'année suivante.

Modèle n°3

B. Auprès de l'assureur désigné par les partenaires sociaux :

1) Chaque entreprise devra adresser à IPGM/MORNAY :

**Convention Collective Nationale  
des Laboratoires d'Analyses Médicales extra-hospitaliers**

**ADHESION AUPRES DE L'IPGM : PRESENTATION DES  
DEMARCHES A EFFECTUER**

- les informations recueillies auprès de l'assureur d'origine,
- et solliciter la prise en charge des passifs ainsi que l'accord relatif à la transmission des provisions techniques,
- ainsi que la prise en charge de la poursuite des revalorisations et de l'actualisation des bases de garanties.

Modèles n°4 et 4 bis

2) Adhérer formellement :

- via l'établissement des formulaires fournis par IPGM/MORNAY.

3) Si l'entreprise entend maintenir des garanties complémentaires plus avantageuses :

L'entreprise peut solliciter de l'IPGM/MORNAY qu'elle lui propose un contrat couvrant l'écart entre les garanties de la branche et celles en vigueur au sein de l'entreprise.

Modèle n°2

**Il convient aussi de veiller aux points suivants :**

- Attention : l'entreprise doit conserver la preuve de la réalisation de l'ensemble des étapes
- Attention : en principe, la prévoyance ne relève pas du contrat de travail ; l'entreprise doit néanmoins s'assurer qu'aucun contrat de travail n'a prévu de disposition particulière l'engageant à ce sujet. A défaut, il conviendrait de modifier le contrat de travail de chaque salarié concerné et donc d'obtenir son consentement préalable à la mise en œuvre du changement.
- Attention : concernant les mandataires sociaux, il existe en fonction de la forme de la société une procédure à mettre en place préalablement à toute modification concernant ces personnes qui peuvent bénéficier du régime. Chaque entreprise se réfèrera à ses dispositions statutaires ou aux dispositions légales en fonction de la forme de la société. En effet, seul l'organe compétent désigné peut décider du principe et des modalités de l'attribution de cet avantage au bénéfice des mandataires sociaux.