

**ONERA**

THE FRENCH AEROSPACE LAB

**ACCORD RELATIF A LA MISE EN PLACE DE LA SUBROGATION  
A L'ONERA  
PORTANT AVENANT AU CHAPITRE 13 DE L'ACCORD DE BASE  
RELATIF A LA MALADIE**

oOo

Entre l'Office National d'Études et de Recherches Aérospatiales,

Agissant par son Président, d'une part,

Et

Les Organisations Syndicales représentatives du personnel soussignées, d'autre part,

- Madame Claire SANCHEZ, Déléguée Syndicale Centrale CFTC,
- Madame Béatrice SORRENTE, Déléguée Syndicale Centrale CFE-CGC,
- Monsieur Gilles MARCON, Délégué Syndical Central CFDT,
- Monsieur Arnaud RISTORI, Délégué Syndical Central CGT.

## **PRÉAMBULE :**

Dans le cadre des réunions relatives à la négociation annuelle obligatoire, les Organisations Syndicales représentatives ont fait part à la Direction de leur souhait de mettre en place un accord visant à éviter les fluctuations financières subies par les salariés, notamment en cas de maladie.

Compte tenu de la demande récurrente des salariés de l'Onera, relayée par les partenaires sociaux, de bénéficier d'un accord sur la subrogation au sein de l'Office, la Direction s'est engagée, par l'accord sur la politique salariale de l'Onera, signé le 23 juillet 2014, à examiner les conditions de mise en œuvre de la subrogation.

A l'issue de cet examen, dans un courrier du 24 novembre 2014, le Président de l'Onera a annoncé la mise en place de ce dispositif dès l'automne 2015.

En conséquence de quoi, il a été convenu ce qui suit.

## **ARTICLE 1 : OBJET**

Le présent accord a pour objet de mettre en place la subrogation à l'Onera.

La subrogation est un dispositif permettant d'assurer le maintien du salaire des personnels dans les situations de maladie, de maternité, de paternité ou d'adoption, d'accident du travail ou de maladie professionnelle (art. R. 323-11 du Code de la sécurité sociale).

L'Onera se substitue ainsi au salarié pour percevoir directement les indemnités journalières de la Caisse Primaire d'Assurance Maladie.

En conséquence, l'avenant à l'accord maladie, signé le 27 mai 2013, est modifié comme suit par le présent accord : les mots « *sous déduction des indemnités journalières versées par la sécurité sociale* », figurant aux articles 1 et 3 de la section 1 et à l'article 4 de la section 2 ainsi que les mots « *des appointements définis ci-dessus, sont déduites les indemnités journalières de la sécurité sociale* » figurant à l'article 3 de la section 2 de l'avenant au chapitre 13 de l'accord de base, sont abrogés du fait de la mise en œuvre de la subrogation par l'employeur.

## **ARTICLE 2 : CHAMP D'APPLICATION**

Les dispositions du présent accord s'appliquent à l'ensemble du personnel de l'Onera, cadres et non-cadres, titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée ou à durée déterminée, à temps complet ou à temps partiel, ayant au moins six mois d'ancienneté au sein de l'Office (à l'exception des salariés victimes d'un accident du travail qui en bénéficient immédiatement), au 1<sup>er</sup> jour de l'arrêt de travail, et indemnisés par la sécurité sociale.

Les salariés qui ne souhaiteraient pas bénéficier du dispositif de subrogation devront en faire expressément la demande auprès du Directeur des Ressources Humaines de l'Onera afin que les dispositions du présent accord ne leur soient pas applicables. Ils bénéficieront alors du complément de salaire versé par l'Onera, selon les conditions définies dans l'avenant à l'accord maladie du 27 mai 2013.

Ils pourront, selon la même procédure, revenir sur leur choix initial chaque année à la date d'anniversaire de la mise en place du présent accord, ou, en cas d'arrêt de travail en cours, au premier jour du prochain arrêt suivant cette date anniversaire.

En tout état de cause, si le salarié opte pour la mise en œuvre de la subrogation, le maintien de son salaire sera assuré par l'Onera, selon les critères d'ancienneté définis à l'article 1 de l'avenant à l'accord maladie de 2013, et sous réserve des conditions particulières précisées aux articles 3.1 et 3.3 du présent accord.

### **ARTICLE 3 : MISE EN ŒUVRE DE LA SUBROGATION**

La mise en œuvre de la subrogation implique l'avance par l'Onera, au salarié, des indemnités journalières de sécurité sociale (IJSS).

#### **3.1. Obligations du salarié**

Le dispositif de subrogation ne dispense pas les salariés du respect de leurs obligations, tant à l'égard de l'Onera que de leur CPAM de rattachement.

##### **3.1.1. Formalité préalable à remplir auprès de l'Onera**

Pour bénéficier du dispositif de subrogation, tout salarié nouvellement embauché doit remettre une copie de son attestation carte vitale afin que l'Onera puisse identifier la CPAM dont il relève.

##### **3.1.2. Obligation envers l'Onera de signaler tout changement de CPAM**

En cas de modification de domicile entraînant un changement de CPAM, il revient à chaque intéressé de signaler ce changement, par la remise d'une nouvelle attestation carte vitale.

##### **3.1.3. Obligation de transmission par le salarié de ses arrêts de travail**

Le maintien du salaire est subordonné à l'envoi de l'arrêt de travail :

- dans les 48 heures au centre de paiement de la CPAM du salarié,
  - dans les 48 heures à l'employeur,
- le cachet de la Poste faisant foi.

En cas de prolongation de l'arrêt de travail, le certificat de prolongation doit également être adressé à la CPAM et à l'employeur, dans un délai de 48 heures suivant la prescription de la prolongation.

En outre, lors de sa reprise de travail, le salarié devra se signaler auprès de son correspondant RH afin qu'une attestation de reprise soit adressée à la CPAM.

##### **3.1.4. Modalités de transmission des arrêts de travail par le salarié**

Compte tenu des délais impartis et de la preuve à rapporter en cas de litige, l'envoi des arrêts de travail, en document original, par courrier interne n'est pas admis. Le salarié s'engage, concomitamment à l'envoi de son arrêt de travail à sa Caisse de rattachement, à l'adresser également par voie postale impérativement au service RH de son établissement, afin de conférer une date certaine à l'envoi de l'arrêt.

### 3.2. Modalités de prise en charge de la part de l'employeur

C'est le service central gestionnaire de paie du salarié qui assure le processus permettant la perception par l'Onera des IJSS pour le salarié en arrêt de travail (maladie, accident du travail ou maladie professionnelle, maternité, adoption, paternité).

A ce titre :

- ◆ le service gestionnaire de paie devra renseigner l'attestation de salaire pour le paiement des IJSS et l'adressera à la CPAM de rattachement.
- ◆ il devra assurer pour chaque salarié subrogé un suivi des sommes avancées par l'Onera et celles recouvrées auprès des CPAM.
- ◆ le service gestionnaire de paie devra rechercher, le cas échéant, auprès de la CPAM, les raisons de litige(s) éventuel(s) survenu(s) quant au paiement des IJSS et prendra les mesures de régularisation qui s'imposent (cf. art. 3.3).

Les parties souhaitent rappeler que si le montant des indemnités journalières est plus élevé que le salaire à maintenir, le salarié en conserve l'entier bénéfice. L'Onera restituera alors au salarié la part des indemnités excédant la rémunération maintenue.

### 3.3. Causes de suspension et de suppression de l'obligation de subrogation

#### 3.3.1. Cas où le salarié ne respecte pas les délais de transmission de son arrêt de travail

##### ✦ Suspension de l'obligation de subrogation :

Le défaut d'envoi par le salarié de son arrêt de travail à sa Caisse de rattachement ainsi qu'à l'Onera, ou le non-respect des délais de transmission, constatés à 3 reprises, entraînent la suspension de l'obligation de subrogation.

Lorsque la CPAM ne verse pas à l'Onera les IJSS du salarié, l'Onera n'a pas à se substituer à la CPAM et est en droit de récupérer auprès du salarié les sommes indûment versées. Aucune subrogation ne saurait être mise en œuvre dès lors que la sécurité sociale ne verse pas d'indemnités journalières.

Dans ce cas, et compte tenu de l'avance de trésorerie consentie par l'Onera (décalage entre le maintien du salaire et la perception des IJSS), l'Onera qui aura maintenu le salaire pendant l'arrêt maladie, déduira de la paie du ou des mois suivants le montant du trop-perçu dans la limite de la quotité saisissable<sup>1</sup>.

##### ✦ Suppression de l'obligation de subrogation :

Le constat à 5 reprises du défaut d'envoi ou de la transmission tardive par le salarié de son arrêt de travail à sa Caisse de rattachement ainsi qu'à l'Onera, entraîne la

<sup>1</sup> La fraction saisissable est calculée en fonction de la rémunération du salarié et de ses charges de famille selon un barème publié chaque année au Journal officiel (art. L. 3252-2 et suivants du Code du travail).

suppression totale du dispositif de subrogation à l'encontre du salarié, lequel ne pourra plus en bénéficier.

### **3.3.2. Cas où la CPAM suspend totalement ou partiellement les IJSS**

Dans l'hypothèse où la CPAM suspendrait voire supprimerait les indemnités journalières<sup>2</sup>, l'Onera ne pourra se substituer à la CPAM et devra procéder à la récupération des sommes avancées à tort auprès du salarié concerné, dans la limite de la quotité saisissable.

### **3.3.3. Cas où l'Onera suspend le versement du complément de salaire**

L'Onera se réserve le droit de contrôler la réalité de l'incapacité du salarié résultant d'une maladie ou d'un accident, en mandatant un médecin contrôleur pour l'organisation d'une contre-visite médicale, comme l'autorise l'article L. 1226-1 du Code du travail.

Lors de cette contre-visite médicale, si le médecin contrôleur considère que l'arrêt de travail n'est pas ou plus médicalement justifié, l'Onera suspendra alors le complément de salaire versé au salarié, à partir du jour de la contre-visite, pour l'arrêt de travail en cours.

### **3.3.4. Cas où la CPAM ne verse pas les IJSS en raison d'un dysfonctionnement**

Les parties conviennent que le salarié ne saurait être pénalisé par un dysfonctionnement interne des services de la sécurité sociale. Ainsi, l'Onera considèrera que le salarié a satisfait à son obligation d'envoyer à la CPAM son arrêt de travail dans un délai de 48 heures, dès lors que la DRH aura, de son côté, constaté l'envoi dudit arrêt de travail dans le délai imparti.

### **3.3.5. Cas où la CPAM verse par erreur les IJSS sur le compte du salarié**

Dans l'hypothèse où la Caisse d'Assurance Maladie aura versé, par erreur, des IJSS directement sur le compte du salarié, l'Onera sera alors en droit de récupérer auprès du salarié les IJ avancées, en déduisant de la paie le montant du trop-perçu.

### **3.3.6. Modalités de récupération du trop-perçu en cas d'IJSS indûment versées**

Dans l'hypothèse où l'Onera serait amené à récupérer auprès du salarié le montant du trop-perçu (cf. art. 3.3.1, 3.3.2, 3.3.5), la DRH contactera alors le salarié afin de définir avec lui les modalités ainsi que l'échéancier du remboursement des sommes avancées à tort par l'Office ou des IJSS versées par erreur par la CPAM (art. 3.3.5).

## **ARTICLE 4 : DURÉE DE L'ACCORD**

La Direction rappelle sa volonté de mettre en place la subrogation de manière durable, en dépit de la charge financière et administrative importante qu'elle suppose.

---

<sup>2</sup> Exemple : le classement en invalidité par la sécurité sociale entraîne la fin du versement d'IJSS ou un contrôle de la CPAM peut aboutir à la suppression des IJ...

Toutefois, considérant les difficultés pratiques de mise en œuvre de ce dispositif, notamment dans le recouvrement des sommes auprès des caisses primaires d'assurance maladie, les parties conviennent d'une période probatoire de 24 mois, à compter de la mise en œuvre effective du dispositif de subrogation, soit du 1<sup>er</sup> novembre 2015 au 31 octobre 2017.

15 jours avant le terme prévu, la Direction et les Partenaires Sociaux se réuniront pour examiner les résultats et décider soit de la prolongation de l'accord pour une nouvelle période déterminée, soit de sa reconduction pour une durée indéterminée, soit de son abandon.

En outre, les parties signataires conviennent qu'à l'issue d'une période d'un an, soit au 31 octobre 2016, un bilan sur le dispositif de la subrogation sera réalisé par la Direction et présenté aux Organisations Syndicales afin de, le cas échéant, corriger ou faire évoluer le processus de subrogation.

#### **ARTICLE 5 : DATE D'EFFET DE L'ACCORD**

Le présent accord prend effet pour tout arrêt de travail, en cas de maladie, maternité, paternité, adoption, accident ou maladie professionnelle, intervenu à compter du 1<sup>er</sup> novembre 2015. Les arrêts en cours, même renouvelés à compter de cette date, restent régis par les dispositions en vigueur à la date de début de l'arrêt et donc ne bénéficient pas du dispositif de subrogation.

S'agissant des arrêts, entrant dans le champ d'application de la section 2 de l'avenant à l'accord maladie du 27 mai 2013 « Maladies de longue durée », ils relèvent du dispositif de la subrogation, à compter du 1<sup>er</sup> novembre 2015.

#### **ARTICLE 6 : DÉNONCIATION DE L'ACCORD**

Le présent accord pourra être dénoncé par les parties signataires dans les conditions définies aux articles L. 2261-9 et suivants du Code du travail.

#### **ARTICLE 7 : DÉPÔT ET PUBLICITÉ DE L'ACCORD**

L'accord sera déposé auprès des administrations compétentes conformément aux dispositions des articles L. 2231-5 et suivants et D. 2231-2 et suivants du Code du travail.

OOO

Fait à Palaiseau, le - 4 SEP. 2015

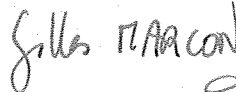
Le Président de l'ONERA



Bruno SAINJON

Pour les organisations syndicales  
représentatives du personnel.

Pour la CFDT



Gilles MARCON

Pour la CFE-CGC



Béatrice SORRENTE

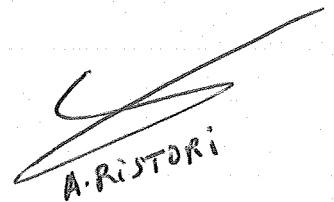
Pour la CFTC



C. SANCHEZ

Pour la CGT

Ayant bien noté que chaque salarié pourra revenir sur son choix initial d'adhésion ou non à la subrogation, qu'il n'y a aucune remise en cause de l'accord maladie modifié par l'avenant du 27 mai 2013, et que l'article 3.3.2. ne s'oppose pas au maintien du salaire prévu aux articles 1 section 1 et 1 section 2 du chapitre 13 de l'accord de base, la CGT est favorable à cet accord.



A. RISTORI