

LIVRET D'ACCUEIL DU SALARIE



Le mot de la présidente	. 3
L'histoire de l'association et nos valeurs	. 4
L'organigramme de l'association	. 5
L'Organigramme du FAM Le Bois des Leins Erreur! Signet n o défini.	on
Les normes applicables dans l'association	. 7
Suivi de votre temps de travail	. 8
Comment lire son bulletin de paie	. 9
Les congés	10
La formation professionnelle	11
La santé et sécurité au travail	12
Les avantages sociaux	13
Vos représentants du personnel	16
Vos interlocuteurs	17
Annexe 1 : Modèle de dispense d'affiliation	18

Madame, Monsieur

Vous venez d'être recruté(e) et nous vous en félicitons.

Votre intégration au sein d'un 'établissement de l'Association Sésame Autisme <u>f</u>anguedoc Roussillon est une étape importante, tant sur le plan personnel que pour votre futur parcours professionnel.

Pour faciliter votre intégration dans l'établissement, nous vous remettons ce livret d'accueil qui vous permettra d'en comprendre le fonctionnement ainsi que le partage des responsabilités entre les professionnels.

Vous trouverez également dans ce document, que nous avons voulu simple et facile d'utilisation, des informations concrètes, ainsi que des conseils qui vous seront utiles tout au long de votre présence au sein de notre association. N'hésitez pas à le consulter et à l'utiliser. Nous vous souhaitons pleine réussite dans vos missions

Bienvenue à Sésame Autisme Languedoc Roussillon



L'histoire de l'association et nos valeurs

Les dates importantes de la vie associative...

1984 : Création par des parents et des professionnels de l'ASITP : Association au Service des Inadaptés ayant des Troubles de la Personnalité

1986: ASITP devient SESAME AUTISME LANGUEDOC ROUSSILLON (SALR). Abandon du concept de psychose infantile.

1989 : Création de SESAME AUTISME ROUSSILLON (SAR) motivée par une recherche de meilleure implantation locale.

2014: Sésame Autisme Languedoc devient Sésame Autisme Languedoc Roussillon (SALR)

2015: Fusion SALR et de Sésame autisme Roussillon (1^{er} janvier 2015)

SALR en chiffres en 2017

- 16 établissements et services dans le Gard, l'Hérault, l'Aude et les Pyrénées Orientales (1 SAG + 14 ESMS + 1 organisme de formation)
- 23 Millions d'euros de budget annuel cumulé
- 417 places agréées dont 147 créées sur les 5 dernières années
 - 122 places adultes en FAM;
 - 86 places enfants et adolescents (AAS et SESSAD);
 - 87 places adultes en Foyer d'hébergement
 - 20 places adultes en SAVS
 - 114 places pour travailleurs handicapés en ESAT ;
- 26 places en attente (26 places en MAS),
- Près de 400 professionnels qualifiés
- Plus de 400 familles accompagnées dont 240 adhérentes.

Rôles et missions de l'association

- Etudier, promouvoir et défendre, sur le plan moral et matériel, les intérêts généraux des personnes en situation de handicap par suite d'autisme, de TED ou de TSA, et de leurs familles.
- Créer et gérer toute structure d'accueil, de travail, d'éducation, de culture, de loisirs ou de soins que nécessitent le développement et le bien être des personnes handicapées concernées,
- Informer le public afin de mieux faire connaître les problèmes des personnes atteintes de ce handicap et de favoriser leur insertion sociale, de stimuler la recherche concernant les TSA,
- Prendre tous les contacts utiles en France et à l'étranger avec les personnes, les organismes traitant de l'autisme et des TSA,
- Représenter en Languedoc Roussillon, tant auprès des populations que des pouvoirs publics et des administrations, les intérêts de ces personnes handicapées,
- Veiller à ce que la personne avec TSA ne soit l'otage d'aucune idéologie, théorie et approche exclusive de l'autisme et qu'elle soit accompagnée selon les recommandations nationales, notamment celles délivrées par l'ANESM et la HAS,
- Créer un centre de formation et d'expertise en matière de TED et de TSA.

Nos engagements

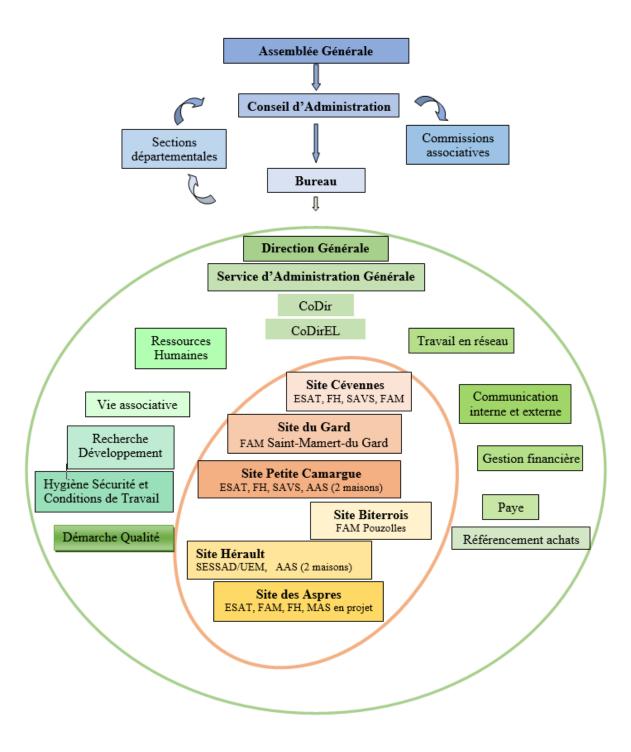
L'Association s'interdit de prendre toute orientation confessionnelle ou politique.

Elle entend rester ouverte à toute approche éducative et thérapeutique qui respecte les personnes concernées.

Celles-ci, en toutes occasions et quelle que soit la gravité de leur handicap, doivent pouvoir jouir des droits fondamentaux de toute personne tels qu'ils sont énoncés dans la Déclaration des Droits de l'Homme.



L'organigramme de l'association





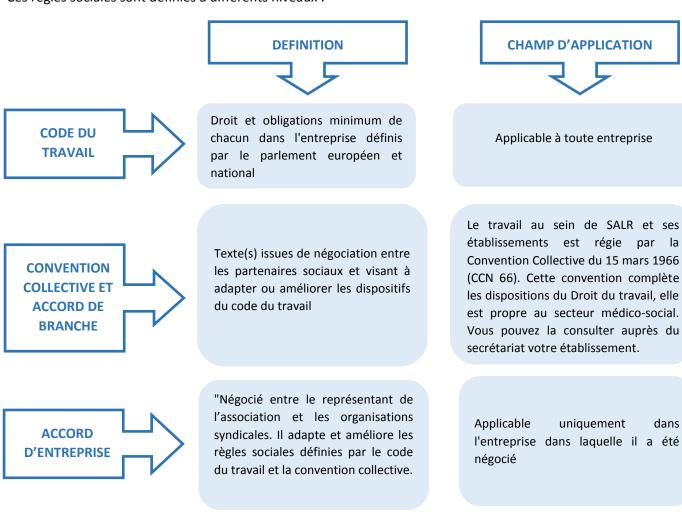




Les normes applicables dans l'association

Le bon fonctionnement d'une organisation découle non seulement du respect des règles sociales liant employeur et salarié mais aussi de la qualité des Relations Humaines entre les salariés et l'ensemble des acteurs de l'association (familles, institutions).

Ces règles sociales sont définies à différents niveaux :





Fixe les règles propres aux conditions d'embauche et aux conditions d'exécution de travail. Caractéristiques : prestation de travail, lien de subordination et rémunération.

REGLEMENT INTERIEUR

Edicte les règles applicables dans l'entreprise, en particulier en matière d'hygiène, de sécurité, et de discipline.

Applicables uniquement dans l'entreprise dans lequel il a été conclu. Ne lie que 2 signataires.

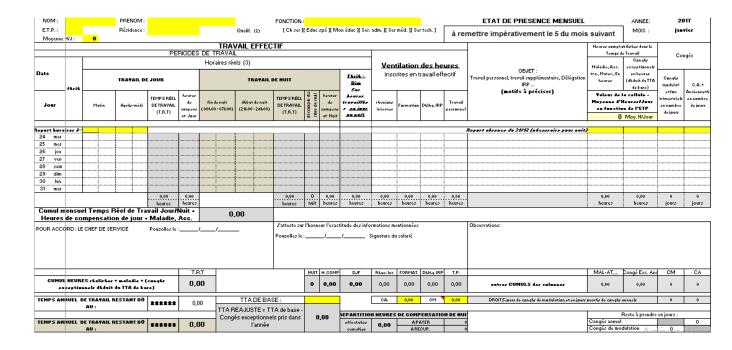
Applicable dans une entreprise donnée, à toute personne dans l'entreprise, quel que soit son contrat, son statut ou le lieu où se trouve, remis le jour de la signature de votre contrat, contre décharge.





Suivi de votre temps de travail

- Les salariés doivent impérativement adresser leur Fiche Individuelle de Temps (FIT) à leur responsable de service, avant le 5 du mois suivant.
- A défaut de réception de la FIT par le responsable de service dans le temps imparti (le 5 du mois M+5 jours), c'est le temps de travail prévisionnel programmé qui sera retenu, déduction faite des absences non couvertes par le contrat de travail.
- La FIT est validée uniquement en référence aux autorisations données par le supérieur hiérarchique (présent ou d'astreinte), responsable de service (soin ou accompagnement), pouvant valider les dépassements d'horaires.
- A partir des FIT validées, les responsables de service transmettent la « préparation paie signée», au plus tard le 10 du mois, au directeur pour sa validation et envoi au service paie le 12 du mois au plus tard.



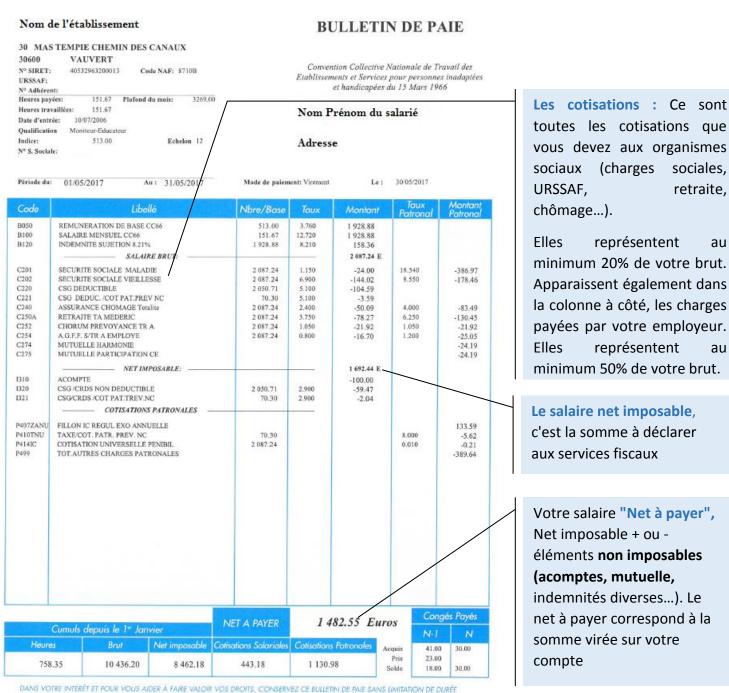


Comment lire son bulletin de paie

Chaque fin de mois, il vous est remis un bulletin de salaire. Le virement de paie est fait le dernier jour ouvré du mois.

COMMENT LIRE SA FICHE DE PAIE?

Calcul du salaire brut = (votre indice x valeur du point) + diverses variables (point dimanche, jours fériés, primes de sujétion, heures supplémentaires, avantages en nature, autres...)









"Tout salarié a droit chaque année à un congé payé à la charge de l'employeur. »

CONGES PAYES ANNUELS

La durée normale du congé payé annuel des salariés est fixée dans les conditions définies par la loi sur les bases suivantes : deux jours et demi ouvrables par mois de travail effectif ou période assimilée, pendant la période de référence.

Un salarié présent durant toute la période de référence dispose d'un droit à congés payés annuels de 30 jours ouvrables soit 5 semaines de 6 jours.

LA PERIODE DE REFERENCE

La période de référence pour le droit aux congés annuels (CP) est du 1er juin de l'année N-1 au 31 mai de l'année N.

Pour les salariés de SALR, les congés acquis pendant cette période de référence sont pris du 1^{er} janvier au 31 décembre de l'année N.

LES AUTRES CONGES

Des congés supplémentaires et exceptionnels sont accordés, sur justification, au personnel pour des évènements d'ordre familial :

- décès du conjoint, du concubin ou du partenaire du pacs : 5 jours
- décès d'un enfant du salarié ou décès d'un enfant de son conjoint, du concubin ou du partenaire du pacs : 5 jours
- décès du père, de la mère, du frère, de la sœur, du beau-père, de la belle-mère du salarié :
 3 jours
- décès d'autres ascendants ou descendants (grand-père, grand-mère, petits-enfants ou arrière petit enfant) : 2 jours
- décès de collatéraux :
- gendre ou belle-fille du salarié : 2 jours
- frère ou sœur du conjoint du salarié : 2 jours
- frère ou sœur du concubin ou du partenaire du pacs : 2 jours
- mariage d'un enfant (du salarié) : 2 jours
- mariage d'un frère ou d'une sœur (du salarié) : 1 jour
- mariage du salarié ou PACS : 5 jours
- Un jour supplémentaire ou deux jours pourront être accordés selon que les cérémonies auront lieu à plus de 300 ou de 600 kilomètres
- annonce de la survenue d'un handicap chez l'enfant des parents salariés : 2 jours





La formation professionnelle¹

Vous bénéficierez, tous les 2 ans d'un entretien professionnel consacré à vos perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi.

L'entretien individuel obligatoire (tous les 2 ans) Pour vous Le Compte personnel de formation (CPF) permettre d'être un acteur Le Conseil en Evolution Professionnelle (CEP) coresponsable de votre évolution professionnelle, Le passeport formation plusieurs dispositifs: Le bilan de compétence La Validation de l'Acquis de l'Expérience (VAE) Contrat de professionnalisation **Favoriser** l'acquisition d'une qualification Période de professionnalisation (diplôme, certificat, titre) tout au long Congés individuel de formation de la vie grâce à : Plan de formation des établissements (CIFA)

¹ http://www.unifaf.fr





La santé et sécurité au travail

QUE FAIRE EN CAS DE MALADIE OU D'ACCIDENT DU TRAVAIL ?

Vous devez:

- envoyer votre avis d'arrêt de travail dans les 48 heures à la Caisse Primaire d'Assurance Maladie,
- informer votre employeur de votre absence dans les meilleurs délais possibles et lui adresser le 3^{ème} volet de votre avis d'arrêt.

LES VISITES MEDICALES

L'ensemble du personnel est tenu de se soumettre aux différentes visites prévues par la loi.

Les différentes visites médicales sont :

- à l'embauche par une visite d'information et de prévention d'embauche ou, s'il s'agit d'un emploi à risque, par une visite d'aptitude d'embauche ;
- de façon périodique, selon une périodicité qui peut être différente selon la nature de l'emploi ou l'état de santé du salarié ;
- à la demande du salarié ou de l'employeur ou du médecin du travail. Cette demande ne peut motiver une sanction ;
- lors d'un d'arrêt de travail de plus de 3 mois ;
- à la reprise du travail après une maladie ou un accident professionnel ou non ou après un congé de maternité.

Enfin, des examens complémentaires peuvent être pratiqués dans certains cas à l'appréciation du médecin du travail.

LE MEDECIN DU TRAVAIL

Le médecin du travail a un rôle exclusivement préventif qui consiste à éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail, notamment en surveillant leurs conditions d'hygiène au travail, les risques de contagion et leur état de santé. Il est le conseiller du chef d'entreprise ou de son représentant, des salariés, des représentants du personnel, dont le CHSCT, et des services sociaux.

Les coordonnées de la Médecine du Travail de l'établissement sont les suivantes :

Dr MORANTE-	Rue Lalo 30 000 NIMES
MSA Nîmes	Tél: 04 99 58 30 00



Les avantages sociaux





LA COMPLEMENTAIRE SANTE OBLIGATOIRE

Au titre de l'avenant 338 de la CCN66, tout salarié de SALR, dès son arrivée, devra obligatoirement adhérer à Harmonie Mutuelle, organisme de complémentaire santé, sauf à faire valoir un cas de dispense.

Les salariés en CDD d'une durée inférieure ou égale à 3 mois peuvent solliciter un cas de dispense sans avoir à fournir de justificatif, seule la demande de dispense est exigée (cf. Annexe 1).

50 % du tarif de la base conventionnelle sera pris en charge par l'employeur et 50 % par le CE.

•	•	•	•
	Base Conventionnelle	Sur-complémenta Option 1	ire Sur-complément Option 2
FRAIS D'HOSF	ITALISATION		
Chirurgie - Hospitalisation : secteur conventionné (signataires CAS)	220% BR	220% BR	300% BR
Non-signataires CAS (1)	200% BR	200% BR	200% BR
Forfait hospitalier	100% FR	100% FR	100% FR
Forfait actes lourds	100% FR	100% FR	100% FR
Chambre particulière/jour secteur conventionné	100% FR limité à 2% PMSS	100% FR limité à 2% PMSS	100% FR limité à 3% PMSS
Personne accompagnante : secteur conventionné	100% FR limité à 1,5% PMSS	100% FR limité à 1,5% PMSS	100% FR limité à 3% PMSS
FRAIS MI	DICAUX		
Consultation - visites : Généralistes (signataires ou non du CAS)	100% BR	100% BR	100% BR
Consultation - visites : Spécialistes (signataires du CAS)	200% BR	200% BR	220% BR
Consultation - visites : Spécialistes (non signataires du CAS)	180% BR	180% BR	200% BR
	100% BK	25€ /séance (dans la	25€ /séance (dans la limite
Médecine douce (acupuncture, osthéopathie, chiropractie, psychomotricien, diététicien)	aucun	limite de 4 séances / an / bénéficiaire)	de 4 séances / an / bénéficiaire)
Pharmacie	100% BR	100% BR	100% BR
Analyses	100% BR	100% BR	100% BR
Auxiliaires médicaux	100% BR	100% BR	100% BR
Actes techniques médicaux (petite chirurgie) (signataires du CAS)	170% BR	170% BR	170% BR
Actes techniques médicaux non (signataires du CAS)	150% BR	150% BR	150% BR
Radiologie (signataires du CAS)	145% BR	145% BR	170% BR
Radiologie (non signataires du CAS)	125% BR	125% BR	150% BR
Orthopédie et autres problèmes	200% BR	200% BR	200% BR
Prothèses auditives	20% PMSS/oreille maxi 2 oreilles/an	20% PMSS/oreille maxi 2 oreilles/an	45% PMSS/oreille maxi 2 oreilles/an
Transport accepté par la Ss	100% BR	100% BR	100% BR
· · · · ·		20070 010	20070 510
	AIRE		
Soins dentaires	100% BR	100% BR	100% BR
Orthodontie			
Acceptée par la Ss	300% BR	300% BR	350% BR
Refusée par la Ss	250% BR	250% BR	250% BR
Prothèses dentaires : 3 prothèses maximum par an et par bénéfici	aire, et au-delà, la ga	rantie est limitée au pa	anier de soins
Remboursées par la Ss : dents du sourire (incisives, canines, prémolaires)	250% BR	325% BR	450% BR
Remboursées par la Ss : dents de fond de bouche	220% BR	250% BR	350% BR
Inlays-core	150% BR	200% BR	200% BR
Prothèses dentaires non remboursées par la Sécurité sociale	7% PMSS soit 221,90€	7% PMSS soit 221,90€	10% PMSS soit 317€
Implantologie	20% PMSS soit 634€	22% PMSS soit 697,40€	25% PMSS soit 792,50€
Aber			
OPTI		da la recensidirat	at constatée la cons
Conformément au décret n°204-1374 du 18 novembre 2014 et sau boursement du renouvellement d'un équipement optique, compo d'un délai de 12 mois pour les enfants et de 24 mois pour les adul	osé de deux verres el	d'une monture, n'est p	possible qu'au delà
Verres / monture adulte et enfant de - de 18 ans.	Grille optique 1	Grille optique 1	Grille optique 2
Lentilles prescrites (acceptées, refusées, jetables)	3% PMSS	3% PMSS	6,5% PMSS
	soit 95,10€ 22% PMSS	soit 95,10€ 22% PMSS	soit 206,05€ 25% PMSS
Chirurgie réfractive	soit 697,40€	soit 697,40€	soit 792,50€
Actes de prévention			
Tous les actes des contrats responsables	100% TM	100% TM	100% TM
Actes divers			
Cures thermales acceptées par la Sécurité sociale	100% BR	100% BR	100% BR





LA PREVOYANCE

Conformément à l'avenant 322 du 8 octobre 2010, modifié par l'avenant 332 du 4 mars 2015², un régime de prévoyance conventionnel est en place au sein de l'association. Les garanties sont les suivantes :

NATURE DES GARANTIES	MONTANTS DE	S PRESTATIONS
CAPITAUX DÉCÈS – INVALIDITÉ ABSOLUE ET DÉFINITIVE (IAD)	EN POURCENTAGE DUS	ALAIRE DE RÉFÉRENCE
Capital Décès toutes causes	Tranche A	Tranche B
Tout assuré	250%	250%
Capital IAD toutes causes	Tranche A	Tranche B
Toutassuré	300%	300%
Capital Double effet	Tranche A	Tranche B
Marié, concubin ou partenaire de Pacs avec un enfant à charge	250%	250%
RENTE ÉDUCATION	EN POURCENTAGE DU S	ALAIRE DE RÉFÉRENCE
Rente éducation	Tranche A	Tranche B
Jusqu'à la date du 19° anniversaire de l'enfant	15 %	15%
Du 19° anniversaire à la date du 26° anniversaire de l'enfant	20%	20%
Le montant de la rente servie par enfant à charge ne peut être inférieur à 200 € par mo	is.	
Rente temporaire substitutive de conjoint	Tranche A	Tranche B
Marié, concubin ou partenaire de Pacs sans enfant à charge	5%	5 %
RENTE HANDICAP	EN E	UROS
Montant au premier janvier 2016	580	euros
INCAPACITÉ TEMPORAIRE DE TRAVAIL	EN POURCENTAGE DU S	ALAIRE DE RÉFÉRENCE
Franchise discontinue	Tranche A	Tranche B
90 jours d'arrêt de travail continu ou discontinu	97%	97%
Catta association of antonida accomplished association and the CEC/CRDS association and	Cénudité applala quititure de actita la	annosité Enteretétat de cours

Cette prestation s'entend y compris les prestations nettes de CSG/CRDS versées par la Sécurité sociale au titre de cette incapacité. En tout état de cause, le total des prestations perçues ne saurait excéder 100 % de votre salaire net d'activité, conformément aux conditions définies au paragraphe « Quel est le montant maximum des prestations incapacité et invalidité ? » du Chapitre III.

INVALIDITÉ	EN POURCENTAGE DU	SALAIRE DE RÉFÉRENCE
Catégorie d'invalide	Tranche A	Tranche B
3° catégorie Sécurité sociale	97%	97%
2° catégorie Sécurité sociale	97%	97%
1™ catégorie Sécurité sociale :		
Si l'assuré n'exerce pas une actitivté professionnelle	58 %	58%
Si l'assuré exerce une activité professionnelle	60%	60%

Cette prestation s'entend y compris les prestations nettes de CSG/CRDS versées par la Sécurité sociale au titre de l'invalidité, et hors majoration pour tierce personne. En tout état de cause, le total des prestations perçues ne saurait excéder 100 % de votre salaire net d'activité, conformément aux conditions définies au paragraphe « Quel est le montant maximum des prestations incapacité et invalidité ? » du Chapitre III.

INCAPACITÉ PERMANENTE PROFESSIONNELLE (IPP)	EN POURCENTAGE DU S	ALAIRE DE RÉFÉRENCE
Taux d'IPP égal ou supérieur à 66 %	Tranche A	Tranche B
Taux égal ou supérieur à 66 %	97%	97%
Taux d'IPP compris entre 33 et moins de 66 %	3 N/	2 x R

[«]N» étant le taux d'incapacité permanente professionnelle

Cette prestation s'entend y compris les prestations nettes versées par la Sécurité sociale au titre de l'incapacité, et hors prestation complémentaire pour recours à tierce personne. En tout état de cause, le total des prestations perçues ne saurait excéder 100 % de votre salaire net d'activité, conformément aux conditions définies au paragraphe « Quel est le montant maximum des prestations incapacité et invalidité ? » du Chapitre III.

[«]R» étant égal à :

^{97 %} du salaire net de référence TA et TB si le salarié n'exerce pas d'activité professionnelle

^{100 %} du salaire net de référence TAet TB si le salarié exerce une activité professionnelle

² http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2015/0035/boc_20150035_0000_0012.pdf





L'ACTION LOGEMENT (1% LOGEMENT)

En tant que salarié de SALR, vous bénéficiez des services ci-après, auprès d'Action Logement:



UNE LARGE GAMME DE SOLUTIONS

LOUER

ACHETER

FAIRE DES TRAVAUX

BOUGER

SURMONTER DES DIFFICULTÉS







Faciliter pour vos salariés l'accès à un logement abordable et près de leur travail. Garanties, aides financières, locations sociales, intermédiaires sécuriser le projet et privées, logements temporaires en résidences hôtelières. résidences sociales et colocations...

Aider vos salariés à devenir propriétaire de leur résidence principale. Prêt à l'acquisition, conseil financier pour immobilier, offre de biens à l'achat, neufs ou anciens...

Accompagner vos salariés dans leur projet de travaux. Amélioration de la résidence principale, amélioration de la performance énergétique. adaptation de logement aux personnes handicapées...

Simplifier la mobilité professionnelle et réussir l'installation de vos salariés recrutés ou mutés. Accompagnement sur mesure, recherche de logements, aides financières, logements temporaires...

Apporter une aide personnalisée à vos salariés qui rencontrent des difficultés liées au logement. Conseil et diagnostic personnel et confidentiel, aides financières ...

Vous trouverez l'ensemble des services et aides d'Action Logement sur le site www.actionlogement.fr

Vous pouvez également joindre Action Logement aux numéros suivants:

Cecilia OLIVIER	04 66 76 58 00
Gaëlle BLANCHARD	04 66 75 90 17





Vos représentants du personnel

LE COMITE D'ENTREPRISE (CE)

Il a une compétence générale sur les questions relatives à l'organisation, la gestion, la marche générale de l'entreprise. Il est également compétent sur toute mesure de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs, la durée du travail, les conditions d'emploi, de travail et de formation professionnelle des salariés. Il a en charge la gestion des activités sociales et culturelles.

Contact:

Titulaire	Marilore BROULHET	sesameautismelanguedoc.comitedentreprise@neuf.fr
Suppléant	Niels KERKHOF	

LES DELEGUES DU PERSONNEL (DP)

Ils peuvent porter des réclamations collectives ou individuelles sur les salaires, l'application du code du travail et de la CCNT ou accords d'entreprise (art. L. 2313-1 C. trav.³), concernant exclusivement les salariés de l'établissement. Ils peuvent posséder les attributions spécifiques suivantes :

- Consultation sur la fixation de la période de congés payés et de l'ordre des départs
- Désignation des membres du CHSCT
- Consultations sur les reclassements suite à inaptitude professionnelle
- Consultation sur toute décision de report d'une demande de prise de repos compensateur fondée sur la bonne marche de l'entreprise

Contact:

Titulaire	Dorianne AUDUBERT	dp.fambdl@gmail.com
Titulaire	Marilore BROULHET	
Suppléant	Marie-Laure SECOMANDI	
Suppléant	Emilie FOURNIER	

LE COMITE D'HYGIENE, DE SECURITE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL (CHSCT)

Selon l'Article L 4612-1 C. trav.4:

« Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail a pour mission :

- 1° De contribuer à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des travailleurs de l'établissement et de ceux mis à sa disposition par une entreprise extérieure ;
- 2° De contribuer à l'amélioration des conditions de travail, notamment en vue de faciliter l'accès des femmes à tous les emplois et de répondre aux problèmes liés à la maternité ;
- 3° De veiller à l'observation des prescriptions légales prises en ces matières. »

Ses missions prennent les formes suivantes :

- Etudes et analyses des risques professionnels et des conditions de travail
- Inspections d'établissements
- Enquêtes à l'occasion d'accidents du travail ou maladies professionnelles
- Actions de prévention
- Consultations obligatoires du CHSCT

³ https://www.legifrance.gouv.fr

⁴ https://www.legifrance.gouv.fr



Contact:



Vos interlocuteurs

Vos interlocuteurs dans l'établissement :

Qualité	Contact	adresse	Email	Tel
Directrice	Pauline ROI	FAM Le Bois des Leins Rue Nelson Mandela 30730 ST MAMERT DU GARD	direction@famleboisdesleins.fr	06 07 29 47 99
Responsable de service éducatif	Laurie TARBOURIECH		fam30.lt@gmail.com	06 29 21 34 10
Responsable de service soin	Philippe FLAMENT		flamentph@gmail.com	06 29 25 02 73
Secrétaire de direction	Marie GOUEDARD		mg.dezayas@famleboisdesleins.fr	04 30 08 10 76
Comptable	Elodie LEGRAND	30125 SAUMANE	elodie.esat@gmail.com	04 66 56 24 85

Annexe 1 : Modèle de dispense d'affiliation

Languedoc Roussillon SALR.			
le soussigné souhait a case correspondant à votre situation ⁵) en tant que :	e bénéficier de la dispense d'affiliation ci-dessous (cocher		
☐ Apprenti ou salarié en CDD d'une durée inférieure o santé.	ou égale à 3 mois, sans justificatif d'une complémentaire		
ou égale à 15 heures hebdomadaires) couvert à titr	ois ou salarié à temps partiel (durée du travail inférieure e individuel par une complémentaire santé responsable -1 et R. 871-1 et R. 871-2 du code de la sécurité sociale) et ant un justificatif de cette couverture responsable.		
☐ Apprenti ou salarié en CDD d'une durée supérieure à santé individuelle pour le même type de garanties.	3 mois , en fournissant le justificatif d'une complémentaire		
☐ Salarié à temps partiel ou apprenti, ma contribution au dans l'association SALR représentant plus de 10 % de m	système de protection sociale complémentaire en vigueur a rémunération brute.		
	ntaire santé (ACS, art. L. 863-1 code de la sécurité sociale) taire (CMU-C, art. L. 861-3 code de la sécurité sociale), en		
	e mon contrat de complémentaire santé, en fournissant le trat, je serai couvert de manière obligatoire par le régime		
☐ Salarié bénéficiaire d'une complémentaire santé confournissant le justificatif de cette couverture.	ollective et obligatoire au titre d'un autre emploi, en		
	☐ Ayant-droit à titre obligatoire d'une complémentaire santé collective et obligatoire, en fournissant le justificatif de cette couverture précisant le caractère obligatoire de la couverture pour les ayants-droit.		
☐ Bénéficiaire ou ayant-droit d'une complémentaire établissements ou d'une collectivité territoriale, en fou	santé bénéficiant de la participation de l'Etat, de ses urnissant le justificatif de cette couverture.		
☐ Bénéficiaire ou ayant-droit d'un contrat groupe issu d relative à l'initiative et à l'entreprise individuelle, en fou	e la loi n° 94-126 du 11 février 1994, dite « loi Madelin », urnissant un justificatif de cette couverture.		
☐ Bénéficiaire ou ayant-droit du régime local d'assuranc fournissant un justificatif le cas échéant de cette couver	e maladie du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle, en rture.		
☐ Bénéficiaire ou ayant-droit du régime complément gazières (CAMIEG), en fournissant un justificatif de cett	aire d'assurance maladie des industries électriques et e couverture.		
Cette dispense me permet de ne pas être affilié au régime de dans l'association SALR et donc de ne pas bénéficier des garante m'engage à fournir les pièces nécessaires (décrites ci-dessaux échéances légales et en cas de changement de situation. Let obligatoire évoqué sera effectuée et ma contribution au rele reconnais par la présente avoir été informé des conséquavoir:	nties mises en place. sus) pour justifier du bénéfice du cas de dispense invoqué . Dans le cas contraire, mon affiliation au régime collectif égime sera précomptée d'office.		
- l'absence d'affiliation au régime et donc de contribut			
· · · · · · · · · · · · · · · · · · ·	s droits dans les conditions de l'article L. 911-8 du code de		
la sécurité sociale.	Nom, Prénom		
Fait àle	Signature :		
Une seule case est à cocher.			

 $\underline{Objet}: b\'{e}n\'{e}fice d'un cas de dispense pour la complémentaire sant\'{e} en vigueur dans l'association S\'{e}same Autisme$