

La portabilité des droits prévoyance et santé



La portabilité des droits prévoyance et santé est un dispositif qui permet à un salarié dont le contrat de travail a été rompu de continuer à bénéficier de la couverture complémentaire dont il profitait dans son ancienne entreprise. Certaines conditions sont cependant à remplir par les anciens salariés.

- Ce mécanisme a été mis en place dans le cadre de l'ANI (Accord National Interprofessionnel) du 11 janvier 2008.
- Il a évolué avec la loi du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi.

■ L'article 14 de l'ANI du 11 janvier 2008

Instauré en vue de sécuriser les parcours professionnels et protéger les chômeurs, l'Article 14 de l'ANI met en place un mécanisme de portabilité des droits santé et prévoyance en cas de cessation du contrat de travail ouvrant droit à indemnisation par le régime d'assurance chômage.

Cet accord prévoit que les intéressés pourront garder le bénéfice des garanties complémentaires santé et prévoyance existant dans leur ancienne entreprise :

- pendant leur période de chômage ;
- pour une durée égale à celle de leur dernier contrat de travail, appréciée en mois entiers, dans la limite de 9 mois de couverture.

L'ANI engage la responsabilité de l'entreprise et l'invite à solliciter son organisme assureur pour négocier la mise en place des couvertures. A défaut de contractualiser la couverture avec son assureur, l'employeur est seul responsable de la couverture et du paiement des prestations en découlant.

Pour calculer la durée du maintien des garanties

Durée du contrat	Durée du maintien de travail
15 jours	0 mois
1 mois	1 mois
3 mois et 15 jours	3 mois
10 mois	9 mois



Les conditions d'ouverture au droit

Le bénéfice du maintien des garanties est conditionné par :

- la cessation du contrat de travail,
- l'ouverture de droits à indemnisation par l'assurance chômage,
- l'ouverture des droits à la couverture complémentaire chez le dernier employeur

Tous les modes de rupture sont concernés :

- le licenciement sauf en cas de faute lourde,
- la rupture conventionnelle du CDI,
- l'arrivée à terme du CDD,
- la rupture pour motif légitime et sérieux du nouveau CDD à objet défini,
- la démission légitime,
- la rupture du contrat d'apprentissage ou en alternance.

Le dispositif ne s'exerce que pendant la période de chômage. Le salarié perd le droit au bénéfice de portabilité des garanties :

- en cas de non paiement de la part de cotisation lui incombant,
- en cas de reprise d'emploi donnant lieu à interruption du versement des allocations de chômage.
- à l'issue de la période de maintien telle que déterminée à la date de la rupture du contrat de travail.

Il incombe à l'ancien salarié d'informer son ancien employeur de la cessation du versement des allocations chômage lorsque celle-ci intervient au cours de la période de maintien de ses garanties.

Les garanties visées

Sont concernées toutes les garanties de prévoyance complémentaires souscrites par l'entreprise : santé, décès (capitaux et rentes), incapacité-invalidité ou dépendance.

L'ancien salarié bénéficie du dispositif « portabilité » quelle que soit la nature, obligatoire ou facultative, du contrat collectif, dès lors qu'il en bénéficiait avant la rupture de son contrat de travail.

Pour définir l'assiette de calcul des garanties, il convient de prendre en compte **le salaire de référence**, une solution faisant écho à l'esprit de l'accord et sa volonté de lier le maintien de garanties au régime des actifs.

Les droits garantis par le régime de prévoyance au titre de l'incapacité temporaire ne peuvent conduire l'ancien salarié à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui des allocations chômage qu'il aurait perçues sur la même période.

A noter : l'obligation de maintien de salaire à la charge de l'employeur, issue de la Loi de Mensualisation, n'est pas concernée. De fait, il ne s'agit pas d'une garantie de prévoyance complémentaire, quand bien même serait-elle intégrée dans le contrat collectif. En matière d'incapacité de travail, seules les garanties excédant l'obligation légale visée par la Loi de Mensualisation seront accordées au titre du dispositif.



Les bénéficiaires

Le dispositif bénéficie au salarié et à ses ayants droit garantis par le contrat collectif au moment de la rupture du contrat de travail. Il couvre également ceux qui pourraient être déclarés ultérieurement pendant la période de maintien des garanties (en cas de naissance par exemple), dès lors que la couverture de ses ayants droit était bien accordée au salarié lors de la cessation de son contrat de travail.

Cette disposition est un droit pour l'ancien salarié : il est libre d'opter ou non pour le maintien de sa couverture santé et prévoyance.

S'il entend renoncer à ses droits, cette renonciation est définitive et concerne l'ensemble des garanties. Elle doit être notifiée expressément par écrit à l'ancien employeur, dans les dix jours suivant la date de cessation du contrat de travail.

A noter : les salariés intermittents et pigistes sont visés par le dispositif, mais les régimes interbranches dont ils bénéficient leur assurant déjà une continuité de couverture après la fin de leur contrat de travail, le maintien des garanties n'a pas à être organisé.

Le champ d'application

Cet accord s'impose à toutes les entreprises relevant du champ de compétence professionnel de l'une des organisations patronales signataires de l'accord : CGPME, Medef et UPA.

A noter : une majorité des entreprises adhérentes au Groupe Audiens relève des secteurs de la presse, de l'audiovisuel et du spectacle et dépend de syndicats professionnels patronaux qui ne sont pas affiliés au Medef, à la CGPME et à l'UPA. Dans ces secteurs, qui sont hors du champ de l'ANI du 11 janvier 2008, les dispositions de la portabilité n'ont pas à être mises en œuvre. En revanche, les entreprises relevant du secteur des prestations techniques, des métiers de l'imprimerie de journaux, de l'édition phonographique et de la publicité sont concernées.

Les modes de financement

Deux modes sont envisageables :

- **soit un financement conjoint par l'ancien employeur et l'ancien salarié** dans les conditions de répartition de la cotisation applicable aux salariés en activité couverts par le contrat groupe,
- **soit en instituant par accord collectif, ou à défaut décision unilatérale ou référendum, un système de mutualisation salariés / anciens salariés.**

En tout état de cause, les garanties s'aligneront sur celles des actifs et toute évolution du régime des actifs serait par conséquent opposable.



L'articulation de l'accord avec la Loi Evin

Le dispositif de maintien de garanties prévu par l'ANI devrait prévaloir sur celui prévu par l'Article 4 de la Loi Evin du 31 décembre 1989. En revanche, des ambiguïtés demeurent sur l'articulation des textes, notamment quant à la date à compter de laquelle court le délai de 6 mois dont dispose l'ancien salarié pour demander le bénéfice de l'Article 4.

Pour y répondre, le groupe Audiens a décidé que les anciens salariés bénéficiaires des dispositions de l'Article 14 de l'ANI pourraient demander **le maintien des garanties santé instaurées par l'Article 4 de la Loi Evin, dans un délai de 6 mois suivant l'expiration des droits à portabilité prévus par l'ANI.**

Solutions Audiens

En dehors des entreprises couvertes par des régimes conventionnels faisant l'objet d'un traitement spécifique, les solutions élaborées :

- ne nécessitent aucun formalisme pour les entreprises (il n'est pas nécessaire de négocier un accord collectif, d'organiser un référendum ou de promulguer une décision unilatérale),
- ne supportent pas de majoration des cotisations,
- pourront, bien entendu, s'adapter à l'évolution des dispositions réglementaires ou paritaires.

Le groupe propose ainsi d'émettre, moyennant cotisation, **un avenant d'extension** des couvertures des actifs aux salariés licenciés bénéficiant de droits d'indemnisation chômage. La durée de la couverture ne pourra excéder 9 mois à compter du jour de la cessation du contrat de travail du bénéficiaire.

Les cotisations, identiques à celles attachées aux salariés, seront appelées auprès de l'entreprise **trimestriellement, à terme échu, et mutualisées avec celles des actifs.**

Aucune solution mixte visant l'appel de cotisation de la part patronale auprès de l'employeur et de la part salariale auprès du salarié ne sera mise en œuvre.

L'article 1^{er} de la loi du 14 juin 2013

La loi du 14 juin 2013 a amélioré le dispositif de portabilité des droits prévoyance et santé.

Nouveautés

- La gratuité de la couverture santé pour le salarié
Donc deux solutions :
 - soit l'employeur paie l'intégralité de la cotisation (part salariale et patronale),
 - soit un accord collectif a prévu une mutualisation.
- La durée de la portabilité, portée à 12 mois

Mise en œuvre progressive

Mise en œuvre progressive et différenciée selon la garantie

	1 ^{er} juin 2014	1 ^{er} juin 2015
Portabilité des droits santé	Obligation de mise en œuvre	
Portabilité des droits prévoyance		Obligation de mise en œuvre

Articulation

La mise en œuvre progressive de ces dispositions fait que les dispositifs de l'ANI de 2008 et loi de juin 2013 vont devoir s'articuler entre le 1^{er} juin 2014 et le 31 mai 2015 :

- d'une part, le maintien de la couverture santé devra être gratuit pour le salarié, et d'une durée maximale de 12 mois,
- d'autre part, le maintien de la couverture prévoyance devra être financé selon les règles de l'ANI de janvier 2008 sur une durée maximale de 9 mois (hors accord de branche spécifique).