

Fiche pratique

La portabilité des droits prévoyance et santé depuis l'extension du 15 octobre 2009

L'Accord National Interprofessionnel (A.N.I.) sur la modernisation du marché du travail a été signé le 11 janvier 2008 par quatre organisations syndicales (CFDT, CFE-CGC, CFTC et FO) et trois organisations patronales (CGPME, Medef et UPA). A la suite des questions d'interprétation soulevées par le texte initial, un avenant a été publié le 18 mai dernier, puis étendu par arrêté du 7 octobre 2009 paru au Journal Officiel le 15 octobre 2009. Il précise les modalités d'application de ce dispositif.

L'esprit de l'accord

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.

Concrètement, 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.**

Pour calculer la durée du maintien des garanties

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

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.

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 :

- tout 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, les dispositions de l'ANI du 11 janvier 2008, notamment l'Article 14, ne seront donc pas mises en oeuvre avant un élargissement, une reprise législative ou une transposition de l'accord au niveau de branches professionnelles. 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 d'ores et déjà 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

Afin d'accompagner les entreprises dans la mise en place du dispositif, **Audiens a privilégié la simplicité et la souplesse.**

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 oeuvre.