

**NOTE D'INFORMATION
SUR LES
MODALITES D'APPLICATION DE LA PORTABILITE
DES GARANTIES COMPLEMENTAIRES SANTE ET PREVOYANCE D'ENTREPRISE**

Article 14 de l'ANI

Conformément à l'Accord National Interprofessionnel du 11 janvier 2008 sur la modernisation du travail, et son Avenant n°3 du 18 mai 2009, il est convenu qu'à compter du 1^{er} juillet 2009, le mécanisme de portabilité des couvertures complémentaires prévoyance s'applique.

Les entreprises concernées

Les entreprises adhérentes aux organisations patronales du Medef, de la CGPME et de l'UPA, signataires de l'accord et de ses avenants, sont tenues par cette nouvelle obligation. Les secteurs d'activité concernés sont l'industrie, le commerce, les services et l'artisanat.

Les entreprises non adhérentes aux fédérations membres mais qui entrent dans le champ d'activité de l'accord, sont également concernées par ce texte à compter du lendemain de parution de l'arrêté d'extension de l'avenant 3. Cet arrêté a été publié le 15 octobre 2009.

Les Etudes et les SCP d'Huissiers de Justice sont donc concernées par ce dispositif.

Date d'entrée en vigueur du dispositif

Le dispositif de portabilité s'applique à toutes les ruptures du contrat de travail intervenant à compter du 16 octobre 2009. Toutes les ruptures antérieures à cette date ne sont pas concernées.

Nature du dispositif

L'article 14 de l'ANI institue une obligation de maintenir les garanties prévoyance appliquées dans l'entreprise au bénéfice des anciens salariés, sous réserve de respecter les conditions pour bénéficier du maintien.

Conditions d'application

Le salarié doit remplir trois conditions cumulatives pour avoir droit au maintien des garanties :

- son contrat de travail, d'une durée d'au moins un mois, a été rompu postérieurement au 16 octobre 2009,
- il bénéficie à ce titre d'une indemnisation au titre du régime d'assurance chômage,
- et durant sa période d'activité au sein de l'Entreprise, il était assuré au titre du contrat d'assurance.

Les ruptures du contrat de travail ouvrant droit à indemnisation sont les suivantes :

- licenciement (économique, pour motif personnel),
- rupture conventionnelle, rupture pour motif légitime et sérieux du CDD à objet défini,
- rupture du contrat d'apprentissage ou du contrat de professionnalisation,
- rupture d'un CDD d'un commun accord ou à l'initiative de l'employeur,
- démission légitime,
- cessation du CDD à échéance.

Un licenciement pour faute lourde, ne permet pas le maintien des droits précités.

Date d'effet des garanties relevant du maintien des droits – faculté de renonciation

Le maintien des garanties prend effet à la date de rupture du contrat de travail.

Toutefois, si l'employeur est tenu de proposer le maintien des garanties santé et prévoyance au salarié éligible, ce dernier a, lui, la possibilité d'y renoncer.

En effet, ce dispositif présente un caractère facultatif pour l'ancien salarié. Le refus de ce dernier de bénéficier du dispositif de portabilité libère définitivement l'employeur de son obligation.

L'ancien salarié dispose d'un délai de renonciation de 10 jours suivant la date de rupture du contrat de travail. Cette renonciation doit être notifiée expressément par écrit à l'ancien employeur et vise « l'ensemble des garanties ». Cette renonciation est définitive.

Durée de la couverture

Le bénéfice des garanties est accordé pendant la période d'indemnisation de l'assurance chômage pour une durée minimale égale à la durée du dernier contrat de travail exprimé en mois entier arrondi à l'inférieur (minimum un mois) et au plus pour une durée égale à neuf mois.

Par ce principe, les exemples suivants peuvent être établis :

- un contrat de travail inférieur à un mois n'ouvre pas droit à indemnisation,
- un contrat de travail d'un mois ouvre droit à un mois de maintien des garanties,
- un contrat de travail de deux mois ouvre droit à deux mois de maintien des garanties,
- un contrat de travail de six mois et dix jours ouvre droit à six mois de maintien des garanties,
- un contrat de travail de cent cinquante mois ouvre droit à neuf mois de maintien des garanties.

Cessation du maintien des garanties

L'ancien salarié perd le droit au bénéfice du maintien des garanties :

- en cas de renonciation au maintien dans les dix jours de la rupture du contrat de travail,
- dès qu'il retrouve un emploi,

- en cas de radiation des listes ASSEDIC, l'ancien salarié doit informer son ancien employeur et la CARCO de la cessation du versement des allocations du régime d'assurance chômage lorsque celle-ci intervient au cours de la période de maintien des garanties des couvertures complémentaires santé et prévoyance,
- au terme de la période de maintien des droits.

Et en tout état de cause, dans tous les cas précisés au contrat.

Garanties accordées par le Régime de Prévoyance

- pour le décès et l'invalidité, l'ancien salarié est couvert pour les mêmes garanties que celles des salariés actifs et les garanties sont assises sur l'intégralité du salaire de référence défini au contrat,
- pour l'incapacité de travail, l'ancien salarié est couvert pour les mêmes garanties que celles des salariés actifs, mais le texte précise également que 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 pendant la même période.

Cotisations

Les cotisations dues sont égales à :

Salaire brut qu'aurait perçu l'affilié s'il avait poursuivi son activité X nombre de mois susceptible d'être couvert (cf durée de la couverture) X taux de cotisation du régime de prévoyance (2,45%).