



# PORTABILITE DES DROITS

au titre de l'article 14 de l'Accord National Interprofessionnel  
du 11/01/2008 sur la modernisation du marché du travail

Point au 13 novembre 2009

## FICHE D'INFORMATION

L'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 signé par quatre organisations syndicales (CFDT, CGC, CFTC et FO) et trois organisations patronales (MEDEF, CGPME et UPA) prévoit dans son article 14 la mise en place d'un mécanisme de portabilité des droits de protection sociale. Un avenant numéro 3 à l'article 14 de cet accord a été signé après sa mise au point le 18 mai 2009.

**Ainsi, sous réserve de certaines conditions, le salarié dont le contrat de travail est rompu, bénéficie du maintien des garanties de prévoyance frais de santé du contrat dont il bénéficiait en tant que salarié.**

### QUELLE EST LA NATURE DU DISPOSITIF ?

« Art. 14 : Ouvrir l'accès à la portabilité de certains droits

« Pour garantir le maintien de l'accès à certains droits liés au contrat de travail, en cas de rupture de celui-ci <sup>(1)</sup> ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage, un mécanisme de portabilité est, dès à présent, mis en place pour éviter une rupture de tout ou partie de leur bénéfice entre le moment où il est mis fin au contrat de travail du salarié et celui où il reprend un autre emploi et acquiert de nouveaux droits.

A cet effet, il est convenu :

que les intéressés garderont le bénéfice des garanties des couvertures complémentaires santé et prévoyance appliquées dans leur ancienne entreprise pendant leur période de chômage et pour des durées égales à la durée de leur dernier contrat de travail, appréciée en mois entiers, dans la limite de neuf mois de couverture.

Le bénéfice du maintien de ces garanties est subordonné à la condition que les droits à couverture complémentaire aient été ouverts chez le dernier employeur ;

Le financement du maintien de ces garanties est assuré conjointement par l'ancien employeur et l'ancien salarié dans les proportions et dans les conditions applicables aux salariés de l'entreprise ou par un système de mutualisation défini par accord collectif. A défaut d'accord collectif, ce système de mutualisation peut être mis en place dans les autres conditions définies à l'article L.911-1 du code de la Sécurité sociale..... »

<sup>(1)</sup> Non consécutive à une faute lourde.

### VOTRE ENTREPRISE EST-ELLE CONCERNÉE ?

Pour les secteurs où les organisations patronales signataires (MEDEF, CGPME, UPA) sont représentatives (ex : Transport et Logistique) :

- les entreprises adhérentes directement ou indirectement à l'une des trois organisations patronales signataires (MEDEF, CGPME, UPA) doivent appliquer l'avenant n°3 à compter du 1er juillet 2009 ;
- les entreprises non adhérentes directement ou indirectement à l'une des trois organisations patronales signataires (MEDEF, CGPME, UPA) doivent appliquer l'avenant n° 3 à compter du 15 octobre 2009, date de publication de son arrêté d'extension.

L'effet de l'extension ne concerne pas les secteurs d'activité dont les organisations patronales signataires ne sont pas représentatives. En conséquence, certains secteurs comme le secteur agricole, celui des professions libérales ou celui de l'économie sociale ne seront concernés qu'après la publication d'un éventuel arrêté d'élargissement.

### QUELS SONT LES BÉNÉFICIAIRES CONCERNÉS ?

Bénéficiaire du droit à portabilité les salariés des entreprises comprises dans le champ d'application défini ci-dessus qui remplissent les conditions cumulatives suivantes :

- rupture du contrat de travail, après un mois minimum d'activité pour le dernier contrat de travail,
- droit à indemnisation auprès du régime d'assurance chômage du fait de cette rupture,
- droits à couverture complémentaire ouverts chez le dernier employeur.

Les cas de rupture du contrat de travail sont les suivants :

- licenciement (sauf faute lourde),
- rupture conventionnelle du CDI,
- rupture pour motif légitime et sérieux du CDD à objet défini,
- rupture des contrats d'apprentissage et des contrats de professionnalisation,
- rupture de contrat à durée déterminée d'un commun accord ou à l'initiative de l'employeur,
- arrivée au terme du CDD,
- démission légitimée.

## **QUELS SONT LES RÉGIMES CONCERNÉS ?**

Sont concernés tous les régimes, qu'ils soient issus d'un accord professionnel (CCN) et/ou d'une décision de l'entreprise, que le régime soit obligatoire ou facultatif.

## **QUELLES SONT LES GARANTIES CONCERNÉES ?**

Sont concernés :

- les garanties en cas de décès versées sous forme de capitaux ou de rentes,
- les garanties incapacité de travail et invalidité,
- les frais de santé,
- la dépendance.

Les Garanties de Maintien de Salaire ne sont pas concernées.

## **Y A-T-IL UN DROIT A RENONCIATION ?**

L'avenant du 18 mai 2009 précise que le salarié a la possibilité de renoncer définitivement au maintien de garanties, nécessairement par écrit dans les dix jours qui suivent la fin du contrat de travail. Cette renonciation concerne alors l'ensemble des garanties.

## **QUELLE EST LA DUREE DE MAINTIEN DES GARANTIES ?**

La durée du maintien des garanties se calcule en respectant deux conditions :

- avoir des droits à prise en charge par le Régime d'Assurance Chômage, la suspension temporaire des droits étant sans effet sur la durée de la portabilité,
- être égale au plus à la durée du dernier contrat de travail, dans la limite de 9 mois, cette durée se calculant par partie entière (si par exemple c'est 1 mois et 10 jours il conviendra de retenir une durée d'un mois).

Par exemple si la durée du dernier CDD chez l'employeur est de 5 mois mais que la « Notification d'admission » délivrée par Pôle Emploi mentionne une durée d'indemnisation de 4 mois, la durée de la portabilité sera limitée à 4 mois.

Il appartiendra aux intéressés de justifier auprès de leur ancien employeur et du centre de gestion de l'assureur de la prise en charge par Pôle Emploi et de sa durée (« Notification d'admission ») dès que ce document est en leur possession.

Le maintien des garanties cessera automatiquement dès que l'intéressé aura retrouvé un emploi et ne bénéficiera donc plus d'une indemnisation du régime d'assurance chômage, qu'il bénéficie ou non d'un régime de prévoyance complémentaire dans son nouvel emploi. Il appartiendra alors à l'ancien salarié d'informer son ancien employeur et le centre de gestion de son ancien assureur.

## **CERTAINES GARANTIES FONT ELLES L'OBJET DE LIMITATIONS ?**

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 au titre de la même période.

## **COMMENT LES GARANTIES SONT ELLES ARTICULEES AVEC LES OBLIGATIONS NÉES DE L'ARTICLE 4 DE LA LOI EVIN (FRAIS DE SANTE) ?**

Les parties signataires de l'avenant 3 du 18 mai 2009 demandent aux Pouvoirs Publics de prendre les dispositions nécessaires pour que le terme du délai de 6 mois prévu à l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 soit reporté à la date à laquelle le bénéfice du maintien des garanties des couvertures complémentaires santé et prévoyance prévu par l'article 14 précité prend fin, dans le cas où la durée de ce maintien est supérieure à 6 mois.

## **COMMENT CES NOUVELLES OBLIGATIONS SONT ELLES FINANCEES ?**

L'ANI prévoit explicitement deux possibilités de financement :

- le financement conjoint employeur-ancien salarié selon les mêmes proportions que pour les actifs. Ce paiement peut être effectué en une fois pour la durée maximale potentielle, avec possibilité de remboursement en cas de reprise d'une activité professionnelle avant la fin de la période de portabilité. Cette cotisation sera calculée sur le dernier salaire hors prime de départ ou de licenciement et en fonction de la durée potentielle du maintien des garanties. Le cas échéant elle pourra être exprimée de manière monétaire ou en % du plafond de la Sécurité sociale. En tout état de cause le non paiement par l'ancien salarié de sa quote-part de financement de ces garanties à la date d'échéance des cotisations libère l'employeur de toute obligation et entraîne la perte des garanties pour la période restant à courir.
- le financement par mutualisation : la cotisation des actifs est majorée pour permettre le maintien gratuit des garanties aux salariés dont la rupture du contrat de travail leur permet d'accéder à la portabilité des droits. Les salariés ne pourront refuser de cotiser dans ce cas.

## **QUELLES SONT LES PRECONISATIONS FORMULEES PAR D&O POUR LE REGIME REGLEMENTAIRE CARCEPT-PRÉVOYANCE DONT LA COTISATION EST DE 0,50% ET L'IPRIAC DONT LA COTISATION EST DE 0,25% ?**

Pour le Régime réglementaire Décès Invalidité et l'Ipriac les partenaires sociaux se sont réunis le 29 juin et ont décidé de créer un fonds de mutualisation visant à financer ces nouvelles obligations sans majoration des cotisations, ce qui entraîne l'absence de cotisations au titre de périodes postérieures à la rupture du contrat de travail pour l'employeur et l'ancien salarié. En pratique, l'employeur n'a rien à faire de précis à notre égard (pas de nécessité de nous informer de chacun des départs).

En cas de sinistre, il sera vérifié que l'ancien salarié n'avait pas renoncé à ses droits et que ceux ci étaient bien ouverts.

À l'égard du salarié sur le départ, l'employeur est tenu de lui remettre la notice d'information disponible en format dématérialisé sur notre site internet ([www.groupe-do.fr](http://www.groupe-do.fr)).

Attention néanmoins, si l'entreprise a souscrit des contrats santé ou prévoyance auprès d'autres organismes et que le salarié y renonce par exemple parce qu'il faut assurer un cofinancement qu'il ne veut pas prendre en charge, il renonce aussi à ses droits au titre du contrat réglementaire obligatoire.

## **QUELLES SONT LES PRECONISATIONS FORMULEES PAR D&O POUR LES AUTRES REGIMES ?**

D&O préconise un appel de fonds unique auprès de l'entreprise, permettant d'assurer la couverture jusqu'à l'expiration du droit prévisionnel à portabilité, ce qui nécessite la remise d'un chèque par l'ancien salarié lors de son départ. Si les droits prévisionnels apparaissent incertains il est conseillé de prévoir la durée maximale soit 9 mois.

Le Groupe assurera le remboursement des éventuels trop perçus.

Cette préconisation présente les avantages suivants :

- Gestion simplifiée, y compris en cas de changement d'assureur, les engagements étant alors portés par l'assureur présent lors du départ de l'entreprise, et ce jusqu'à leur terme.
- Garantie pour l'ancien salarié en cas de disparition de l'entreprise pendant la période de portabilité.

Par défaut l'entreprise pourra néanmoins continuer de cotiser tous les trimestres en versant à D&O l'intégralité de la cotisation prévue au contrat.

Enfin la mise en place d'un fonds de mutualisation n'est pas conseillée.

Elle ne pourrait toutefois s'envisager qu'à effet du 1<sup>er</sup> janvier 2010, pour laisser le temps aux partenaires sociaux d'aménager l'accord d'entreprise, la DUE ou l'acte juridique résultant d'un référendum, et entraînera une majoration tarifaire minimale de 4 % de l'ensemble des cotisations. Dans l'intervalle c'est le financement conjoint qui s'appliquera.

Les lettres-avenant correspondantes seront adressées aux entreprises dans le courant du second semestre 2009.

## **REGIME SOCIAL ET FISCAL DES CONTRIBUTIONS DES EMPLOYEURS ?**

### **1. En cas de financement postérieurement à la rupture du contrat de travail**

#### ***Circulaire DSS du 30 janvier 2009 fiche n° 1***

« Si le système de garanties prévoit un maintien de couverture pour l'ensemble des anciens salariés ou ceux qui le souhaitent, il y a maintien de l'exclusion d'assiette pour les contributions que l'employeur continue à verser à ce titre, dans les mêmes conditions. Ces dispositions s'appliquent en particulier au mécanisme de portabilité en matière de couverture complémentaire santé et prévoyance prévu par l'article 14 de l'ANI du 11 janvier 2008. »

Dans le même esprit, les cotisations devraient être exonérées de la taxe de 8 %. Comme pour les salariés les contributions des employeurs au financement des prestations prévoyance frais de santé seraient incluses dans l'assiette de la CSG/CRDS.

Sur le plan fiscal, les contributions de l'employeur pourraient être considérées comme une charge de l'entreprise, et bénéficiaire, à ce titre, de la déduction fiscale prévue à l'article 39 du CGI dans la mesure où ces contributions présentent un caractère obligatoire pour l'employeur.

La part salariale est considérée comme non déductible du revenu imposable tandis que la part patronale constitue un complément de revenu imposable pour l'ancien salarié.

En tout état de cause la circulaire du 30 janvier 2009 n'ayant pas de valeur légale il appartiendra à la loi de fixer le statut social exact des contributions des employeurs, les bénéficiaires de l'ANI n'ayant plus la qualité de salariés, le cas échéant en distinguant suivant qu'un fonds de mutualisation est présent ou non.

### **2. En cas de mutualisation**

Dans ce cas, les contributions de l'employeur et des salariés en activité incluent une part destinée au financement du droit à portabilité et suivent les règles d'assujettissement ou d'exonération applicables aux contributions destinées au financement des régimes de prévoyance complémentaire et de retraite supplémentaire au bénéfice des salariés.

## QUELS POINTS RESTENT A CLARIFIER / SECURISER ?

Certaines questions doivent encore être clarifiées :

- les cas de cumul emploi allocation chômage autorisés par la réglementation,
- le point de départ des garanties en cas d'incapacité de travail,
- le régime fiscal et social des cotisations et prestations,
- le devenir du maintien de garantie en cas de liquidation judiciaire de l'entreprise,
- les conséquences d'un éventuel changement d'organisme assureur,
- le lien avec les obligations des assureurs au titre de l'article 4 de la loi Evin,
- l'impact de la présence d'un contentieux sur la notion de faute lourde,
- la manière de calculer la durée du contrat de travail (D&O préconise de retenir 1 mois = de date à date).

## QUELLE EST LA DATE D'ENTREE EN VIGUEUR ?

L'Avenant numéro 3 à l'article 14 de l'ANI prévoit une mise en œuvre au 1<sup>er</sup> juillet 2009, sans précisions. Juridiquement il est donc applicable au 1<sup>er</sup> juillet pour les entreprises adhérentes aux organisations patronales signataires et à la date du 15 octobre 2009 pour les autres entreprises entrant dans le champ d'application de l'ANI.

### Renseignements D&O Spécial ANI

[ani@groupe-do.fr](mailto:ani@groupe-do.fr)



174, rue de Charonne - 75128 Paris cedex 11 - [www.groupe-do.fr](http://www.groupe-do.fr)



D&O est certifié qualité sur ses activités de retraite, prévoyance, santé et services à la personne