

[prévoyance et retraite supplémentaire]

Portabilité de la couverture santé et prévoyance : le dispositif est enfin opérationnel

À compter du 1^{er} juillet,
les chômeurs auront
la possibilité de
conserver
temporairement
le bénéfice des
garanties offertes par
la couverture santé et
prévoyance applicable
dans leur ancienne
entreprise.
Présentation détaillée
du mécanisme [1].

Bref retour en arrière

L'accord national interprofessionnel (ANI) du 11 janvier 2008 sur la modernisation du marché du travail prévoit le principe d'un maintien de la couverture santé et prévoyance au profit des anciens salariés au chômage. Ce mécanisme devait initialement s'appliquer à compter du 19 janvier 2009. Mais les ajustements techniques nécessaires à sa mise en œuvre ont pris du retard, contraignant les partenaires sociaux à retarder à deux reprises son entrée en vigueur (au 1^{er} mai puis au 1^{er} juillet). Le 18 mai, les négociations ont finalement débouché sur un projet d'avenant à l'ANI du 11 janvier 2008. Ce texte fait l'objet d'un consensus, puisque les trois organisations patronales (Medef, CGPME et UPA) et les quatre organisations syndicales signataires de l'ANI (CFDT, FO, CFTC et CFE-CGC) ont annoncé leur intention de le parapher. Le droit au maintien de la couverture devrait donc être opérationnel à compter du **1^{er} juillet 2009**.

1/ Avenant n° 3 du 18 mai 2009 à l'accord national interprofessionnel relatif à la modernisation du marché du travail (en cours de signature à l'heure où nous mettons sous presse).

Maintien de la couverture pendant neuf mois au plus

→ La possibilité de bénéficier de la portabilité de la couverture santé et prévoyance sera offerte aux anciens salariés dont la rupture du contrat de travail ouvre droit à la prise en charge par le régime d'assurance chômage (licenciement, rupture conventionnelle homologuée, fin de contrat à durée déterminée, etc.). Seuls les salariés ayant commis une **faute lourde** (laquelle suppose, rappelons-le, une intention de nuire) seront exclus du dispositif.

Le salarié ne pourra bénéficier du maintien de ces garanties que si ses droits à couverture complémentaire ont été **ouverts chez son dernier employeur**.

Sauf renonciation du salarié (voir p. 7), le maintien de la mutuelle sera effectif dès la date de cessation du contrat de travail. Un ex-salarié pourra ainsi conserver le bénéfice des garanties de la couverture santé et prévoyance appliquée dans son ancienne entreprise pendant sa période de chômage et **pour une durée égale à la durée de son dernier contrat de travail** – celle-ci étant appréciée en mois entiers – et ce **dans la limite de neuf mois** de couverture.



REMARQUE

Sur ce point, l'avenant diffère donc de ce que prévoyait initialement l'ANI du 11 janvier 2008 : selon ce dernier, la couverture devait être maintenue pour une durée au maximum égale au tiers de la durée du droit à indemnisation sans pouvoir être inférieure à trois mois.

→ À noter que la couverture pouvant être maintenue pendant neuf mois, les signataires de l'accord demandent au gouvernement d'harmoniser la loi Évin du 31 décembre

1989 avec ces nouvelles dispositions. Cette loi permet en effet aux anciens salariés titulaires d'une rente d'incapacité ou d'invalidité, d'une pension de retraite ou, s'ils sont privés d'emploi, d'un revenu de remplacement, sans condition de durée, de bénéficier du maintien de leur couverture santé à des tarifs qui peuvent être supérieurs à ceux applicables aux salariés actifs (dans la limite de 150 %). Ils doivent pour cela en faire la demande dans les six mois qui suivent la rupture de leur contrat de travail (L. n° 89-1009, art. 4). Par conséquent, les partenaires sociaux souhaitent que le terme de ce délai de six mois soit reporté à la date à laquelle prend fin le bénéfice du nouveau mécanisme de maintien de la mutuelle, pour les cas dans lesquels la durée de ce dernier dépasse six mois.

Financement du dispositif

Financement conjoint

Première possibilité, le financement du maintien des garanties offertes par les couvertures santé et prévoyance pourra être assuré conjointement par l'ancien employeur et l'ancien salarié **dans les proportions et dans les conditions applicables aux salariés de l'entreprise**. Dans le cas où le salarié s'abstiendrait de payer sa quote-part à la date d'échéance des cotisations, l'employeur serait alors libéré de toute obligation. Et l'ancien salarié perdrait le bénéfice de ces garanties pour la période restant à courir.

Les partenaires sociaux précisent qu'un mode spécifique de collecte des cotisations pourra être mis en place. Celles-ci pourront ainsi être appelées en totalité par l'employeur au moment de la rupture du contrat de travail. Dans ce cas, si l'ancien salarié reprenait une activité professionnelle avant



la fin de sa période de portabilité, il devrait être, à sa demande, remboursé du trop versé.

Mutualisation

La deuxième possibilité de financement prévue par l'avenant à l'ANI du 11 janvier 2008 consiste en un système de mutualisation. Celui-ci devra être défini prioritairement par accord collectif. Mais à défaut d'un tel accord, cette mutualisation pourrait également être instituée dans les autres conditions prévues pour la mise en place des garanties collectives [CSS, art. L. 911-1]. Autrement dit, soit par ratification à la majorité des intéressés d'un projet d'accord proposé par l'employeur; soit par une décision unilatérale de ce dernier constatée dans un écrit remis à chaque intéressé (voir Mémo social 2009, nos 2406 à 2414).

REMARQUE

Les organisations syndicales souhaitent que ce système de mutualisation soit rendu obligatoire afin de permettre un préfinancement du maintien des garanties. Mais le patronat s'est opposé à une telle généralisation. En tout état de cause, un bilan des différents dispositifs de mutualisation mis en place dans les entreprises sera dressé 12 mois après l'entrée en vigueur de l'avenant.

Renonciation à la couverture

Le dispositif de maintien de la mutuelle n'est pas obligatoire pour le salarié. Celui-ci aura la possibilité d'y renoncer. Une telle renonciation devra être **définitive** et concerner **l'ensemble des garanties**.

Le salarié devra la notifier expressément par écrit à son ancien employeur dans un délai de **dix jours** suivant la date de cessation du contrat de travail.

Conditions du maintien

Pour pouvoir bénéficier du maintien des garanties de la couverture santé et prévoyance, l'ancien salarié devra fournir à son ex-employeur les justificatifs de sa prise en charge par le régime d'assurance chômage.

Les droits garantis par le régime de prévoyance au titre de l'incapacité temporaire ne pourront pas 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.

À noter que l'ancien salarié devra informer son ex-employeur de la cessation du versement des allocations d'assurance chômage lorsque celle-ci interviendra au cours de la période de maintien des garanties des couvertures complémentaires santé et prévoyance.

REMARQUE

Les partenaires sociaux procéderont à un bilan de l'application de ces dispositions à l'issue d'une période de deux ans suivant leur entrée en application. Dans le cas où ce bilan en ferait apparaître la nécessité, ils rechercheront les ajustements les mieux adaptés à apporter au dispositif.

Notice d'information à remettre au salarié

Au moment de l'embauche, l'employeur doit notamment remettre au salarié une notice d'information sur la couverture de prévoyance et de retraite supplémentaire, rédigée par l'organisme assureur (voir Mémo social 2009, n° 2419). Cette notice devra désormais mentionner les conditions d'application de la portabilité de ces garanties.