



AG2R LA MONDIALE

FICHE
PRATIQUE

PORTABILITÉ

L'ESSENTIEL
NOVEMBRE 2013

PORTABILITÉ DES GARANTIES SANTÉ ET PRÉVOYANCE D'ENTREPRISE

L'article 14 de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008

L'article 14 de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 11 janvier 2008 sur la modernisation du marché du travail a mis en place un mécanisme de maintien des garanties santé et prévoyance d'entreprise.

Ce dispositif s'adresse aux salariés dont la rupture du contrat de travail ouvre droit à une allocation d'assurance chômage, à l'exception des salariés licenciés pour faute lourde.

Toute personne venant de perdre son emploi et qui bénéficiait d'une couverture complémentaire au sein de son entreprise pourra ainsi continuer à en bénéficier pendant une certaine période.

L'ESSENTIEL

02 PRINCIPE DU DISPOSITIF
DE PORTABILITÉ
(ANI 2008)

02 GÉNÉRALISATION DE LA
PORTABILITÉ (ANI 2013)

03 ARTICULATION AVEC LES
DISPOSITIONS DE LA LOI
EVIN

04 IMPACTS DE LA
PORTABILITÉ SUR
LES COTISATIONS SANTÉ
ET PRÉVOYANCE

PRINCIPE DU DISPOSITIF DE PORTABILITÉ (ANI 2008)

PRINCIPE

L'accord national interprofessionnel (ANI) du 11 janvier 2008 sur la modernisation du marché du travail a instauré le dispositif du maintien des garanties de prévoyance complémentaire aux salariés dont le contrat de travail a été rompu et qui bénéficient d'allocations chômage (sauf faute lourde). Le salarié conserve ainsi le bénéfice des couvertures complémentaires « santé » et « prévoyance » appliquées par son ancienne entreprise, pendant sa période de chômage.

Le maintien de la couverture s'appliquait pour des durées égales à la durée du dernier contrat de travail, appréciée en « mois entiers », dans la limite de 9 mois.

FINANCEMENT

Le système pouvait être financé de deux manières :

- soit un financement par un système de mutualisation mis en place par accord collectif ou, à défaut, selon les modalités prévues par le code de la sécurité sociale pour les accords de prévoyance (ratification à la majorité d'un projet d'accord présenté par le chef d'entreprise ou décision unilatérale du chef d'entreprise faisant l'objet d'un écrit remis à chaque intéressé) ;
- soit un financement conjoint par l'ancien employeur et l'ancien salarié dans les mêmes proportions et conditions que celles applicables aux salariés de l'entreprise.

Le non-paiement par l'ancien salarié de sa quote-part à la date d'échéance des cotisations libérait l'ancien employeur de toute obligation. Le bénéfice des garanties était perdu pour la période restant à courir.

La mutualisation :

Une cotisation additionnelle était alors prévue sur l'ensemble des contrats prévoyance et santé pour tous les salariés, et le maintien des garanties était ensuite accordé gratuitement durant la période de chômage. En quelque sorte, on pourrait interpréter cela comme un préfinancement global durant la période d'activité.

Le cofinancement au moment de la rupture du contrat de travail :

L'employeur et le salarié continuaient de cotiser selon les modalités diverses pour la période de couverture, chacun à hauteur de sa participation respective.

Il s'agissait donc d'un maintien facultatif des garanties. Deux modes de mise en place étaient possibles :

- Soit une prime unique prélevée sur le solde de tout compte (avec un remboursement si le salarié interrompait la couverture avant les 9 mois de sa période de chômage s'il avait retrouvé du travail),
- Soit un appel de cotisation mensuelle.

La mise en place de cette portabilité, qui n'était pas étendue systématiquement à l'ensemble des employeurs, a posé un certain nombre de questions pour les employeurs notamment concernant :

- La mise en place effective avec les assureurs ;
- Les difficultés de gestion liées à la quote-part prise en charge par le salarié ;
- L'obligation par le salarié de prouver le maintien du droit aux allocations chômage ;
- Le choix entre la mutualisation et le cofinancement.

Dans la pratique, la plupart des entreprises optaient pour le cofinancement.

GÉNÉRALISATION DE LA PORTABILITÉ (ANI 2013)

En transposant l'Accord national interprofessionnel (ANI) du 11 janvier 2013, la loi sur la sécurisation de l'emploi adoptée le 14 juin 2013 prévoit la généralisation de la portabilité de la couverture santé et prévoyance.

Le dispositif reprend les grands principes de la portabilité des droits de l'accord ANI de 2008 en y apportant trois améliorations :

- Extension du champ d'application,
- Passage de 9 à 12 mois de la durée maximale de la portabilité,
- La fin du cofinancement.

Entrée en vigueur du nouveau dispositif de portabilité :

- 1^{er} juin 2014 pour le risque santé
- 1^{er} juin 2015 pour le risque prévoyance

EXTENSION DU PÉRIMÈTRE D'APPLICATION

La loi du 14 juin 2013 prévoit de généraliser le mécanisme de portabilité à l'ensemble des anciens salariés, et non plus seulement à ceux dont les employeurs

entrent dans le champ d'application de l'ANI 2008, c'est-à-dire ceux appartenant à des branches dans lesquelles au moins une des organisations patronales signataires (Medef, CGPME et UPA) est représentative.

Ainsi, les professions libérales, les professions agricoles et l'économie sociale (associations, mutuelles...) seraient désormais concernées au même titre que les secteurs de l'industrie, du commerce, de la prestation de service et de l'artisanat.

BÉNÉFICIAIRES DU DISPOSITIF

Le champ des salariés concernés n'a pas été modifié par la loi. Il s'agit des salariés qui répondent aux conditions suivantes :

- Une rupture de contrat de travail ouvrant droit à

l'assurance chômage ;

- Avoir ouvert des droits à couverture complémentaire chez le dernier employeur ;
- Rupture du contrat de travail pour un autre motif que la faute lourde (licenciement, rupture conventionnelle, terme du CDD, ...);
- Bénéficier des indemnités chômage versées par Pôle Emploi ;
- Le dernier contrat de travail doit avoir duré au moins un mois.

DURÉE DU MAINTIEN DES GARANTIES

La loi sur la sécurisation de l'emploi prévoit d'étendre la durée maximale du bénéfice de la portabilité à 12 mois au lieu des 9 mois précédemment.

FINANCEMENT DU MAINTIEN DES GARANTIES

La loi du 14 juin 2013 prévoit un passage en mutualisation de tous les contrats, pour toutes les couvertures santé et prévoyance.

Suppression du financement conjoint ancien employeur / ancien salarié

Dans le dispositif précédant, le non paiement par l'ancien salarié de sa quote-part à la date d'échéance des cotisations libérait l'ancien employeur de son obligation. Le bénéfice des garanties était alors perdu pour le reste de la période à couvrir.

Désormais, la mutualisation systématique permettra d'éviter ce genre de situation et devrait protéger l'ancien salarié qui n'aura plus à craindre les conséquences d'un éventuel défaut de paiement.

La mutualisation par le financement des actifs permet de faire peser le risque entre les cotisants (employeur et salariés actifs) pour éviter un financement direct par l'ancien salarié.

La mutualisation peut se traduire de deux manières :

- Soit par l'augmentation annuelle de la cotisation des actifs en fonction du surcoût réel que représente la prise en charge des anciens salariés ;
- Soit par une anticipation des coûts, c'est-à-dire un financement du maintien des garanties au profit des anciens salariés, intégré directement dans les cotisations des actifs.

Le mécanisme peut être mis en place par :

- Accord collectif ou référendum : la mutualisation peut être instaurée moyennant une hausse des cotisations.
- Décision unilatérale de l'employeur (DUE) : aucun appel à cotisations ne peut être demandé aux actifs.

MONTANT DU MAINTIEN DES GARANTIES

Le maintien des garanties santé et prévoyance ne peut 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.

Les indemnités garanties par le régime de prévoyance au titre d'une incapacité temporaire ne peuvent être supérieures au montant des allocations chômage.

RAPPEL

Le point de départ du mécanisme de portabilité correspond à la date de cessation du contrat de travail, sous condition de pouvoir justifier de sa prise en charge par le régime d'assurance chômage.

SANTÉ : ARTICULATION AVEC LES DISPOSITIONS DE LA LOI ÉVIN

La loi du 14 juin 2013 instaure une clause relative à l'obligation de fournir une proposition de continuation à titre individuel en fonction de l'article 4 de la loi Évin du 31 décembre 1989. Le délai prévu de 6 mois après la rupture du contrat de travail est porté le cas échéant à la fin de la période couverte au titre de la portabilité.

Ainsi, la loi prévoit que l'ancien salarié puisse demander le maintien de la garantie santé à titre individuel :

- Soit dans les 6 mois à compter du départ de l'entreprise ;
- Soit si cela est plus favorable à l'expiration de la période durant laquelle il bénéficie du mécanisme de portabilité, soit 12 mois.

L'interdiction de la sélection médicale est étendue aux anciens salariés.

La loi Évin prévoit la prise en charge par l'assureur de toutes les conséquences des états pathologiques survenus antérieurement à la souscription du contrat au profit des salariés. Toutefois, ce principe ne s'applique qu'aux salariés.

La loi du 14 juin 2013 prévoit d'étendre cette condition de prise en charge aux anciens salariés bénéficiaires du maintien de la complémentaire santé à titre individuel.

Ainsi, en cas de changement d'organisme assureur, les anciens salariés bénéficiaires du dispositif de portabilité seront également pris en charge par le nouvel organisme.

La loi met également à la charge de l'organisme assureur une nouvelle obligation, celle d'adresser aux anciens salariés (ou ayants droit du salarié décédé) dans les deux mois suivant la date de la cessation du contrat de travail ou de la fin de la période du maintien des garanties à titre temporaire ou à compter du décès, une proposition de maintien de couverture.

IMPACTS DE LA PORTABILITÉ SUR LES COTISATIONS SANTÉ ET PRÉVOYANCE

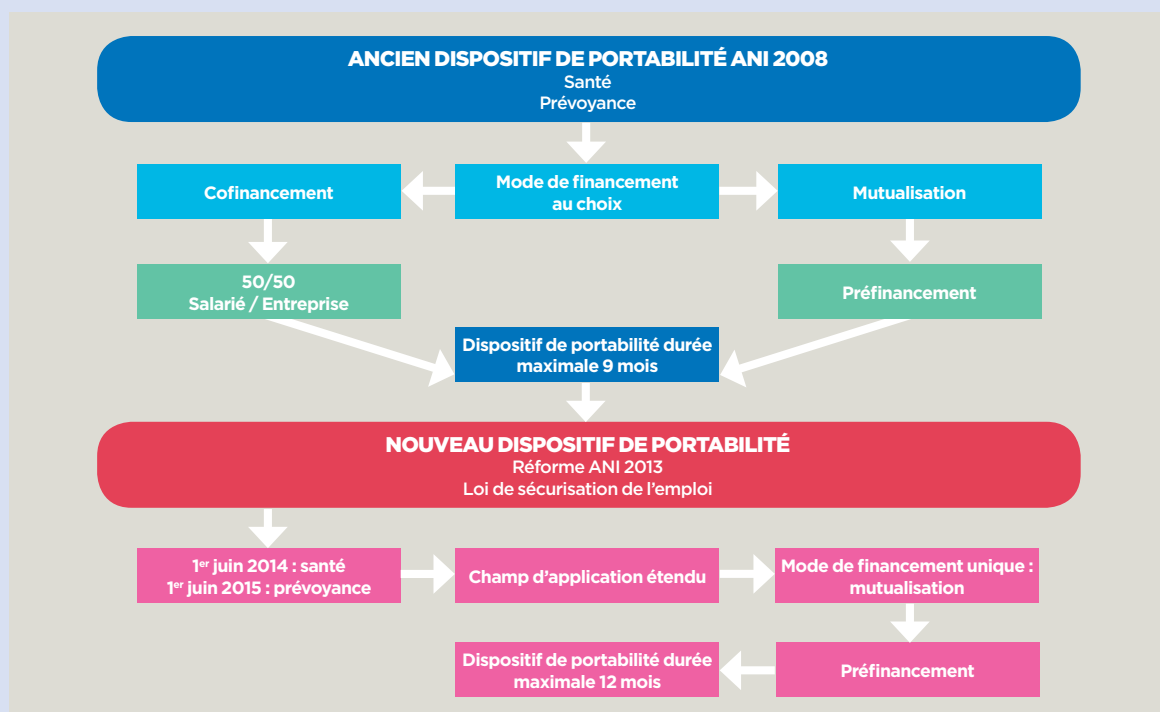
La généralisation du mode de financement par mutualisation aura un impact financier non négligeable.

Avec le système de cofinancement, tous les salariés quittant une entreprise ne demandaient pas systématiquement le bénéfice de la portabilité de leurs droits.

EN GÉNÉRALISANT

Le financement par mutualisation, il y a création de droits à titre gratuit pour les anciens salariés et, à ce titre, on peut s'attendre à une augmentation de la consommation de soins.

SYNTHÈSE



À RETENIR

- **Portabilité** : obligation pour l'employeur, de proposer le maintien des garanties prévoyance et frais de santé assurées dans le cadre du contrat collectif de l'entreprise.
- **Champ d'application** : ensemble des anciens salariés dont le contrat de travail est rompu et qui bénéficient à ce titre d'une indemnisation du régime d'assurance chômage.
- **Durée du maintien des garanties** : 12 mois.
- **Financement du maintien des garanties** : mutualisation.
- **Entrée en vigueur** :
 - 1^{er} juin 2014 pour la santé.
 - 1^{er} juin 2015 pour la prévoyance.