

DIALOGUE ENTREPRISES

par APICIL

ÉDITION SPÉCIALE : JUIN 2009

ACCORD NATIONAL INTERPROFESSIONNEL DU 11 JANVIER 2008 (ARTICLE 14 avenanté)

Au 1^{er} juillet 2009 la portabilité des droits est devenue une réalité pour un grand nombre d'entreprises françaises.

Il s'agit d'une obligation conventionnelle qui s'impose à tous les employeurs concernés.

La solution proposée par le Groupe APICIL consiste à suivre au plus près cette obligation afin de répondre aux besoins de ses clients.

Ce document a pour vocation de vous informer sur la mise en application de l'ANI par le Groupe APICIL.

Les négociations entre les partenaires sociaux ont abouti le 18 mai dernier et ont apporté des précisions sur le texte initial.

L'ACCORD EN LUI-MÊME

L'Accord National Interprofessionnel du 11 janvier 2008 :

L'enjeu de cet accord est de **moderniser le marché du travail** en édictant, en particulier, des règles régissant les contrats de travail et leur rupture, ainsi que des règles permettant au salarié pendant son emploi de bénéficier de certaines garanties en matière de protection sociale pour le soutenir dans son parcours professionnel.

L'accord introduit ainsi la notion de **portabilité des droits** en cas de rupture du contrat de travail lorsque celle-ci ouvre droit à une prise en charge par le régime d'assurance chômage. Ce mécanisme permet de maintenir les couvertures santé et prévoyance appliquées dans l'entreprise au bénéfice des salariés qui viennent de perdre leur emploi.

Que nous dit le texte de base (modifié par l'avenant du 18 mai 2009) ?

"Pour garantir le maintien de l'accès à certains droits liés au contrat de travail, en cas de rupture de celui-ci (non consécutive à une faute lourde) 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 9 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. (...)"

CALCUL DES DROITS

Comment sont calculés les droits des salariés dont le contrat de travail est rompu ?

- c'est très simple, il y a similitude entre le nombre de mois travaillés chez l'ancien employeur et la durée de la portabilité des droits : un mois travaillé donne droit à un mois de portabilité, deux mois travaillés donnent droit à 2 mois de portabilité et ainsi de suite jusqu'à 9 mois.
- pendant toute cette période et tant que dure le chômage, l'ex-salarié bénéficie de la portabilité des droits : ce droit n'est pas suspendu en cas de maladie ou d'accident (il s'agit d'une durée préfixe), mais à l'inverse ce droit cesse en cas de liquidation de la retraite ou en cas de reprise d'une activité professionnelle (même si dans la nouvelle entreprise, il n'existe pas de régime de frais de santé et/ou de prévoyance).
- pour bénéficier de la portabilité, le salarié doit avoir des droits à couverture complémentaire (ce ne sera pas le cas si, pour un régime frais de santé par exemple, il est prévu une ancienneté minimale que ne remplit pas le salarié).

Quand sont déterminés les droits du salarié à bénéficier de l'ANI ?

C'est à la fin du contrat de travail, à la suite d'un licenciement ou d'une fin de CDD.

FINANCEMENT DE LA PORTABILITÉ DES DROITS EN MATIÈRE DE PROTECTION SOCIALE

Comment financer ce système ?

Soit par la mutualisation (ce sont les actifs qui financent ce droit

le plus souvent au travers d'une hausse de la cotisation du contrat collectif), soit au moyen du **co-financement** des cotisations identiques à celle des actifs (même taux, même répartition employeur/salarié).

A l'occasion de son départ de l'entreprise, **l'employeur pourra notamment proposer à l'ancien salarié :**

- soit de **verser mensuellement** le montant de sa participation,
 - soit de **verser le montant de la totalité de la cotisation salariale** dont il serait redevable pour le maintien des garanties, à charge pour lui de demander à son ancien employeur le remboursement du trop versé, en cas de reprise d'un emploi (cette possibilité est expressément prévue dans le texte signé par les partenaires sociaux en mai),
 - soit d'accepter la mise en place d'un **prélèvement automatique**,
 - ou **toute autre modalité** qui pourrait convenir aux deux parties.
- Lorsque, dans l'entreprise, la cotisation est à la charge totale de l'employeur, celle-ci continuera à s'appliquer dans les mêmes conditions ; l'employeur devant continuer à en assurer le financement pendant la durée de maintien des garanties prévu pour chaque bénéficiaire (cotisation à hauteur de 1,5 % sur la tranche A des rémunérations en faveur des cadres et assimilés, par exemple).

Attention : si le salarié, sans avoir expressément renoncé au maintien du régime, ne verse pas sa quote-part de contribution, il perd en principe, pour l'avenir, ses droits à portabilité.

Il est rappelé que les cotisations versées aux organismes assureurs le sont, généralement, à terme échu lors de chaque trimestre civil et doivent être accompagnées d'une déclaration mentionnant le nombre de participants concernés : **les employeurs devront donc veiller à ajouter sur ce document, les bénéficiaires de la portabilité et ôter ceux en fin de période de maintien des garanties.**

Assiette des cotisations : elle restera constituée par le salaire moyen des 12 derniers mois précédant la cessation du contrat de travail (à l'exclusion des sommes devenues exigibles du fait de la rupture du contrat de travail).

Assiette des prestations : Afin d'éviter les dérives financières du système et les effets d'aubaines que celui-ci pourrait générer, **le texte d'avenant de l'ANI a prévu qu'en aucun cas le cumul des indemnités journalières de sécurité sociale et des indemnités journalières complémentaires ne pourra dépasser le montant des allocations chômage.**

ARTICULATION AVEC L'ARTICLE 4 DE LA LOI EVIN

Pour satisfaire à l'obligation légale issue de l'article 4 de la loi Evin, tout en faisant bénéficier l'individu de l'entière durée de portabilité des droits, le Groupe APICIL a décidé que sous condition qu'il fasse une demande de prolongation de garanties dans les 6 mois de la cessation du contrat de travail, ou pendant le temps que dure la portabilité des droits (lorsque la durée de celle-ci dépasse les 6 mois) l'individu concerné se verra proposer des prolongations de garanties immédiatement applicables après la fin de la durée de portabilité (même si la portabilité a une durée supérieure à 6 mois).

MODALITÉS D'APPLICATION DE LA PORTABILITÉ DES DROITS SUR TOUS LES RÉGIMES STANDARDS D'APICIL

La portabilité des droits sera appliquée selon un dispositif qui suit au plus près les obligations conventionnelles des entreprises. Ce mécanisme pourra être adapté au cas par cas pour les entreprises d'une certaine taille détenant un contrat sur-mesure.

En pratique :

- L'entreprise qui demandera l'application de ce droit pour l'un de ses salariés recevra une **lettre-avenant** à son contrat (pour les contrats sur mesure d'une certaine taille, l'adaptation du mécanisme se fera au moyen de la signature d'un avenant ; à défaut, ce seront les modalités du régime standard qui s'appliqueront).
- Un "ex-salarié" a le choix au moment de son départ de l'entreprise de conserver ou de **renoncer à la portabilité** de ses droits, tant au niveau de la santé, que de la prévoyance. A ceci près que, le texte de l'avenant à l'article 14 de l'ANI a prévu que **si les deux régimes existent dans l'entreprise, la renonciation du salarié portera alors sur les deux régimes.**
- S'il choisit de rester affilié au régime santé et prévoyance de l'entreprise, il le sera au même titre que tous les actifs.
- Pour pouvoir bénéficier de ce droit à portabilité, l'ancien salarié a deux obligations :
 - il doit fournir à l'ancien employeur la justification de sa prise en charge par le régime d'assurance chômage,
 - il doit informer son ancien employeur de la cessation du versement des allocations du régime d'assurance chômage lorsque celles-ci interviennent au cours de la période de maintien des garanties.
- La couverture prend effet à la date de rupture de son contrat de travail.
- L'entreprise a en charge d'informer le Groupe APICIL du maintien des droits via un **formulaire** accessible sur le site www.groupe-APICIL.com

- Elle se doit de reverser trimestriellement à terme échu l'intégralité des cotisations pour ses ex-employés auprès du Groupe APICIL. Il relève de sa décision de réclamer ou non, la part salariale auprès de ses ex-salariés.
- Elle doit également nous faire parvenir un avis d'arrêt effectif de la portabilité des droits via le document ad hoc également accessible sur ce site internet.
- Elle devra enfin informer son ex-salarié de toutes **modifications du régime** en place dans l'entreprise, dans la mesure où ces modifications lui sont opposables.

COMMUNICATION DES MODALITÉS D'APPLICATION DE L'ANI

Vous trouverez sur le site internet du Groupe APICIL dans un espace dédié "ANI " **un kit de mise en pratique de la portabilité des droits**. Il comprend une trame de courriers à destination d'un futur bénéficiaire de la portabilité des droits, des exemples de modalités de paiement (par chèques mensuellement ou via le reçu de solde

de tout compte (si le salarié choisit le paiement en une fois des cotisations) et un exemple de lettre de renonciation.

Egalement sur le site, la **Déclaration de Portabilité des Droits** devra être utilisée pour acter l'acceptation ou la renonciation du salarié à son droit à portabilité ainsi que pour renseigner la date de fin de portabilité réelle auprès du Groupe APICIL.

Enfin, sur le site, **l'entreprise trouvera la notice d'information qu'elle devra distribuer à chacun de ses salariés. Celle-ci mentionne les conditions d'application de la portabilité.**

Ainsi l'ensemble des contrats impactés par la portabilité des droits sera modifié par avenant ou lettre-avenant envoyés au fur et à mesure des demandes des entreprises.

CONTACT

■ **0974 500 700** (PRIX APPEL LOCAL)

ou par e-mail : contact.entreprise@apicil.com

■ **VOUS SOUHAITEZ VOUS EXPRIMER SUR CETTE THÉMATIQUE ?**
Faites-nous part de vos réflexions par mail à contact.entreprise@apicil.com
précisez en objet : «Dialogue Entreprises Juin 2009».



■ Assurance santé
■ Prévoyance
■ Epargne ■ Retraites