

LA PORTABILITE DES DROITS DE PREVOYANCE ET DE SANTE

Comment appliquer ce nouvel accord dans les entreprises ?

Les salariés licenciés continueront de bénéficier des garanties des couvertures complémentaires de prévoyance et de frais de santé de leur ancienne entreprise pendant une partie de leur période de chômage. Dès à présent, les Conseils et les organismes d'assurance doivent mettre en place des moyens pour aider les entreprises à s'organiser. L'accord National Interprofessionnel (ANI) du 11 janvier 2008 a posé le principe de la portabilité des garanties de prévoyance et santé en cas de rupture du contrat de travail. Quel sera son financement ? Quel est le positionnement du groupe AG2R LA MONDIALE ? Comment pouvez-vous accompagner vos clients ?

I- Le contexte réglementaire

1- Les origines de l'ANI

Aujourd'hui, près d'un salarié sur 2 (46 %) a changé de travail au cours de ces 5 dernières années. 32 % ont été au chômage avant d'occuper leur poste actuel¹. La baisse conséquente de revenu perçu par un chômeur le conduit souvent à choisir une solution de protection sociale, prévoyance et santé d'entrée de gamme, voire même à renoncer à se couvrir. L'ANI souhaite apporter de la flexibilité aux entreprises tout en maintenant une certaine sécurité pour les salariés. Mais dans un contexte de crise économique ce mécanisme de portabilité est susceptible d'avoir des conséquences financières et administratives redoutables pour les entreprises.

2- L'accord

L'ANI sur la modernisation du marché du travail a été signé le 11 janvier 2008 par quatre organisations syndicales (CFDT, CFE-CGC, CFTC et FO) et trois organisations patronales (CGP-ME, Medef et UPA). Un mécanisme de portabilité des couvertures de prévoyance et santé évite une rupture de tout ou partie des bénéfices du régime de protection sociale mis en place au sein de l'entreprise ; entre le moment où le salarié quitte son emploi et celui où il en reprend un autre et acquiert

de nouveaux droits. L'accord **fait ainsi peser sur les employeurs une nouvelle obligation** de contribution, dans une proportion identique à celle fixée dans le cadre de l'éventuel régime existant.

Les entreprises concernées : Le dispositif s'applique aux entreprises relevant du champ d'application professionnel et territorial de l'accord (le secteur agricole, le secteur social et celui des professions libérales ne sont pas visés) qui font bénéficier leurs salariés d'un régime complémentaire de santé et/ou prévoyance.

Les salariés bénéficiaires : Pour ouvrir droit au mécanisme de la portabilité, le salarié doit remplir les conditions cumulatives suivantes :

- bénéficier du chômage après une rupture du contrat non consécutif à une faute lourde,
- avoir travaillé au moins 1 mois entier chez le dernier employeur,
- ne pas avoir renoncé au droit de portabilité,
- payer sa part des cotisations si le mode de financement des garanties est le système deco-financement²,
- avoir l'ancienneté nécessaire pour que les droits à couverture complémentaire aient été ouverts chez le dernier employeur. Ex : Si les garanties sont applicables aux salariés ayant un an d'ancienneté, le maintien ne sera applicable qu'à ceux ayant satisfait à cette condition au jour de la cessation de leur contrat de travail.

Date d'entrée en vigueur : 1^{er} juillet 2009

Début du maintien des garanties : A la date de cessation du contrat de travail.

Durée du maintien des garanties : De 1 mois à 9 mois de maintien de couverture : durée égale à celle du dernier contrat de travail du salarié, appréciée en mois entiers, dans la limite maximale de 9 mois.

Ex : un salarié qui bénéficie d'allocations chômage et dont la durée du dernier contrat de travail est égale à 3,5 mois bénéficiera du dispositif de portabilité pendant 3 mois.

Les obligations de l'employeur : Au moment de l'embauche, l'employeur doit remettre au salarié une notice d'information sur la couverture de prévoyance au sein de son entreprise. Cette notice devra mentionner les conditions d'application de la portabilité de ces garanties.

Les obligations du salarié pour bé-

néficier des dispositions relatives au maintien des garanties :

- Le salarié doit fournir à l'employeur les justificatifs de sa prise en charge par le régime d'assurance chômage.
- L'ancien salarié doit informer son ancien employeur de la cessation du versement des allocations du régime d'assurance chômage lorsqu'elle intervient au cours de la période du maintien de garanties.

Le cas de la garantie « incapacité de travail » : 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 ».

Le salarié perd son droit au bénéfice de la portabilité :

- En cas de renonciation expresse par écrit à son ancien employeur dans les 10 jours suivants la date de cessation de son contrat de travail. Cette renonciation est globale et définitive.
- Dès qu'il retrouve un emploi ou en cas de radiation des listes Pôle emploi.
- En cas de non-paiement par l'ancien salarié de sa quote-part de financement de ces garanties, à la date d'échéance des cotisations. Cela libère l'ancien employeur de toute obligation et entraîne la perte des garanties pour la période restant à courir.

II- Le financement du maintien des garanties : 2 possibilités

1- Financement conjoint par l'ancien employeur et l'ancien salarié dans les proportions et dans les conditions applicables aux salariés de l'entreprise. Autrement dit, sur la même base de tarification que les actifs.

Ex : si le régime en vigueur au sein de l'entreprise prévoyait une répartition 1/3 salarié et 2/3 employeur, cette répartition continuera d'être appliquée après la rupture du contrat de travail.

L'avenant prévoit la possibilité pour l'employeur d'appeler en totalité les cotisations des intéressés lors de la rupture du contrat de travail. Si l'ancien salarié retrouve un emploi avant la fin de sa période de portabilité, il est, à sa demande, remboursé du trop versé.

Régime social des contributions versées par l'employeur - Circulaire DSS du 30 janvier 2009 : « Si le système de garanties prévoit un maintien de cou-

1. Source : sondage TNS SOFRES réalisé pour le Conseils d'orientation pour l'emploi - Les Echos du 3 mai 2009.

2. Les différents systèmes de financement seront détaillés plus loin.

verture 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. »

2- Financement par un système de mutualisation :

Prise en charge des droits à portabilité au niveau des salariés « actifs ».

Nouveauté ! A défaut « d'accord collectif », ce système de mutualisation pourrait désormais être mis en place selon les modalités de l'article L 911-1 du code de la sécurité sociale, c'est-à-dire par accord référendaire mais également par **décision unilatérale**. Les conditions de cette mutualisation (y compris les conditions tarifaires) devront être stipulées par voie d'avenant au contrat de prévoyance collective. Le financement par mutualisation nécessite de négocier au préalable avec l'assureur les conditions tarifaires du principe retenu : soit par augmentation de la cotisation (parts patronale et/ou salariale) des salariés en activité, soit par imputation des consommations sur les comptes de résultat des régimes (comme cela est pratiqué souvent pour les salariés en incapacité / invalidité).

Les entreprises devront également prendre en compte l'accord de branche qui serait intervenu dans leur Convention Collective Nationale en matière de portabilité.

III- Le positionnement d'AG2R la mondiale et l'accompagnement des entreprises par les conseils

1- Positions retenues au 1^{er} juillet 2009

Au 1^{er} juillet 2009, la solution retenue est le principe du co-financement avec appel des cotisations auprès des entreprises (part patronale et part salariale) selon les mêmes modalités que pour les actifs. Cette solution sera proposée à l'ensemble de nos entreprises adhérentes. Au premier cas de rupture d'un contrat de travail ouvrant droit à « portabilité », il appartiendra à l'entreprise de nous retourner la déclaration des participants bénéficiaires du dispositif de portabilité. Un imprimé « déclaration des participants bénéficiaires du dispositif de portabilité des garanties » santé et prévoyance aura au préalable été envoyé d'ici fin septembre 2009 à nos entreprises clientes. Le maintien des garanties du contrat collectif prend effet pour

chaque participant dès la date de fin de son contrat de travail, sous réserve d'avoir été régulièrement déclaré par l'entreprise (via la déclaration des participants bénéficiaires du dispositif de portabilité). Le maintien de garanties s'applique pour une durée égale à la durée du dernier contrat de travail du salarié, appréciée en mois entiers et dans la limite maximale de 9 mois. En tout état de cause, le maintien des garanties cesse lorsque le participant reprend un autre emploi, dès qu'il ne peut plus justifier de son statut de demandeur d'emploi indemnisé par le régime obligatoire d'assurance chômage, en cas de décès du participant ainsi qu'en cas de non renouvellement ou résiliation du contrat.

Dans tous les cas l'entreprise doit :

- Rappeler au salarié au moment de la rupture du contrat de travail, ses droits en matière de portabilité et les conséquences en cas de refus de maintien de sa part.
- Solliciter de manière formelle, en gardant trace de cette décision, le choix réalisé par l'ancien salarié de bénéficiaire du dispositif de portabilité des régimes prévoyance et santé pendant une partie de son droit à indemnisation chômage,
- Garder trace de cette décision.
- Déterminer avec l'ancien salarié les modalités de paiement de sa quote-part,
- Remplir et adresser dans un délai maximum de 1 mois, la première déclaration des participants bénéficiaires du dispositif de portabilité (la portabilité prend effet sous réserve de l'envoi par l'employeur de la déclaration dans ce délai),
- Régler à l'échéance prévue au contrat, les cotisations des bénéficiaires du dispositif de portabilité, à charge pour elle de récupérer la part de ses anciens salariés,
- De déclarer lors du versement périodique des cotisations, les entrées et sorties des participants bénéficiant du dispositif de portabilité (via la déclaration des participants).

Pour les contrats AG2R uniquement :

Si l'entreprise adhérente souhaite mettre en place un financement de la portabilité par mutualisation, elle pourra en faire la demande, étant précisé qu'il lui faudra avoir préalablement modifié son régime en place par voie d'accord collectif, par accord référendaire ou par décision unilatérale. Le mécanisme assurantiel de mutualisation pourra ensuite être mis en place. Les conditions de cette mutualisation seront stipulées par le biais d'un avenant contractuel (y compris les conditions tarifaires). En cas demande de mutualisation, l'avenant de co-financement, proposé comme une solution

transitoire permettra à l'entreprise de se mettre en conformité avec la nouvelle réglementation tout en poursuivant les actions qui lui sont nécessaires pour mettre en place un dispositif de mutualisation.

A l'appui de sa demande de portabilité « mutualisation », l'entreprise devra compléter une fiche de renseignements pour une étude de mutualisation.

2- Votre rôle de Conseils vis-à-vis de vos clients

Les entreprises vont légitimement se tourner vers vous pour aborder les questions suivantes : Quelles sont les obligations des entreprises ? Quels sont les modes de financement possibles et les coûts qui en découlent ? Quel est le traitement social applicable à la participation de l'employeur ? Faut-il modifier l'acte de droit du travail pour intégrer cette nouvelle obligation ? Comment optimiser les garanties santé ? Quels sont les premiers « retours » en matière de contrôle et de redressement Urssaf de l'obligation de mise en conformité avec les dispositions de la circulaire du 30 janvier 2009 sur les exonérations sociales avant le 1^{er} janvier 2010 ? Par ailleurs, pour vous appuyer dans votre devoir de conseil, nous mettons à votre disposition des exemples de courriers pour alerter les entreprises sur ce nouveau dispositif de portabilité et les choix qui en résultent.

En conclusion, considéré comme une grande avancée en droit social pour les uns ou comme un droit inutile ou inapproprié pour les autres, ce dispositif devrait faire l'objet d'un bilan dans les 2 ans.

AG2R LA MONDIALE le contraire de seul au monde... nous sommes là pour vous apporter des conseils pour mettre en place ce nouveau dispositif dans les sociétés que vous accompagnez et pour vous faire gagner du temps dans la formalisation nécessaire. AG2R LA MONDIALE reste à votre disposition au 0970 808 808 pour répondre à vos interrogations et vous permettre ainsi de prendre les bonnes décisions.



AG2R LA MONDIALE

*Coraline FONTENEAU DELANNEE,
Responsable de l'animation technico
commerciale et des partenariats,
Direction des Opérations Commerciales,
AG2R LA MONDIALE*