

## **Des réponses à vos questions sur l'Accord National Interprofessionnel du 11 janvier 2008 concernant la Portabilité des droits Prévoyance et Santé**

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. Tout salarié venant de perdre son emploi et ayant droit à une allocation d'assurance chômage, et qui bénéficiait d'une couverture complémentaire au sein de son entreprise, pourra ainsi continuer à en bénéficier pendant une certaine période. Les partenaires sociaux de la profession ont signé un accord paritaire le 26 février 2010 qui adapte les dispositions l'ANI au seul régime de prévoyance conventionnelle.

### **1. DATE D'ENTREE EN VIGUEUR**

La mise en œuvre des dispositions de l'article 14 est définie au **1<sup>er</sup> juillet 2009** (avenant N°3 du 18 mai 2009) **et ne concerne que les cessations de contrats de travail nés après cette date.**

Initialement prévue en janvier 2009, l'application de ces dispositions avait déjà fait l'objet d'un premier report (au 1<sup>er</sup> mai 2009) afin de laisser aux partenaires sociaux le temps d'apporter les réponses aux difficultés liées à leur mise en œuvre.

### **2. CONDITIONS D'OUVERTURE**

Pour pouvoir continuer à bénéficier des couvertures prévoyance et santé appliquées dans son ancienne entreprise, le salarié doit être dans les situations suivantes :

- droits à couverture santé-prévoyance déjà ouverts chez le dernier employeur ;
- rupture du contrat de travail ;
- droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage.

Tous les modes de rupture du contrat de travail sont concernés :

- tout licenciement (sauf cas de faute lourde) ;
- rupture conventionnelle du CDI ;
- arrivée à terme du CDD ;
- rupture pour motif légitime et sérieux du nouveau CDD à objet défini ;

- démission légitime ;
- rupture du contrat d'apprentissage ou en alternance.

Le cumul d'une activité rémunérée et d'une allocation chômage est compatible avec la portabilité des garanties, à condition que cette activité ne dépasse pas 110 heures par mois.

### 3. DUREE DE LA COUVERTURE

La durée de la couverture dépendra du type de contrat collectif et de la date de cessation du contrat de travail

- pour les contrats collectifs de prévoyance conventionnelle avec une rupture de contrat de travail antérieure au 26/02/2010
- pour les contrats collectifs de prévoyance supplémentaire assurés par la CARPILIG/P avec une rupture de contrat de travail antérieure au 26/02/2010
- pour les contrats collectifs frais de soins de santé assurés par la MGI,
- pour les contrats collectifs de prévoyance supplémentaire assurés par l'OCIRP
- pour les contrats collectifs de prévoyance supplémentaire assurée par la CNP,
- pour les contrats collectifs de prévoyance supplémentaire assurés par le groupe AUDIENS,

**Les intéressés garderont le bénéfice des garanties des couvertures complémentaires prévoyance ou santé pour une durée égale à la durée de leur dernier contrat de travail, appréciée en mois entiers, dans la limite de 9 mois de couverture.**

**Pour les cessations de contrat de travail postérieures au 26 février 2010, l'accord paritaire de cette même date modifie les conditions de portabilité pour les contrats collectifs de Prévoyance conventionnelle et les contrats collectifs de prévoyance supplémentaire assurés par la Carpilig/P, dans la mesure où l'ancienneté continue des salariés dans une entreprise adhérente à CARPILIG/P est supérieure à 6 mois.**

**Les intéressés garderont le bénéfice des garanties des couvertures complémentaires prévoyance pour une durée égale celle de leur l'ancienneté dans une ou plusieurs entreprises cotisant au régime conventionnel de CARPILIG/P (sans interruption pour cause d'indemnisation pour inscription au Pôle Emploi de plus de 6 mois), appréciée en mois entiers, dans la limite de 9 mois de couverture.**

**Pour les salariés âgés de plus de 50 ans au moins, lors de la cessation de leur contrat de travail ainsi que pour les salariés reconnus handicapés par la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH), la durée maximale de portabilité est portée à 12 mois**

Dans tous les cas, Le maintien des garanties cesse :

- à l'issue de la période maximale de maintien
- dès que le bénéficiaire retrouve un emploi et n'est plus indemnisé par l'assurance chômage (qu'il bénéficie ou non d'une couverture dans le cadre de ce nouvel emploi)
- en cas de radiation des listes Assedic
- en cas de liquidation de la pension de retraite.

La suspension des allocations chômage, notamment en cas d'arrêt de travail, n'a pas d'impact sur la durée des droits à maintien des garanties, fixée à la date de rupture du contrat de travail.

#### 4. FINANCEMENT DU DISPOSITIF

La **CARPILIG/P** et la **MGI** assureront la gratuité des droits (sans appel de cotisations salariales ou patronales), pour toute rupture du contrat de travail qui interviendra avant le 31 décembre 2010 concernant les contrats frais de soins de santé, prévoyance conventionnelle obligatoire, prévoyance supplémentaire assurée par la CARPILIG/P, prévoyance supplémentaire assurée par l'**OCIRP**.

A compter du 1<sup>e</sup> janvier 2011, le principe de la gratuité pourra être modifié pour en revenir à une stricte application de l'accord concernant le financement du dispositif (cofinancement employeur/salarié).

**En revanche**, pour les contrats de prévoyance supplémentaires facultatifs assurés par la **CNP** et le **groupe AUDIENS**, mais gérés par le groupe LOURMEL, le financement du maintien des garanties est assuré conjointement par l'ancien employeur et l'ancien salarié dans les mêmes proportions et conditions applicables aux salariés de l'entreprise. Dans ces derniers cas, la cotisation globale (salariale et patronale) prévue pour la durée maximum de portabilité est appelée auprès de l'employeur qui devra percevoir la part salariale auprès de son salarié licencié.

#### 5. NATURE DU DISPOSITIF POUR L'EMPLOYEUR

Cette portabilité des droits santé et prévoyance est une **obligation** qui s'impose à l'employeur. Celui-ci doit obligatoirement la proposer au salarié lors du licenciement

#### 6. FACULTE DE RENONCIATION A LA COUVERTURE POUR LE SALARIE

Pour le salarié, le maintien de la couverture santé-prévoyance est facultatif : il peut renoncer aux garanties susceptibles d'être maintenues, à condition de concerner l'ensemble des garanties.

Cette renonciation est définitive.

Elle doit être notifiée expressément par écrit à l'ancien employeur, dans les dix jours suivant la date de cessation du contrat de travail.

#### 7. BENEFICIAIRES

Le dispositif bénéficie :

- au salarié ;
  - à ses ayants droit garantis par le contrat collectif au moment de la rupture du contrat de travail ;
  - à ses ayants droit qui pourraient être déclarés ultérieurement pendant la période de maintien des garanties dès lors que la couverture de ses ayants droit était bien accordée au salarié lors de la rupture du contrat de travail.
- Ex : naissance d'un enfant au cours de la période de maintien des garanties au titre de la portabilité. Dès lors que le contrat collectif prévoyait la couverture des enfants des salariés, l'ancien salarié pourra prétendre au bénéfice des garanties pour le nouveau-né (pour la période de maintien de couverture restant à courir).

#### 8. GARANTIES ET CONTRATS CONCERNES

Toutes les garanties prévues au contrat collectif en vigueur dans l'ancienne entreprise sont concernées, qu'il s'agisse de garanties de frais de soins de santé ou de prévoyance. Si le contrat évolue pendant la période de maintien des droits, l'ancien salarié verra ses garanties et ses cotisations s'aligner sur celles des actifs.

L'accord ne précise pas l'application à tous les contrats collectifs, qu'ils soient obligatoires ou facultatifs, ou uniquement aux contrats obligatoires. En l'absence de précision, il n'y a pas lieu de distinguer selon la nature du

contrat.

## **9. DATE D'OUVERTURE DES DROITS**

Le dispositif de portabilité entre en application à la **date de cessation du contrat de travail** (et non à compter du début d'indemnisation par le régime d'assurance chômage).

## **10. DOCUMENTS A FOURNIR PAR L'ANCIEN SALARIE**

Pour bénéficier des dispositions relatives au maintien des garanties, l'ancien salarié doit fournir à l'ancien employeur tout justificatif de sa prise en charge par le régime d'assurance chômage dont :

- attestation CDAPH pour les salariés handicapés.
- attestation ASSEDIC justifiant la durée d'indemnisation du chômage
- attestation ASSEDIC authentifiant les derniers paiements effectués (l'intéressé peut l'obtenir sur Internet ou à l'ASSEDIC chaque mois)

L'ancien salarié doit également informer et justifier auprès de son ancien employeur de la cessation du versement des allocations du régime d'assurance chômage lorsque celle-ci intervient au cours de la période de maintien des garanties des couvertures complémentaires santé et prévoyance.

## **11. STATUT SOCIAL ET FISCAL DES CONTRIBUTIONS DE L'EMPLOYEUR**

Les contributions de l'employeur destinées au maintien des droits et santé après la rupture du contrat de travail sont :

- exonérées de la taxe de 8% prévue par l'article L. 137-1 du code de la Sécurité sociale ;
- exclues de l'assiette des cotisations sociales ;
- assujetties à la CSG et à la CRDS.

Ces dispositions n'ont d'effet que pour les contrats gérés par le Groupe LOURMEL et assurés par la CNP ou le Groupe AUDIENS.