



ÉDITO

L'objectif de cette nouvelle lettre est de vous informer régulièrement sur un sujet d'actualité - technique ou juridique - en protection sociale et patrimoniale.

Conscients de la multiplicité des informations qui vous parviennent déjà, nous avons choisi un format simple et condensé.

Nous traitons ici de la «portabilité» des droits en matière de santé et de prévoyance car, dès à présent, les Conseils et les Organismes d'assurance doivent mettre en place des moyens pour aider les entreprises à s'organiser.

Nous vous apportons les éléments adéquats pour vous faire gagner du temps dans la mise en place de ce nouveau dispositif chez vos clients.

Dans le système de questions-réponses proposé, nos équipes mettent à votre disposition leur expertise et leur savoir-faire pour vous permettre de prendre les bonnes décisions.

Eric FRIESS
Responsable du Pôle Conseils

LA «PORTABILITÉ» DES DROITS EN MATIÈRE DE SANTÉ ET DE PRÉVOYANCE

L'Accord National Interprofessionnel (A.N.I.) 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. 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.

LE SAVIEZ-VOUS ?

Retrouvez-nous sur le site de latribune.fr avec notre émission « Le rendez-vous de la protection sociale et patrimoniale » LA TRIBUNE - AG2R LA MONDIALE - Interview d'Olivier PROVOST - rédacteur en chef de latribune.fr
Ce mois-ci en ligne, « les entreprises en difficulté » avec la participation exceptionnelle de René RICOL - Médiateur National du Crédit et Patrick VUCEKOVIC - Directeur du développement commercial - AG2R LA MONDIALE.

LE SOCIAL CLUB, C'EST TOUTE L'EXPERTISE DU GROUPE AG2R LA MONDIALE À DESTINATION DES PROFESSIONS DE CONSEIL.

CÔTÉ CONSEILS N°1 - JUILLET 2009

Directeur de la publication : Alain Guisnel
Rédacteur en chef : Anne Claudel-Legoux
Réalisation : ADOK

LES RÉPONSES À TOUTES VOS QUESTIONS

QUELLES SONT LES ENTREPRISES CONCERNÉES PAR CETTE NOUVELLE OBLIGATION ?

Toutes les entreprises qui adhèrent directement ou via leur fédération patronale à l'une des organisations patronales signataires de l'accord de l'A.N.I. (le Medef, l'UPA et CGPME (industrie, commerce, services, artisanat)) sont concernées par cette nouvelle obligation. Sont exclues aujourd'hui du périmètre, les entreprises agricoles, les entreprises de l'économie sociale à but non lucratif, les professions libérales, les entreprises de la presse : elles ne seront concernées par la « portabilité » que lors de la parution de l'arrêté d'élargissement.

QUELLE EST LA DATE D'ENTRÉE EN VIGUEUR DU DISPOSITIF ?

- Pour, les entreprises adhérentes à un syndicat patronal signataire, la date d'entrée en vigueur vis-à-vis des employeurs directement liés par l'accord est le 1er juillet 2009.
- Pour les employeurs qui sont dans le champ de l'A.N.I. mais non syndiqués, les avis divergent. Certains estiment que les décisions de report des partenaires sociaux étaient immédiatement applicables aux entreprises non syndiquées, d'autres que ces entreprises ne seraient concernées par un report qu'après extension des avenants.

QUELLES SONT LES CONDITIONS D'APPLICATION DU DISPOSITIF « PORTABILITÉ » ?

Le bénéfice du droit au maintien des garanties prévoyance et santé est accordé lorsque les 4 conditions cumulatives suivantes sont réunies :

- La rupture du contrat de travail ne doit pas être consécutive à une faute lourde,
- Cette rupture doit ouvrir droit au bénéfice du régime d'assurance chômage,
- Le salarié doit disposer de droits à couverture complémentaire ouverts chez le dernier employeur,
- La durée du dernier contrat de travail doit être au moins égale à un mois.

FAUT-IL RETENIR COMME « FAIT GÉNÉRATEUR » LA DATE DE NOTIFICATION DU LICENCIEMENT OU LA DATE DE FIN DU CONTRAT DE TRAVAIL ?

Le dispositif s'appliquera aux salariés dont le contrat de travail prend fin à compter du 1er juillet 2009 quelle que soit la date de la notification du licenciement.

LA NOTION DE RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL EST-ELLE ENTENDUE STRICTEMENT ?

Les contrats à durée déterminée et les autres formes de contrat de travail (saisonniers, apprentis etc.) arrivant à terme sont bien concernés, dès lors qu'ils bénéficiaient de la couverture en tant qu'actifs et qu'ils ouvrent droit aux allocations chômage.

Pour l'employeur qui ne peut pas s'assurer que le salarié ait droit à indemnisation chômage au moment où il quitte l'entreprise (notamment en cas de rupture du contrat de travail après une courte période d'emploi, rupture de contrat de travail à temps partiel...), c'est à l'ancien salarié de lui fournir la justification de sa prise en charge par l'assurance chômage.

QUE SE PASSE-T-IL SI L'ANCIEN SALARIÉ NE FOURNIT PAS LE JUSTIFICATIF OU S'IL LE FOURNIT APRÈS LE DÉLAI DE RÉTRACTATION DE 10 JOURS ?

Le salarié dispose de 10 jours à compter de la cessation du contrat de travail pour renoncer à son droit à « portabilité » en notifiant par écrit sa renonciation à l'employeur. L'ancien salarié est couvert pendant le délai de 10 jours sous réserve de ne pas avoir expressément renoncé à la « portabilité ». Vraisemblablement, les anciens salariés ne seront pas en mesure de fournir le justificatif de leur droit à indemnisation chômage (justificatif Assedic) dans le délai de renonciation de 10 jours. Ils adhéreront au dispositif au moment de la rupture du contrat de travail et seront couverts sous réserve de ne pas renoncer expressément dans les 10 jours qui suivent. Le justificatif sera exigé par les assureurs en cas de sinistre (en prévoyance).

QUELLE EST LA DURÉE DE LA « PORTABILITÉ » ?

Le maintien de garantie est accordé pour une durée égale à la durée du dernier contrat de travail appréciée en mois entiers dans la limite de 9 mois. Dès lors que l'ancien salarié retrouve un emploi, il perd le droit au bénéfice du dispositif de « portabilité » des garanties. Il ne devrait pas être nécessaire que le salarié dispose, dans le cadre de son nouvel emploi, d'une couverture collective santé et prévoyance pour que le maintien de droits prenne fin.

QUE SE PASSE-T-IL SI LE BÉNÉFICIAIRE RETROUVE UN EMPLOI AVANT L'ÉCHÉANCE DE SON DROIT À LA « PORTABILITÉ » ?

Le bénéficiaire perd alors le bénéfice des allocations chômage et donc de la « portabilité » et doit en informer son ancien employeur. Il est parallèlement en droit de demander le remboursement de la part de cotisation qu'il aurait acquittée par avance.

LA SUSPENSION DES ALLOCATIONS CHÔMAGE ENTRAÎNE-T-ELLE UNE SUSPENSION DE LA « PORTABILITÉ » VOIRE MET-ELLE FIN À LA « PORTABILITÉ » ?

Les durées de « portabilité » sont des durées fixes. La suspension des allocations, par exemple en cas de maladie, ne reporte pas d'autant la durée du maintien de couverture.

LE SALARIÉ A-T-IL LA POSSIBILITÉ DE SEGMENTER LA COUVERTURE EN FONCTION DES RISQUES / DE LA NATURE DES CONTRATS ?

La renonciation à la « portabilité » porte sur l'ensemble des garanties. La renonciation est globale et définitive, il n'est donc pas possible en principe de segmenter la couverture en fonction des risques ou en fonction du caractère obligatoire ou facultatif du contrat. S'il ne renonce pas à la « portabilité », l'ancien salarié conservera sa couverture obligatoire et facultative, pour l'ensemble des risques (santé, prévoyance,...).

LES AYANTS DROIT DE L'ASSURÉ DOIVENT-ILS CONTINUER À BÉNÉFICIER DE LA COUVERTURE COMPLÉMENTAIRE SANTÉ ?

L'accord ne traite pas ce sujet. Toutefois, il a été admis pour rester dans la logique du dispositif que la « portabilité » s'appliquait également aux ayants droit. La position contraire serait d'ailleurs difficile à gérer en pratique.

QUE SE PASSE-T-IL POUR LES PERSONNES EN ARRÊT DE TRAVAIL À LA DATE DU LICENCIEMENT QUI NE PERCEVONT DES ALLOCATIONS CHÔMAGE QU'À L'ISSUE DE LEUR ARRÊT DE TRAVAIL ?

La règle est inchangée. Elles devraient bénéficier de la « portabilité » dès la date de cessation du contrat de travail. L'entrée en vigueur n'est pas repoussée à la date de perception effective des allocations chômage. Elles sont en revanche susceptibles de bénéficier d'une exonération de cotisations pendant la durée de leur arrêt de travail si cela est prévu par le contrat d'entreprise. Si l'employeur a appelé la part salariale au moment de la rupture du contrat de travail, un remboursement de cotisation pour la période d'incapacité devra être effectué.

LE MAINTIEN DES GARANTIES PORTE-T-IL UNIQUEMENT SUR CELLES PRÉVUES DANS LE CADRE D'UN CONTRAT COLLECTIF À ADHÉSION OBLIGATOIRE OU AUSSI DANS LE CADRE D'UN CONTRAT COLLECTIF À ADHÉSION FACULTATIVE ?

En l'absence de précision du texte, il y a lieu de considérer que l'ancien salarié bénéficie du dispositif « portabilité » quelle que soit la nature du contrat collectif qui le couvrait dans le cadre de l'entreprise. Ainsi le maintien de garanties s'applique aussi bien en cas de contrat collectif à adhésion obligatoire que de contrat collectif à adhésion facultative, dès lors que le salarié en bénéficiait avant la rupture du contrat de travail.

QUEL SERA LE DISPOSITIF CONTRACTUEL DE MAINTIEN DES ANCIENS SALARIÉS AU CHÔMAGE ?

Les chômeurs seront maintenus dans le cadre du contrat collectif obligatoire.

LE MAINTIEN DE SALAIRE À LA CHARGE DE L'EMPLOYEUR ISSU DE LA LOI DITE DE MENSUALISATION OU D'UN ACCORD COLLECTIF AYANT LE MÊME OBJET DOIT-IL ÊTRE MAINTENU DANS LE CADRE DE LA « PORTABILITÉ » ?

L'obligation de maintien de salaire à la charge de l'employeur (issue de la loi dite de mensualisation ou de la CCN) ne devrait pas être concernée, puisqu'il ne s'agit pas d'une garantie de prévoyance complémentaire. Cette garantie de maintien de salaire n'aurait donc pas à être maintenue au bénéfice de l'ancien salarié quand bien même elle serait intégrée dans le contrat collectif de prévoyance et seules les garanties allant au-delà de l'obligation légale ou conventionnelle de maintien de salaire doivent être accordées au titre de la « portabilité ».

QUE SE PASSE-T-IL POUR LA COTISATION PATRONALE DE 1,50 % AFFECTÉE AU RISQUE DÉCÈS DES CADRES (CONVENTION COLLECTIVE DE 1947) ?

Il s'agit bien de prévoyance complémentaire ; elle doit donc être maintenue si le salarié ne renonce pas à la « portabilité ».

QUELLES SONT LES MODALITÉS D'APPLICATION POUR LES PRESTATIONS EN ESPÈCES ?

Les indemnités versées en cas d'incapacité de travail ne peuvent être supérieures au montant de l'allocation chômage qu'aurait perçu l'ancien salarié pour la même période. En revanche, il n'est pas prévu de plafonnement de la prestation pour l'invalidité et le décès.

COMMENT LIMITER LES INDEMNITÉS JOURNALIÈRES AU NIVEAU DES ASSEDIC, EN CAS D'ARRÊT MALADIE SURVENANT DURANT LA CARENCE ASSEDIC ?

L'accord ne le précise pas. Nous reconstituerons fictivement l'allocation chômage et utiliserons cette valeur.

QUE SE PASSE-T-IL, EN CAS D'ARRÊT MALADIE DURANT LA « PORTABILITÉ », LORSQUE SURVIENT LE TERME DE LA PÉRIODE DE « PORTABILITÉ » ?

Si le participant bénéficie de nos prestations complémentaires, le paiement des prestations périodiques se poursuit dans les mêmes conditions que celles prévues pour les salariés.

QUE SE PASSE-T-IL EN CAS DE MODIFICATION DU CONTRAT COLLECTIF (GARANTIES, TARIF, ASSUREUR) INTERVENANT EN COURS DE « PORTABILITÉ » ? SONT-ELLES APPLICABLES AUX BÉNÉFICIAIRES DU DISPOSITIF ?

Il serait logique de considérer que les modifications contractuelles affectant le contrat d'entreprise s'appliquent aux bénéficiaires en cours de droit. Le texte précise s'agissant du financement du maintien qu'il est assuré dans les conditions applicables aux salariés ; si ces dernières évoluent, les modifications devraient de fait affecter les anciens salariés «portés». En cas de changement d'assureur, le nouvel assureur devrait reprendre le risque tant pour les salariés que pour les bénéficiaires de la « portabilité » [les bénéficiaires du dispositif de portabilité seraient transférés auprès de lui, l'ancien assureur conservant pour sa part la charge des prestations en cours (incapacité...)]

QUE FAIRE SI UN AVENANT D'EXTENSION AUX « CATÉGORIES DITES LICENCIÉS » EXISTAIT DÉJÀ ?

Il convient d'analyser, pour les cessations de contrats de travail postérieurs au 1er juillet 2009, les garanties et cotisations déjà en vigueur dans les contrats au regard du droit à « portabilité ».

COMMENT SONT COLLECTÉES LES COTISATIONS ?

Le contrat d'assurance lie l'assureur à l'employeur (et non au salarié). Le financement du dispositif est assuré « dans les conditions applicables aux salariés », c'est donc l'employeur qui verse l'intégralité de la cotisation à l'assureur, charge à lui de récupérer la part de cotisation salariale auprès du bénéficiaire.

NB : il est possible de mettre en place un mécanisme de cotisation payée d'avance par lequel le salarié acquitte l'intégralité de sa part de cotisation auprès de l'employeur au moment de la rupture du contrat de travail. L'ancien employeur doit prévoir l'éventualité de rembourser le trop versé au bénéficiaire si ce dernier retrouve un emploi avant la fin de la période de «portabilité».

LES COTISATIONS APPELÉES AU TITRE DE LA « PORTABILITÉ » DOIVENT-ELLES ÊTRE IDENTIQUES À CELLES DES SALARIÉS (MÊME ASSIETTE, MÊME TAUX) ?

Le financement est assuré conjointement par l'ancien employeur et l'ancien salarié « dans les proportions et les conditions applicables aux salariés ». L'assiette de cotisation retenue est celle utilisée avant la rupture du contrat de travail. L'insertion dans l'avenant n° 3 de cette dernière mention semble indiquer que le taux et l'assiette de cotisation devraient être identiques à ceux appliqués aux salariés.

Lorsque le dispositif de «portabilité» est financé par un système de mutualisation, comment faire face aux cas de licenciements massifs (ex : plan de sauvegarde de l'emploi) ? Le financement par système de mutualisation peut soulever des difficultés en cas de licenciements massifs. Des dispositions spécifiques seront prévues dans nos contrats d'assurance pour ces cas.

LES CONTRIBUTIONS DE L'EMPLOYEUR AU FINANCEMENT DU MAINTIEN DES GARANTIES ENTRENT-ELLES DANS L'ASSIETTE DE COTISATIONS DE SÉCURITÉ SOCIALE ?

La circulaire DSS du 30 janvier 2009 précise que les contributions patronales versées au titre de la « portabilité » entrent dans le champ de l'exonération prévue à l'article L.242-1 al 8 du Code de la Sécurité Sociale. La circulaire assimile les contributions versées au bénéfice de

non salariés à des rémunérations versées à l'occasion du travail. La position de la DSS sur ce point ne devrait pas évoluer.

QUEL TAUX DE CSG/CRDS APPLIQUER AUX CONTRIBUTIONS ? LA RÉPONSE EST-ELLE IDENTIQUE QUEL QUE SOIT LE MODE DE FINANCEMENT RETENU ?

En attente de réponse de la DSS.

LE DISPOSITIF DE MAINTIEN DES GARANTIES MIS EN PLACE PAR L'ARTICLE 14 DE L'ANI SE SUBSTITUE-T-IL À CELUI PRÉVU PAR L'ARTICLE 4 DE LA LOI EVIN ?

L'article 4 de la loi du 31 décembre 1989 dite loi Evin étant d'ordre public, on ne peut pas considérer que le dispositif de « portabilité » se substitue purement et simplement à cet article.

FAUT-IL FAIRE PRÉVALOIR LE DISPOSITIF DE MAINTIEN DES GARANTIES MIS EN PLACE PAR L'ARTICLE 14 DE L'ANI SUR CELUI PRÉVU PAR L'ARTICLE 4 DE LA LOI EVIN ?

L'articulation entre ces 2 dispositifs pourrait consister à faire d'abord jouer le dispositif de « portabilité » plus favorable, le dispositif de l'article 4 pouvant être mis en place, si l'ancien salarié en fait la demande, à l'issue de son droit à « portabilité ». Le bénéficiaire est cependant libre de refuser le dispositif de « portabilité » prévu par l'ANI et d'opter, s'il le souhaite, directement pour le dispositif prévu à l'article 4 de la loi Evin. Il lui convient alors de choisir la solution la plus favorable.

DE QUEL DÉLAI DISPOSE L'ANCIEN SALARIÉ POUR DEMANDER À BÉNÉFICIER DE L'ARTICLE 4 EN RELAIS DE SON DROIT À PORTABILITÉ ?

L'article 4 de la loi Evin prévoit que l'ancien salarié dispose d'un délai de 6 mois à compter de la rupture du contrat de travail pour demander à bénéficier du dispositif de maintien de la couverture santé.

- Pour les salariés bénéficiant d'une « portabilité » inférieur à 6 mois : la règle de principe ne pose pas de difficulté. Ils disposent de 6 mois à compter de la rupture du contrat de travail pour demander à bénéficier de l'article 4 de la Loi Evin. (Il faudrait toutefois que cet article 4 de la Loi Evin soit modifié de façon à préciser que dans ce cas, la couverture de l'article 4 prend effet non pas au lendemain de la demande mais bien à la date d'échéance de la « portabilité ».)

NOUS Y SERONS... SEPTEMBRE 2009

- Pour les salariés bénéficiant d'une « portabilité » supérieure à 6 mois : Cette règle les conduit à opter pour le dispositif de l'article 4 de la Loi Evin alors même que leur droit à portabilité n'est pas arrivé à échéance. C'est pourquoi les signataires de l'ANI ont demandé aux pouvoirs publics de prendre les dispositions nécessaires pour articuler les deux dispositifs.

DU 1ER AU 4 SEPTEMBRE 2009

20èmes Universités d'été du Conseil Régional de l'Ordre des Experts-Comptables Ile-de -France (stand n°14) à l'Université Paris Descartes-Paris.

Participez à l'atelier animé par Gilles CABARET, « Stratégie et optimisation de la fin de carrière ».

LES 3, 4 ET 5 SEPTEMBRE 2009

19ème Challenge National à la Voile des Experts-Comptables à La Rochelle.

AG2R LA MONDIALE et Baker Tilly ensemble lors de la régata dans le pertuis de la Rochelle.

LE 14 SEPTEMBRE

Journée Nationale de CROWE HORWATH à Paris.

Participez à l'atelier animé par Gérard PERRAUD sur « comment collaborer avec un partenaire. »

LES 18 ET 19 SEPTEMBRE 2009

Congrès 2009 des Experts Comptables et Commissaires aux Comptes de France. (ECF)

Participez à l'atelier animé par Pierre-Bernard PUEL, sur « Choisir le régime fiscal et social du dirigeant – Optimiser sa rémunération. »

LE 25 SEPTEMBRE 2009

2ème challenge de golf interprofessionnel

entre les experts comptables, avocats et notaires qui se déroulera au golf de Mionnay dans l'Ain. AG2R LA MONDIALE est partenaire de ce challenge.

DU 28 SEPTEMBRE AU 3 OCTOBRE 2009

Les voiles de Saint-Tropez.

Le Groupe AG2R LA MONDIALE sera présent comme chaque année sur la manifestation.

SOCIAL CLUB

AG2R LA MONDIALE - Pôle Conseils
104-110 Bd Haussmann
75379 Paris Cedex 08
www.lesocialclub.com