

La portabilité des couvertures « prévoyance et santé »

L'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 (article 14) et son avenant du 18 mai 2009 ont institué un nouveau dispositif de maintien à l'identique des garanties prévoyance et santé au bénéfice des salariés dont le contrat de travail a été rompu.

Ce dispositif a été ensuite étendu par arrêté du ministre du travail en date du 7 octobre 2009, dès lors il s'impose à l'ensemble des employeurs et des salariés du secteur privé à compter « de la publication » de cet arrêté ministériel qui est intervenue le 15 octobre 2009.

CONDITIONS

- Condition relative à la rupture du contrat de travail :

Tous les modes de ruptures du contrat de travail ouvrent droit à ce dispositif (licenciement, rupture conventionnelle, démission, rupture de période d'essai...) à l'exception du licenciement pour faute lourde.

NB : Ainsi le salarié en CDD est concerné par ce dispositif (rupture anticipée d'un commun accord ou pour faute grave, rupture à échéance du terme...), de même que l'apprenti.

- Condition relative à l'indemnisation au titre de l'assurance chômage :

- L'ancien salarié doit justifier de sa **prise en charge par le régime d'assurance chômage** auprès de son employeur.

- L'ancien salarié doit informer son employeur d'une éventuelle cessation de versement des allocations d'assurance chômage

NB : ainsi, en pratique, seules les démissions jugées « légitimes » par les ASSEDICS seront concernées.

- Condition relative à l'ancienneté du salarié dans son emploi :

Les contrats de travail d'une durée inférieure à un mois ne donne droit à aucun maintien.

CARACTERE OBLIGATOIRE DU DISPOSITIF

- L'employeur ne peut pas refuser de mettre en œuvre ce dispositif

NB : A défaut **il pourrait se voir condamner à assumer outre le coût des frais de santé engagés par ses anciens salariés et non pris en charge par la sécurité sociale, la charge des prestations (ex : capital décès, rente...)** liées ce risque.

- Le salarié peut renoncer au bénéfice de ce dispositif à condition de notifier son intention à l'employeur par écrit dans les 10 jours qui suivent la date de cessation du contrat de travail

DUREE DU DISPOSITIF

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

Ex : si le dernier contrat a eu une durée comprise entre 3 et 4 mois, la durée maximale du maintien est de 3 mois.

La cessation peut intervenir de manière anticipée :

- en cas de cessation du versement de l'allocation chômage (l'ancien salarié retrouve un emploi...) sauf circonstances spécifiques (ex : l'interruption de paiement en cas d'arrêt maladie).

- en cas de défaillance de l'ancien salarié s'il ne s'acquitte plus de sa part de cotisations.

FINANCEMENT DU DISPOSITIF

Le système peut 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.

NB : L'avenant du 18 mai 2009 permet la mise en place d'un mécanisme dans lequel la totalité des cotisations est appelée à la rupture du contrat de travail.

Toutefois si l'ancien salarié vient alors à reprendre une activité professionnelle pendant la période de portabilité, l'employeur est tenu, sur simple demande, de lui rembourser le trop versé.