



PORTABILITE DE LA PREVOYANCE POUR LES ANCIENS SALARIES

Rappel des textes :

L'Accord National Interprofessionnel du 11 Janvier 2008 a institué le dispositif de portabilité des contrats de prévoyance au profit des anciens salariés. Pour les entreprises adhérentes, directement ou via une fédération professionnelle, au MEDEF, à l'UPA ou à la CGPME, cet accord est applicable depuis le 1^{er} Juillet 2009. Pour les entreprises non adhérentes mais appliquant une convention collective de branche signée par une fédération patronale adhérente, l'accord est applicable depuis le 16 Octobre 2009. Enfin, pour toutes les autres entreprises, l'accord n'est pas applicable, faute d'arrêté d'élargissement à ce jour.

L'article 14 de l'ANI du 11 janvier 2008, modifié par l'avenant N° 3 du 18 Mai 2009, garantit aux anciens salariés, dont la rupture du contrat de travail ouvre droit à indemnisation par l'assurance chômage, la poursuite de leurs garanties collectives (frais de santé, prévoyance, dépendance).

Cet accord concerne donc les salariés en contrats à durée indéterminée mais également les contrats à durée déterminée. En revanche, sont exclus les salariés licenciés à la suite d'une faute lourde.

1- Les bénéficiaires du dispositif

Pour pouvoir prétendre au maintien des couvertures santé et prévoyance, l'ancien salarié doit justifier de sa prise en charge par le régime d'assurance chômage et il doit en bénéficier effectivement.

Les motifs de rupture générant le maintien de la couverture sont les suivants :

- Licenciement sauf en cas de faute lourde.
- Rupture conventionnelle.
- Fin de contrats à durée déterminée.
- Fin de contrats d'apprentissage et de professionnalisation.
- Fin de contrats à durée déterminée à objet défini.
- Démission légitime.
- Adhésion à la convention de reclassement personnalisé ou au contrat de transition professionnelle sous réserve de l'accord de l'organisme assureur.

Les salariés bénéficient de la portabilité à condition que leur dernier contrat de travail ait une durée d'au moins un mois et qu'ils aient effectivement bénéficié de la couverture santé et prévoyance durant leur présence dans l'entreprise.

2- La durée du dispositif

Le bénéfice du maintien des garanties prévoyance et santé ne peut excéder la durée du dernier contrat de travail et est limité à neuf mois, la durée du contrat s'appréciant en mois entiers.

Exemple 1 : contrat d'un mois ð portabilité d'un mois au maximum

Exemple 2 : contrat de 5 mois et demi ð portabilité de 5 mois au maximum

Exemple 3 : contrat de 10 ans ð portabilité de 9 mois au maximum

Le point de départ du maintien des garanties est la date de cessation du contrat de travail.

L'obligation du maintien des garanties s'applique pendant toute la période de chômage indemnisée (dans la limite des durées évoquées ci-dessus). Si le bénéficiaire retrouve un nouvel emploi durant cette période, il perd alors le bénéfice du maintien des garanties. Dans ce cas, c'est à l'ancien salarié de faire connaître à son ancien employeur, ainsi qu'à l'organisme assureur, la cessation du versement des allocations de chômage.

3- Les garanties maintenues dans le cadre du dispositif

Les garanties prévoyance et frais de santé appliquées dans l'entreprise doivent être maintenues au même niveau pour les anciens salariés. Il s'agit notamment des prestations de remboursements complémentaires de frais de santé, des indemnités au titre de l'incapacité, de l'invalidité, du décès et du risque dépendance, que ce régime ait été facultatif ou obligatoire dans l'entreprise.

En cas de changement apporté aux garanties durant la période de maintien des garanties pour un ancien salarié, ce changement s'applique également dans le cadre de la portabilité.

Le bénéfice des garanties est accordé à l'assuré ainsi qu'aux ayant-droits de cet assuré.

4- Le financement du dispositif

Il existe deux possibilités de financement de la portabilité :

- Mutualisation des risques : le maintien des garanties peut être pris en charge par la branche professionnelle ou l'entreprise.
- Financement conjoint de l'employeur et de l'ancien salarié : le financement est assuré dans les conditions et proportions applicables aux salariés de l'entreprise, soit par paiement en une seule fois au moment du départ du salarié soit par échelonnement durant la période de maintien des garanties.

Précisions :

Si le salarié renonce à la portabilité après son départ de l'entreprise, l'employeur devra refaire le solde de tout compte et restituer la part salariale indûment prélevée à l'ancien salarié, lorsqu'il s'agit d'un financement conjoint avec paiement en une seule fois au moment du départ.

Si un financement conjoint avec paiement échelonné a été adopté, l'employeur doit alors établir un bulletin de salaire chaque mois tout au long de la période de maintien des garanties, avec obligation pour l'ancien salarié de reverser à l'entreprise la part salariale.

Le non-paiement de la part salariale par l'ancien salarié entraîne la perte des garanties.

5- Les obligations de l'entreprise

L'employeur a l'obligation d'informer les salariés des contrats souscrits par l'entreprise en matière de prévoyance et frais de santé, et des garanties qui s'appliquent, ainsi que des droits et obligations qui incombent aux salariés.

Deux niveaux d'information s'imposent à l'entreprise :

- Notice d'information : l'employeur doit remettre aux salariés une notice d'information à jour établie par l'organisme assureur avec le détail des garanties, des obligations, du financement, des cotisations, etc... L'employeur doit aussi apporter la preuve de la remise de ce document, soit par lettre recommandée avec accusé de réception, soit par lettre remise en main propre contre décharge, soit par une liste d'émargement.
- Courrier au moment du départ de salariés : l'employeur doit remettre un courrier le plus tôt possible et au plus tard avant la prise d'effet de la rupture du contrat de travail, afin d'informer les salariés quittant l'entreprise de l'existence du dispositif de portabilité, du mode de financement et de la faculté de renonciation au dispositif.

Précisions :

Il appartient également à l'employeur d'informer l'organisme assureur du départ de salariés pouvant bénéficier de la portabilité.

6- Les obligations des salariés quittant l'entreprise

Pour les salariés quittant l'entreprise, le dispositif de portabilité est facultatif. La faculté de renonciation totale et définitive existe durant 10 jours suivant la date de cessation du contrat de travail et doit être matérialisée par écrit.

Toute renonciation exprimée avant le départ et jusqu'au jour du départ de l'entreprise est considérée comme nulle.

La renonciation au dispositif de portabilité porte forcément sur l'intégralité des couvertures santé et prévoyance. Toute renonciation partielle est impossible.

En cas d'adhésion du salarié au dispositif de portabilité, il appartient à ce dernier de communiquer à l'employeur la justification de sa prise en charge par le régime d'assurance chômage. Il lui appartient également de communiquer à l'employeur et à l'organisme assureur l'éventuelle cessation du versement des allocations chômage durant la période de maintien des garanties, afin de mettre un terme à celles-ci.

7- Le régime fiscal de la portabilité

Il convient de distinguer deux cas en fonction du financement de la portabilité :

- Mutualisation des risques : il n'existe aucune incidence fiscale dans la mesure où le financement de la portabilité est externe et n'implique donc aucune ligne de cotisations sur le bulletin.
- Financement conjoint de l'employeur et de l'ancien salarié : du fait de la faculté de renonciation et de l'existence de cotisations sur le bulletin de paie des salariés quittant l'entreprise, l'administration fiscale en a déduit que les cotisations patronales versées pour financer le régime de portabilité sont imposables pour le salarié et que les cotisations salariales ne sont pas déductibles de ses revenus.

8- Le régime social de la portabilité

Comme en matière fiscale, il convient de distinguer deux cas en fonction du financement de la portabilité :

- Mutualisation des risques : il n'existe aucune incidence sociale dans la mesure où le financement de la portabilité est externe et n'implique donc aucune ligne de cotisations sur le bulletin.
- Financement conjoint de l'employeur et de l'ancien salarié : les contributions patronales seraient exonérées de cotisations sociales dans la limite réglementaire applicable aux contributions patronales de prévoyance complémentaire (loi Fillon du 21 Août 2003). Toutefois, cette interprétation n'est pas confirmée à ce jour et il convient donc d'interroger l'URSSAF à chaque cas rencontré. Les mêmes incertitudes subsistent quant à l'assujettissement à la taxe de 8% et à la CSG/CRDS des contributions patronales relatives à la portabilité.