

**ACCORD NATIONAL INTERPROFESSIONNEL DU 11 JANVIER 2008****A N I****RELATIF A LA MODERNISATION DU MARCHE DU TRAVAIL.****Analyse et conséquences prévisibles sur nos contrats collectifs de salariés****Contexte**

L'accord national interprofessionnel sur la modernisation du marché du travail a été signé le 11 janvier 2008 par quatre organisations syndicales (CFDT, CFE, CFTC et FO) et trois organisations patronales (CGPME, Medef, et UPA).

L'article 14<sup>(1)</sup> de l'accord met en place un mécanisme de portabilité des droits en cas de rupture du contrat de travail ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage. Ce mécanisme permet d'éviter une rupture de tout ou partie de certains droits, liés au contrat de travail du salarié, entre le moment où il est mis fin à ce contrat et celui où le salarié concerné reprend un autre emploi et acquiert de nouveaux droits.

A cet effet, le mécanisme se traduit par le maintien des couvertures santé et prévoyance appliquées dans l'entreprise, au bénéfice des anciens salariés pendant leur période de chômage pour une durée maximum égale à 1/3 de la durée de leur droit théorique à indemnisation, sans pouvoir être inférieure à 3 mois. Le financement du maintien de ces garanties est assuré conjointement par l'ancien employeur et l'ancien salarié dans les mêmes proportions qu'antérieurement ou par un système de mutualisation défini par accord collectif et uniquement par ce formalisme.

*Compte tenu des difficultés d'interprétation et de leurs répercussions sur les contrats collectifs prévoyance et santé, nos instances professionnelles se sont rapprochées de certains syndicats patronaux signataires ; De nombreux éclaircissements ont été apportés qui devraient être portés à la connaissance des entreprises via leurs instances syndicales représentatives. La présente note décrit ci-après les points principaux qui sont susceptibles d'impacter les contrats d'assurance.*

**1) NATURE –DATE D'ENTREE EN VIGUEUR ET CHAMP D'APPLICATION****Caractère du dispositif**

Le dispositif présenterait un caractère facultatif pour le salarié, notamment lorsqu'il est financé conjointement par l'employeur et le salarié. Le refus du salarié de bénéficier du dispositif de portabilité libérerait l'employeur de son obligation. L'orientation prise par les organisations syndicales patronales consultées serait d'octroyer par défaut le maintien de garanties sauf refus exprès du salarié.

(1) « pour garantir le maintien à l'accès à certains droits liés au contrat de travail, en cas de rupture de celui-ci ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage, un mécanisme de portabilité est, dès à présent, mis en place pour éviter une rupture de tout ou partie de leur bénéfice entre le moment où il est mis fin au contrat de travail du salarié et celui où il reprend un autre emploi et acquiert de nouveaux droits. A cet effet, il est convenu :

- que les intéressés garderont le bénéfice des garanties des couvertures complémentaires santé et prévoyance appliquées dans leur ancienne entreprise pendant la période de chômage et pour une durée maximum égale à 1/3 de la durée de leur droit à indemnisation, sans pouvoir être inférieure à 3 mois. Le financement du maintien de ces garanties est assuré conjointement par l'ancien employeur et l'ancien salarié dans les mêmes proportions qu'antérieurement ou par un système de mutualisation défini par accord collectif ;

..... »

### **Champ d'application**

Toutes les entreprises relevant du champ de compétence professionnel de l'une des organisations patronales signataires de l'accord. Les organisations patronales représentatives dans le secteur agricole n'étant pas signataires, l'article 14 de l'ANI ne s'applique pas aux entreprises du secteur agricole (notamment aux entreprises relevant de la FNSEA et la FDSEA).

### **Date d'application**

- **20 janvier 2009** vis-à-vis des employeurs signataires de l'accord ou membres d'une organisation signataire,
- **26 janvier 2009** vis-à-vis des employeurs non signataire ou non membre d'une organisation signataire.

Ces dates sont indépendantes du mode de financement du dispositif, qu'il s'agisse d'un financement employeur/ex-salarié ou d'un financement par mutualisation. Toutefois, les branches professionnelles disposent d'un délai supplémentaire (jusqu'à fin juillet 2009) pour négocier des améliorations du dispositif. Ce délai n'a pas d'impact sur la date d'application du délai minimal.

## **2) CONDITIONS D'OUVERTURE – BENEFICIAIRES ET DUREE DU DROIT A PORTABILITE DES GARANTIES**

### **Conditions d'application du dispositif**

Deux conditions **cumulatives** sont nécessaires pour que le dispositif minimal défini par l'accord soit mis en oeuvre :

➔ le contrat de travail doit être rompu. Ainsi ouvre droit au dispositif :

- tout licenciement sauf en cas de faute lourde,
- la rupture conventionnelle du CDI,
- l'arrivée à terme du CDD (ce point n'étant pas évident à la lecture de l'art 14 mais est confirmé par les organisations syndicales consultées, il aura un fort impact technique et en gestion compte tenu de la volumétrie correspondante),
- la rupture pour motif légitime et sérieux du nouveau CDD à objet défini,
- la démission légitimée,
- la rupture du contrat d'apprentissage ou en alternance,

➔ cette rupture (ou fin de contrat) doit ouvrir droit au bénéfice de l'assurance chômage quelle que soit l'origine de cette rupture.

### **Bénéficiaires**

Le dispositif bénéficie au salarié et à ses ayants droit garantis par le contrat collectif au moment de la rupture du contrat de travail mais également à ceux qui pourraient être déclarés ultérieurement pendant la période de maintien des garanties (exemple : naissance d'enfants) dès lors que la couverture de ses ayants droit était bien accordée au salarié lors de la rupture de son contrat de travail.

### **Point de départ du maintien des garanties**

Le maintien des garanties prend effet le lendemain du jour de la rupture effective du contrat de travail.

Il est à noter pour la mise en place du dispositif que, selon les organisations syndicales consultées, pourraient prétendre à son application les salariés dont la notification de rupture du contrat de travail est postérieure à la date d'entrée en vigueur du mécanisme. (20 ou 26 janvier). Si la notification est antérieure à cette date, le salarié ne pourrait bénéficier du mécanisme de portabilité même si la rupture prend effet postérieurement à la date d'entrée en vigueur du dispositif.

### **Fin du droit au maintien des garanties**

Le salarié perdrait le droit au bénéfice de portabilité des garanties :

- dès qu'il retrouve un emploi; même si, selon les syndicats consultés, dans le cadre de son nouvel emploi, il ne bénéficie pas d'une couverture collective de Prévoyance/Santé
- en cas de radiation des listes ASSEDIC

Par ailleurs, la suspension des allocations chômage (pour cause de maladie par exemple) n'aurait pas d'impact sur la durée des droits à maintien des garanties. Cette durée est fixe, déterminée à la date de rupture du contrat de travail, et ne serait pas augmentée au prorata des durées de suspension des allocations chômage.

## **3) NATURE DES GARANTIES CONCERNEES**

### **Nature du risque**

Tous les risques couverts par le contrat d'entreprise au titre de la Prévoyance/Santé complémentaire au jour de la rupture du contrat de travail sont concernés, y compris le cas échéant la dépendance.

S'agissant du risque arrêt de travail, son maintien est problématique à différents égards (couverture complémentaire d'une personne, qui n'est pas au travail et se trouvant dans une situation fragilisée, pouvant engendrer des abus compte tenu du niveau de couverture octroyé et des difficultés pour apprécier la réalité du risque). *La profession qui a soulevé toutes ces difficultés n'a pas obtenu gain de cause. La profession espère obtenir que la base des prestations soit égale au montant des indemnités ASSEDIC et non correspondant au dernier salaire avant rupture du contrat de travail*

Par ailleurs les organisations syndicales professionnelles consultées soutiennent que l'obligation de maintien de salaire (mensualisation) à la charge de l'employeur n'est pas concernée. Ainsi en matière d'incapacité de travail, seules les garanties allant au-delà de l'obligation légale visée par la Loi de mensualisation seraient accordées au titre de la portabilité. Si ce point se confirmait, il serait de nature à limiter les impacts négatifs du maintien des garanties arrêt de travail cité ci-dessus

### **Nature des contrats collectifs**

L'ancien salarié bénéficie du dispositif de portabilité **quelle que soit la nature du contrat collectif** (à adhésion obligatoire ou adhésion facultative) dès lors que le salarié en bénéficiait avant la rupture de son contrat de travail. Ainsi dans le cadre des contrats à option le salarié ne peut modifier son option de garanties après la rupture de son contrat de travail.

## **4) FINANCEMENT DU MAINTIEN DES GARANTIES**

Deux modes de financement sont prévus :

→ Financement conjoint par l'ancien employeur et l'ancien salarié dans les mêmes proportions qu'antérieurement.

Dans ce cas le salarié devra acquitter sa part de cotisation lors de son départ par chèque à l'employeur (la retenue sur le solde de tout compte étant illégale).

Ce paiement pourrait être effectué en 1 fois pour la durée maximum potentielle ou en plusieurs fois à la convenance de l'employeur.

Cette cotisation serait calculée sur le dernier salaire hors prime de départ ou de licenciement et en fonction de la durée potentielle du maintien des garanties.

Concernant l'assureur, ce dernier percevrait de l'employeur la cotisation totale (employeur + salarié) correspondant au maintien, soit sous forme de prime unique libératoire calculée sur la durée maximale du maintien (la part du trop perçu serait remboursée in fine), soit par prime périodique en même temps que le règlement de la cotisation des actifs). ***Le Groupe privilégie un système de prime unique libératoire afin d'éviter la gestion des primes périodiques concernant des assurés qui ne sont plus salariés***

→ Financement par un système de mutualisation défini par accord collectif

En référence au texte, ce mode de financement ne peut être mis en place que par un accord de branche ou un accord d'entreprise ou d'établissement (décision unilatérale ou accord référendaire exclu). *Compte tenu des arguments avancés, la profession espère obtenir une réponse positive sur la possibilité de mettre en oeuvre ce mode de financement y compris par décision unilatérale ou accord référendaire.*

## 5) REGIME FISCAL ET SOCIAL DES CONTRIBUTIONS VERSEES PAR L'EMPLOYEUR

Financement conjoint par l'ancien employeur et l'ancien salarié dans les mêmes proportions qu'antérieurement :

L'article L.242-1 du code de la sécurité sociale vise les sommes versées aux salariés directement ou indirectement. Les bénéficiaires du mécanisme de portabilité n'étant plus, par définition, salariés de l'entreprise, les contributions versées par l'employeur ne devraient donc pas entrer dans le champ d'application de l'article L.242-1.

Ce point devrait toutefois être confirmé par les Pouvoirs publics.

Dans le même esprit, les cotisations ne devraient pas être assujetties à la taxe de 8%, cette dernière étant limitée aux opérations de prévoyance des salariés.

En revanche, ces contributions pourraient être considérées comme un revenu de remplacement assujetti à la CSG au taux réduit de 6,20% et à la CRDS au taux de 0,5%.

Sur le plan fiscal, les contributions de l'employeur devraient être considérées comme une charge de l'entreprise, et bénéficier ainsi de la déduction fiscale prévue à l'article 39 du code général des impôts.

En revanche, il semble que la contribution de l'ancien salarié ne puisse être considérée comme déductible de son revenu imposable sur le fondement de l'article 83-1° quater du CGI.

En cas de mutualisation.

Les contributions des employeurs et des salariés incluant une part destinée au financement du droit à portabilité devraient suivre les règles d'assujettissement ou d'exonération applicables aux contributions destinées au financement des régimes de prévoyance complémentaire au bénéfice des salariés.

## **6) MODIFICATION DU CONTRAT -RESILIATION**

En cas de modifications des garanties ou des tarifs, en cours de bénéfice du maintien des garanties, les nouvelles dispositions contractuelles seront applicables aux anciens salariés. Lors de la résiliation du contrat, les anciens salariés bénéficiaires devraient être repris par le nouvel assureur.

## **7) ARTICULATION AVEC L'ARTICLE 4 DE LA LOI EVIN**

Le dispositif de maintien de garanties prévu par l'ANI devrait prévaloir sur celui prévu par l'article 4 de la loi 89-1009 du 31 décembre 1989 dite « Loi Evin ». Cependant les derniers échanges sur cette question laissent perdurer une ambiguïté sur l'articulation de ces deux textes, notamment sur la date de départ du délai de 6 mois dont dispose le salarié pour demander le bénéfice de l'art 4.