



# La portabilité des droits à prévoyance et frais de santé

Novembre 2010

- ◆ Disposition issue de l'ANI du 11 janvier 2008
  - ▲ Permettre le maintien temporaire des droits des salariés dont le contrat de travail est rompu en matière de prévoyance et/ou de complémentaire santé
    - Il faut que la rupture du contrat ouvre droit à la prise en charge par le régime d'assurance chômage (sauf faute lourde)
    - Information du salarié

- ◆ **Champ d'application**

- ▲ **Bénéficiaires**

- Salariés travaillant dans les branches professionnelles représentées par les organisations syndicales signataires de l'ANI du 11 janvier 2008 (MEDEF, CGPME, UPA)

- ◆ Conditions d'application
  - ▲ Rupture ouvrant droit à l'assurance chômage
    - Sauf faute lourde

- ◆ Conditions d'application (suite)
  - ▲ Contrat d'une durée minimum d'un mois
    - Durée proportionnelle à la durée du contrat
      - Dans la limite de 9 mois

## ◆ Conditions d'application (suite)

### ▲ Ouverture de droits chez l'ancien employeur

- Salarié bénéficiaire de la couverture santé et prévoyance lorsqu'il était dans l'entreprise
  - Exclusion en cas de franchise, de carence, ancienneté minimale

- ◆ Cessation de l'application du dispositif
  - ▲ Reprise d'un autre emploi
  - ▲ Acquisition de nouveaux droits
    - Quid en cas de couverture partielle chez le nouvel employeur ?

## ◆ Financement

### ▲ Deux modes de financement

- Mutualisation des risques
  - Prise en charge par l'ensemble des salariés de la branche professionnelle
- Cofinancement employeur/salarié
  - Selon les mêmes modalités que dans l'entreprise

- ◆ **Financement (suite)**

- ▲ **Financement conjoint employeur/salarié**

- Paiement échelonné
    - Ou paiement en une seule fois et par avance

## ◆ Information des salariés

### ▲ Notice d'information de l'organisme assureur

- La notice doit être modifiée pour prévoir la portabilité
- Elle doit mentionner les conditions d'application de la portabilité
  - Informer le salarié de la faculté d'y renoncer
    - Renonciation par écrit, dans les 10 jours suivant la cessation du contrat de travail
- L'employeur doit apporter la preuve de sa remise et veiller à sa mise à jour

## ◆ Information des salariés

### ▲ Information à la rupture du contrat

- Non obligatoire mais conseillée
- Indiquer :
  - La nécessité de justifier du bénéfice de l'indemnisation chômage
  - Les modalités pratiques (bordereau d'affiliation)
  - Le financement retenu (échelonné ou d'avance) et le coût
  - La possibilité de renonciation

## ◆ Régime social

- ▲ En cas de mutualisation des risques
- ▲ En cas de co financement

## ◆ Régime fiscal

▲ En cas de mutualisation des risques

▲ En cas de cofinancement

➤ La part patronale constitue un complément de rémunération imposable

➤ La part salariale n'est pas déductible des revenus soumis à l'IR

- ◆ Articulation avec l'article 4 de la loi Evin
  - ▲ La portabilité de la prévoyance a une durée limitée et prend effet dès la cessation du contrat sauf renonciation du salarié
    - Elle vise la mutuelle et la prévoyance
  - ▲ L'article 4 de la loi Evin permet aux salariés dont le contrat est rompu quel que soit le motif d'opter pour le maintien de la mutuelle
    - Financement par le seul salarié, limité à 150% du montant global de la cotisation
    - Maintien non limité dans le temps
    - Le salarié a 6 mois pour opter
    - Information du salarié ?

## ◆ Points de vigilance

### ▲ L'employeur a un certain nombre d'obligations

- En cas de manquement, risques financiers importants

### ▲ L'expert-comptable doit informer l'employeur de ses obligations au titre du devoir de conseil

### ▲ Points de vigilance

- Modalités de mise en place
- Obligation d'information
- Conséquences en cas de rupture du contrat de travail
- Conditions d'exonération de charges sociales et limites d'exonération