



Loi portant sur l'article 14 ani: portabilité mutuelle

Par **pelouta**, le **16/03/2012** à **13:10**

Bonjour,

je souhaiterais avoir des informations sur l'article 14 ANI

Ma situation est la suivante:

en cdd depuis 11 mois j'ai demandais une portabilité de mes droits de mutuelle au début du mois de janvier (fin de mon cdd le 31/12/11). ce qui me permettait d'avoir 9 mois de portabilité.

J'ai ensuite été en cdd pour la même entreprise du 22 Janvier au 05/02/12.

On vient de m'annoncer la rupture de ma portabilité du fait d'un contrat cdd de 3 semaines dans la même entreprise.

Est-ce normal de perdre une portabilité de 9 mois pour un contrat de 3 semaines dans la même entreprise?

Merci d'avance pour votre réponse.

Par **pat76**, le **16/03/2012** à **18:43**

Bonjour

Voyez à la lecture de ce texte si vous êtes en droit de bénéficier de la portabilité.

Article 14 de l'ANI : de nouvelles obligations pour l'employeurLa portabilité des droits en faveur des anciens salariés.

VERSION DEFINITIVE POUR UNE APPLICATION AU 1er JUILLET 2009

Dernière mise à jour : 27 octobre 2009

Les partenaires sociaux ont mis en place un mécanisme de "portabilité des droits" en faveur des salariés dont le contrat de travail a été rompu (art. 14 de l'Accord National Interprofessionnel du 11 janvier 2008).

Compte tenu des difficultés d'application, les partenaires sociaux, lors d'une ultime séance de négociation le 18 mai 2009 ont décidé par avenant de modifier cet article 14.

Ce mécanisme, initialement applicable à compter du 19 janvier 2009 est donc, depuis la signature de l'avenant, définitivement applicable à compter du 1er juillet 2009.

Que prévoit cet article dans sa nouvelle rédaction ?

Ce mécanisme prévoit toujours le maintien des couvertures santé et prévoyance appliquées dans l'entreprise, au bénéfice d'un ancien salarié dont le contrat de travail a été rompu pendant sa période de chômage mais pour une durée égale à la durée de son dernier contrat de travail, appréciée en mois entiers, dans la limite de neuf mois.

Quels sont les employeurs concernés ?

Suite à l'arrêté d'extension du 7 octobre 2009 publié au JO du 15 octobre 2009, toutes les entreprises relevant du champ d'application de l'accord national interprofessionnel sur la modernisation du marché du travail du 11 janvier 2009 sont concernées.

Par exemple, ne sont donc pas concernées, tant qu'un arrêté d'élargissement n'a pas été pris, les entreprises relevant du secteur agricole ou les TNS.

S'agit-il d'une obligation pour l'employeur ?

Oui, la portabilité des droits est une obligation conventionnelle qui pèse sur l'employeur. C'est à lui de s'organiser pour répondre à son obligation si un salarié le lui demande.

Quels sont les salariés qui peuvent en bénéficier ?

L'ancien salarié doit remplir plusieurs conditions :

la rupture du contrat de travail ne doit pas être consécutive à une faute lourde,
la rupture de ce contrat doit ouvrir droit au bénéfice de l'assurance chômage,
le salarié doit avoir ouvert des droits à couverture chez son dernier employeur,
le salarié doit avoir une ancienneté d'un mois minimum.

Pendant quelle durée l'ancien salarié peut-il bénéficier de cette portabilité ?

L'ancien salarié bénéficie du maintien de ses couvertures pendant une durée égale à la durée

de son dernier contrat de travail, dans la limite de 9 mois et tant qu'il perçoit les allocations Assedics.

Exemple :

Ancienneté inférieure à 1 mois : aucun maintien,

Ancienneté de 1,5 mois : maintien possible pendant 1 mois maximum,

Ancienneté de 6,7 mois : maintien possible pendant 6 mois maximum,

Ancienneté de plus de 9 mois : maintien possible de 9 mois maximum.

Le salarié bénéficie-t-il automatiquement de ce maintien ?

Le texte prévoyant que l'ancien salarié doit renoncer de manière expresse à ce maintien, il bénéficie donc automatiquement de cette portabilité.

Cette renonciation devra absolument se faire par écrit à l'ancien employeur et dans un délai de 10 jours suivant la cessation de son contrat de travail.

Qui finance ce maintien ?

Le texte prévoit que le financement est assuré conjointement par l'ancien employeur et l'ancien salarié dans les mêmes proportions et conditions qu'antérieurement, c'est à dire même répartition employeur/salarié et même taux de cotisation.

Le mécanisme de mutualisation, qui ne pouvait être prévu que dans le cadre d'un accord collectif d'entreprise, peut désormais être mis en place par référendum ou décision unilatérale.

Un certain nombre d'accords de branche ont déjà été pris pour organiser la portabilité et imposer le principe de la mutualisation ou du cofinancement. Il est donc important que l'entreprise vérifie les conditions conventionnelles qui lui sont applicables

Les salariés en fin de contrat à durée déterminée peuvent-ils bénéficier du dispositif ?

Rien n'est précisé dans l'article 14 même dans sa nouvelle rédaction. Cependant, selon les partenaires sociaux, les fins de contrats à durée déterminée devraient bénéficier du dispositif sous réserve, bien entendu, de répondre aux mêmes conditions que les autres salariés (cf. question ci-dessus : quels sont les salariés qui peuvent en bénéficier ?).

Quelle base appliquée pour le calcul des prestations en cas d'arrêt de travail ?

La nouvelle rédaction prévoit, en cas d'incapacité temporaire de travail, que les prestations versées ne peuvent conduire l'ancien salarié à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui des allocations chômage qu'il aurait perçu au titre de la même période.

Quel régime fiscal et social des cotisations ?

A la différence de la sécurité sociale qui a admis l'exonération des charges sociales sur la part de la cotisation « ANI » prise en charge par l'employeur, l'Administration Fiscale dans une réponse publiée le 20 octobre 2009 considère que :

la part de cotisation de l'employeur constitue un complément de rémunération imposable la part salariale n'est pas déductible des revenus soumis à l'impôt sur le revenu.

Elle appuie sa position sur le caractère facultatif du dispositif alors que l'article 83 du CGI accorde l'exonération des cotisations versées dans un régime mis en place à titre obligatoire. Elle profite de cette réponse pour préciser que ce dispositif, par nature facultatif, ne remet pas

en cause de caractère obligatoire du régime.

Ainsi, en cas de co-financement, l'entreprise doit d'intégrer la quote-part de cotisation employeur dans le calcul des limites soumettre cette contribution à CSG/CRDS à charge de l'ancien salarié, la prélever (par exemple sur le solde de tout compte) et la reverser aux organismes sociaux, intégrer la part patronale dans le revenu imposable de l'ancien salarié.

Vous êtes employeur et avez besoin d'aide pour répondre à cette nouvelle obligation.

N'hésitez pas à nous contacter au

01 75 44 95 44 ou à nous déposer un message sur notre boîte aux lettres. Notes[1] Art 14 : « Pour garantir le maintien à l'accès à certains droits liés au contrat de travail, en cas de rupture de celui-ci (non consécutive à une faute lourde) 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 leur période de chômage et pour des durées égales à la durée de leur dernier contrat de travail, appréciée en mois entiers, dans la limite de neuf mois de couverture.

Le bénéfice du maintien de ces garanties est subordonné à la condition que les droits à couverture complémentaire aient été ouverts chez le dernier employeur ;

Le financement du maintien de ces garanties est assuré conjointement par l'ancien employeur et l'ancien salarié dans les proportions et dans les conditions applicables aux salariés de l'entreprise ou par un système de mutualisation défini par accord collectif. A défaut d'accord collectif, ce système de mutualisation peut être mis en place dans les autres conditions définies à l'article L.911-1 du code de la sécurité sociale.

Il résulte des modalités de financement des garanties ci-dessus que

- le salarié a la possibilité de renoncer au maintien de ces garanties ;
 - s'il entend y renoncer, cette renonciation qui est définitive, concerne l'ensemble des garanties et doit être notifiée expressément par écrit à l'ancien employeur, dans les dix jours suivant la date de cessation du contrat de travail ;
 - le non-paiement par l'ancien salarié de sa quote-part de financement de ces garanties, à la date d'échéance des cotisations, libère l'ancien employeur de toute obligation et entraîne la perte des garanties pour la période restant à courir ;
 - le dispositif de portabilité entre en application à la date de cessation du contrat de travail.
- Les droits garantis par le régime de prévoyance au titre de l'incapacité temporaire ne peuvent conduire l'ancien salarié à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui des allocations chômage qu'il aurait perçu au titre de la même période.

Pour bénéficier des dispositions relatives au maintien des garanties précitées, l'ancien salarié doit fournir à l'ancien employeur la justification de sa prise en charge par le régime d'assurance chômage.

L'ancien salarié doit informer son ancien employeur de la cessation du versement des

allocations du régime d'assurance chômage lorsque celle-ci intervient au cours de la période de maintien des garanties des couvertures complémentaires santé et prévoyance prévues par l'article 14 ci-dessus.

La notice d'information, prévue par les textes en vigueur, fournie par l'organisme assureur, et remise au salarié par l'employeur, mentionnera les conditions d'applications de la portabilité.