

## **Droit social**

### **La Lettre de BMS'**

**Portabilité des droits de couverture santé et prévoyance**  
**en cas de rupture du contrat de travail :**  
**mise en œuvre au 1<sup>er</sup> mai 2009**

**A compter du 1<sup>er</sup> mai 2009, l'employeur est tenu d'organiser le maintien des couvertures santé et prévoyance des salariés dont le contrat de travail a été rompu, pendant le tiers de leur période de chômage et 3 mois au minimum.**

#### **1. Le dispositif**

L'article 14 de l'ANI (Accord National Interprofessionnel) sur la modernisation du marché du travail du 11 janvier 2008, étendu par arrêté du 25 juillet 2008, a créé **un mécanisme de portabilité des garanties santé et prévoyance** en faveur des **salariés** qui viennent de **perdre leur emploi**.

Ce dispositif :

- **Concerne tous les modes de rupture du contrat de travail à l'exception de la faute lourde** dès lors que la rupture ouvre droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage.
- **Concerne la santé et la prévoyance**, ce qui le distingue du maintien des garanties prévu à l'article 4 de la loi Evin du 31 décembre 1989 qui ne porte que sur les couvertures complémentaire santé, à la demande des intéressés dans un délai de 6 mois après la rupture de leur contrat de travail.
- **Est temporaire** puisqu'il n'est valable que pendant la période durant laquelle l'intéressé est au chômage (limite de principe) et pour une durée maximum égale à un tiers de la durée du droit à indemnisation chômage (limite plafond), sans pouvoir être inférieure à 3 mois (limite plancher).
- Prévoit que le maintien des garanties sera assuré soit « **conjointement par l'ancien employeur et l'ancien salarié dans les mêmes proportions qu'antérieurement** », soit par un « **système de mutualisation défini par accord collectif** ».

## **2. La mise en œuvre**

D'après le projet patronal d'avenant à l'ANI, le dispositif devrait s'appliquer comme suit :

- Sur la portabilité des garanties santé et prévoyance :
  - le salarié bénéficiera du maintien de ses garanties si :
    - les droits à couverture complémentaire ont été ouverts chez le dernier employeur ; et
    - la durée minimum d'affiliation au régime d'assurance chômage requise pour l'ouverture du droit à indemnisation a été remplie en totalité dans le cadre du dernier contrat de travail.
  - En pratique, le salarié devra fournir à son ancien employeur la justification de sa prise en charge par le régime d'assurance chômage et indiquer la durée maximale d'indemnisation à laquelle il peut prétendre.

Il devra aussi l'informer de la cessation du versement des allocations chômage si celle-ci intervient pendant la période de maintien des garanties des couvertures complémentaires santé et prévoyance.

- Sur le financement et la mutualisation :

Un accord entre l'ancien salarié et l'ancien employeur devra être conclu pour définir les modalités de financement du maintien de ces garanties.

## **3. A faire**

Les employeurs doivent au plus vite se rapprocher des institutions santé et prévoyance auxquelles adhère l'entreprise pour discuter des modalités de mise en œuvre de ce dispositif.

Les employeurs devront informer les salariés de cette possibilité de maintien des droits au moment de la rupture du contrat.

\* \* \*