

LA PORTABILITE DES DROITS EN SANTE ET PREVOYANCE

L'accord national interprofessionnel (ci-après ANI) du 11 janvier 2008 a institué « un mécanisme de portabilité » des garanties de prévoyance. Les partenaires sociaux ont, dans le cadre de la flexi-sécurité, déconnecté certains droits du contrat de travail pour les « attacher » à la personne.

Pour la CFE-CGC, la portabilité constitue une véritable avancée sociale par rapport à celle qui existait déjà avec la loi dite « Evin »¹ puisque la portabilité permet pour le salarié au chômage de demander le maintien de la couverture complémentaire dont il bénéficiait dans son entreprise.

La loi dite « Evin » ne concerne en effet que la couverture des dépenses de santé alors que l'ANI concerne toutes les couvertures complémentaires de santé et de prévoyance « lourde » (incapacité, invalidité, décès) qui sont appliquées dans l'ancienne entreprise. Avec la loi Evin aucune participation patronale n'est prévue pour le financement des garanties, le salarié assume seul cette charge alors que l'ANI instaure la mutualisation ou le principe d'un financement commun « dans des proportions et dans les conditions applicables aux salariés de l'entreprise ». Ainsi dans l'hypothèse d'un cofinancement, la tarification est la même que celle des actifs alors que la loi Evin laisse la possibilité à l'organisme assureur d'augmenter les tarifs des bénéficiaires jusqu'à 50 % du tarif des actifs.

Toutefois la portabilité des droits en matière de prévoyance n'est pas conçue comme une véritable transférabilité des droits, trop complexe et pas forcément adaptée aux garanties de prévoyance. C'est pourquoi la portabilité des garanties de prévoyance n'est envisagée dans l'avenant que sous l'angle d'une portabilité « inter contrats », c'est à dire que l'objet de la portabilité ne consiste qu'à maintenir la couverture des droits pendant la seule phase de transition d'un emploi à un autre.

Ainsi l'ancien salarié peut conserver pendant sa période de chômage, le bénéfice des garanties de prévoyance et de santé appliquées chez son dernier employeur, c'est à dire le maintien du contrat d'assurance collective des actifs²...mais seulement pendant une période limitée, et qui peut ne couvrir qu'une partie de la période d'indemnisation du chômage. En effet la période de portabilité des droits est égale à la durée du dernier contrat de travail mais dans une limite maximale de 9 mois. Cette durée, proposée par la CFE-CGC, est le résultat d'un compromis auxquels ont abouti les négociateurs afin, notamment, de ne pas trop pénaliser les contrats de courte durée.

Les négociateurs ont précisé certains points :

- le calcul de la période de portabilité qui est désormais déconnectée de la durée d'indemnisation chômage. Cela permet de mettre ce droit à l'abri des variations des durées d'indemnisation de la convention d'assurance chômage. En outre, le calcul de la période permet notamment aux CDD de courte durée de pouvoir en bénéficier dès lors qu'ils ont droit aux allocations Assedic ;
- la possibilité de mettre en place un système de mutualisation (système de préfinancement) par décision unilatérale de l'entreprise ou par accord référendaire et non par seul accord collectif ;
- une couverture « automatique » du salarié s'il n'exprime pas sa décision d'y renoncer par écrit dans un délai de 10 jours suivant la cessation de son contrat de travail. Il s'agit là d'un principe qui est inverse à celui de la loi Evin qui prévoit que le salarié doit présenter une demande expresse pour bénéficier du maintien de ses garanties ;

¹ Article 4 de la loi n°89-1009 du 31 décembre 1989

² A la différence de la loi Evin qui autorise les organismes assureurs à maintenir la couverture au moyen de nouveaux contrats, ce qui explique que la plupart d'entre eux a proposé des contrats individuels qui prévoient des garanties différentes de celles des « actifs ». C'est cette pratique qui a été récemment condamnée dans l'arrêt Azoulay par la 2^{ème} chambre civile de la cour de cassation le 7 février 2008 et sur renvoi de la cour de cassation par la cour d'appel de Lyon le 19 janvier 2009



Flash Information Protection Sociale

-une entrée en application de la portabilité dès la date de cessation du contrat de travail et non lors du premier jour d'indemnisation chômage, afin d'éviter toute « rupture » d'assurance liée aux différés d'indemnisation Assedic ;

-une information des salariés via la notice qui est rédigée par l'organisme assureur et qui doit être remis par l'employeur aux salariés de l'entreprise.

Pour la CFE-CGC si quelques difficultés de mise en œuvre de la portabilité demeurent, elles ne sont pas insurmontables au regard de l'objectif poursuivi.

Il est en effet impensable de faire l'économie de la portabilité qui constitue l'une des pierres fondatrice à la naissance d'un véritable droit des transitions professionnelles.

☺ *Une question ?*

Contactez : cavaille-coll@cfecgc.fr ☺

Danièle Karniewicz
Pôle protection sociale