

ARTICLE 14 DE L'ACCORD NATIONAL INTERPROFESSIONNEL : RÉSUMÉ

I. Rappel du dispositif

Cet accord interprofessionnel 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 de cet accord met en place un mécanisme de portabilité des droits en cas de rupture du contrat travail ouvrant droit aux allocations chômage.

| |
|--|
| ❖ Champ d'application |
| L'ensemble des entreprises dont les organisations patronales sont signataires de l'accord. |
| ❖ Objet |
| L'entreprise est dans l'obligation de maintenir les couvertures santé et prévoyance aux anciens salariés sous certaines conditions. |
| ❖ Condition d'ouverture |
| Tout salarié dont le contrat de travail a été rompu, quelles que soient les modalités de rupture du contrat (sauf faute lourde), dès lors que cette rupture ouvre droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage, notamment en cas de : o licenciement y compris pour motif économique o démission o rupture conventionnelle du CDI. |
| ❖ Durée du maintien |
| o durée maximum 1/3 de la durée du droit à indemnisation chômage, o durée minimum 3 mois. |
| ❖ Financement du maintien |
| o soit conjointement par l'ancien employeur et l'ancien salarié dans les mêmes proportions qu'antérieurement, o soit par un système de mutualisation défini par accord collectif. |

II. Modes de financement de la solution d'assurances

| |
|--|
| ❖ Financement conjoint : Adhésion facultative & individuelle de l'ex-salarié |
| En cas de rupture du contrat de travail, l'ancien salarié a droit au maintien du régime de prévoyance et de santé dont il bénéficiait au sein de son entreprise, sauf refus exprès. En l'état actuel des textes, nous envisageons d'assurer ce maintien en contrepartie du paiement d'une prime unique forfaitaire réglée par le canal de l'entreprise. Cette prime sera déterminée en fonction des conditions tarifaires du contrat et de la durée probable de l'indemnisation. |
| ❖ Financement par mutualisation |
| En cas de rupture du contrat de travail, l'ancien salarié bénéficie du maintien du régime de prévoyance et de santé dont il bénéficiait au sein de son entreprise. Ce mode de financement doit être mis en place par accord d'entreprise. En l'état actuel des textes, ce maintien pourrait être effectué par l'assureur en contrepartie du paiement d'une cotisation complémentaire sur les salariés actifs, déterminée en fonction des garanties du contrat. |

III. Questions en suspens

Sans être exhaustive, cette liste révèle des interrogations majeures relatives notamment :

- Au régime fiscal et social pour les cotisations versées en vue de ce maintien
- Aux normes autorisées pour la mise en place du maintien par mutualisation (décision unilatérale, référendum)
- À la durée de maintien des prestations par l'assureur en cas de sinistre né pendant la durée de maintien ANI (loi Evin)
- Au maintien du régime en cas de disparition de l'entreprise
- A la définition des modalités de gestion

Ces questions devront être traitées avant le 1^{er} mai 2009