

## **Avenant n°3 de l'article 14 de l'Accord National Interprofessionnel : Les modifications et le report d'application au 1er juillet 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 dernier ont décidé par avenant (le troisième connu à ce jour) de modifier cet article 14.

Ce mécanisme, initialement applicable à compter du 19 janvier 2009, a connu un premier report au 1er mai 2009, puis un second au 1er juillet 2009. Mais ce nouveau report ne sera applicable que lorsque l'ensemble des organisations syndicales auront signé l'avenant n°3, puisqu'à ce jour, seules trois des cinq organisations l'ont ratifié.

### **1 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.**

### **2 Quels sont les employeurs concernés ?**

Sous réserve de l'extension de ce nouvel avenant qui devrait normalement intervenir, toutes les entreprises relevant du champ de compétence des organisations signataires (MEDEF, CGPME et UPA) sont concernées.

### **3 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.

### **4 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 sociale chez son dernier employeur,
- ↳ le salarié doit avoir une ancienneté d'un mois minimum.

### **5 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 Assedic.

### **6 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.

### **7 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.

### **8 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 ?).

### **9 Quelle est la 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.

### **10 Quel est le régime fiscal et social des cotisations ?**

Si la Direction de la Sécurité Sociale considère que la part patronale ne sera pas soumise à cotisations sociales, aucune réponse n'a encore été apportée quant au sort fiscal de la part patronale et de la part salariale. La même interrogation demeure sur le sort fiscal et social de la prestation en cas d'arrêt de travail temporaire.

**Au regard des ces incertitudes réglementaires et ces complexités de mise en place, TEMERIS vous propose de vous accompagner afin de pouvoir être en conformité avec l'ensemble de vos obligations fiscales et sociales, de bénéficier de dispositifs contractuels évolutifs et de la qualité d'un conseil pointu pour la mise en place de ce dispositif.**