

## L'application de l'Accord National Interprofessionnel (ANI) du 11 janvier 2008 dans votre entreprise

L'article 14 de l'Accord National Interprofessionnel (ANI) du 11 janvier 2008 a instauré le maintien des garanties complémentaires de prévoyance et de santé des salariés dont le contrat de travail a cessé et qui bénéficient d'une indemnisation ASSEDIC du fait de cette rupture.

Ce dispositif entre en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2009.

Ce document a pour objet de vous présenter les principales dispositions de cet accord et ses modalités d'application dans le cadre des contrats Quatrem.

Le délai entre la date effective de signature de l'avenant N°3 – qui précise le cadre à l'accord ANI (mi-juin) et celle de son entrée en vigueur est très court. Aussi, pour faciliter la mise en œuvre du dispositif si votre entreprise est concernée, Quatrem vous propose d'accorder le maintien des garanties **sans contrepartie de cotisation pour les salariés qui entrent dans le dispositif entre le 1<sup>er</sup> juillet et le 30 septembre 2009.**



### L'ESSENTIEL DE L'ACCORD

#### 1. Votre entreprise est-elle concernée par cet accord ?

L'accord est opposable aux **entreprises du secteur privé**, sauf celles qui relèvent du secteur agricole, de professions libérales ou de l'économie sociale (pour lesquelles un avenant d'élargissement devrait paraître).

#### 2. Quand prend-il effet ?

Le dispositif est applicable à compter du **1<sup>er</sup> juillet 2009**.

#### 3. Qui sont les bénéficiaires du dispositif ?

Est éligible au dispositif, le salarié dont le contrat de travail est rompu (qu'il s'agisse d'un CDI, d'un CDD, d'un CDD à objet défini) – hors cas de faute lourde – et qui satisfait aux conditions cumulatives suivantes :

- la rupture ou la fin de son contrat de travail ouvre droit aux allocations d'assurance chômage <sup>1</sup>,
- son droit à couverture complémentaire était ouvert,
- la durée de son dernier contrat de travail

<sup>1</sup> Les intéressés devront avoir travaillé 4 mois au cours des 28 derniers mois, ou pour les personnes âgées de 50 ans ou plus à la date de rupture de leur contrat de travail, au cours des 36 derniers mois.

est au moins égale à un mois,

- il n'a pas renoncé expressément au bénéfice du dispositif. <sup>2</sup>

Les ayants droit précédemment garantis bénéficieront également de ce dispositif.

#### 4. A compter de quelle date ?

Le maintien des garanties prévoyance et santé prend effet à la date de cessation du contrat de travail. Les salariés dont la rupture du contrat de travail prend effet postérieurement au 1<sup>er</sup> juillet 2009 bénéficieront du dispositif même si la rupture de leur contrat de travail leur a été notifiée avant le 1<sup>er</sup> juillet 2009.

#### 5. A quelles garanties le maintien s'applique-t-il ?

Les garanties complémentaires de prévoyance et de santé dont bénéficiait le salarié sont maintenues :

- qu'elles aient eu un caractère obligatoire ou facultatif ;
- dès que la prime est payée (voir ci-après) ;

<sup>2</sup> l'avenant N° 3 du 18 mai 2009 indique que le salarié peut renoncer au maintien en notifiant sa renonciation par un écrit adressé à son ancien employeur dans les 10 jours suivant la cessation de son contrat de travail. Cette renonciation s'applique à l'ensemble des garanties – prévoyance et santé, de manière indissociable.

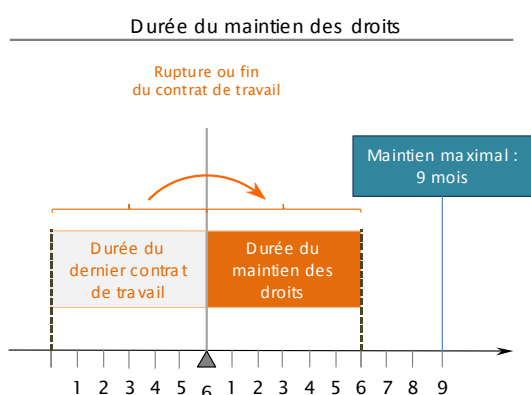
- et si l'intéressé n'y a pas renoncé.

Si le salarié bénéficiait d'une couverture globale, santé et prévoyance (décès, arrêt de travail, invalidité) le maintien concerne l'ensemble des garanties, de manière indissociable.

## 6. Pour quelle durée ?

La durée du maintien est égale à la durée du dernier contrat de travail, **appréciée en mois entiers, dans la limite de neuf mois.**

**Exemple :** un salarié dont la durée du dernier contrat de travail aura été de 17 jours n'acquerra pas de droits à portabilité car il ne peut justifier d'un mois entier au titre de son dernier contrat de travail.



**La couverture maintenue cesse en tout état de cause :**

- à la reprise d'une activité professionnelle ;
- à la cessation du bénéfice de l'assurance chômage ;
- en cas de non paiement des cotisations ;
- à la date de liquidation de la pension vieillesse du régime de base obligatoire

quel qu'en soit le motif ;

- au décès de l'ancien salarié.

## 7. Précisions sur les prestations

### « Incapacité de travail »

L'avenant N°3 précise que les prestations servies à l'ancien salarié en incapacité de travail ne peuvent être supérieures au montant des allocations chômage qu'il aurait perçues pour la même période. Cette limitation ne s'applique pas aux prestations versées en cas d'invalidité.

## 8. Responsabilité de l'employeur

### Financement

L'employeur est responsable de la mise en place du dispositif :

- information de l'intéressé ;
- recueil de sa demande de maintien des garanties ;
- paiement de la prime ;...

Si l'intéressé renonce au maintien des garanties (dans les dix jours qui suivent la date de cessation de son contrat de travail), l'employeur enregistre cette renonciation.

L'avenant N°3 confirme les deux modes de financement prévus dès l'origine :

- **le cofinancement**, au titre duquel l'avenant N°3 prévoit expressément la possibilité d'une cotisation unique, dans les « *mêmes proportions et mêmes conditions* » que celles prévues pour les salariés actifs.

**ou**

- **la mutualisation**, dans le cadre d'une des modalités prévues à l'article L 911-1 du code de la Sécurité Sociale : convention, accord collectif, ratification ou décision unilatérale.

## RECOMMANDATION DE QUATREM

### Le cofinancement

- La solution du cofinancement avec paiement d'une prime unique d'avance pour chaque bénéficiaire de l'ANI libère l'employeur de toute relation avec son ancien salarié à la date de cessation du contrat de travail, l'assureur prenant en charge la gestion du suivi de l'ex-salarié.

### La mutualisation

- L'employeur aura l'obligation, dans un cadre qui peut être conflictuel, de conserver un lien avec son ancien salarié pour recueillir et fournir à l'assureur, notamment dans le cas de paiement de prestations « arrêt de travail » :
  - les éléments justifiant du droit du salarié au bénéfice de l'assurance chômage,
  - les justificatifs relatifs à la cessation des droits à l'assurance chômage,
  - les éléments nécessaires au calcul des prestations.

- Le cofinancement permet à l'entreprise et au salarié de payer le coût réel de l'obligation sans pénaliser l'équilibre du régime.

- La mutualisation généralisée impose à l'ensemble des entreprises de l'organisme assureur un tarif forfaitaire appliqué sans prise en compte de leur situation propre.

- Elle ne permettra pas de faire face aux imprévus que pourra rencontrer l'entreprise (PSE, licenciements massifs dus à la conjoncture économique..) susceptibles d'entraîner une majoration du tarif prévu initialement.

- Le tarif des anciens salariés bénéficiaires de l'ANI est identique à celui des actifs.

- La mutualisation entraîne la majoration du tarif des actifs.

- Le cofinancement permet de tenir compte des besoins et spécificités du salarié (exemple : salarié ayant droit de son conjoint). Sa démarche d'affiliation, qui repose sur un acte volontaire, favorise la compréhension de l'étendue et de la nature de ses droits en matière de complémentaire prévoyance et santé.

- La mutualisation n'apporte pas la preuve que le salarié qui a quitté l'entreprise a bien été informé de ses droits et de la nature des garanties.

- Le paiement de la prime unique libère l'employeur de toute obligation quant aux modifications ultérieures de garanties et/ou de tarif pour les anciens salariés bénéficiaires de l'ANI.

- La résiliation du contrat des actifs par l'employeur ou l'assureur entraîne a priori la résiliation des garanties accordées aux salariés bénéficiant de l'ANI (mais n'a pas impact sur les prestations « arrêt de travail » en cours).

- Grâce au paiement de la prime unique d'avance, la résiliation du contrat des actifs par l'employeur ou l'assureur est sans effet sur les garanties accordées aux anciens salariés bénéficiant de l'ANI.

**En conclusion, la solution du cofinancement – notamment parce qu'elle reporte sur l'assureur le suivi des bénéficiaires de l'ANI qui ont définitivement quitté leur entreprise – semble préférable au principe de mutualisation.**

**La plupart des entreprises qui ont déjà exprimé une préférence ont également retenu la solution de cofinancement.**

## 9. Prime unique

Le financement des droits ANI est assuré par le paiement d'avance d'une prime unique pour chaque bénéficiaire. Son montant correspond à la durée maximale du maintien, que vous indiquerez sur la demande d'affiliation au dispositif, sur la base du tarif des salariés actifs. Un dispositif transitoire spécifique vous est proposé (cf. paragraphe 13).

## 10. Mutualisation : sur étude

Si votre entreprise prévoit de préfinancer le coût du dispositif en renégociant ses accords collectifs, le maintien sera financé par le contrat des actifs. Quatrem tarifiera le maintien de la

couverture et appliquera une majoration de cotisations sur le contrat des actifs. La demande doit parvenir à Quatrem via votre intermédiaire en Assurances ou votre conseil.

## 11. Articulation avec l'article 4 de la Loi Evin

Pour mémoire, la loi Evin stipule que lorsque des salariés bénéficient d'une garantie collective de prévoyance maladie, maternité ou accident,

*« le contrat ou la convention [prévoit], sans condition de période probatoire ni d'examen ou de questionnaire médicaux, les modalités et les conditions tarifaires des nouveaux contrats ou conventions par lesquels l'organisme maintient cette couverture:*

*1° Au profit des anciens salariés (...) privés d'emploi, d'un revenu de remplacement, sans condition de durée, sous réserve que les intéressés en fassent la demande dans les six mois qui suivent la rupture de leur contrat de travail. (...)»*

Pour permettre aux anciens salariés qui resteraient privés d'emploi au terme du maintien « ANI » de disposer d'un délai de réflexion suffisant, **Quatrem a décidé de décompter le délai de 6 mois ci-dessus à partir de la date à laquelle le maintien de droit ANI a cessé.**

## 12. Adaptation des contrats

Les lettres-avenant adaptant les contrats Quatrem au dispositif ANI vous seront adressées dans le courant de l'été.

## 13. Dispositif transitoire : maintien des garanties sans contrepartie de cotisations

L'accord entre en vigueur dès le 1<sup>er</sup> juillet. Le délai vous permettant d'organiser sa mise en œuvre étant désormais très court, Quatrem vous propose le maintien des garanties **sans contrepartie de cotisation pour les salariés entrant dans le dispositif entre le 1<sup>er</sup> juillet et le 30 septembre 2009.**

- un salarié dont le CDI (conclu en 2006) cesse le 12 août 2009 bénéficiera du maintien ANI pour une durée pouvant atteindre 9 mois, sans verser de prime unique.
- un salarié dont le contrat de travail, conclu le 1<sup>er</sup> avril 2009, cesse le 4 octobre 2009 bénéficiera du maintien ANI en payant une prime unique correspondant à 6 mois (part patronale et salariale).

Le maintien des droits attachés aux salariés dont le contrat de travail prend fin à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2009 s'effectuera ensuite sur la base du tarif applicable aux actifs, sous la forme d'une prime unique.

## 14. Mise en œuvre dans votre contrat

Lorsqu'un ancien salarié est éligible au dispositif

ANI, il doit exprimer, avant de quitter votre entreprise, son souhait :

- soit de bénéficier du maintien de la couverture,
- soit, au contraire, d'y renoncer.

Pour notifier sa décision, il complète et signe un « formulaire » établissant qu'il demande le maintien ou qu'il y renonce. Ce formulaire est téléchargeable sur [Quatrem.fr](http://Quatrem.fr). Vous pouvez aussi l'obtenir auprès de votre conseil en Assurances, ou via le Service Clients de Quatrem. Vous pouvez soit le compléter directement et l'imprimer en cinq exemplaires, ou le compléter manuellement. Dans tous les cas, l'intéressé signera tous les exemplaires.

### ▪ Si l'intéressé demande le maintien de la couverture

Il conserve un exemplaire du document signé. Le deuxième exemplaire vous est destiné. Nous vous remercions d'adresser les trois autres exemplaires à votre Conseil en Assurances, accompagné du chèque – établi à l'ordre de Quatrem, égal au montant de la cotisation unique que vous indiquerez sur le formulaire (part patronale + part salariale).

Si l'intéressé, qui a demandé le maintien des droits, fait ensuite valoir son droit de renonciation dans les 10 jours prévus par l'accord ANI, il lui suffira de retourner à l'entreprise (par courrier avec Avis de Réception) sa demande de maintien signée, après avoir complété et signé la dernière partie du formulaire, indiquant qu'il s'est ravisé.

### ▪ Si l'intéressé renonce au dispositif de maintien de la couverture

Il conserve un exemplaire du document signé. Le deuxième exemplaire vous est destiné ; **nous vous recommandons de le conserver sans limitation de durée.** Nous vous remercions d'adresser les trois autres exemplaires à votre intermédiaire/conseil en Assurances.

**Quatrem reste à votre disposition pour toute information relative à la mise en œuvre du maintien de droits au titre de l'ANI.**

