



Flash Social - Septembre 2009

Prévoyance complémentaire : Attention à l'obligation de maintien des garanties en cas de rupture du contrat de travail

Depuis le 1^{er} juillet 2009, les anciens salariés des entreprises relevant d'une branche professionnelle au sein de laquelle le MEDEF, la CGPME ou l'UPA est représentative et ayant mis en place une couverture complémentaire de santé et prévoyance peuvent continuer à bénéficier, sous certaines conditions, du maintien de cette couverture en cas de rupture de leur contrat de travail ouvrant droit aux allocations de l'assurance chômage (*avenant n°3 du 18 mai 2009 à l'article 14 de l'accord interprofessionnel sur la modernisation du marché du travail*).

Les autres entreprises seront soumises à cette obligation de maintien (ou « portage ») dès que l'avenant du 18 mai 2009 aura fait l'objet d'un arrêté d'extension.

En application de ce texte, l'entreprise a l'obligation de maintenir les couvertures santé et prévoyance (sous certaines réserves liées à l'incapacité temporaire) aux anciens salariés dont le contrat de travail est rompu, quelles que soient les modalités de rupture du contrat (sauf faute lourde) dès lors que cette rupture ouvre droit à la prise en charge par le régime d'assurance chômage et que les droits à couverture ont été ouverts chez l'ancien employeur.

La durée minimum de maintien est égale à la durée du dernier contrat de travail (appréciée en mois entier) sans pouvoir excéder neuf mois. Cette durée sera précisée par l'employeur à l'assureur et au salarié au moment de la demande de maintien. Le portage cesse dès que le salarié a retrouvé un emploi.

Cette nouvelle obligation nécessite donc la plus grande attention de la part des employeurs et notamment:

- ◆ Au niveau contractuel : mettre à jour leur contrat de couverture complémentaire de santé et prévoyance et les notices à remettre aux salariés ;
- ◆ Au niveau juridique : prendre en considération et définir les modalités de mise en place du maintien desdites garanties (détermination de la durée de maintien qui ne peut excéder 9 mois, organisation du financement, organisation des modalités d'information par le salarié sur sa situation, éventuelle renonciation du salarié au maintien de la prévoyance complémentaire) ;
- ◆ Au regard des contributions patronales : analyse du statut social et fiscal.