



JACQUES
BROUILLET
ACD-Paris

Maintien du régime prévoyance pour les salariés licenciés : nouvelle obligation pour les entreprises depuis le 1^{er} juillet 2009

La loi Evin de 1989 prévoyait qu'un salarié licencié puisse bénéficier du maintien de ses garanties santé (mutuelle) à la condition qu'il le demande expressément à l'organisme concerné ; et qu'il règle directement à celui-ci la totalité des cotisations employeurs/salariés (sans que celles-ci ne puissent être majorées de plus de 50 %). De plus, la jurisprudence était venue préciser que l'employeur devait clairement informer le salarié de ce droit, notamment lors de son embauche, et en garder la trace, sous peine d'avoir à assumer lui-même le maintien de ces garanties.

Comme une grande partie de la doctrine, j'estimais donc souhaitable de rappeler cette faculté dans la lettre de licenciement elle-même, afin d'apporter la preuve que l'employeur avait bien rempli cette obligation d'information.

Cette question prend désormais une nouvelle ampleur puisque, depuis le 1^{er} juillet, une obligation nouvelle pèse sur toutes les entreprises ! En effet, l'article 14 de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 11 janvier 2008 prévoit qu'en cas de rupture du contrat de travail (ouvrant droit à la prise en charge par l'assurance chômage), les anciens salariés garderont le bénéfice des garanties santé et prévoyance en place dans leur ancienne entreprise. Cette obligation, qui devait entrer en vigueur le 19 janvier 2009, a été reportée au 1^{er} mai 2009 par un avenant du 12 janvier 2009 sans que celui-ci ne clarifie réellement

ses modalités de mise en œuvre... De telle sorte qu'il a été nécessaire de négocier un nouvel avenant afin, d'une part, de repousser une nouvelle fois la date d'application (!) et, d'autre part, de résoudre certaines difficultés pratiques.

C'est à présent chose faite avec l'avenant (n°3) conclu le 18 mai 2009 entre la CFDT, FO, la CFE-CGC, d'une part, et la CGPME, le Medef et l'UPA, d'autre part, prévoyant que le maintien (et le financement) des garanties prévoyance s'applique aux salariés licenciés, à compter du 1^{er} juillet 2009, selon les modalités suivantes :

- 1) pendant une durée variant de 1 mois à 9 mois selon la durée de leur dernier contrat de travail ;
- 2) les indemnités prévoyance-santé ne devront pas être supérieures à l'allocation chômage qu'ils auraient perçue au titre de la même période ;
- 3) cette garantie s'applique aux ruptures conventionnelles ;
- 4) le financement doit être assuré conjointement par l'employeur et le salarié dans les mêmes proportions qu'auparavant ; l'employeur pouvant collecter la totalité des primes dues lors de la rupture ; le salarié pouvant renoncer à cette garantie, en notifiant sa décision, par écrit, dans les dix jours de la cessation de son contrat ; le non-paiement de la quote-part du salarié entraîne la perte de la garantie (et la suppression de la cotisation de l'employeur) ; un système de mutualisation peut être mis en place par accord collectif ou, à défaut, par référendum ou même par décision unilatérale constatée par un écrit remis à chaque

salarié. Ainsi, ne sont pas résolues, à ce jour, les questions suivantes : la fin d'un CDD est-elle concernée ? Il semble que oui, dès lors que l'intéressé remplissait les conditions d'adhésion (ancienneté) avant la rupture. En revanche, la rupture conventionnelle et la démission "justifiée" sont bien concernées.

En conclusion : alors même que chacun se plaît à souligner que certaines difficultés de mise en œuvre (et d'interprétation) de cet article 14 de l'ANI subsistent, il convient de souligner que l'employeur qui n'aura pas pris les dispositions nécessaires au 1^{er} juillet (!) risque d'avoir à supporter lui-même ce maintien de garanties... ! En tout état de cause, il reste urgent et nécessaire :

- de prendre, sans tarder, contact avec l'assureur de l'entreprise (mutuelle et prévoyance) pour qu'il adresse une proposition d'extension de ses contrats ;
- d'informer et consulter les représentants du personnel pour examiner l'opportunité d'élaborer un accord de mutualisation et/ou des dispositions particulières pour le prélèvement des cotisations salariales ;
- d'ajouter à la lettre de licenciement un paragraphe visant à demander au salarié son accord pour obtenir le paiement de sa cotisation, après la rupture, ou sa renonciation au maintien de ces garanties.

Jacques Brouillet, avocat au cabinet ACD-Paris, membre d'Avosial, le syndicat des avocats d'entreprise en droit social.