

Vincennes, le 25 juin 2009

Code Contrat :

Objet : Maintien des garanties prévoyance et frais médicaux

Madame, Monsieur,

Dans notre courrier du 11 mai dernier, nous vous informions de l'entrée en vigueur au **1^{er} juillet 2009** du maintien des garanties prévoyance et frais médicaux au profit des anciens salariés indemnisés par l'assurance chômage (article 14 de l'ANI du 11 janvier 2008). Nous vous indiquions également que les partenaires sociaux signataires de l'ANI devaient apporter des précisions quant à la portée des dispositions prévues.

Par un avenant (n°3) daté du 18 mai 2009, les partenaires sociaux ont apporté les précisions utiles à la mise en œuvre de ce maintien :

- **Champ d'application :**

Tous les modes de rupture du contrat de travail sont concernés, à l'exception du licenciement pour faute lourde, dès lors que cette rupture ouvre droit à la prise en charge par le régime **d'assurance chômage** (notamment la fin d'un CDD, la démission légitime ou la rupture conventionnelle).

Ainsi, le bénéfice du maintien des garanties est subordonné à la condition que le salarié fournisse à son ancien employeur le justificatif de son **indemnisation par l'assurance chômage**. De plus, les **droits à couverture complémentaire prévoyance et santé doivent avoir été** ouverts chez ce dernier employeur (condition d'ancienneté remplie le cas échéant). Par ailleurs, le maintien de garanties cesse lorsque le salarié reprend un autre emploi ou ne bénéficie plus de l'indemnisation d'assurance chômage pendant sa période de maintien.

Le salarié dispose de la faculté de **renoncer** au maintien des garanties, de façon globale et définitive, par une notification écrite adressée à son ancien employeur dans les **10 jours** suivant la date de cessation du contrat de travail (dernier jour du préavis). De même, le non-paiement par l'ancien salarié de sa quote-part à la date d'échéance entraîne la perte des garanties pour la période à venir et libère alors l'ancien employeur de toute obligation.

- **Garanties :**

Toutes les garanties complémentaires souscrites par l'entreprise en matière de santé, décès, (capital, rentes), incapacité, invalidité sont maintenues, que ce soit dans le cadre d'un contrat obligatoire ou facultatif, car il s'agit du même régime que celui des salariés en activité.

Cependant, **l'indemnisation de l'incapacité temporaire est plafonnée** au montant des allocations chômage qui aurait été perçu au titre de la même période.

- **Durée :**

La durée du maintien des garanties dépend désormais de la durée du contrat de travail (et non plus de la durée du droit à indemnisation par l'assurance chômage). Elle prend effet dès le lendemain de la fin du contrat de travail, pour une durée égale à la durée du dernier contrat de travail, appréciée en **mois entiers**, dans la limite de **neuf mois** :

- Contrat de travail de moins d'un mois : **pas de portabilité**
- Contrat de travail d'un mois : 1 mois de portabilité
- Contrat de travail d'un mois et demi : 1 mois de portabilité
- Contrat de travail de deux mois et trois semaines : 2 mois de portabilité
-
- 9 mois et plus de contrat de travail : 9 mois de portabilité (maximum)

- **Financement :**

Deux solutions de financement sont prévues :

- Financement au cas par cas, par une **cotisation conjointe de l'ancien employeur et de l'ancien salarié** dans les mêmes proportions et conditions que celles applicables aux salariés en activité. Dans ce cas, l'employeur pourra appeler en totalité la cotisation due au moment de la rupture du contrat. Si l'ancien salarié reprend une activité professionnelle avant la fin de sa période de portabilité, il est, à sa demande, remboursé du trop versé. Le non-paiement par l'ancien salarié de sa quote-part à la date d'échéance entraîne la perte des garanties pour la période à venir et libère alors l'ancien employeur de toute obligation.
- Ou organisation d'un financement collectif dans le cadre de votre régime selon un **système dit de « mutualisation »**. A défaut d'accord collectif, la mutualisation peut être mise en œuvre par référendum ou décision unilatérale de l'employeur.

- **Information du salarié :**

Les conditions d'application de la portabilité doivent être mentionnées par la notice d'information. Dans l'attente de la modification de la dite notice, nous vous joignons une note d'information spécifique à remettre à chacun des salariés concernés.



Les dispositions actuelles de votre régime conventionnel de protection sociale, assurent un « maintien gratuit » pendant six mois à certains anciens salariés. Toutefois, ces dispositions sont plus restrictives que celles prévues par l'ANI du 11 janvier 2008, notamment en ce qui concerne la durée maximum qui peut aller jusqu'à 9 mois, ainsi que les modes de rupture du contrat de travail qui englobent la fin du CDD ou la rupture conventionnelle.

Par conséquent, l'APGIS et AXA vous proposent une extension de votre couverture complémentaire sur la base d'un cofinancement selon les modalités suivantes :

A – Salarié bénéficiant du « maintien gratuit » :

	Pendant les six premiers mois de portabilité	Du 7ème au 9ème mois de portabilité
Frais de santé	Exonération	Cotisation des actifs
Prévoyance	Décès : exonération (RPC) Incapacité/Invalidité* : cotisation de 0,97% des Tranches A, B et C + Cotisation du Régime Complémentaire des actifs**	Cotisation des actifs

* Au titre du taux incapacité et invalidité du R.P.C.

** Si Régime Complémentaire souscrit.

B – Salarié ne bénéficiant pas du « maintien gratuit » (notamment fin de CDD, Rupture Conventionnelle ou ceux dont la durée d'affiliation au régime est inférieure à 6 mois) :

	Pendant toute la durée de la portabilité
Frais de santé	Cotisation des actifs
Prévoyance	Cotisation des actifs

C – Régime Facultatif (notamment pour les conjoints non à charge au sens de la Sécurité sociale) :

	Pendant toute la durée de la portabilité
Frais de santé	Maintien des cotisations en vigueur

Dans tous les cas, la répartition des taux de cotisations Employeur / Salarié doit être identique à celle appliquée aux salariés en activité.

Les modalités de gestion entre l'entreprise, l'ancien salarié et l'APGIS sont annexées au présent courrier.

Bien entendu, l'APGIS se tient à votre disposition pour répondre à vos éventuelles questions, soit par l'intermédiaire de votre interlocuteur habituel, soit en adressant vos questions à l'adresse mail suivante : info-ani@apgis.com.

Vous pouvez, également, télécharger l'ensemble des documents joints à cet envoi, sur le site www.prevoyancepharma.com

Nous vous prions d'agréer, Madame, Monsieur, l'expression de nos sincères salutations.

La Direction

P.J. : - bulletin de demande de maintien des garanties
- note d'information
- modalités de gestion