Lire cet article en ligne

# La portabilité des garanties prévoyance en faveur des chomeurs : nouvelle obligation pour les entreprises dès le 1er juillet 2009

L'Accord National Interprofessionnel (ANI) du 11 janvier 2008 a repris dans son article 14 le principe du maintien des garanties complémentaires de santé et de prévoyance au profit des anciens salariés de l'entreprise, reprenant ainsi certaines dispositions issues de la loi Evin du 31 décembre 1989. Un avenant n°3 en date du 18 mai 2009 a modifié et précisé certaines des modalités d'application de ce maintien des garanties qui prendra effet au 1er juillet 2009. Cette mise en œuvre impose une réaction rapide des entreprises comme de leurs compagnies d'assurances qui devront être prêtes à cette date, malgré les probables difficultés d'application.

## 1. Rappel des textes applicable et des principes

L'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 pose le principe de l'obligation du maintien des garanties comme suit :

- *« Lorsque des salariés sont garantis collectivement, dans les conditions prévues à l'article 2 de la présente loi, en vue d'obtenir le remboursement ou l'indemnisation des frais occasionnés par une maladie, une maternité ou un accident, le contrat ou la convention doit prévoir, 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 bénéficiaires d'une rente d'incapacité ou d'invalidité, d'une pension de retraite ou, s'ils sont 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 ;*
2. *Au profit des personnes garanties du chef de l'assuré décédé, pendant une durée minimale de douze mois à compter du décès, sous réserve que les intéressés en fassent la demande dans les six mois suivant le décès. Le nouveau contrat ou la nouvelle convention doit prévoir que la garantie prend effet, au plus tard, au lendemain de la demande. Les tarifs applicables aux personnes visées par le présent article peuvent être supérieurs aux tarifs globaux applicables aux salariés actifs dans des conditions fixées par décret. »*

La loi Evin a donc vocation à s'appliquer pour les seuls garanties « Frais de santé » au profit des anciens

© 2025 - **SOULIER Avocats** Tous droits réservés

salariés dont les chômeurs mais également les retraités et les titulaires de pensions d'incapacité ou d'invalidité. Elle reste aujourd'hui pleinement applicable.

L'article 5 de la même loi prévoit que les contrats de prévoyance mettant en place des garanties collectives contre les risques de décès, maternité, incapacité ou invalidité doivent prévoir les modalités et conditions tarifaires dans lesquelles l'organisme assureur **peut** maintenir la couverture aux anciens salariés, sous réserve qu'ils en fassent la demande avant la fin du délai de préavis.

La jurisprudence a été amenée à préciser l'étendue des obligations des entreprises et des organismes assureurs en la matière. La Cour de Cassation, dans un arrêt du 7 février 2008 (Cass.2e civ., 7 février 2008, n° 06-15.006), considère que **les dispositions de l'article 4 de la loi Evin sont d'ordre public** et qu'en conséquence aucune convention ne peut y déroger.

L'Accord National Interprofessionnel (ANI) du 11 janvier 2008 a repris ce principe général dans son article 14 en évoquant la portabilité des garanties prévoyance au profit des anciens salariés pris en charge par le régime d'assurance-chômage. Suite aux nombreuses difficultés d'application des dispositions telles que prévues par l'ANI, un avenant à cet accord a été conclu le 18 mai 2009. Il est applicable à compter du 1er juillet 2009.

## 2. L'étendue des droits garantis aux anciens salariés

- **Bénéficiaires :** Peuvent bénéficier du maintien des garanties collectives de prévoyance et frais de santé, les anciens salariés bénéficiaires du régime d'assurances-chômage à l'issue de leur contrat de travail chez l'employeur. Les salariés licenciés (sauf s'il s'agit d'une faute lourde) sont bien évidemment visés, mais également les salariés qui étaient en contrat à durée déterminée et les salariés pouvant bénéficier des allocations chômage à un autre titre, notamment les ruptures conventionnelles ou les démissions légitimes (par exemple une démission en vue de suivre son conjoint muté par son employeur).
- **Durée du maintien des garanties:** elle est égale à la durée du dernier contrat de travail, appréciée en mois entiers, et dans la limite de neuf mois. Ainsi, tout salarié ayant au moins neuf mois entiers d'ancienneté, pourra bénéficier du droit maximum.
- **Financement :** à défaut d'un système de mutualisation instauré par l'entreprise, le financement du maintien des garanties est assuré conjointement par l'ancien employeur et l'ancien salarié dans les proportions et conditions applicables aux salariés de l'entreprise. Le non versement par l'ancien salarié de sa part salariale entraîne la perte des garanties pour la période restante et libère l'employeur de toute obligation. La collecte par l'employeur de la totalité de la part salariale au moment de la rupture du contrat de travail est possible.
- **Renonciation :** le salarié peut renoncer au maintien de ces garanties sous réserve d'en informer par écrit son ancien employeur, dans les dix jours suivant la date de cessation du contrat de travail.
- **Obligations de l'ancien salarié** : le maintien des garanties étant lié à sa prise en charge par le régime d'assurance chômage, il devra en justifier auprès de son employeur, qu'il devra également informer de la cessation de versement des allocations chômage si elle intervient en cours de période de maintien de

© 2025 - **SOULIER Avocats** Tous droits réservés

garantie.

- Obligations de l'entreprise : nous rappelons que l'employeur a l'obligation de remettre à chaque salarié une notice d'information établie par l'assureur, définissant les garanties, leurs modalités d'entrée en vigueur ainsi que les modalités de déclaration des sinistres. **A défaut, l'employeur peut être condamné à verser au salarié des dommages et intérêts en réparation du préjudice subi et à assurer la charge des prestations en lieu et place de l'assureur**. L'avenant du 18 mai 2009 impose de mentionner dans ladite notice d'information, les conditions d'application de la portabilité des garanties.

## 3. Nos recommandations : une mise en application immédiate

Les entreprises devront être prêtes à appliquer les dispositions de l'ANI du 11 janvier 2008 modifiées par l'avenant du 18 mai 2009 dès le 1er juillet 2009.

A défaut, chaque ancien salarié qui ne serait pas en mesure de bénéficier de ces dispositions pourrait demander réparation du préjudice subi.

Nous ne pouvons donc que vivement recommander aux entreprises :

1. De s'assurer dans les meilleurs délais que leur organisme assureur adaptera les contrats concernés dès le 1er juillet 2009 et de régulariser les avenants nécessaires ;
2. D'informer et consulter les représentants du personnel des modifications apportées aux contrats et d'engager éventuellement une négociation sur une possible mutualisation du financement et/ou d'autres dispositions particulières.
3. De procéder rapidement à la remise de la notice d'information dûment complétée par les mentions relatives à la portabilité à **tous** les salariés bénéficiant de garanties de prévoyance (Contrats à durée déterminée de courte durée inclus) et de conserver le justificatif de cette remise ;
4. D'informer les salariés licenciés ou ceux arrivant au terme de leur contrat à durée déterminée – et ce même si ce formalisme n'est pas obligatoire et au moins tant que la notice d'information complétée n'aura pas été remise à chaque salarié – qu'ils bénéficient de ce maintien des garanties sauf renonciation expresse de leur part dans les dix jours suivant la date de cessation du contrat. Si tel était le choix de l'entreprise, cette information pourrait alors intégrer, ce qui nous semble être la formule la plus sûre pour l'entreprise, l'information selon laquelle, à défaut de cette renonciation, la part salariale correspondant à la période de maintien des garanties sera retenue sur le solde de tout compte. Le salarié sera ainsi nécessairement plus attentif à informer son ancien employeur de la cessation du versement de ses allocations chômage qui lui ouvriront droit au remboursement du trop versé des cotisations salariales de prévoyance.

Notre Département Droit Social est à votre disposition pour vous apporter toute précision et tout développement en la matière.

© 2025 - **SOULIER Avocats** Tous droits réservés

**Soulier Avocats** est un cabinet d'avocats pluridisciplinaire proposant aux différents acteurs du monde industriel, économique et financier une offre de services juridiques complète et intégrée.

Nous assistons nos clients français et étrangers sur l'ensemble des questions juridiques et fiscales susceptibles de se poser à eux tant dans le cadre de leurs activités quotidiennes qu'à l'occasion d'opérations exceptionnelles et de décisions stratégiques.

Chacun de nos clients bénéficie d'un service personnalisé adapté à ses besoins, quels que soient sa taille, sa nationalité et son secteur d'activité.

Pour plus d'informations, nous vous invitons à consulter notre site internet : www.soulier-avocats.com.

Le présent document est fourni exclusivement à titre informatif et ne saurait constituer ou être interprété comme un acte de conseil juridique. Le destinataire est seul responsable de l'utilisation qui pourrait être faite des informations qu'il contient.

© 2025 - **SOULIER Avocats** Tous droits réservés