



SOCIÉTÉ D'EXPLOITATION DES CABINETS
SAUTOT, ABG, DREUX-BRÉZÉ, BLANC IARD

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).

Quand prend-il effet ?

Le dispositif est applicable à compter du 1^{er} juillet 2009.

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 compris) - 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 chômage¹,
- son droit à couverture complémentaire était ouvert,
- la durée de son dernier contrat de travail est au moins égale à un mois,
- il n'a pas renoncé expressément au bénéfice du dispositif².

Les ayants droit précédemment garantis bénéficient également de ce dispositif.

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^{er} juillet 2009 bénéficient du dispositif même si la rupture de leur contrat de travail leur a été notifiée avant le 1^{er} juillet 2009.

1Les 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.

2l'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.

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) ;
- 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.

Pour quelle durée ?

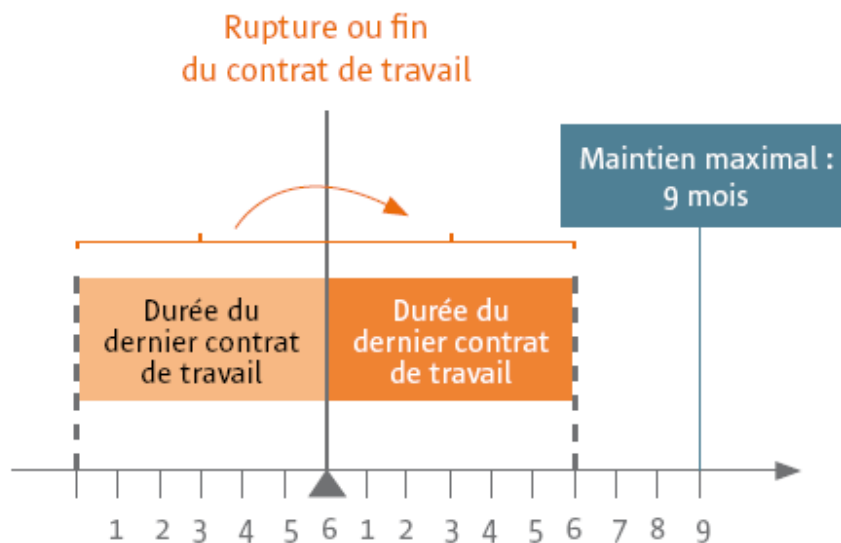
La durée du maintien est égale à la durée du dernier contrat de travail appréciée **en mois entiers dans la limite de neuf mois**.

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 ; 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.



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.

Responsabilité de l'employeur - Financement

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

- information de l'intéressé ;
- recueil de sa demande d'affiliation ;
- paiement de la prime ;

Si l'intéressé renonce au maintien des droits (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 : conventions, accords collectifs, ratification ou décision unilatérale.