

Paris, le 13 novembre 2009

63 rue de Wattignies
75012 PARIS

Tél : 01 43 44 10 94

Fax : 01 49 28 07 59

LETTRE D'INFORMATIONS PRATIQUES N° 14**Maintien des garanties santé et prévoyance dans le cadre de l'article 14 de l'Accord National Interprofessionnel (ANI) du 11/01/2008**

Cette lettre d'informations vous précise les principaux aspects du dispositif.

Rappel du dispositif de l'article 14 de l'ANI :

Ce dispositif prévoit la **portabilité des droits de santé et de prévoyance** complémentaires en cas de rupture du contrat de travail ouvrant droit à la prise en charge par l'assurance chômage.

Il permet donc aux salariés, dont le contrat de travail est rompu (sauf licenciement en cas de faute lourde), de bénéficier de ces garanties appliquées dans leur ancienne entreprise pendant leur période de chômage dans la **limite de 9 mois**.

Les employeurs concernés par ce dispositif :

Un arrêté du 07/10/2009 précise et étend ce dispositif à tous les employeurs relevant d'une branche professionnelle représentée par l'une des 3 confédérations patronales suivantes :

- le **MEDEF** : dont Syntec, transports, bâtiment, métallurgie, administrateurs de biens et immobilier, commerce et alimentations, affichage et publicité, banques et assurances, hôtellerie-restaurant-cafés et traiteurs ;
- l'**UPA** : l'ensemble de l'artisanat ;
- la **CGPME** : dont les agents commerciaux, l'industrie hôtelière, métallurgie, transporteurs routiers.

Ainsi, les employeurs dépendants de l'**UNAPL** (professions libérales de la santé, du droit, des techniques, du chiffre et du cadre de vie) et de la **FNSEA** (métiers de l'agriculture) ne sont pas concernés par ce dispositif.

Les modalités de mise en place :

Votre compagnie d'assurance vous a adressé un avenant à votre contrat d'assurance ainsi qu'une notice d'information à remettre à chacun de vos salariés.

L'employeur a l'obligation d'informer son salarié par LRAR ou lettre remise en mains propres le maintien de ses garanties prévoyance et santé et les conditions de financement au plus tard le jour de la rupture effective du contrat de travail.

Le salarié dispose alors d'un délai de réflexion de 10 jours calendaires suivant la date de fin du contrat de travail pour renoncer à ce maintien.

En l'absence d'accord collectif, le financement du maintien des garanties sera assuré conjointement par l'employeur et le salarié selon la répartition existante dans l'entreprise au jour de la rupture du contrat de travail.

Nous vous conseillons d'en informer le salarié au plus tôt afin de pouvoir retenir la part salariale sur le solde de tout compte en cas de non-renonciation à ce maintien.

Régime social et fiscal des cotisations versées :

Les cotisations versées dans le cadre du maintien des garanties de santé et de prévoyance complémentaires en cas de rupture du contrat de travail ne sont pas déductibles.

En conséquence, un rescrit fiscal du 20/10/2009 précise :

- la part patronale constitue par un complément de rémunération imposable,
- la part salariale n'est pas déductible des revenus imposables.

Nous restons à votre entière disposition pour tout complément d'information.