

Management

>> Droit du travail

>> L'AUTEUR

Jean-Pierre KIEFFER

Président de la commission Droit du travail du SNVEL

Portabilité de la prévoyance : obligatoire ?

Un accord national interprofessionnel a instauré un dispositif de portabilité de la prévoyance. Un salarié peut conserver le bénéfice des couvertures complémentaires de prévoyance pendant sa période de chômage dès lors qu'il n'a pas été licencié pour faute lourde.

Les organismes assurant les prestations de prévoyance ont adressé à leurs adhérents une information sur le maintien des garanties en application du dispositif de portabilité instauré par l'accord national interprofessionnel (ANI) du 11 janvier 2008. Qu'en est-il pour les entreprises vétérinaires ?

L'ANI du 11 janvier 2008 sur la modernisation du marché du travail prévoit qu'en cas de rupture du contrat de travail ouvrant droit au chômage, le salarié conserve le bénéfice des couvertures complémentaires de prévoyance pendant sa période de chômage.

Qu'est-ce que la portabilité de la prévoyance ?

Le maintien des garanties prend effet dès le lendemain de la date de rupture du contrat de travail et s'applique pour une durée maximale égale à la durée du dernier contrat, appréciée en mois entiers, dans la limite de 9 mois. Un salarié licencié pour faute lourde ne peut pas bénéficier de ce dispositif.

En tout état de cause, le maintien des garanties cesse lorsque le bénéficiaire reprend un autre emploi ou dès qu'il ne peut plus justifier de son statut de demandeur d'emploi indemnisé par le régime obligatoire d'assurance chômage.

La portabilité est-elle obligatoire pour les entreprises vétérinaires ?

La portabilité s'applique depuis le 1^{er} juillet 2009 pour les employeurs adhérents des organisations patronales signataires : Medef, UPA et CGPME. Les professions libérales ne sont pas visées, l'UNAPL n'étant pas signataire.

Mais le dispositif sera étendu à l'ensemble des autres entreprises, dont les cabinets et cliniques vétérinaires, une fois que l'accord ANI aura fait l'objet d'un arrêté d'extension.

Quel est le financement ?

Le système peut être financé de deux manières.

Soit un financement conjoint par l'ancien employeur et l'ancien salarié dans les mêmes conditions que celles applicables aux salariés de l'entreprise (voir tableau). Les cotisations sont dues pendant toute la période de maintien des garanties. L'assiette de cotisations est égale à la moyenne des salaires des douze derniers mois précédant la date de rupture. Il appartient à l'entreprise de régler la totalité des cotisations, à charge pour elle de récupérer la part de l'ancien salarié. Le non-paiement de sa quote-part par l'ancien salarié libère l'ancien employeur de toute obligation et, dans ce cas, les prestations ne sont plus versées. Il est possible de faire verser par le salarié la totalité des cotisations à l'employeur au moment de la rupture du contrat de travail. Si le salarié reprend une activité, il pourra alors demander à son ancien employeur de lui rembourser le trop versé.

Soit un financement par un système de mutualisation pour l'ensemble du personnel, mis en place par un accord collectif signé entre les partenaires sociaux dans le cadre d'un avenant à la convention collective. Il s'agit d'un pré-financement conjoint entre les salariés actifs et l'employeur. ■

*SNVEL : Syndicat national des vétérinaires d'exercice libéral.

Système de financement de la portabilité de prévoyance

Cotisation Prévoyance ASV	Cotisation patronale	Cotisation salariale
1,52 % du salaire total	1,11 %	0,41 %
Cotisation Prévoyance vétérinaire (dont prévoyance décès cadre)	Cotisation patronale	Cotisation salariale
1,93 % du salaire plafonné	1,50 %	0,43 %
3,25 % du salaire au dessus plafond	1,625 %	1,625 %

▲ Les cotisations sont dues pendant toute la période de maintien des garanties en l'absence de mutualisation sauf si le salarié renonce à la portabilité.