

Quelle couverture santé pour les licenciés ?

Le maintien, obligatoire dès janvier, du régime santé et prévoyance pour les salariés licenciés laisse de nombreuses questions sans réponse.

A moins de trois mois de sa mise en œuvre, l'article 14 de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 11 janvier suscite bien des interrogations. Qu'il s'agisse des partenaires sociaux signataires, des assureurs et a fortiori des entreprises, nul ne sait encore très bien comment appliquer cette disposition qui, depuis l'extension de l'accord, rend obligatoire, à compter du 19 janvier, le maintien des couvertures santé et prévoyance des salariés licenciés. À commencer par sa durée, aléatoire selon l'ANI, puisque censée être « égale à un tiers de la durée d'indemnisation des chômeurs sans pouvoir être inférieure à trois mois » : « Il conviendrait de définir au plus vite une durée fixe – de six mois ou d'un an – pour circonscrire le risque de l'entreprise », suggère **Laurence Lautrette**, avocat spécialiste de la portabilité des droits, au sein du réseau Jacques Barthélémy.

Le taux de la cotisation est une autre source d'incertitude : « S'agit-il d'une garantie collective et obligatoire ouvrant droit à une exonération ou d'un dispositif facultatif ou individuel non déductible ? » s'interroge **Bruno Serisay**, avocat associé du cabinet Capstan. « Il est urgent que l'administration se prononce », renchérit **Laurence Lautrette**. De même, l'assiette à appliquer est incertaine : faut-il prendre en compte celle servant au calcul de l'indemnité de licenciement ou celle de l'indemnité chômage ? Une autre interrogation concerne la façon dont ce nouveau dispositif s'articule avec l'article 4 de la loi **Évin** de 1989 relatif au maintien d'une garantie pour tous les non-actifs. « S'il est tout à fait possible de prévoir que le dispositif facultatif ouvert aux retraités puisse prendre le relais à l'issue de la garantie proposée aux chômeurs, encore faut-il que cela soit expressément prévu avant la rupture du contrat de travail, par accord collectif », précise **Laurence Lautrette**.

Les modalités de gestion de cette garantie sont également loin d'être clarifiées. À commencer par celui à qui incombera la charge de l'appel de cotisation individuel auprès du salarié licencié : s'agira-t-il de l'entreprise ou de l'assureur ? Inquiets d'une inflation de leurs coûts de gestion, ces derniers ne semblent pas pressés de s'en saisir et attendent les précisions des partenaires sociaux... ou la publication d'une circulaire.

UN RISQUE NON NÉGLIGEABLE

C'est en prévoyance lourde que les effets de l'article 14 sont potentiellement les plus coûteux pour une entreprise, puisque, dès le 20 janvier, celle-ci devient formellement redevable du versement du capital décès d'un salarié licencié décédé.

Les branches appelées en renfort ?

→ Accaparés par la réforme de la représentativité syndicale, les partenaires sociaux signataires de l'ANI ont d'autres chats à fouetter. L'article 14 instaurant le maintien d'une couverture santé/prévoyance pour les salariés licenciés prévoit pourtant que les branches professionnelles pourront y apporter des « aménagements » dans les 12 mois de l'entrée en vigueur de l'accord. Mais à de rares exceptions, comme le BTP, « aucune ne s'est encore vraiment emparée du sujet », regrette l'avocate **Laurence Lautrette**.

→ Elles y auraient cependant intérêt, dans la mesure où « le périmètre de l'entreprise n'apparaît pas pertinent pour mettre en place la solidarité, prévue par l'article 4 de la loi **Évin** de 1989, entre actifs et, d'une façon générale, ceux qui ne le sont pas, qu'ils soient chômeurs ou retraités », estime cette avocate, qui plaide en faveur de la négociation de dispositifs d'accueil mutualisés au niveau des branches.

→ Car même si la couverture des licenciés est censée, selon l'accord, être « conjointement financée par l'employeur et le salarié dans la même proportion que précédemment », « cette garantie risque de s'avérer coûteuse pour l'entreprise, notamment en cas de plan social », met en garde l'avocate. À titre indicatif, le groupe **Malakoff Médéric** estime que la mise en œuvre de cette disposition devrait renchérir de 1 % en moyenne en 2009, le coût des contrats collectifs.

EN BREF

→ RETOUR DU MEDEF (1).

Le conseil exécutif a voté le retour du Medef dans les conseils d'administration de la branche famille, après sept ans d'absence. L'organisation patronale doit recruter sept titulaires et autant de suppléants pour siéger à la Cnaf. Les Medef territoriaux doivent trouver plus de 700 mandataires.

→ RETOUR DU MEDEF (2).

« Le Medef ne pouvait plus pratiquer la politique de la chaise vide dans une branche de Sécu financée à 58 % par les cotisations des employeurs, alors même que ses excédents attisent les convoitises », explique **Véronique Cazals**, directrice de la protection sociale.

→ BONNE ÉLÈVE.

La France se rapproche de l'objectif de Barcelone de 33 % d'enfants de moins de 3 ans bénéficiant d'un mode de garde et a dépassé celui de 90 % d'enfants entre 3 ans et l'âge de la scolarisation obligatoire accueillis, selon un rapport récent de la Commission européenne.

→ PAUVRETÉ.

Le haut-commissaire aux Solidarités actives contre la pauvreté, **Martin Hirsch**, vient de rendre public le tableau de bord de suivi de la pauvreté, avec des objectifs quantifiés à atteindre en cinq ans – comme requis dans le projet de loi RSA.

→ MANIFESTATION.

Des milliers de retraités ont manifesté, le 16 octobre, à l'appel de toutes les organisations syndicales de retraités du privé et du public pour demander une hausse immédiate de leur pension.

→ FRR.

Malgré une baisse de performance de 14,5 % depuis le début de l'année, le conseil de surveillance du Fonds de réserve des retraites (FRR), réuni le 14 octobre, n'a pas souhaité conduire de « révision pré-cipitée » de son allocation stratégique d'actifs.