

La portabilité Santé et Prévoyance

- Préambule

- Quelles sont les entreprises concernées ?
- Quels sont les bénéficiaires de la portabilité ?
 - Quels sont les effets de la portabilité ?
- Quelles sont les obligations de l'employeur et du salarié ?
 - Comment est financée la portabilité ?
- Articulation de la portabilité avec la Loi Evin
 - Et pour les garanties Prévoyance ?



**Bienveillance et proximité
sont nos priorités.**

1– Préambule

L'employeur doit assurer au bénéfice de ses anciens salariés dont le contrat de travail est rompu, et qui sont indemnisés à ce titre par l'assurance chômage, le maintien de leur couverture santé et prévoyance. Pendant combien de temps ? Selon quel mécanisme de financement ? Quelles sont les garanties concernées ? Comment informer les salariés ?

La portabilité des droits se définit comme un mécanisme de maintien temporaire des garanties santé et prévoyance d'entreprise pour les chômeurs qui bénéficiaient d'une couverture santé et prévoyance au sein de leur ancienne entreprise.

Issu d'un avenant du 18 mai 2009 (étendu par arrêté du 7 octobre 2009) à l'article 14 de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 11 janvier 2008 sur la modernisation du marché du travail, ce dispositif a été aménagé par la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 « de sécurisation de l'emploi ».

Le droit à portabilité s'articule avec le dispositif mis en place par la loi Évin du 31 décembre 1989, qui est un mécanisme de maintien des droits santé visant aussi les salariés bénéficiant d'un revenu de remplacement, dont l'allocation-chômage. Ces deux dispositifs sont différents et ne s'excluent pas l'un l'autre.

2– Quelles sont les entreprises concernées ?

Le dispositif a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises relevant du Code de la sécurité sociale, puisque la loi du 14 juin 2013 l'a intégré dans le code (CSS, art. L. 911-8 nouveau).

Sont donc concernées à compter du 1er juin 2014 mais seulement pour la portabilité des garanties frais de santé :

- les entreprises ayant une activité commerciale, industrielle ou artisanale ;
- les entreprises de prestation de services ;
- les professions libérales ;
- les professions agricoles ;
- l'économie sociale (associations, mutuelle, etc.).

ANOTER : Les employeurs des départements d'outre-mer (Guyane, Martinique, Guadeloupe, Mayotte et Réunion) et des collectivités d'outre-mer (Polynésie française, Saint-Barthélemy, Saint-Martin, Saint-Pierre-et-Miquelon et Wallis-et-Futuna) qui n'étaient pas concernés par le dispositif de portabilité issu de l'ANI du 11 janvier 2008, sont soumis au mécanisme de portabilité des droits à prévoyance et santé en application de la loi de sécurisation de l'emploi.

3- Quels sont les bénéficiaires de la portabilité ?

Rupture du contrat et droit à l'assurance chômage

Peuvent prétendre au bénéfice de la portabilité (sous réserve de remplir l'ensemble des conditions ci-dessous) les personnes qui ont fait l'objet d'une rupture du contrat de travail pour un motif autre que la faute lourde et qui ont droit, du fait de cette rupture, à la prise en charge par l'assurance chômage (CSS, art. L. 911-8 nouveau). Sont donc visés :

- les salariés licenciés, pour motif économique ou motif personnel, y compris pour faute grave ;
- les salariés dont le contrat est rompu suite à une rupture conventionnelle ;
- les salariés ayant démissionné, à condition toutefois que cette démission est un caractère légitime au sens de l'assurance chômage ;
- les salariés en fin de CDD ;
- les intermittents et les saisonniers ;
- les apprentis, à condition d'avoir travaillé pendant six mois (durée nécessaire pour l'ouverture du droit à la prise en charge par le régime d'assurance chômage) ;
- les anciens salariés stagiaires de la formation professionnelle (tels les salariés licenciés pour motif économique ayant adhéré à un contrat de sécurisation professionnelle).

Il en est de même de la personne dont le contrat a été rompu pendant la période d'essai.

Le contrat de travail rompu doit-il avoir une durée minimale ?

La durée de maintien des droits est égale à l'ancienneté du salarié dans l'entreprise, appréciée en mois, le cas échéant arrondie au nombre supérieur.

Exemple : 15 jours d'ancienneté = 1 mois de portabilité.

ATTENTION : si l'entreprise a fixé une condition d'ancienneté pour l'ouverture des droits dans son contrat collectif, les droits à portabilité ne seront pas ouverts si cette condition n'est pas remplie au moment de la rupture du contrat de travail.

Autres conditions

Pour pouvoir bénéficier de la portabilité, il faut en outre (CSS, art. L. 911-8 nouveau) :

- avoir ouvert des droits au bénéfice de la couverture complémentaire santé et/ou prévoyance chez le dernier employeur au plus tard le dernier jour du contrat ;
- fournir à l'organisme assureur la justification de la prise en charge par le régime d'assurance chômage.

A NOTER : *Le salarié qui n'a pas adhéré au régime frais de santé ou prévoyance de l'entreprise avant la rupture de son contrat de travail, en raison d'une dispense d'affiliation (salarié en CDD, saisonnier, apprenti notamment), ne pourra pas bénéficier de la portabilité. Il en sera de même du salarié dont le contrat est rompu avant qu'il ait atteint l'ancienneté requise dans l'entreprise pour ouvrir droit à la couverture santé ou prévoyance.*

Quid des ayants droit ?

En application de la loi du 14 juin 2013, la portabilité s'applique dans les mêmes conditions aux ayants droit de l'ancien salarié qui bénéficiaient effectivement des garanties à la date de la cessation du contrat de travail de l'intéressé.

Et les salariés détachés ? Les salariés détachés à l'étranger bénéficient de la portabilité dans les mêmes conditions que les salariés qui travaillent en France.

4-1- Quels sont les effets de la portabilité ?

LES DROITS MAINTENUS

Quels sont les risques couverts ?

Grâce au mécanisme de portabilité, l'ancien salarié bénéficie du maintien des garanties en vigueur dans l'entreprise (CSS, art. L. 911-8, 3°). Dès lors qu'il remplit toutes les conditions requises, il ne peut être privé de certaines de ces garanties.

Tous les risques couverts au titre de contrats collectifs prévoyance et santé sont visés, à savoir :

- les frais de santé ;
- la maternité (garantie ajoutée par la loi de sécurisation de l'emploi) ;
- la dépendance, le cas échéant ;
- l'incapacité, l'invalidité, le décès.

Quant aux contrats collectifs concernés, il peut s'agir de contrats obligatoires ou facultatifs, étant précisé que s'il s'agit d'un contrat facultatif (ou d'une option dans un contrat), le salarié doit avoir demandé à en bénéficier avant la rupture pour que la portabilité soit assurée après.

A NOTER : *Un régime facultatif mis en place par le comité d'entreprise dans le cadre de ses activités sociales n'est pas concerné par le dispositif de portabilité, le CE n'ayant pas la qualité d'employeur.*

Quel est le niveau des garanties ?

L'ancien salarié bénéficie des mêmes droits qu'avant la rupture du contrat, donc des mêmes niveaux de garantie. Toutefois, le maintien des garanties ne peut conduire l'ancien salarié à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui des allocations chômage qu'il aurait perçues au titre de la même période (CSS, art. L. 911-8, 4°).

Ce plafonnement qui valait uniquement pour la garantie incapacité temporaire en application de l'avenant du 18 mai 2009, est généralisé conformément à la loi du 14 juin 2013.

Quid en cas d'évolution des garanties ?

Dans la mesure où la couverture des bénéficiaires de la portabilité est organisée par le même contrat que celui applicable aux actifs, les évolutions de ce contrat doivent concerner aussi bien les actifs que les anciens salariés. Les garanties s'alignent sur celles des actifs en vigueur dans l'ancienne entreprise. Si l'entreprise modifie son contrat santé ou prévoyance pendant la période de portabilité, la modification s'applique donc également à l'ancien salarié. L'assureur peut-il prendre en compte l'état pathologique antérieur ?

La loi de sécurisation de l'emploi a étendu aux anciens salariés bénéficiaires du mécanisme de la portabilité les dispositions de l'article 2 de la loi Évin qui concerne l'obligation de prise en charge par l'organisme assureur des suites des états pathologiques survenus antérieurement à la souscription du contrat du contrat ou de la convention d'assurance ou à l'adhésion audit contrat ou à ladite convention.

Ainsi, est érigé le principe de non-prise en compte de l'état pathologique antérieur, ainsi que le principe de non-sélection des risques. Aucune pathologie ou affection ouvrant droit au service des prestations en nature de l'assurance maladie du régime général de sécurité sociale ne peut donc être exclue du champ d'application des contrats. Les salariés dont le risque est déjà réalisé pourront bénéficier d'une couverture complémentaire.

4-2- Quels sont les effets de la portabilité ?

Quid en cas de résiliation ou non-renouvellement du contrat collectif ?

L'article 5 de la loi Évin, qui précise les obligations incombant à l'organisme assureur complémentaire en cas de résiliation ou de non-renouvellement du contrat ou de la convention, a également été étendu aux bénéficiaires de la portabilité. Ainsi, lorsque la résiliation du contrat se produit pendant la période de portabilité, le salarié continue à bénéficier du maintien de sa couverture santé et prévoyance, sans condition de période probatoire, d'examen ou de questionnaires médicaux.

LA PÉRIODE DE MAINTIEN DES GARANTIES

À partir de quand la portabilité produit-elle des effets ?

Afin d'éviter toute rupture de prise en charge, le dispositif de maintien des droits s'applique, selon l'article L. 911-8, 1°, à compter de la date de cessation du contrat de travail, et non pas de la date du versement des allocations chômage. Pendant quelle durée ?

Les garanties sont maintenues pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur.

Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au nombre supérieur. Par exemple :

- une personne dont le dernier contrat de travail est égal à cinq mois et demi bénéficiera de la portabilité pendant six mois ;
- une personne dont le dernier contrat est égal à 11 mois et demi bénéficiera de la portabilité pendant 12 mois.

La durée maximum du maintien des droits, en application de la loi du 14 juin 2013, est de 12 mois quelle que soit l'ancienneté du salarié.

A NOTER : *Le salarié qui a effectué plusieurs CDD chez le même employeur, sans période d'interruption entre deux contrats, verra l'ensemble des durées de ces CDD prises en compte pour déterminer la durée du maintien des droits. En revanche, en cas d'interruption entre les différents contrats, les durées de CDD ne pourront pas être cumulées. Les droits du salarié correspondront à la durée de son dernier contrat de travail.*

À quel moment cesse le droit ?

Le maintien de la couverture cesse :

- à l'expiration de la période de maintien des droits ;
- en cas de reprise d'un nouvel emploi donnant lieu à l'interruption du versement des allocations de chômage.

A NOTER : *Le chômeur qui cumule une activité réduite après la perte totale de son emploi avec des allocations chômage continue en revanche de bénéficier du droit à la portabilité, à condition toutefois qu'il ne soit pas couvert dans sa nouvelle entreprise par un régime de prévoyance.*

5- Quelles sont les obligations de l'employeur et du salarié ?

LES OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR

Le dispositif de portabilité de la couverture prévoyance et santé s'impose à l'employeur qui ne peut s'y opposer et doit organiser l'accès au droit des salariés concernés.

Une obligation d'information...

L'employeur a l'obligation d'informer du maintien des droits à prévoyance et santé les salariés qui quittent l'entreprise (CSS, art., L. 911-8, 6°). En application de la loi du 14 juin 2013, l'employeur devra signaler le maintien des garanties dans le certificat de travail remis au salarié au moment de son départ de l'entreprise.

Toutefois, l'obligation de l'employeur, issue de l'ANI du 11 janvier 2008, de remettre une notice d'information au salarié mentionnant les conditions d'application de la portabilité des droits, doit être maintenue.

Par ailleurs, l'employeur a également l'obligation d'informer l'organisme assureur de la cessation du contrat du travail ou, le cas échéant, du décès de l'assuré.

Les entreprises doivent être particulièrement vigilantes sur l'obligation d'information des salariés sur leurs droits à portabilité, dans la mesure où des contentieux en la matière sont déjà apparus en raison de la non-remise de la notice d'information. L'employeur peut notamment voir sa responsabilité engagée.

Ainsi, il peut se voir condamné au paiement de dommages et intérêts s'il s'avère qu'un des risques qui aurait dû être couvert est survenu au cours de la période de maintien des droits (CA Bordeaux, 22 mai 2012, n°11/05856).

A NOTER : *En cas de contestation du salarié sur l'absence d'information du droit à portabilité, c'est à l'employeur qu'incombe la preuve de démontrer qu'il a bien proposé le maintien des droits.*

LES OBLIGATIONS DU SALARIE

Le dispositif s'impose-t-il à lui ?

Oui. Contrairement à l'ANI du 11 janvier 2008, la loi du 14 juin 2013 ne prévoit pas de droit à renonciation. En effet, cette faculté n'a plus lieu d'être, en raison de la gratuité du financement du dispositif (Cf. ci-après).

A NOTER : *L'ANI du 11 janvier 2008 prévoyait la possibilité pour le salarié de renoncer à la portabilité des droits dans un délai de dix jours suivant la date de cessation du contrat de travail. Cette décision était définitive et concernait l'ensemble des garanties.*

Les justificatifs à fournir

Pour bénéficier de la portabilité de ses droits, l'ancien salarié doit justifier auprès de son organisme assureur de sa prise en charge par le régime d'assurance chômage. Il doit aussi l'informer de la cessation, le cas échéant, du versement des allocations d'assurance chômage lorsque celle-ci intervient pendant la période de maintien des garanties (CSS, art., L. 911-8, 5°).

6– Comment est financée la portabilité ?

FINANCEMENT MUTUALISE

Pour financer la portabilité : la mutualisation. Cette nouvelle disposition vise à assurer un maintien de droits « à titre gratuit » pour les chômeurs. Le bénéficiaire de la portabilité ne supporte en effet plus aucun coût, le financement étant assuré par l'employeur et les salariés actifs (financement indirect).

COMMENT METTRE EN PLACE UN FINANCEMENT MUTUALISÉ ?

Dans un système de mutualisation, le chômeur continue à bénéficier de la couverture santé et prévoyance sans avoir à cotiser pendant sa période de chômage. Pour mettre en place ce type de financement, l'employeur peut :

- soit augmenter la cotisation des actifs en fonction du surcoût réel induit par la prise en charge des anciens salariés ou intégrer le financement du maintien des garanties directement dans les cotisations des actifs (préfinancement) ;
- soit abonder un fonds collectif dédié au financement ultérieur de la couverture des chômeurs.

Un mélange de ces différentes méthodes de financement est possible.

Par ailleurs, le système de mutualisation doit en principe avoir été défini par accord collectif. À défaut, ce système de mutualisation peut être mis en place dans les autres conditions prévues à l'article L. 911-1 du Code de la Sécurité sociale :

- soit à la suite de la ratification à la majorité des salariés d'un projet d'accord proposé par le chef d'entreprise ;
- soit par décision unilatérale du chef d'entreprise, constatée dans un écrit remis par ce dernier à chaque intéressé. Si la mise en place se fait par décision unilatérale de l'employeur, aucun appel à cotisations à la charge des salariés présents ne peut être demandé. En revanche, la décision s'impose pour les salariés qui entrent dans l'entreprise postérieurement à sa mise en place.

QUEL EST LE RÉGIME SOCIAL DES CONTRIBUTIONS PATRONALES ?

Dans la mesure où les garanties sont prolongées, le régime social de la contribution patronale pendant la période de maintien obligatoire est le même que celui applicable pendant la période d'activité s'agissant de :

- l'exclusion de l'assiette des cotisations de sécurité sociale dans les mêmes conditions et limites ;
- l'assujettissement à la CSG (7,5 %) et à la CRDS (0,5 %). Par mesure de commodité, l'Acoss tolère que ces contributions soient précomptées sur le solde de tout compte du salarié qui quitte l'entreprise. Le prélèvement peut alors être calculé forfaitairement sur 12 mois. En revanche, le versement à l'Urssaf des contributions doit intervenir aux exigibilités habituelles ;
- assujettissement, le cas échéant (entreprises de dix salariés et plus), au forfait social au taux de 8 %.

7- Articulation de la portabilité avec la Loi Evin

EN MATIÈRE DE COUVERTURE SANTÉ La loi Evin n° 89-1009 du 31 décembre 1989 a créé un mécanisme permettant d'organiser le maintien de la couverture santé au profit des anciens salariés de l'entreprise (retraités, CDD/CDI, chômeurs, invalides et ayants droit).

Sur demande de l'intéressé dans les six mois suivant la rupture du contrat de travail, l'ancien salarié bénéficie du maintien à l'identique de son contrat santé, sans que le tarif ne puisse être supérieur de 50 % aux tarifs globaux applicables aux salariés actifs.

Quelles sont les différences et similitudes entre les deux dispositifs ?

Le mécanisme de portabilité des droits prévu par la loi de sécurisation de l'emploi et le mécanisme de maintien des couvertures santé de l'article 4 de la loi Évin ont en commun d'organiser un maintien de garanties au bénéfice des anciens salariés et de favoriser les transitions professionnelles.

Mais ils se distinguent sur plusieurs points :

- dans le dispositif Loi Evin, il s'agit d'une couverture à titre individuel des anciens salariés donnant lieu à un nouveau contrat, et non pas d'une extension provisoire des couvertures complémentaires collectives, comme c'est le cas pour le dispositif de portabilité ;
- le dispositif de portabilité assure le maintien de toutes les garanties prévoyance et santé mises en place dans l'entreprise, alors que le dispositif « Loi Évin » ne couvre que les couvertures santé (maladie, maternité, accident) ;
- le maintien des garanties est temporaire (un à 12 mois) pour le dispositif de portabilité issu de la loi du 14 juin 2013 et sans limite dans le temps pour le dispositif « loi Évin » ;
- le point de départ du bénéfice de la portabilité est la date de cessation du contrat de travail, alors que le point de départ du maintien des garanties dans le cadre de la loi Evin intervient à la demande de l'ancien salarié ;
- le mode de financement diffère également. Le maintien prévu à l'article 4 de la loi Évin est financé par le seul salarié, alors que la portabilité est financée par un système de mutualisation.

Comment s'articule le mécanisme de portabilité et de maintien des droits ? Le mécanisme de portabilité est mis en place immédiatement après la rupture du contrat de travail et le dispositif de maintien de garantie complémentaire santé prévu par l'article 4 de la loi Évin prend la suite après l'expiration des droits à portabilité.

L'ancien salarié pourra effectuer, sa demande de maintien des garanties santé dans les six mois à compter de la rupture du contrat de travail ou, le cas échéant, dans les six mois suivant l'expiration de la période durant laquelle il bénéficie du mécanisme de portabilité.

Comment le salarié est-il informé ?

Afin de rendre plus cohérent le dispositif, l'information a également été améliorée. Ainsi, l'organisme assureur qui délivre la garantie doit adresser une proposition de maintien de la couverture frais de santé aux anciens salariés dans les deux mois à compter de la cessation du contrat de travail ou de la fin de la période du maintien des garanties à titre temporaire. En cas de décès de l'assuré, la même proposition devra être formulée par l'organisme assureur aux ayants droit, dans les deux mois du décès de la personne.

8– Et pour les garanties Prévoyance ?

Selon la jurisprudence, en application de la loi Évin, la rupture du contrat de travail est sans effet sur le versement des prestations immédiates ou différées, acquises ou nées durant la relation de travail. Le droit à prestations est acquis dès lors que le salarié est atteint d'une incapacité consécutive à une maladie constatée avant la cessation de la relation de travail (Cass. 2e civ. 17 avril 2008 n° 07-12.088).

Cette règle, définie par la jurisprudence, concerne les personnes qui ont déjà bénéficié d'une indemnisation au moment de la rupture. Dans le cas d'un salarié qui était malade avant la cessation de son activité, elle devrait s'appliquer. Le dispositif de portabilité (qui concerne des droits s'ouvrant postérieurement à la cessation) ne devrait pas affecter cette règle.

SOURCES :

- Lettre-circ. ACOSS n° 2011-36 du 24 mars 2011 sur le régime social des contributions patronales de retraite et de prévoyance
- Arrêté du 7 octobre 2009 portant extension d'un avenant à l'ANI sur la modernisation du marché du travail / Avenant n° 3 du 18 mai 2009 relatif à la portabilité des droits en matière de santé et de prévoyance complémentaires
- Circ. DSS/5B n° 2009-32 du 30 janvier 2009 relative aux modalités d'assujettissement des contributions patronales de retraite supplémentaire et de prévoyance
- Article 14 de l'ANI du 11 janvier 2008 relatif à la modernisation du marché du travail, BOCC 2008-18
- Loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 modifiée, renforçant les garanties offertes aux personnes assurées contre certains risques
- Article 2 de l'ANI du 11 janvier 2013 pour un nouveau modèle économique et social au service de la compétitivité des entreprises et de la sécurisation de l'emploi et des parcours professionnels des salariés
- Loi n° 2013-504 du 14 juin 2013.



**Bienveillance et proximité
sont nos priorités.**



Services à la Mutuelle La Choletaise

► Siège Social

1 rue de la Sarthe—49300 Cholet

02 41 49 16 00

conseil@mutuellelacholetaise.fr

► Service relation adhérent

Du lundi au jeudi de 9h00 à 12h30 et de 14h00 à 18h00

Le Vendredi de 9h00 à 12h30 et de 15h00 à 18h00

gestion@mutuellelacholetaise.fr

► Service production

(Cotisations, mouvements de personnel, ...)

fichier@mutuellelacholetaise.fr

► Service prestations

(Traitement des remboursements frais de santé : factures, devis, ...)

prestations@mutuellelacholetaise.fr

► Service réclamations

(Traitement des réclamations)

reclamations@mutuellelacholetaise.fr

► Service recours

(Traitement du contentieux : indus des prestations, impayés des cotisations ; Gestion des décès)

recours@mutuellelacholetaise.fr



**Bienveillance et proximité
sont nos priorités.**



Nos agences

Agence Grand Quevilly

5 avenue John Fitzgerald Kennedy
76120 Le Grand Quevilly
Tél : 02 35 69 47 13

Agence Siège social

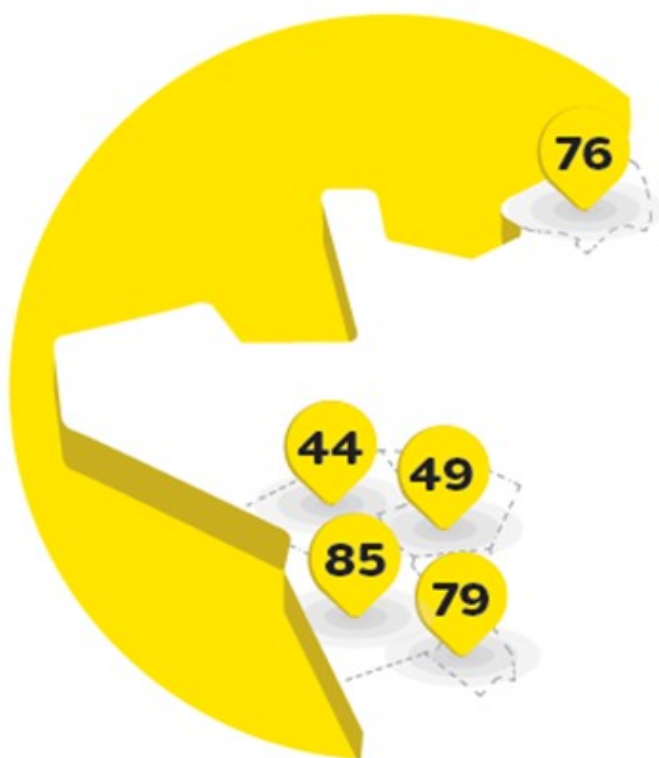
1 rue de la Sarthe
49300 Cholet
Tél : 02 41 49 16 00

Agence Beaupréau

7 bis rue du Maréchal Foch
Beaupréau
49600 Beaupréau-en-Mauges
Tél : 02 41 63 34 05

Agence Nantes

119 boulevard Robert Schuman
44300 Nantes
Tél : 02 40 94 11 31





**Bienveillance et proximité
sont nos priorités.**



**mutuelle
la choletaise**
ici, au plus proche de votre santé

Suivez-nous sur LinkedIn et Facebook
[mutuellelacholetaise.fr](https://www.mutuellelacholetaise.fr)