

La portabilité des droits prévoyance et santé



La portabilité des droits prévoyance et santé est un dispositif qui permet à un salarié dont le contrat de travail a cessé, de continuer à bénéficier de la couverture complémentaire en vigueur dans son ancienne entreprise.

L'objectif étant de différer dans le temps, les effets de la rupture du contrat de travail sur les couvertures prévoyance et santé dont l'ancien salarié bénéficiait chez son dernier employeur.

L'article L.911-8 du Code de la Sécurité sociale (CSS) instaure l'obligation pour tous les employeurs de maintenir à leurs anciens salariés privés d'emploi, sous certaines conditions, les couvertures collectives de prévoyance et frais de santé dont ils bénéficiaient avant la cessation de leur contrat de travail.

Champ d'application de l'article L.911-8 du CSS : quels sont les employeurs concernés ?

Tous les employeurs de salariés, quelle que soit la branche d'activité.

Quelles sont les garanties visées ?

- Les garanties collectives ayant pour objet de couvrir le risque décès, les risques portant atteinte à l'intégrité physique de la personne (c'est-à-dire notamment les frais de santé) ou liés à la maternité ou les risques d'incapacité de travail ou d'invalidité.
- Les couvertures facultatives sont également concernées si l'ancien salarié en bénéficiait au moment de la cessation de son contrat de travail.
- Les garanties maintenues sont celles en vigueur dans l'entreprise.

Les droits garantis par le régime de prévoyance au titre de l'incapacité temporaire ne peuvent pas conduire l'ancien salarié à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui des allocations chômage qu'il aurait perçues sur la même période.

À noter : les garanties intégrées au contrat de prévoyance, qui visent à assurer le maintien de salaire incombant à l'employeur en vertu de la « Loi de mensualisation » ne sont pas concernées par le maintien au titre de la portabilité.

Quelles sont les conditions à remplir par l'ancien salarié pour obtenir le maintien des garanties ?

- **La cessation du contrat de travail** ne doit pas être consécutive à une **faute lourde**.
- Cette cessation doit **ouvrir droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage**.
- L'ancien salarié **doit être couvert par les garanties concernées** au moment de la cessation de son contrat de travail.

Les modes de cessation de contrat de travail concernés sont, à titre d'exemple :

- le licenciement sauf pour faute lourde,
- la rupture conventionnelle du CDI,
- l'arrivée à terme du CDD,
- la rupture pour motif légitime et sérieux d'un CDD,
- la démission légitime.

Le maintien ne s'applique que pendant la période de chômage. L'ancien salarié perd le droit au bénéfice de la portabilité des garanties :

- En cas de reprise d'emploi donnant lieu à interruption du versement des allocations de chômage.
- À l'issue de la période de maintien telle que déterminée à la date de la cessation du contrat de travail.

Quelles sont les obligations du salarié à l'égard de l'assureur ?

Il doit justifier, à l'ouverture et pendant la période de maintien, que les conditions de ce maintien sont remplies (cf. rubrique précédente « Quelles sont les conditions à remplir par l'ancien salarié pour l'obtention du maintien de garanties ? »).

Il incombe notamment à l'ancien salarié d'informer l'assureur de la cessation du versement des allocations chômage lorsqu'elle intervient au cours de la période de maintien de garanties.

Quelles sont les obligations d'information de l'employeur ?

1. À l'égard du salarié

Il doit signaler le maintien des garanties dans le certificat de travail.

2. À l'égard de l'assureur

Il doit l'informer de la cessation du contrat de travail.

Quel est le point de départ du maintien ?

Le maintien doit commencer à compter de la date de cessation du contrat de travail.

Quelle est la durée du maintien ?

- elle est **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 s'ils sont consécutifs chez le même employeur,
- cette durée est appréciée **en mois**, arrondie si nécessaire au nombre supérieur,
- elle ne peut excéder **12 mois**.

Exemples de calculs de la durée du maintien des garanties

Durée de l'indemnisation chômage*	Durée du maintien des garanties
15 jours	1 mois
1 mois	1 mois
3 mois et 15 jours	4 mois
12 mois et plus	12 mois

* Dans la limite de la durée du dernier contrat de travail, ou des derniers contrats s'ils sont consécutifs chez le même employeur.

Comment est financé ce maintien ?

Les anciens salariés concernés bénéficient du maintien de la couverture **à titre gratuit**.
L'employeur doit établir en accord avec son organisme assureur les conditions contractuelles nécessaires à la mise en place de la couverture de ces anciens salariés.
À défaut, il devrait faire face seul à ses obligations de maintien de couverture.

Spécificités de la portabilité des garanties santé

Couverture des ayants droit

Les ayants droit de l'ancien salarié sont également concernés par le maintien de la couverture dès lors qu'ils bénéficiaient également des garanties considérées.

Article 4 de la loi Evin

Lorsqu'il existe un contrat collectif en place dans l'entreprise qui couvre les frais de soins de santé, **l'article 4 de la loi Evin** permet :

- aux anciens salariés bénéficiaires d'une rente d'incapacité de travail ou d'invalidité, d'une pension de retraite, ou d'un revenu de remplacement s'ils sont privés d'emploi, de demander à l'organisme assureur le maintien de ces garanties **dans un délai de 6 mois suivant la rupture du contrat de travail ou, le cas échéant, l'expiration de la période de portabilité ;**
- aux ayants droit bénéficiant du contrat frais de soins de santé d'un assuré décédé de demander à l'organisme assureur, le maintien des garanties « frais médicaux » dans un délai de 6 mois **suivant le décès.**

Le maintien des garanties santé s'effectue alors à titre onéreux pour les anciens salariés ainsi que pour les ayants droit d'un assuré décédé.

Un salarié quitte l'entreprise, quelles sont les démarches à effectuer ?

L'employeur doit remplir un formulaire de demande de portabilité des garanties puis l'envoyer à :

- Audiens Gestion Entreprises, Affiliations, TSA 30400, 92177 Vanves Cedex **pour tout contrat souscrit auprès d'Audiens Prévoyance.**
- Audiens Centre de Gestion Mutuelle, 92137 Issy-les-Moulineaux Cedex **pour tout contrat souscrit auprès de la Mutuelle Audiens de la presse, du spectacle et de la communication.**

Les formulaires sont disponibles sur audiens.org, rubrique Documents à télécharger (mot-clé : *portabilité*).

Contact :

0 173 173 932