

# 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.

Ce mécanisme a tout d'abord été mis en place dans le cadre de l'Accord National Interprofessionnel (ANI) du 11 janvier 2008. Il a ensuite évolué avec l'ANI du 11 janvier 2013 pour **se généraliser à l'ensemble des entreprises** par l'adoption de la **loi du 14 juin 2013** relative à la sécurisation de l'emploi.

En effet, l'article 1<sup>er</sup> de la loi du 14 juin 2013 crée l'article L.911-8 du Code de la Sécurité sociale qui instaure l'obligation pour **tous les employeurs** de maintenir à leurs anciens salariés, **sous certaines conditions**, les couvertures collectives de prévoyance et frais de santé dont ils bénéficiaient avant la cessation de leur contrat de travail.

## Entrée en vigueur des dispositions de la loi du 14 juin 2013 relatives à la portabilité des couvertures santé et prévoyance

Ces dispositions entrent en vigueur en **deux temps** :

- Au 1<sup>er</sup> juin **2014** concernant les garanties de frais de soins de santé.
- Au 1<sup>er</sup> juin **2015** concernant les garanties décès, invalidité, incapacité temporaire.

La date à prendre en considération pour déterminer si la loi s'applique est la date de rupture du contrat de travail.



La mise en œuvre progressive de ces dispositions aboutit, entre le 1<sup>er</sup> juin 2014 et le 1<sup>er</sup> juin 2015, pour les entreprises concernées, à l'application simultanée :

- de la portabilité des garanties de prévoyance selon les conditions de l'ANI du 11 janvier 2008 ;
- de la portabilité des garanties de frais de santé selon les conditions prévues par la loi du 14 juin 2013.

	Frais de soins de santé	Prévoyance
Entreprises dans le champ d'application de l'ANI du 11 janvier 2008	Portabilité des garanties au 1 <sup>er</sup> juin 2014 selon les dispositions de la loi du 14 juin 2013	Portabilité des garanties jusqu'au 1 <sup>er</sup> juin 2015 selon les dispositions de l'ANI du 11 janvier 2008
Entreprises hors champ d'application de l'ANI du 11 janvier 2008	Portabilité des garanties au 1 <sup>er</sup> juin 2014 selon les dispositions de la loi du 14 juin 2013	Pas d'obligation de portabilité des garanties avant le 1 <sup>er</sup> juin 2015 <i>Sauf accord spécifique dans la branche ou dans l'entreprise</i>

**NB :** Pour un récapitulatif des conditions applicables en vertu de l'ANI du 11 janvier 2008, vous pouvez consulter « L'Essentiel sur le maintien des garanties prévoyance dans le cadre de l'ANI du 11 janvier 2008 » disponible sur le site internet Audiens rubrique « Documents à télécharger ».

## Champ d'application de la loi du 14 juin 2013 : quels sont les employeurs concernés ?

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

## Qu'en est-il de la 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.

## 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 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,
- la fin du contrat d'apprentissage.

## 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 informer l'organisme assureur 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 <i>(dans la limite du dernier contrat de travail)</i>	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

## 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.

## Portabilité et article 4 de la Loi Evin

L'article 1<sup>er</sup> de la loi du 14 juin 2013 a également modifié l'**article 4 de la loi Evin** qui permet, lorsqu'un contrat collectif couvrant les frais de soins de santé est mis en place dans l'entreprise :

- 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 des garanties dans un délai de 6 mois suivant la rupture du contrat de travail ;
- 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.

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2014, ce délai de 6 mois est prorogé à l'issue de la période de portabilité.