

La Portabilité en santé & prévoyance



Entre nous, c'est humain

Mutualia vous informe

La portabilité des droits permet aux salariés couverts collectivement en santé et/ou prévoyance de bénéficier du maintien de leurs garanties en cas de rupture de leur contrat de travail, à condition de justifier d'une prise en charge par l'assurance chômage.

Ce dispositif issu de l'Accord National Interprofessionnel (ANI) de 2008 a été généralisé à l'ensemble des salariés du secteur privé*, renforcé et simplifié par la loi de sécurisation de l'emploi de 2013.

Les nouvelles dispositions introduites par la loi, entrent en vigueur au :

- ◆ 1^{er} juin 2014 pour la **santé**
- ◆ 1^{er} juin 2015 pour la **prévoyance**

* seuls les salariés des entreprises appartenant à l'une des trois fédérations signataires de l'ANI de 2008 (MEDEF, CGPME, UPA) pouvaient bénéficier du dispositif.



À QUI S'APPLIQUE LE DISPOSITIF ?

PEUVENT BÉNÉFICIER DE LA PORTABILITÉ SANTÉ ET/OU PRÉVOYANCE, AU SENS DE LA LOI DE SÉCURISATION DE L'EMPLOI, TOUS LES SALARIÉS DU SECTEUR PRIVÉ DÈS LORS :

- ◆ **que leur contrat de travail est rompu** : tous les modes de rupture sont concernés, sauf le licenciement pour faute lourde,
- ◆ **qu'ils justifient d'une prise en charge par l'assurance chômage** : au moment de l'ouverture des droits et pendant toute la durée du maintien des garanties,
- ◆ **qu'ils bénéficient d'une couverture complémentaire collective avec droits ouverts** : les salariés ayant exercé une dispense d'affiliation et ceux ne remplissant pas les conditions d'ancienneté nécessaires à leur affiliation au moment de la rupture de leur contrat de travail ne peuvent donc pas bénéficier du dispositif.

Les ayants-droit des salariés peuvent également bénéficier de la portabilité santé sous réserve d'avoir bénéficiés de la couverture avant la cessation du contrat de travail de l'ancien salarié.

Ainsi, en cas d'évolution de la situation familiale du salarié pendant la période de portabilité, ce dernier ne pourra étendre sa couverture aux nouveaux ayants-droit.



QUELLES SONT LES GARANTIES CONCERNÉES ?

Pendant la période de portabilité, les anciens salariés ont accès aux **mêmes garanties santé et prévoyance que celles appliquées dans l'entreprise**. Ainsi, **toute évolution du contrat collectif concerne à la fois les salariés actifs et les bénéficiaires de la portabilité**, tant en cas de modification des garanties, que de rupture du contrat collectif.

Par ailleurs, le dispositif de portabilité s'applique aux **garanties collectives obligatoires et facultatives**. Par conséquent, si l'ancien salarié avait souscrit, pendant sa période d'activité, à des garanties optionnelles facultatives, alors ces garanties sont également maintenues.



BON À SAVOIR

Les droits garantis au titre de l'arrêt permanent de travail et de l'incapacité temporaire de travail, ne peuvent 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.

QUELLE EST LA DURÉE DE MAINTIEN ?

Les droits à la portabilité sont ouverts dès la rupture du contrat de travail, pour une durée égale à la durée du dernier contrat de travail, dans la limite de 12 mois.

En cas de contrats successifs chez le même employeur, la durée du maintien est alors égale au cumul des contrats, sans toutefois pouvoir excéder 12 mois.

Par exemple : un salarié ayant effectué un CCD de 7 mois puis un autre de 6 mois bénéficie du dispositif de portabilité pendant la durée maximale de 12 mois.

BON À SAVOIR

Pour le calcul de la durée de maintien, tout mois de travail commencé est arrondi au mois supérieur. Par exemple : un contrat de travail d'une durée de 6 mois et 1 jour donnera lieu à une durée maximale de 7 mois.



QUAND CESSE LE MAINTIEN ?

Le maintien des garanties au titre de la portabilité cesse :

- ➔ à l'issue de la période de maintien de 12 mois au maximum,
- ➔ dès le versement de la pension de retraite,
- ➔ dès que le bénéficiaire n'est plus indemnisé par l'assurance chômage :
 - > en cas de reprise d'activité (et ce, qu'il bénéficie ou non, d'une couverture santé dans le cadre de ce nouvel emploi)
 - > en cas de radiation des listes de Pôle Emploi.
- ➔ en cas de non production auprès de l'organisme assureur des documents justificatifs.

Le dispositif de portabilité au sens de la loi de sécurisation de l'emploi est financé par un système de mutualisation : le coût de la portabilité est directement intégré à la cotisation des actifs.

Ainsi, lorsqu'un salarié bénéficie du dispositif, lui et son employeur, n'ont aucune cotisation à verser pendant la période de maintien, car cette couverture aura été financée par anticipation.



ET EN PRATIQUE ?

En cas de départ d'un salarié, l'employeur doit :

- ➔ informer ses salariés de leur droit au maintien de leurs garanties santé et/ou prévoyance, au moment de la rupture de leur contrat de travail.
- Pour accompagner les entreprises dans cette démarche et faciliter la gestion des salariés bénéficiaires du dispositif de portabilité, Mutualia met à disposition des entreprises un Kit « portabilité » sur leur espace entreprise.
- ➔ informer la mutuelle du départ du salarié.

Contenu du kit :

- ➔ demande de maintien de garantie
 - ➔ récépissé de remise de la Notice d'information
 - ➔ tableau de suivi de remise de la Notice
- Pour recevoir ce kit contactez votre conseiller Mutualia.**

Votre conseiller reste bien évidemment à votre disposition pour répondre à toutes vos questions et vous accompagner dans cette démarche.