

« Décryptage économique et social »

La portabilité des garanties santé et prévoyance

L'Accord National Interprofessionnel (ANI) du 11 janvier 2008 avait posé dans son article 14 le principe de la portabilité des garanties en matière de santé et prévoyance, c'est-à-dire le **maintien** pendant une certaine durée, **des garanties au profit des anciens salariés demandeurs d'emploi**, qui en bénéficiaient en tant qu'actifs.

Depuis cette date, l'article 1er de la loi dite de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2014 a étendu la portabilité à l'ensemble des salariés, en augmentant la durée maximum à **12 mois** et rendant obligatoire son financement par **mutualisation**¹.

Ce nouveau dispositif légal de portabilité s'applique depuis le 1er juin 2014 pour les garanties frais de santé et, à compter du 1er juin 2015 pour les garanties prévoyance.

En tant qu'acteur majeur de la protection sociale en France, Humanis vous décrypte vos droits et obligations en matière de portabilité.

Quelles obligations pour les employeurs et les salariés ?

► *Côté employeur*

Vos **garanties santé** :

Le nouveau dispositif de portabilité des droits est depuis le 1er juin 2014 une **obligation légale** à laquelle sont soumis tous les employeurs qui ont mis en place un régime collectif en santé pour ses salariés actifs.

Vos **garanties prévoyance** :

L'accord du 19 octobre 2009, à effet du 1^{er} janvier 2010, relatif au « régime collectif obligatoire de garantie de ressource complémentaire en période de prise en charge par la Caisse Générale de Prévoyance » modifié par l'avenant n°2 du 21 novembre 2013, prévoit des dispositions relatives au dispositif de portabilité conformes à celles prévues à l'article 1^{er} de la loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013.

Par conséquent, pour les garanties prévoyance, le nouveau dispositif légal de portabilité s'applique depuis le 1er janvier 2014.

Afin de vérifier si elles sont tenues d'appliquer ce dispositif de portabilité, les entreprises doivent se tourner vers leurs organisations syndicales patronales de branche.

¹ Codifié à l'article L.911-8 du code de la sécurité sociale

► **Côté salarié**

Les bénéficiaires doivent cumuler trois conditions pour bénéficier de la portabilité :

- Rupture du contrat de travail non consécutive à un licenciement pour faute lourde.
- Droit à indemnisation auprès du régime d'assurance chômage suite à cette rupture, (donc dans les cas notamment de licenciement pour motif personnel ou économique, rupture d'un commun accord, rupture conventionnelle, démission pour motif légitime, arrivée à terme ou rupture du CDD).
- Ils doivent également bénéficier des garanties santé et/ou prévoyance avant la rupture du contrat de travail. Cela suppose que les salariés aient rempli les conditions d'ouverture des droits au régime avant de quitter l'entreprise (ex. une condition d'ancienneté, prévue par l'acte fondateur, non acquise par un salarié récemment embauché ne permet pas de bénéficier de la portabilité).

Quand et pendant combien de temps peut-on bénéficier de la portabilité ?

Le maintien des garanties prend effet dès la date de cessation du contrat de travail (le droit à portabilité est déterminé au jour de la notification du licenciement) et non à compter du début d'indemnisation par le régime d'assurance chômage.

Vos garanties santé : la durée du maintien de garanties est égale à la durée du dernier contrat de travail dans la limite maximale de **12 mois**.

Cette durée est appréciée en mois entiers, en arrondissant le cas échéant au nombre supérieur. Ainsi, un contrat de travail d'une durée d'1 mois et 15 jours donnera lieu à une durée maximale de maintien de 2 mois.

Vos garanties prévoyance : conformément à l'accord du 19 octobre 2009 et de son avenant n°2 du 21 novembre 2013, la durée de ce maintien de garanties est égale à la durée du dernier contrat de travail (, ou le cas échéant des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez un même employeur, (appréciée en mois arrondie au nombre supérieur) sans pouvoir excéder 12 mois **ni être inférieure à 90 jours**.

Ainsi, un contrat de travail d'une durée de 6 mois et 15 jours donnera lieu à une durée maximale de maintien de 7 mois. Un contrat de travail d'une durée d'un mois donnera lieu à une durée maximale de maintien de 90 jours.

Le maintien de garanties des droits à la portabilité cesse :

- à l'issue de la période maximale de maintien (sans que ce maintien ne puisse être inférieur à 90 jours pour la prévoyance) ;
- dès que le bénéficiaire retrouve un emploi et n'est plus indemnisé par l'assurance chômage (qu'il bénéficie ou non d'une couverture dans le cadre de ce nouvel emploi) ;
- en cas de radiation des listes de Pôle emploi

Nb : Dans ces deux derniers cas, le droit à la portabilité en prévoyance cesse dès lors que l'interruption de l'indemnisation par Pôle Emploi intervient au-delà du 90ème jour suivant la cessation du contrat de travail du participant] en cas de non production auprès de l'organisme assureur, des documents justificatifs de l'indemnisation chômage, au moment du versement de la prestation ;

- en cas de liquidation de la pension de retraite en cours de portabilité.

Comment la portabilité est-elle financée ?

Le financement du maintien des garanties au titre de la portabilité est obligatoirement mutualisé. C'est-à-dire, que le coût de ce maintien de garanties est réparti entre les salariés sous contrat de travail (financé par les salariés et l'employeur).

Ce système de mutualisation permet à l'ancien salarié de ne pas verser de sommes supplémentaires pour le maintien de ses droits.

Quelles obligations pour les employeurs et les salariés ?

Dès lors que la portabilité est mutualisée, l'employeur doit signaler le maintien de des garanties dans le certificat de travail et informer l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail.

Les anciens salariés doivent justifier auprès de leur organisme assureur (et non plus auprès de leur ancien employeur), qu'ils remplissent les conditions requises pour bénéficier du dispositif de portabilité à l'ouverture du droit et en cours de service.