

Portabilité des droits 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. Par ailleurs, 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 rend obligatoire son financement par mutualisation. 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.*

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

1- Portabilité des droits : qui est concerné ?

1.1 - Côté employeur

• 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.

• Garanties prévoyance :

- Jusqu'au 1er juin 2015, l'ancien dispositif de portabilité (article 14 ANI de 2008) continue en principe à s'appliquer. Seules les entreprises suivantes sont concernées : les entreprises adhérentes, directement ou via leur fédération, aux organisations patronales signataires (Medef, CGPME et l'UPA) soit les secteurs de l'industrie, du commerce, des services et de l'artisanat. A titre d'exemple, les entreprises du secteur agricole, de l'économie sociale (associations, mutuelles, Sécurité sociale) et les salariés des professions libérales ne sont pas concernés. 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.

- A partir du 1er juin 2015, la portabilité des droits prévoyance deviendra une obligation légale à laquelle seront soumises toutes les entreprises.

1.2 - 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. condition d'ancienneté).

2- Durée de la portabilité des droits de santé prévoyance

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.

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.

Garanties prévoyance : A compter du 1er juin 2015 les conditions du maintien des garanties prévoyance deviennent identiques aux conditions de maintien des garanties santé.

Le maintien de garanties des droits à la portabilité cesse :

- à l'issue de la période maximale de maintien
- 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
- en cas de non-paiement de la part de cotisation incombant à l'ancien salarié (en cas de cofinancement en prévoyance – voir ci-après)
- en cas de non production auprès de l'employeur ou 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

Gestion des justificatifs d'affiliation à Pôle Emploi :

- Garanties santé : dans le cadre du nouveau dispositif légal, la gestion des justificatifs d'affiliation à Pôle emploi est à la charge exclusive de l'organisme assureur.
- Garanties prévoyance : à compter du 1er juin 2015 la gestion des justificatifs du maintien des garanties prévoyance devient identique à celle des garanties santé.

3- Qui finance le maintien de garanties ?

Garanties santé :

Un système de mutualisation obligatoire. Le financement du maintien des garanties santé est assuré par un système de mutualisation. La cotisation des actifs (employeur et salariés) intègre le financement de la portabilité. L'ancien salarié n'a ainsi pas de somme supplémentaire à verser pour le maintien de ses droits

Garanties prévoyance :

jusqu'au 1er juin 2015, 2 systèmes de financement au choix de l'entreprise :

- Système de mutualisation identique aux garanties santé, ou
- Financement conjoint par l'ex-employeur et l'ancien salarié

La cotisation est financée dans les mêmes conditions et proportions que celles appliquées aux salariés de l'entreprise, soit mêmes cotisations et même financement patronal. Dans ce cas, l'employeur peut collecter la totalité des cotisations salariales dues, au moment de la rupture du contrat de travail. Charge à lui de reverser le trop-perçu si l'ancien salarié reprend une activité professionnelle avant la fin de la période de portabilité. Si le régime est exclusivement financé par l'employeur, ce dernier continue d'en assumer la charge financière après la rupture du contrat de travail pendant un délai maximal de 9 mois.

à compter du 1er juin 2015 :

seul le système de mutualisation est retenu pour financer la portabilité des droits prévoyance.