

Guide de l'employeur

spécial Portabilité des droits Santé & Prévoyance

L'Accord National Interprofessionnel (ANI) du 11 janvier 2008 sur la modernisation du marché du travail assouplit en partie les conditions de rupture du contrat de travail, tout en offrant de meilleures protections aux salariés perdant leur emploi. L'article 14 concerne en particulier la portabilité des droits santé et prévoyance collective.

SANTÉ - PRÉVOYANCE : mieux comprendre le principe de portabilité

> De quoi s'agit-il ?

L'article 14 de l'ANI « Ouvrir l'accès à la portabilité de certains droits » crée :

- **une obligation à la charge de l'employeur**, qui est tenu de proposer le maintien des garanties prévoyance et santé assurées tel que défini par votre accord de branche,
- **au bénéfice des salariés** dont le contrat de travail est rompu.

> Quels sont les salariés concernés ?

Sont concernés les salariés dont le contrat de travail est rompu et qui bénéficient à ce titre d'une indemnisation du régime d'assurance chômage, à savoir :

- licenciement - si le motif de rupture n'est pas une faute lourde,
- rupture conventionnelle du contrat de travail d'un commun accord ou à l'initiative de l'employeur,
- démission pour « motif légitime »,
- fin de CDD, y compris contrat à objet défini,
- etc...

> Quelle est la durée du maintien ?

Elle est égale à la durée du contrat de travail dans l'entreprise quittée (appréciée en mois entiers) avec un maximum de 9 mois.

- Point de départ du maintien : le lendemain de la rupture effective du contrat de travail, indépendamment du début d'indemnisation du régime d'assurance chômage.
- Fin du maintien : dès que le salarié retrouve un emploi (ou liquide sa retraite à taux plein) et ne bénéficie plus d'une indemnisation de l'assurance chômage, y compris en cas de radiation de Pôle Emploi, et au plus tard à la date d'effet de la dénonciation de l'accord conventionnel.

> Qui prend en charge le financement ?

Le maintien des garanties est assuré dans le cadre de la mutualisation des risques de la branche, sans contrepartie de cotisation pour l'ancien salarié.



A noter !

Pour les salariés licenciés, ce droit est apprécié au moment de la cessation du contrat de travail.

A retenir...

Durée du contrat de travail	Droits au maintien
15 jours	aucun
1,5 mois	1 mois
1 an	9 mois



A noter !

L'employeur a la responsabilité et l'obligation d'informer le salarié de son droit à la portabilité.

Bon à savoir

La date de cessation du contrat de travail correspond à la date effective de fin du contrat de travail.

Mettre en place la portabilité des droits Santé & Prévoyance

Votre régime tient compte des nouvelles dispositions relatives à l'application de l'article 14 de l'ANI.

Cette modification est entérinée par votre notice d'information.

Vous devez en tant qu'employeur diffuser à l'ensemble de vos salariés bénéficiaires du contrat la notice d'information.

> Que faire en cas de rupture du contrat de travail de l'un de vos salariés ?

Vous devez, en tant qu'employeur, proposer au salarié concerné la portabilité de ses droits santé et prévoyance.

Pour ce faire, nous mettons à votre disposition un modèle de courrier à compléter par vos soins que vous pourrez envoyer à votre salarié avant son départ de l'entreprise (lors de la notification du licenciement par exemple).

Le jour de cessation du contrat de travail, vous devez :

- 1.** Compléter avec le salarié, le formulaire « Déclaration de portabilité des garanties santé et prévoyance »,
- 2.** Retourner ce formulaire à notre service de gestion dans les 20 jours maximum suivant la cessation du contrat de travail. Passé ce délai, notre organisme ne prendra pas en charge le maintien des droits, ce qui ne vous désengage pas vis-à-vis de votre ancien salarié.

**Pour tout complément d'information,
votre interlocuteur commercial se tient à votre disposition.**