



DÉCRYPTAGE



N°15 | juillet 2018



Protéger c'est s'engager

Retraite | Prévoyance | Santé | Épargne | Dépendance



Portabilité des droits : quel est le principe ?

La portabilité des droits est un dispositif légal qui permet au salarié de bénéficier d'un maintien de son régime collectif d'entreprise après la cessation de son contrat de travail.

Ce dispositif s'applique dans les mêmes conditions pour les régimes de remboursement de frais de santé et pour les régimes de prévoyance lourde (incapacité, invalidité, décès).

« Le texte de référence lié à ce dispositif est l'article L. 911-8 du Code de la Sécurité sociale. »

➤ Quels sont les salariés qui peuvent en bénéficier ?

Sont concernés les salariés qui étaient effectivement affiliés au régime collectif santé et/ou prévoyance de leur entreprise à la date de rupture du contrat de travail, et qui bénéficient, suite à cette fin de contrat de travail, d'une indemnisation du régime d'assurance chômage (Pôle emploi).

Si la rupture du contrat de travail fait suite à une faute lourde du salarié, celui-ci est exclu du bénéfice de la portabilité.

Comprendre la portabilité



➤ Quelle est la durée du maintien de la portabilité ?

Le maintien des garanties prend effet dès le lendemain de la rupture effective du contrat de travail du salarié.

La durée de la portabilité est égale à la **durée du dernier contrat de travail** (ou des derniers contrats de travail lorsqu'ils se succèdent immédiatement chez le même employeur). Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant, arrondie au nombre supérieur, sachant que la **durée maximale de portabilité est de 12 mois**.

Exemples	
Durée du contrat de travail	Durée de la portabilité
15 jours	1 mois
1,5 mois	2 mois
18 mois	12 mois

La portabilité cesse notamment lorsque le salarié :

- arrive au terme de sa période maximale de maintien des garanties,
- retrouve un emploi (qu'il bénéficie ou non d'une couverture dans le cadre de ce nouvel emploi),
- ne bénéficie plus d'une indemnisation de l'assurance chômage,
- ne fournit pas à son organisme assureur les documents justificatifs de l'indemnisation chômage,
- ou liquide sa retraite,
- et dans tous les autres cas prévus dans la notice d'information.

➤ Qui finance la portabilité des droits ?

Le coût de la portabilité est intégré à la cotisation que paient les salariés actifs. Après rupture du contrat de travail, l'ancien salarié n'a donc rien à payer en supplément pour bénéficier du système de portabilité.

➤ Que doit faire l'employeur en cas de rupture du contrat de travail ?

L'employeur doit informer l'ancien salarié de son droit au maintien des garanties au titre de la portabilité en le mentionnant dans le certificat de travail. Il est également tenu d'informer l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail du salarié.

Un formulaire «Déclaration de portabilité des garanties santé et prévoyance» sera à compléter et à retourner au service de gestion dès la cessation du contrat de travail ».

➤ Que se passe-t-il en cas de modification du contrat d'assurance de groupe ?

Les garanties maintenues au bénéfice de l'ancien salarié en portabilité sont celles en vigueur dans l'entreprise.

Ainsi, la modification des garanties (à la hausse, comme à la baisse) est applicable au salarié actif comme au salarié en cours de portabilité. Suivant le même raisonnement, en cas de changement d'organisme assureur, le nouvel organisme assureur reprend en principe les salariés en cours de portabilité à cette date.



PAROLES D'EXPERTS

« La notice d'information, rédigée par l'organisme assureur et remise par l'employeur à ses salariés, décrit précisément les modalités du dispositif de portabilité. »

À noter

Pour bénéficier du dispositif de portabilité, l'ancien salarié doit fournir à son organisme assureur, dès que possible, le justificatif initial de sa prise en charge par l'assurance chômage. L'ancien salarié est également tenu de justifier de cette prise en charge par l'assurance chômage tout au long de la période portabilité, à la demande de l'organisme assureur.



**NOTRE
EXPERTISE,
AU SERVICE
DE VOTRE
SAVOIR-FAIRE**

Les partenaires sociaux de plus de 50 branches accordent leur confiance à Humanis pour la gestion et l'assurance de leur régime conventionnel santé ou prévoyance.

Fort de cette expertise, Humanis s'engage à accompagner au mieux les entreprises et leurs salariés lors de la mise en place des nouveautés législatives et réglementaires.

Fort d'un savoir-faire technique et d'une expertise juridique reconnus, le Groupe leur donne les clefs pour tirer le meilleur profit de la réglementation.

Pour en savoir plus : humanis.com

