

# Guide de l'employeur

## spécial Portabilité des droits Santé & Prévoyance

La loi du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi apporte des modifications au dispositif de portabilité des droits santé et prévoyance instauré par l'Accord National Interprofessionnel du 11 janvier 2008.



### A noter !

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

La vérification de l'existence et de la persistance des droits au régime d'assurance chômage incombe à :

- l'assureur pour la couverture santé,
- l'employeur pour la couverture prévoyance.

### Les dates d'application de la Loi du 14 juin 2013

- **01/06/2014 pour les garanties santé**
- **01/06/2015 pour les garanties prévoyance**

### A retenir...

Durée du contrat de travail	Droits au maintien	
	Prévoyance	Santé
15 jours	aucun	1 mois
1,5 mois	1 mois	2 mois
1 an	9 mois	12 mois

## SANTÉ - PRÉVOYANCE : mieux comprendre le principe de portabilité

### ► Votre entreprise est-elle concernée ?

Avant l'entrée en vigueur des modifications apportées par la loi du 14 juin 2013, l'accord du 11 janvier 2008 était applicable aux entreprises adhérentes à l'un des syndicats patronaux signataires de l'accord (CGPME, MEDEF, UPA), et aux entreprises non adhérentes comprises dans son champ d'application.

Après l'entrée en vigueur des modifications apportées par la loi précitée, toutes les entreprises sont concernées car le dispositif devient une obligation légale.

Si vous n'étiez pas concerné auparavant, vous êtes concerné au 1<sup>er</sup> juin 2014 uniquement pour les garanties santé, puis ensuite au 1<sup>er</sup> juin 2015 pour les garanties prévoyance.

### ► De quoi s'agit-il ?

L'article 14 de l'ANI « Ouvrir l'accès à la portabilité de certains droits » a créé à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2009 :

- **une obligation à la charge de l'employeur**, qui est tenu de proposer le maintien des garanties prévoyance et santé assurées dans le cadre du contrat collectif (obligatoire ou facultatif) de l'entreprise,
- **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 ?

Avant l'entrée en vigueur des modifications apportées par la loi du 14 juin 2013, elle était 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 de résiliation du contrat.

Après l'entrée en vigueur des modifications apportées par la loi, l'ancien salarié bénéficiera de la portabilité dans la limite de la durée du dernier contrat de travail appréciée en mois, le cas échéant arrondie au nombre supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois.





### A noter !

L'employeur a la responsabilité et l'obligation d'informer le salarié de son droit à la portabilité. Le maintien des garanties est mentionné dans le certificat de travail.

### Bon à savoir

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

### Cas particulier...

Dans le cadre d'un plan social économique, il vous appartient de prendre contact directement avec votre interlocuteur commercial.

### Mutualisation...

Si votre entreprise envisage un financement de la portabilité par mutualisation, pour la prévoyance avant le 1<sup>er</sup> juin 2015, nous vous invitons à prendre contact avec votre interlocuteur commercial afin qu'il étudie avec vous les conditions financières de mise en œuvre.

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

## ➤ Qui prend en charge le financement ?

Avant l'entrée en vigueur des modifications apportées par la loi du 14 juin 2013, il est fait application du dispositif retenu dans l'entreprise : le cofinancement ou la mutualisation :

**Cofinancement** : Employeur et salarié continuent à cotiser au régime dans les mêmes conditions et proportions qu'antérieurement, y compris en cas d'évolution ultérieure de la cotisation du contrat.

**Mutualisation** : Un financement par un système de mutualisation est possible s'il est mis en place par accord collectif, référendum ou décision unilatérale de l'employeur.

Après l'entrée en vigueur des modifications apportées par la loi, **le financement par mutualisation devient obligatoire.**

Un financement par un système de mutualisation est possible pour la prévoyance avant le 1<sup>er</sup> juin 2015, s'il est mis en place par accord collectif, référendum ou décision unilatérale de l'employeur.

## Mettre en place la portabilité des droits Santé & Prévoyance

### ➤ Comment vous assurer de la conformité de votre contrat ?

Votre contrat tient compte des dispositions relatives à l'application de l'article 14 de l'ANI, révisées par le dispositif légal au fur et à mesure de leur entrée en vigueur.

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

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

Vous devez, en tant qu'employeur informer le salarié concerné du maintien de sa couverture santé et lui proposer la portabilité de ses droits 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). Ce courrier permet notamment de lui indiquer les modalités de règlement de sa part de cotisation afférente au contrat prévoyance.

#### 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 dès la cessation du contrat de travail.
3. En cas de co-financement pour la prévoyance, joindre à votre règlement trimestriel de cotisations, le bordereau d'appel de cotisations spécifique portabilité que vous recevrez accompagné de la liste des salariés concernés.

#### Si votre ancien salarié refuse la portabilité de ses droits à la couverture prévoyance

1. Cette renonciation sera ferme et définitive, et concernera ses seules garanties prévoyance (les garanties santé sont maintenues).
2. Il doit vous notifier son refus dans les 10 jours suivant la cessation de son contrat de travail.

#### Un formulaire de renonciation est mis à votre disposition

3. Vous devez en tant qu'employeur conserver cette lettre pour justifier de la renonciation des droits de l'ancien salarié.
4. Adressez-nous la « Déclaration de portabilité des garanties santé et prévoyance » indiquant le choix de votre ancien salarié de ne pas bénéficier de la portabilité de ses droits prévoyance.