



**Harmonie
mutuelle**

GRUPE **vyv**

AVANÇONS collectif

PORTABILITÉ DES GARANTIES SANTÉ ET PRÉVOYANCE

LES RÉPERCUSSIONS SUR VOS CONTRATS



PORTABILITÉ DES DROITS

LES RÉPERCUSSIONS SUR VOS CONTRATS DE COMPLÉMENTAIRE SANTÉ ET PRÉVOYANCE

Ce guide aborde les impacts de la portabilité des droits issue de l'article 14 de l'Accord National Interprofessionnel (ANI) du 11 janvier 2008 sur la modernisation du marché du travail, conclu par les partenaires sociaux, modifié par avenant n°3 de mai 2009 et étendu par arrêté du 07/10/09 (publié au JO du 15/10/09) et modifiée par la loi n°2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi ayant transposé l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013.

L'objectif d'assouplir en partie les conditions de rupture du contrat de travail tout en offrant de meilleures protections aux salariés a des conséquences immédiates sur vos contrats santé et prévoyance.

Ainsi l'ANI du 11 janvier 2008 a mis en place un mécanisme de maintien des garanties santé et prévoyance d'entreprise en faveur des salariés ayant vu leur contrat de travail rompu. Il s'agit d'une obligation

conventionnelle qui s'impose à l'employeur de même que sa participation. Applicable depuis le 1^{er} juillet 2009 pour les entreprises adhérentes au MEDEF, à l'UPA ou à la CPME, et depuis le 15 octobre 2009 pour les entreprises non adhérentes comprises dans le champ d'application.

Le nouvel article L.911-8 du Code de la Sécurité sociale, créé par la loi n°2013-504 du 14 juin 2013, a fait évoluer le dispositif de maintien de garanties santé et prévoyance :

» extension de la durée maximale (délai rallongé de 9 à 12 mois),

» généralisation du système de mutualisation.

Depuis le 1^{er} juin 2014 pour la santé et le 1^{er} juin 2015 pour la prévoyance, l'article L.911-8 du Code de la Sécurité sociale est applicable à tous les employeurs, y compris ceux qui jusque-là n'entraient pas dans le champ de l'ANI de 2008.

LE DISPOSITIF DE PORTABILITÉ

» À QUI S'APPLIQUE-T-IL ?

Au **salarié**, dont le motif de rupture n'est pas une faute lourde et qui est indemnisé par l'assurance chômage. Le bénéfice de ce maintien est également subordonné à l'ouverture des droits à couverture complémentaire.

Sont concernés les cas :

- » de licenciement individuel ou pour motif économique,
- » de rupture conventionnelle,
- » de terme de CDD,
- » de démission pour motif légitime,
- » de rupture du contrat d'apprentissage ou de professionnalisation.

A ses **ayants droit** garantis par le contrat collectif au moment de la rupture du contrat de travail.

» À QUELLES GARANTIES ?

Les **garanties de frais de santé ou de prévoyance collective** (incapacité, invalidité, décès), obligatoires ou facultatives*, dans les conditions prévues à l'article L.911-1 du Code de la Sécurité sociale (encadrées par une DUE, un référendum ou un accord d'entreprise ou de branche).

Les éventuelles évolutions de contrat applicables aux salariés s'appliqueront également aux garanties des anciens salariés pendant la période de portabilité des droits.

» QUEL EST LE POINT DE DÉPART DU MAINTIEN ?

Il prend effet le 1^{er} jour du mois suivant la rupture du contrat de travail.

» POUR QUELLE DURÉE ?

Pendant la période durant laquelle l'intéressé est indemnisé du chômage et pour une **durée égale à la durée de son dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur**, appréciée en mois entiers, sans pouvoir être supérieure à :

- » **12 mois** pour la santé depuis le 1^{er} juin 2014,
- » **12 mois** pour la prévoyance depuis le 1^{er} juin 2015.

selon le nouveau dispositif de l'article L.911-8 du Code de la Sécurité sociale.

Ainsi, une ancienneté minimale de 1 mois plein est nécessaire pour bénéficier de la portabilité.

» QUAND PREND-IL FIN ?

Le salarié perd le droit au bénéfice de portabilité des garanties :

- » dès qu'il retrouve un emploi, que la nouvelle entreprise lui permette de bénéficier de garanties santé et prévoyance ou non,
- » en cas de cessation du versement des allocations chômage.

La suspension des allocations chômage (pour cause de maladie par exemple) n'a pas d'impact sur la durée des droits à maintien des garanties.

* Hors contrats facultatifs à gestion individuelle, sans aucune participation de l'employeur.



LE FINANCEMENT DE LA PORTABILITÉ

Depuis le 1^{er} juin 2014 pour la santé et le 1^{er} juin 2015 pour la prévoyance

La loi n°2013-504 du 14 juin 2013 prévoit la **généralisation**, au niveau des branches professionnelles et des entreprises, du système de **mutualisation du maintien des garanties** de frais de santé et de prévoyance.

Les anciens salariés bénéficient du **maintien des garanties à titre gratuit**, quels que soient le mode de gestion et la structure de cotisation.

MISE EN ŒUVRE DE LA PORTABILITÉ

L'ancien salarié doit **justifier** auprès de son organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien des garanties, du bénéfice de **l'assurance chômage**.

Et l'employeur doit **signaler le maintien de ces garanties** dans le certificat de travail et informer l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail ouvrant droit à la portabilité.

SYNTHÈSE

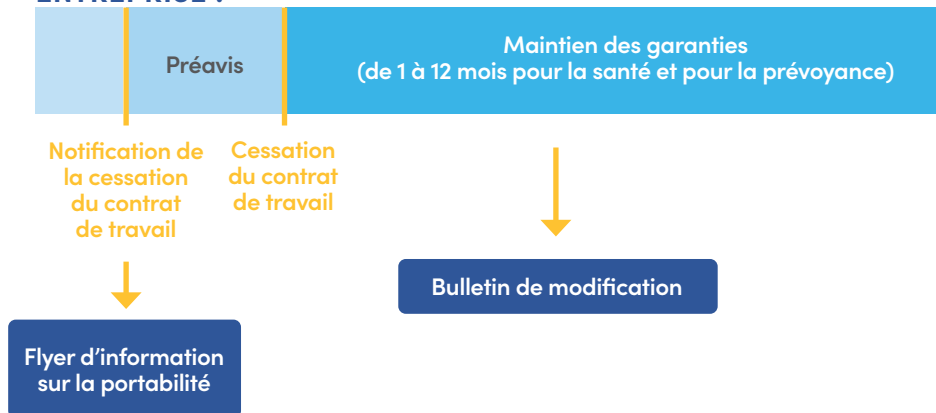
Populations concernées	Anciens salariés indemnisés au titre de l'assurance chômage, hors faute lourde, et dont les droits à remboursements complémentaires sont ouverts, ainsi que leurs ayant droits couverts.
Garanties concernées	Prévoyance et santé
Incombe à	Employeur
Contrats collectifs concernés	Facultatif* et obligatoire encadrés par un acte juridique conforme à l'article L.911-1 du CSS
Date d'effet	Le jour de la rupture du contrat de travail
Durée	De 1 à 12 mois
Niveau de garantie	Identique aux actifs
Participation employeur	Mutualisation
Financement de la cotisation	Mutualisation

**Hors contrats facultatifs à gestion individuelle, sans aucune participation de l'employeur.*

ARTICULATION AVEC LA LOI ÉVIN

La durée de portabilité pouvant être de 12 mois, les anciens salariés disposeront, le cas échéant, du délai de 6 mois suivant l'expiration de la période de portabilité pour demander le maintien de leur couverture de frais de santé au titre de l'article 4 de la loi Evin.

COMMENT METTRE EN PLACE CE DISPOSITIF DANS VOTRE ENTREPRISE ?



En cas de départ d'un salarié pouvant bénéficier du dispositif, au moment de la notification de la cessation de son contrat, lui remettre **un flyer d'information** sur ses droits en matière de portabilité.

De plus, le bénéfice de la portabilité étant subordonné à la prise en charge effective par l'assurance chômage, l'ancien salarié devra transmettre à la mutuelle **son attestation Pôle emploi dans les 2 mois** suivant la mise en œuvre sur www.harmonie-mutuelle.fr, dans **son espace réservé "Mon compte"**, rubrique **"Ma mutuelle en ligne"/"Portabilité de mes droits."**

La mutuelle se réserve le droit de réclamer à tout autre moment une attestation Pôle emploi. L'absence de fourniture des justificatifs et le défaut de déclaration sont susceptibles d'entraîner une interruption des prestations.

C'est dans ce même espace réservé que l'ancien salarié aura à déclarer **sa situation de demandeur d'emploi la 1^{ère} quinzaine de chaque mois**.

Ces outils pratiques sont mis à disposition sur www.harmonie-mutuelle.fr, dans votre espace correspondant entreprise.

Ils vous permettront de communiquer auprès de nos services et de vos salariés, dans le cadre de cette mise en œuvre.

 **VOTRE CONSEILLER EST À VOTRE DISPOSITION POUR TOUTE INFORMATION SUR CE DISPOSITIF.**

HARMONIE MUTUELLE

1^{re} mutuelle santé de France

» **4,6 millions** de personnes protégées*,

» **60 000 entreprises** adhérentes,

» **4 445 collaborateurs**,

» **Plus de 230 agences.**

* y compris acceptations en réassurance.



Harmonie Mutuelle, mutuelle soumise aux dispositions du livre II du Code de la mutualité, immatriculée au répertoire Sirene sous le numéro Siren 538 518 473, LEI n°969500JLU5ZH89G4TD57.
Siège social : 143, rue Blomet - 75015 Paris.



**Harmonie
mutuelle**

GRUPE **vyv**

AVANÇONS collectif