



## Qu'est ce que la portabilité ?

La portabilité permet aux salariés couverts collectivement en santé et/ou prévoyance de **maintenir leurs garanties en cas de rupture de leur contrat de travail**.

Ce dispositif, issu de l'Accord National Interprofessionnel (ANI) de 2008, est modifié par la loi de sécurisation de l'emploi de 2013. Désormais tous les salariés du secteur privé pourront bénéficier du dispositif.

Ainsi, les salariés du secteur agricole précédemment exclus du dispositif\* pourront demander le maintien de leurs garanties santé à compter du 1<sup>er</sup> juin 2014 et de leurs garanties prévoyance à compter du 1<sup>er</sup> juin 2015.

\*Les salariés des entreprises appartenant à l'une des trois fédérations signataires de l'ANI de 2008 (MEDEF, CGPME, UPA) bénéficient déjà de l'ancien dispositif.



### Bon à savoir

**Si le dispositif de portabilité de 2008 est déjà appliqué dans votre entreprise :**

- Vos salariés licenciés\* avant le 1<sup>er</sup> juin 2014 continuent à bénéficier de l'ancien dispositif en santé et/ou prévoyance.
- Ceux licenciés\* à compter du 1<sup>er</sup> juin 2014 bénéficient du nouveau dispositif en santé et continuent à bénéficier de l'ancien en prévoyance s'il y a lieu.

\* La date à prendre en compte est celle figurant sur l'AR de la lettre d'envoi de la notification du licenciement



## Qui est concerné ?

A compter du 1<sup>er</sup> juin 2014, tous les salariés du secteur privé peuvent bénéficier du maintien de leurs garanties santé :

- s'ils étaient affiliés à un contrat santé collectif et qu'ils ouvraient droit aux garanties,
- si leur contrat de travail est rompu (sauf si le licenciement est dû à une faute lourde ou à une démission),
- s'ils justifient d'une prise en charge par le régime d'assurance chômage (lors de l'ouverture des droits et également durant toute la période de maintien des garanties).



## Quelles sont les garanties maintenues ?

Les bénéficiaires ont accès aux **mêmes garanties santé** que celles auxquelles ils avaient accès durant leur période d'activité.

Toute évolution du contrat collectif concerne aussi bien les actifs que les bénéficiaires du dispositif tant en cas d'évolutions que de rupture du contrat collectif.



## Pour combien de temps ?

La durée de maintien des garanties santé des anciens salariés est égale à la durée du dernier contrat de travail, dans la limite de 12 mois.

Tout mois de travail commencé est arrondi au mois supérieur. Par exemple : un contrat de travail d'une durée de 7 mois et 11 jours donnera lieu à une durée maximale de maintien de 8 mois.

Par ailleurs, la portabilité des garanties santé est cumulable en cas de contrats de travail successifs dans la même entreprise dès lors qu'il n'y a eu aucune interruption d'activité entre les différents contrats.

Par exemple : un salarié ayant effectué un CCD de 6 mois puis un autre de 7 mois bénéficie du dispositif de portabilité pendant la durée maximale de 12 mois.

**Les droits à portabilité sont ouverts dès la rupture du contrat de travail et cessent :**

- à l'issue de la période de maintien, de 12 mois au maximum,
  - dès le versement de la pension de retraite,
  - dès que le bénéficiaire n'est plus indemnisé par l'assurance chômage soit :
    - qu'il retrouve un emploi (et ce 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 production auprès de l'organisme assureur des documents justifiant de la prise en charge par Pôle Emploi.

## Qui finance cette mesure ?

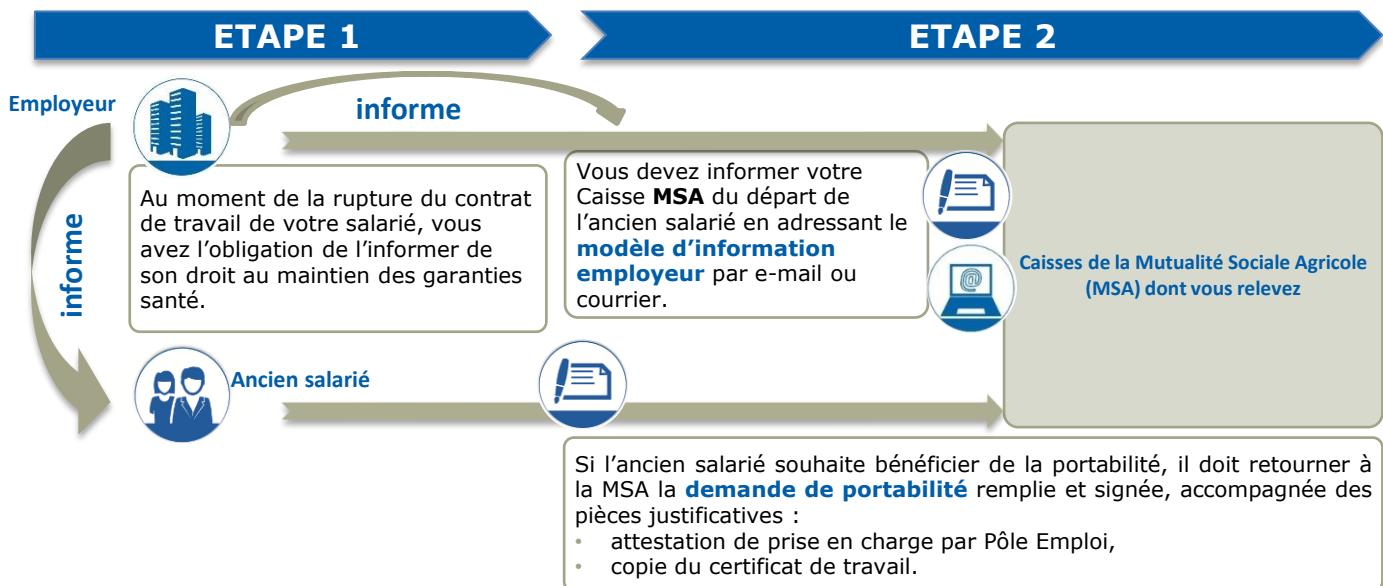
Dans le cadre de la loi de sécurisation de l'emploi de 2013, le maintien des garanties santé est financé par un système de mutualisation : le coût de la portabilité est directement intégré à la cotisation des garanties santé des actifs.

Ainsi, lorsqu'un ancien salarié bénéficie de la portabilité, lui et son employeur, n'ont aucune cotisation à verser durant la période de maintien des garanties car cette couverture aura été financée par anticipation.

## Et en pratique ?

En tant qu'employeur, vous devez :

- **informer vos salariés de leur droit au maintien de leur garantie santé** au moment de la rupture du contrat de travail. L'employeur qui le souhaite peut remettre la demande de maintien de garanties aux salariés au moment de leur départ.
  - **informer la MSA** du départ de votre salarié par e-mail ou par courrier.



- **Demande de maintien de garanties** : pour demander le maintien des garanties
  - **Déclaration de reprise d'activité** : pour demander l'arrêt du dispositif
  - **Modèle d'information employeur** : à adresser à la MSA dont vous relevez pour l'informer du départ du salarié

Les pièces justificatives ainsi que les formulaires doivent être adressés à la MSA.

