



Portabilité des garanties santé et prévoyance

Les répercussions sur vos contrats

www.harmonie-mutuelle.fr



**Harmonie
mutuelle**

En harmonie avec votre santé



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 CGPME, 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 à compter du 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.

Les portabilités en cours avant le 1^{er} juin 2014 restent inchangées (durée, financement etc.).

Ainsi, au cours des années 2014 et 2015, les deux dispositifs de portabilité pourront coexister.

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.

Pour le salarié, l'adhésion a un caractère facultatif.

En cas de refus du salarié, celui-ci est définitif. Il doit le **notifier** expressément à l'employeur, **dans les 10 jours suivants la cessation de son contrat de travail** (période durant laquelle il reste couvert).

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*.

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

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 au chômage et pour une **durée égale à son ancienneté** dans l'entreprise, appréciée en mois entiers, sans pouvoir être supérieure à :

- **12 mois** pour la santé depuis le 1^{er} juin 2014,
- **9 mois** pour la prévoyance (12 mois à partir du 1^{er} juin 2015)

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

L'ancienneté du salarié correspond 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.

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 radiation des listes Assedic.

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

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 couverture de frais de santé et de prévoyance (à partir du 1^{er} juin 2015).

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.

D'ici au 1^{er} juin 2015 pour la prévoyance

Co-financement ou mutualisation

Nous vous proposons d'intervenir au moment de la rupture du contrat de travail en mettant en place une solution de co-financement simple pour vous en termes de gestion :

- La cotisation patronale des bénéficiaires de l'ANI du 11 janvier 2008 sera appelée en même temps que celle du personnel en activité. Rien ne change pour l'employeur dans les formalités vis à vis de la mutuelle, une rubrique particulière sera mentionnée sur les bordereaux d'appel de cotisations.
- La cotisation de la part de l'ancien salarié sera prélevée par l'entreprise et reversée à Harmonie Mutuelle. Tout défaut de paiement mettra fin au dispositif et libèrera l'ancien employeur de toute obligation, comme prévu par l'article 1 de l'avenant n°3.

Une autre alternative pourra être proposée au vu de votre situation.

Lorsque le régime est à la charge exclusive de l'employeur, celui-ci devra continuer à en assurer le financement pendant la durée de maintien des garanties prévu pour chaque bénéficiaire.

Quel traitement fiscal et social est appliqué à la participation patronale ?

Régime social

Exonération de charges sociales sur les cotisations patronales dans les mêmes conditions que pour un régime obligatoire d'actifs (L 242-1 CSS et circulaire du 30 janvier 2009).

Soumission à la CSG et à la CRDS mais aux taux de 7,5 % (contribution considérée comme un revenu d'activité) et de 0,5 %, sans abattement pour frais professionnels.

Soumission au forfait social de 8 % sur les contributions patronales (article L137-16 du CSS). Ce forfait social ne concerne pas les entreprises de moins de 10 salariés.

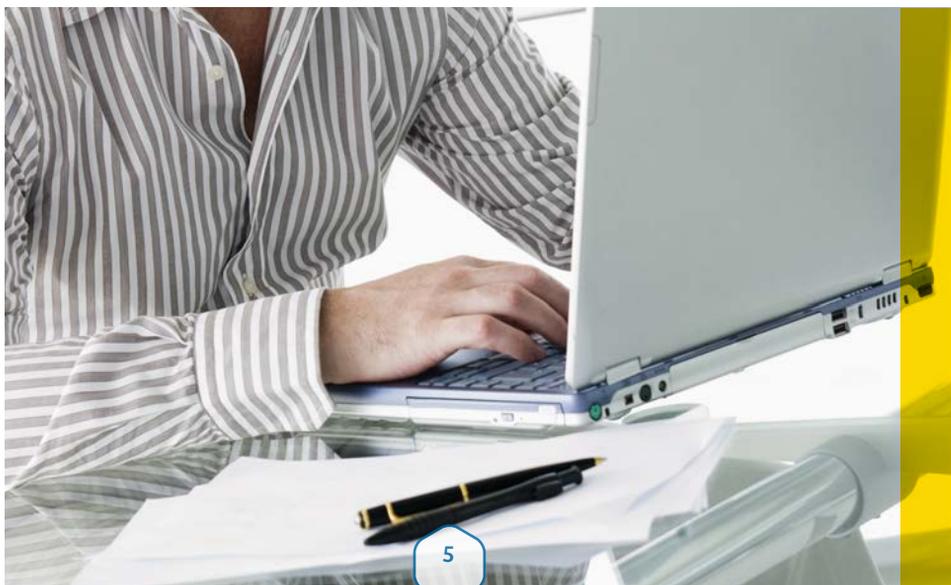
Régime fiscal

Pour l'entreprise, possibilité de déduction de son bénéfice imposable au titre de l'article 39 du CGI.

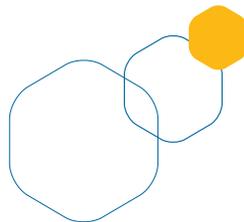
Quel traitement fiscal est appliqué à la participation salariale ?

Régime fiscal

Déductibilité des cotisations (Article 83 1° quater CGI et Rescrit Fiscal N° 2011/25 du 2 août 2011)



Synthèse



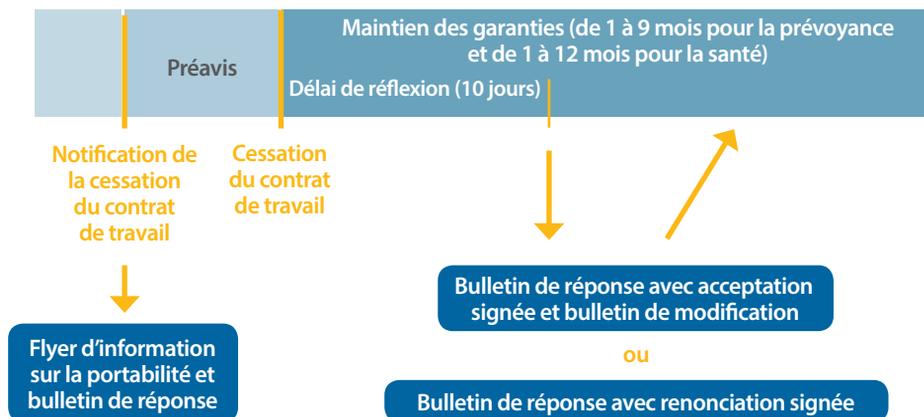
Populations concernées	Anciens salariés indemnisés au titre de l'assurance chômage, hors faute lourde, et dont les droits à remboursements complémentaires sont ouverts, ainsi que leurs ayant droits couverts.	
Garanties concernées	Prévoyance et santé	
Incombe à	Employeur	
Contrats collectifs concernés	Facultatif* et obligatoire	
Date d'effet	Le jour de la rupture du contrat de travail	
Durée	Santé : de 1 à 12 mois Prévoyance : de 1 à 9 mois	Prévoyance : 12 mois à partir du 1^{er} juin 2015
Niveau de garantie	Identique aux actifs	
Participation employeur	Santé : mutualisation Prévoyance : même répartition que la cotisation des actifs	Prévoyance : mutualisation à partir du 1^{er} juin 2015
Financement de la cotisation	Santé : mutualisation Prévoyance : co-financement ancien salarié et employeur ou mutualisation	Prévoyance : mutualisation à partir du 1^{er} juin 2015

*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, accompagnée d'un **bulletin de réponse**.

- Lorsqu'il fait le choix du maintien des garanties santé, l'entreprise devra lui faire compléter et signer un **bulletin de réponse** (à conserver par l'entreprise) ainsi que le **bulletin de modification**.

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.

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**.

- Lorsqu'il fait le choix de refuser le maintien des garanties santé dans les 10 jours qui suivent la cessation de son contrat de travail, lui faire compléter et signer un **bulletin de réponse** (à conserver par l'entreprise).

Ces outils pratiques sont mis à disposition sur **www.harmonie-mutuelle.fr**, (rubriques Entreprises et Information sur les contrats collectifs).

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

- ⋮ **Plus de 4,5 millions** de personnes protégées*,
- ⋮ **39 000 entreprises** adhérentes,
- ⋮ **Près de 4 400 collaborateurs**,
- ⋮ **Plus de 300 agences.**

* y compris acceptations en réassurance.

