



## Guide de la portabilité des droits

Groupama vous accompagne pour mieux comprendre la portabilité des droits du salarié et faciliter sa mise en place dans votre entreprise.

Inclut le dispositif dit de "portabilité"  
institué par le nouvel article  
L. 911-8 du Code de la Sécurité sociale  
créé par la loi du 14 juin 2013

# GUIDE DE LA PORTABILITÉ DES DROITS

Ce guide a pour objet de vous apporter des précisions quant aux modalités de mise en œuvre du nouveau dispositif de portabilité. La notion de portabilité a été introduite par l'article 14 du 18 janvier 2008. Elle a été modifiée par le nouvel article L. 911-8 du Code de la Sécurité sociale issu de la transposition de la loi du 14 Juin 2013 de l'Accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013.



## OBJET

L'entreprise a l'obligation de proposer le maintien à l'identique de l'ensemble des garanties complémentaires **frais de santé et prévoyance** dont bénéficiait l'ancien salarié dans le cadre de son activité.

Les garanties à maintenir sont exclusivement celles visées par les régimes de prévoyance et santé complémentaires, qu'ils soient obligatoires ou facultatifs, à savoir :

- l'incapacité,
- l'invalidité,
- le décès (capital et rentes),
- les remboursements des frais de santé,
- la dépendance.

Elles doivent être maintenues à l'identique, c'est-à-dire aux mêmes clauses et conditions que pour les affiliés en activité au sein de l'entreprise : tout changement de garanties ou de cotisations intervenant au cours de la période de maintien est applicable aux bénéficiaires de ce maintien, y compris en cas de changement d'organisme assureur.

*Nota : l'obligation de maintien de salaire par l'employeur en cas de maladie ou accident du salarié (issue de la loi de mensualisation ou d'une convention collective) n'est pas une garantie complémentaire et à ce titre, n'entre pas dans le cadre du dispositif.*

## CHAMP D'APPLICATION

Le nouvel article L. 911-8, du code de Sécurité sociale créé par la loi sur la sécurisation de l'emploi du 14/06/2013 parue au Journal Officiel du 16/06/2013 s'impose à toutes entreprises relevant du droit privé.

**Art. L. 911-8.** - Les salariés garantis collectivement, dans les conditions prévues à l'article L. 911-1, contre le risque décès, les risques portant atteinte à l'intégrité physique de la personne ou liés à la maternité ou les risques d'incapacité de travail ou d'invalidité bénéficient du maintien à titre gratuit de cette couverture en cas de cessation du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage, selon les conditions suivantes :

- 1°) Le maintien des garanties est applicable à compter de la date de cessation du contrat de travail et pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au nombre supérieur, sans pouvoir excéder douze mois ;
- 2°) Le bénéfice du maintien des garanties est subordonné à la condition que les droits à remboursements complémentaires aient été ouverts chez le dernier employeur ;
- 3°) Les garanties maintenues au bénéfice de l'ancien salarié sont celles en vigueur dans l'entreprise ;
- 4°) Le maintien des garanties ne peut conduire l'ancien salarié à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui des allocations chômage qu'il aurait perçues au titre de la même période ;
- 5°) L'ancien salarié justifie auprès de son organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien des garanties, des conditions prévues au présent article ;
- 6°) L'employeur signale le maintien de ces garanties dans le certificat de travail et informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail mentionnée au premier alinéa.

Le présent article est applicable dans les mêmes conditions aux ayants droit du salarié qui bénéficient effectivement des garanties mentionnées au premier alinéa à la date de la cessation du contrat de travail.

2° [Dispositions déclarées non conformes à la Constitution par la décision du Conseil constitutionnel no 2301-672 DC du 13 juin 2013.]

# Rappel des principaux aspects du dispositif

## ENTRÉE EN VIGUEUR

Le nouvel article L. 911-8 du Code la Sécurité sociale prend effet :

- le 01/06/2014 pour les régimes Santé,
- le 01/06/2015 pour les régimes Prévoyance.

## BÉNÉFICIAIRES

L'article L. 911-8 du Code de la Sécurité sociale étend le bénéfice de la portabilité à tous les salariés de droit privé y compris ceux du régime agricole. Les bénéficiaires sont les **salariés dont le contrat de travail est rompu ou arrivé à son terme (hors licenciement pour faute lourde), ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage**, à condition que leurs droits à couverture complémentaire aient été ouverts chez le dernier employeur.

Les cessations de contrat de travail ouvrant droit au maintien des garanties sont les suivantes :

- tout licenciement (*hors faute lourde*),
- la rupture conventionnelle du contrat de travail,
- l'arrivée à terme du CDD,
- la rupture pour motif réel et sérieux du CDD à objet défini,
- la rupture du CDD d'un commun accord ou à l'initiative de l'employeur,
- les ruptures du contrat d'apprentissage et du contrat de professionnalisation,
- la démission légitime.



## DURÉE DE LA PORTABILITÉ DES DROITS

La durée du maintien des garanties complémentaires est **égale à la durée du dernier contrat de travail** de l'ancien salarié, **appréciée en mois entier**, "le cas échéant arrondie au nombre supérieur" dans la limite des **12 mois maximum** de couverture. Le dispositif entre en application à la date de cessation du contrat de travail.

**Exemple :** un ancien salarié bénéficiaire du droit à indemnisation par l'assurance chômage et dont la durée du dernier contrat de travail est égale à 4,5 mois bénéficiera du dispositif de portabilité durant 5 mois, sous réserve pour le bénéficiaire de justifier notamment auprès de l'organisme assureur des droits à indemnisation de l'assurance chômage.

Durée du contrat	Durée de la portabilité
1 jour $\leq$ x < 1 mois	1 mois
1 mois $\leq$ x < 2 mois	2 mois
2 mois $\leq$ x < 3 mois	3 mois
3 mois $\leq$ x < 4 mois	4 mois
4 mois $\leq$ x < 5 mois	5 mois
5 mois $\leq$ x < 6 mois	6 mois
6 mois $\leq$ x < 7 mois	7 mois
7 mois $\leq$ x < 8 mois	8 mois
8 mois $\leq$ x < 9 mois	9 mois
9 mois $\leq$ x < 10 mois	10 mois
10 mois $\leq$ x < 11 mois	11 mois
11 mois $\leq$ x < 12 mois	12 mois
12 mois $\leq$ x	12 mois

### Important !

En cas de reprise du travail, l'ancien salarié perd le maintien des garanties, qu'il bénéficie ou non d'une couverture collective complémentaire de santé ou de prévoyance dans le cadre de son nouvel emploi.

## FINANCEMENT

Le financement du maintien de ces garanties est assuré par un système de mutualisation. Cela signifie que le financement de la portabilité est réalisé via le régime par le biais des cotisations patronales et éventuellement salariales des salariés durant leur activité au sein de l'entreprise.

LA SOLUTION GROUPAMA intègre les dispositifs de "portabilité" aux dates fixées par la loi dans toutes ses offres santé et prévoyance.

## RENONCIATION

L'ancien salarié peut renoncer à ce maintien. Dans ce cas, la **renonciation** est **définitive**. L'ancien salarié devra notifier son refus **par écrit** à son ancien employeur, **au plus tard 10 jours suivant la date de cessation du contrat de travail**.

En cas de renonciation exprimée dans ce délai, vous êtes libéré de toute obligation.

## PLAFONNEMENT DES INDEMNITÉS PERÇUES AU TITRE DE L'INCAPACITÉ TEMPORAIRE

Le bénéficiaire ne pourra percevoir, au titre de l'incapacité temporaire, d'indemnités supérieures au montant de l'allocation chômage qu'il aurait perçu au titre de la même période.

En matière d'invalidité et de décès, les prestations resteront calculées sur la base du salaire antérieurement perçu par le demandeur d'emploi et dans les limites prévues contractuellement.

# Mise en œuvre opérationnelle du dispositif

## VOTRE DEVOIR D'INFORMATION

En matière de **PRÉVOYANCE** (incapacité, invalidité, décès), il vous appartient de remettre une copie de la notice d'information à chacun de vos salariés. Par la suite, en cas de cessation d'un contrat de travail (hors licenciement pour faute lourde), nous vous conseillons de préciser certaines informations à votre salarié, à savoir :

- la durée maximum estimée de portabilité,
- les régimes concernés.

Groupama vous recommande de faire un écrit, au minimum 15 jours avant la cessation du contrat de travail, récapitulant ces informations et de l'adresser par lettre recommandée avec accusé de réception à votre ancien salarié, ou bien de le lui remettre en mains propres contre signature.

> **Retrouvez le modèle de lettre d'information en pièce jointe.**

Nous vous rappelons qu'en matière de **SANTÉ**, l'article L. 911-8-6° Code de la Sécurité sociale prévoit que l'employeur signale le maintien de ces garanties dans le certificat de travail.

## À LA DATE DE CESSATION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Pour bénéficier du maintien de ses garanties, **l'ancien salarié est tenu de fournir à l'organisme assureur les justificatifs relatifs à sa prise en charge par le régime d'assurance chômage**. En effet, les justificatifs, en cause ne doivent plus être adressés à l'employeur mais bien à l'organisme assureur (article L. 911-8 5° CSS).

## TERME DE LA PÉRIODE DE PORTABILITÉ

Plusieurs cas possibles :

- **Cessation anticipée des droits à indemnisation chômage** : si votre ancien salarié reprend une activité professionnelle avant la fin de la période de portabilité des droits, il doit adresser à l'organisme assureur un justificatif de reprise d'activité.
- **Cessation des droits à indemnisation chômage** : votre ancien salarié devra également informer l'organisme assureur de la cessation du versement des allocations du régime d'assurance chômage lorsque celle-ci intervient au cours de la période de maintien des garanties.
- **Fin de la période de portabilité des droits** (voir tableau "Durée de la portabilité des droits" ci-contre).



