



PORTABILITE DES DROITS Santé et Prévoyance

GUIDE

**Article 14 de l'Accord National Interprofessionnel (ANI) du 11 janvier 2008
Article L911-8 du Code de la Sécurité Sociale**

SOMMAIRE

	<u>Page</u>
Contexte et date d'entrée en vigueur du droit à portabilité	3
Objet	3
Les Employeurs concernés	3
Les Salariés concernés	3
Pour quelles garanties	4
Renonciation	4
Prise d'effet et Durée de la portabilité des droits	4
Prestations et Cotisations	6
Financement	6
Traitement social et fiscal du financement	7
Articulation avec l'article 4 de la Loi Évin du 31 décembre 1989	7
Information des salariés	7
Rappel des obligations de chaque partie	7
<u>Fiche pratique</u> : modalités administratives	9

Contexte et date d'entrée en vigueur du droit à portabilité

L'article 14 de l'Accord National Interprofessionnel (ANI) du 11 janvier 2008, portant sur la modernisation du marché du travail, a été signé le 11 janvier 2008 par 4 organisations syndicales (CFDT, CFE-CGC, CFTC et FO) et 3 organisations patronales (CGPME, MEDEF et UPA).

Il prévoit le maintien des garanties complémentaires Prévoyance et Santé des salariés en cas de rupture du contrat de travail, sous réserve que le salarié soit pris en charge par le régime d'assurance chômage.

L'avenant n°3 du 18 mai 2009, étendu par arrêté ministériel du 07/10/2009, précise les conditions d'application de ce dispositif.

L'article 2 de l'ANI du 11 janvier 2013 transposé dans la loi du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi, instaure dans l'article L.911-8 du Code de la sécurité sociale, de nouvelles modalités de mise en œuvre du maintien des garanties aux anciens salariés.

Il s'agit d'une obligation légale **s'imposant à tout** employeur, à compter :

- des **notifications** de rupture de contrat de travail postérieures ou égales au 1^{er} juin 2014, en Santé,
- des **notifications** de rupture de contrat de travail postérieures ou égales au 1^{er} juin 2015, en Prévoyance.

NOTA : le terme de « rupture » de contrat de travail est mentionné dans la loi. Les jurisprudences successives ont confirmé la distinction entre **rupture** et **cessation** de contrat.

La « **rupture** » est la date à laquelle la cessation du contrat de travail est signifiée au salarié de façon formelle. La « **cessation** » du contrat de travail est la date de fin du contrat de travail et correspond à la sortie des effectifs salariés.

Objet

Il est fait obligation aux entreprises de maintenir, à l'identique, l'ensemble des garanties complémentaires Frais de Santé et Prévoyance dont bénéficiait l'ancien salarié dans le cadre de son activité et ce, quelle que soit la nature du contrat collectif, obligatoire ou facultatif, avec ou sans participation de l'employeur.

Les garanties concernées par ce dispositif sont l'incapacité de travail, l'invalidité, le décès (capital et rentes), le remboursement des Frais de Santé ainsi que la dépendance le cas échéant.

Les Employeurs concernés

Les dispositions de l'article 14 de l'ANI du 11 janvier 2008 sont applicables aux employeurs qui font bénéficier leurs salariés d'un régime de prévoyance complémentaire (Frais de Santé et/ou Prévoyance), adhérents aux organisations patronales signataires (MEDEF, l'UPA et CGPME), ou non adhérents, comprises dans le champ d'application (sans adhésion formelle).

Jusqu'au 31 mai 2014, les dispositions de l'ANI du 11 janvier 2008 **ne s'imposent donc pas** aux employeurs des secteurs agricole, sanitaire et social à but non lucratif, et aux professions libérales.

A compter du 1^{er} juin 2014 pour les Frais de Santé et du **1^{er} juin 2015** pour les garanties Prévoyance, dates d'entrée en vigueur de l'article L.911-8 du code de la sécurité sociale, la mise en œuvre de la portabilité des droits s'impose **à tout employeur**, y compris à ceux qui en étaient exonérés jusqu'alors, et ce **pour les notifications de rupture de contrat de travail postérieures ou égales à ces dates**.

L'obligation légale faite aux employeurs **appliquant nouvellement la portabilité au 1^{er} juin 2014 (secteurs agricole, sanitaire et social à but non lucratif, et professions libérales)** ne concerne que la garantie Frais de santé.

Les salariés concernés

Les anciens salariés et leurs ayants droit, préalablement affiliés sur le contrat des actifs, dont le motif de rupture n'est pas une faute lourde et qui sont indemnisés par l'assurance chômage.

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 est acquise de droit.

Les ayants droit garantis par le contrat collectif au moment de la rupture du contrat de travail, ainsi que ceux déclarés pendant la période de maintien en cas de changement de situation (uniquement naissance ou adoption) sont également couverts.

A noter : si un salarié a demandé une dispense d'affiliation prévue par la loi, ou bien si une condition d'ancienneté est requise pour le bénéfice des garanties Frais de Santé et/ou Prévoyance et que l'ancien salarié ne la remplit pas, le droit à portabilité n'est pas acquis.

Pour quelles garanties ?

Les garanties de frais de santé ou de prévoyance collective (incapacité, invalidité, décès), en adhésion **obligatoire** ou **facultative**. Les éventuelles évolutions du contrat des actifs s'appliquent automatiquement aux garanties et cotisations des anciens salariés inscrits en portabilité.

Renonciation par le Salarié

Cas des ruptures de contrat de travail notifiées jusqu'au 31 mai 2014 en santé et jusqu'au 31 mai 2015 pour la prévoyance

Le salarié a la possibilité de renoncer à ce maintien, de façon **globale et définitive pour toutes les garanties santé et prévoyance (indissociables)**, en le notifiant par écrit à son ancien employeur, dans les 10 jours qui suivent la notification de la rupture de son contrat, ou par la suite auprès de son organisme assureur.

Cas des ruptures de contrat de travail notifiées à partir du 1^{er} juin 2014 en santé et du 1^{er} juin 2015 pour la prévoyance

Le salarié n'a plus la faculté de « renoncer » à ses droits, désormais acquis de facto.

Attention : une renonciation écrite de l'ancien salarié, acceptée malgré tout par l'employeur n'exonère en aucun cas ce dernier de ses obligations en cas de contestation future de l'ancien salarié.

Dans ce cas de figure, entre le 1^{er} juin 2014 et le 1^{er} juin 2015, un ancien salarié peut ne bénéficier que de la portabilité en Frais de santé et renoncer à la portabilité Prévoyance.

Pour une gestion efficace des maintiens en portabilité par la Mutuelle UMC, il conviendra que l'employeur complète avec le salarié concerné les « FICHES DE SORTIE D'UN ADHERENT ACTIF » en 3 exemplaires à conserver, destinés au salarié, à l'entreprise, et à la Mutuelle UMC.

Prise d'effet et durée de la portabilité des droits

Point de départ du maintien des droits

Le dispositif entrera en vigueur à la date de **cessation** du contrat de travail (sortie des effectifs salariés).

Durée

La durée du droit à portabilité est calculée par l'employeur, qui informe le salarié de ses droits, en fonction de la durée de son dernier contrat de travail.

Cas des ruptures de contrat de travail notifiées jusqu'au 31 mai 2014 en santé et jusqu'au 31 mai 2015 pour la prévoyance

La durée du maintien est la durée du **dernier contrat de travail** (y compris pour les CDD consécutifs et sans interruption) ; elle est appréciée **en mois entiers, non arrondis** au mois supérieur, dans la limite de **9 mois**. (voir détail dans le tableau ci-après, colonne **A**)

Cas des ruptures de contrat de travail notifiées à partir du 1^{er} juin 2014 en santé et du 1^{er} juin 2015 pour la prévoyance

La durée du maintien est la durée du **dernier contrat de travail** (ou la durée cumulée des derniers contrats, pour les CDD consécutifs et sans interruption) ; elle est appréciée **en mois arrondis au mois supérieur, dans la limite de 12 mois.** (voir détail dans le tableau ci-après, colonne **B**)

Jusqu'au 1^{er} juin 2015, un ancien salarié bénéficiant d'une portabilité globale (Frais de santé et Prévoyance) verra ses droits maintenus simultanément pour un maximum de :

- 12 mois en Frais de santé, et
- 9 mois en Prévoyance.

NOTA : S'agissant des garanties PREVOYANCE

La loi de sécurisation de l'emploi transpose l'article 2 de l'ANI 2013 qui devient par le fait une règle de droit public s'imposant à tout employeur à compter du 1^{er} juin 2015.

Cependant, d'ici au 1^{er} juin 2015 date d'entrée en vigueur de la « loi » pour la Prévoyance, l'ANI 2013 produira ses effets pour les entreprises relevant de son champ d'application.

Celles-ci devront appliquer la nouvelle durée de maintien (12 mois) avant le 1^{er} juin 2015 et à la date :

- de la publication des décrets d'application (attendus à l'été 2014), pour les entreprises **adhérentes** aux syndicats signataires de l'ANI 2013 (Medef, UPA, CGPME)
- de la publication de l'arrêté d'extension de l'ANI 2013 (attendu début 2015), pour les entreprises non adhérentes des syndicats signataires, mais **relevant des branches** qu'ils représentent.

Seule la nouvelle durée de maintien doit être appliquée : la gratuité entrera en vigueur uniquement avec la loi, le 1^{er} juin 2015.

DUREE DU CONTRAT DE TRAVAIL	DUREE DE LA PORTABILITE	
	A Pour les maintiens sur 9 mois maximum :	B Pour les maintiens sur 12 mois maximum :
	- Santé : notifications de ruptures antérieures au 01/06/2014 - Prévoyance : notifications de ruptures antérieures au 01/06/2015	- Santé : notifications de ruptures à partir du 01/06/2014 - Prévoyance : notifications de ruptures à partir du 01/06/2015, (et entreprises concernées par le « NOTA » ci-dessus (ANI 2013)).
Inférieure à 1 mois	-	1 mois
1 mois ≤ durée < 2 mois	1 mois	2 mois
2 mois ≤ durée < 3 mois	2 mois	3 mois
3 mois ≤ durée < 4 mois	3 mois	4 mois
4 mois ≤ durée < 5 mois	4 mois	5 mois
5 mois ≤ durée < 6 mois	5 mois	6 mois
6 mois ≤ durée < 7 mois	6 mois	7 mois
7 mois ≤ durée < 8 mois	7 mois	8 mois
8 mois ≤ durée < 9 mois	8 mois	9 mois
9 mois ≤ durée < 10 mois	9 mois	10 mois
10 mois ≤ durée < 11 mois	9 mois	11 mois
11 mois ≤ durée < 12 mois	9 mois	12 mois
Supérieure à 12 mois	9 mois	12 mois

En cas d'arrêt de travail pendant la période de bénéfice du droit à portabilité, la durée maximale n'est pas prorogée de la durée de l'arrêt de travail.

En tout état de cause, le droit à portabilité cesse lorsque l'ancien salarié :

- reprend une activité professionnelle ;
- ne peut plus justifier de son statut de demandeur d'emploi indemnisé par l'assurance chômage ;
- ne paie pas sa quote part des cotisations (en prévoyance ou pour les salariés concernés en santé) ;
- liquide sa pension vieillesse du régime général de la Sécurité sociale ;
- décède.

Le droit à portabilité cesse également en cas de non renouvellement ou de résiliation du contrat d'assurance.

Prestations et Cotisations

Cas des ruptures de contrat de travail notifiées jusqu'au 31 mai 2014 en santé et jusqu'au 31 mai 2015 pour la prévoyance

Les prestations, cotisations et contribution patronale sont identiques à celles des salariés en activité.

Cependant les droits au titre de l'Incapacité Temporaire seront limités au montant des allocations chômage qu'aurait perçu l'ex salarié 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.

Cas des ruptures de contrat de travail notifiées à partir du 1^{er} juin 2014 en santé et du 1^{er} juin 2015 pour la prévoyance

Les garanties sont maintenues **à titre gratuit pour l'ancien salarié et ses ayants droit inscrits.**

Jusqu'au 1^{er} juin 2015, un ancien salarié bénéficiant d'une portabilité globale (Frais de santé et Prévoyance) verra ses droits maintenus simultanément :

- à titre gratuit en Frais de santé, et
- avec cotisations en Prévoyance.

Financement de la portabilité des droits

Cas des ruptures de contrat de travail notifiées jusqu'au 31 mai 2014 en santé et jusqu'au 31 mai 2015 pour la prévoyance

Le financement Employeur/Salarié mis en place pour le contrat des actifs est maintenu à l'identique pour les anciens salariés en portabilité :

- la part de cotisation des anciens salariés est prélevée, **en totalité sur leur solde de tout compte** (pour la période de portabilité entière),
- la cotisation globale afférente au maintien des droits de ces derniers (part salarié + part employeur) est versée par l'Employeur à la Mutuelle UMC.

Tout défaut de paiement met fin au dispositif, comme prévu par l'article 1 de l'avenant n°3.

Si l'ancien salarié reprend une activité professionnelle avant la fin de sa période de portabilité, il devra être, à sa demande, radié du dispositif et remboursé du trop prélevé.

Cas des ruptures de contrat de travail notifiées à partir du 1^{er} juin 2014 en santé et du 1^{er} juin 2015 pour la prévoyance

Le maintien des droits pour l'ancien salarié **se fait à titre gratuit.**

Le **financement est « mutualisé »** avec celui du régime des salariés actifs. Les cotisations des régimes mis en place par l'Employeur intègrent désormais celles nécessaires au financement du maintien des droits en portabilité.

Traitement fiscal et social du financement

Par prélèvement sur solde de tout compte, pour les ruptures de contrat de travail notifiées jusqu'au 31 mai 2014 en santé et jusqu'au 31 mai 2015 pour la prévoyance

Contribution patronale

Traitement 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, aux taux de 7,5 % (contribution considérée comme un revenu d'activité) et de 0,5 %, sans application de l'abattement pour frais professionnels.

Traitement Fiscal

Pour l'entreprise, déduction de la cotisation patronale de son bénéfice imposable au titre de l'art. 39 du CGI.
Pour **l'ancien salarié** : depuis la loi de finance de la sécurité sociale pour 2014, l'intégralité de la part patronale est à réintégrer dans le net imposable de l'ancien salarié.

Participation salariale

Déductibilité fiscale des cotisations du net imposable sur l'Impôt sur le Revenu. (Article 83.1 quater CGI et Rescrit Fiscal N° 2011/25 du 25 août 2011).

Articulation avec l'article 4 de la Loi Évin du 31 décembre 1989

Il s'agit en effet de deux obligations distinctes :

1- L'article 14 de l'ANI du 11 janvier 2008 et l'article L 911-8 du Code de la sécurité sociale imposent à l'employeur le maintien temporaire (avec participation patronale) des garanties collectives Frais de Santé et Prévoyance en vigueur dans l'entreprise ;

2- L'article 4 de la Loi Évin est une obligation faite à l'assureur de proposer une couverture Frais de Santé individuelle identique au contrat collectif obligatoire dont bénéficiait l'ancien salarié chez son ex-employeur. La cotisation est à la charge **exclusive de l'ancien salarié** et ne doit pas dépasser plus de 50% la cotisation applicable aux actifs. La Prévoyance n'entre pas dans le champ d'application de cet article.

Pour en bénéficier, l'ancien salarié doit en faire la demande, soit dans les 6 mois qui suivent la rupture de son contrat de travail en cas de non bénéfice de la portabilité des droits, soit dans les 6 mois qui suivent la fin de la période de portabilité en cas de bénéfice de cette dernière.

Information des salariés

L'information des salariés est réalisée, dans un premier temps, au titre du régime des actifs.

La Notice d'information réalisée par l'organisme assureur doit en effet reprendre l'essentiel des modalités relatives à la portabilité des droits.

Obligations de chaque partie

a. Obligations de l'ancien salarié

Pour bénéficier du droit à portabilité, l'ancien salarié devra respecter les obligations suivantes :

- fournir le justificatif de son indemnisation par l'assurance chômage mensuellement à la mutuelle UMC,
- informer la mutuelle UMC de la cessation du versement des allocations chômage si elle intervient au cours de la période de portabilité, et lui adresser sa demande de radiation.

b. Obligations de l'employeur

L'employeur est juridiquement responsable de la mise en place de la portabilité des droits. Il doit :

- mettre en œuvre le mode financement (prélèvement sur solde de tout compte des quotes-parts salariés en prévoyance, puis mutualisation avec les actifs pour le contrat santé, en relation avec l'assureur) ;
- solliciter auprès du ou des organisme(s) assureur(s) la couverture assurantielle correspondant aux nouveaux engagements ;
- informer l'ancien salarié de ses droits ;
- recueillir son acceptation ou sa renonciation le cas échéant, et en informer le(s) organisme(s) assureur(s) ;
- informer le(s) organisme(s) assureur(s) de tout événement justifiant la cessation anticipée du droit à portabilité pour la prévoyance ;
- le cas échéant, payer l'intégralité de la cotisation due (part patronale et part à la charge de l'ancien salarié).

c. Obligations des organismes assureurs

Les organismes assureurs ont à charge de :

- faire figurer sur les notices d'information des actifs les conditions d'application de la portabilité ;
- assurer le maintien des garanties aux anciens salariés durant la période des droits à portabilité ;
- intégrer la portabilité à leurs contrats ;
- à compter du 1^{er} juin 2014 en santé et du 1^{er} juin 2015 en prévoyance : collecter les attestations de prise en charge par l'assurance chômage et gérer les radiations des bénéficiaires du dispositif.

(fiche pratique ci-après)

Fiche pratique : modalités administratives

Un salarié quitte l'entreprise : QUELLE EST LA MARCHE A SUIVRE ?

Étape 1 – Notification de la portabilité à tout salarié dont le contrat de travail est rompu

Vous devez impérativement rappeler au salarié concerné ses droits à portabilité **au moment de la notification de la rupture de son contrat de travail**, puis

- compléter et signer avec lui les FICHES DE SORTIE D'UN ADHERENT ACTIF, en 3 exemplaires à conserver (un pour le salarié, un pour l'employeur, un pour la Mutuelle UMC),
- lui remettre la DEMANDE DE RADIATION INDIVIDUELLE à retourner par lui à la Mutuelle UMC, complétée et signée en cas de fin anticipée de son maintien en portabilité.

En prévoyance uniquement et jusqu'au 1^{er} juin 2015, le salarié peut refuser le maintien, par écrit, dans les 10 jours qui suivent la notification de rupture de son contrat de travail. A défaut de refus, le maintien des garanties prévoyance en portabilité est acquis de droit.

Étape 2 – Déclaration de l'ancien salarié à la Mutuelle UMC

Vous devez informer la Mutuelle UMC de l'ouverture du maintien des garanties pour cet ancien salarié, en lui adressant son exemplaire des FICHES DE SORTIE D'UN ADHERENT ACTIF, préalablement complétées et signées.

Vous devez fournir cette demande au plus tard dans les 15 jours qui suivent la sortie des effectifs de l'ancien salarié.

Étape 3 – Règlement des cotisations dues le cas échéant

(selon la garantie maintenue ou la date de la rupture du contrat de travail)

Pour les salariés bénéficiant du maintien à titre gratuit de leurs droits en Frais de santé, aucune cotisation n'est à prélever sur les soldes de tout compte. Dans le cadre de la « mutualisation » de la portabilité, aucun versement n'est à effectuer par l'Employeur.

Les anciens salariés en portabilité apparaîtront toujours sur les **appels de cotisation des actifs**, pendant toute la période de maintien de leurs droits : le montant de cotisation sera égal à zéro. Les bénéficiaires de la portabilité seront clairement identifiés dans les comptes de résultat techniques fournis à l'Entreprise.

Si des cotisations sont dues :

- la quote-part du salarié afférente au maintien de ses droits sur la **totalité de la période** de portabilité doit être prélevée sur son solde de tout compte,
- les cotisations **globales** (part Salarié + part Employeur) sont à adresser par l'Employeur à la Mutuelle UMC, **avec** les FICHES DE SORTIE D'UN ADHERENT ACTIF du salarié concerné.

Étape 4 – L'ancien salarié fournit les justificatifs du Pôle emploi

Pour bénéficier du maintien, l'ancien salarié doit fournir, après la fin de son contrat de travail, les attestations Pôle Emploi justifiant de **l'ouverture et de la continuité de ses droits à l'assurance chômage**, chaque mois.

Étape 5 - L'ancien salarié informe la Mutuelle UMC si le versement de ses allocations chômage cesse

L'ancien salarié a pour obligation d'informer la Mutuelle UMC si le versement de ses allocations chômage cesse avant la fin de la durée du maintien initialement prévue, et notamment s'il retrouve un emploi.

Le cas échéant, le trop perçu de cotisation sera remboursé au salarié.