



## Guide pratique sur la portabilité des garanties frais de santé

# Convention Collective Nationale de la Coiffure et des Professions Connexes

Article L. 911-8 du code de la Sécurité sociale  
Présentation du dispositif légal et application pratique sur votre contrat



Juin 2014

## Qu'est-ce que la portabilité ?

La portabilité permet aux salariés ayant vu leur contrat de travail rompu de conserver, pour une durée limitée, le bénéfice des couvertures complémentaires appliquées dans leur ancienne entreprise, sous certaines conditions.

Le dispositif de portabilité des garanties de protection sociale complémentaire a été instauré par l'Accord National Interprofessionnel (ANI) du 11 janvier 2008.

L'article L 911-8 du code de la Sécurité sociale introduit par la Loi de Sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013 a généralisé ce dispositif à l'ensemble des branches professionnelles, en le modifiant par ailleurs sur certains points comme le financement ou encore la durée maximum du maintien des garanties.

La mise en œuvre de ce nouveau dispositif légal, qui s'applique dans votre entreprise, au titre des frais de santé est effective à compter du 1<sup>er</sup> juin 2014.

Votre mutuelle gestionnaire est par conséquent en mesure de recueillir les demandes de maintien de garanties frais de santé pour les cessations de contrat de travail (correspondant pour les licenciements, à la date de notification du licenciement) intervenant à compter du 1<sup>er</sup> juin 2014.

### A qui ce dispositif s'applique-t-il ?

**A l'ancien salarié, dont la cessation du contrat de travail ouvre droit à indemnisation par l'Assurance chômage.**

Les droits à garanties frais de santé doivent avoir été ouverts chez le dernier employeur avant la date de cessation du contrat de travail.

Le mécanisme de portabilité peut ainsi notamment intervenir à la suite :

- ♦ d'un licenciement pour motif individuel (à l'exception du licenciement pour faute lourde) ou pour motif économique,
- ♦ d'une rupture conventionnelle,
- ♦ de l'arrivée à son terme d'un contrat à durée déterminée (y compris contrat d'apprentissage, de professionnalisation ou de CIRFE),
- ♦ d'une démission pour motif reconnu légitime par l'Assurance chômage.

**A ses ayants droit cotisants ou non** qui bénéficiaient effectivement des garanties au moment de la cessation du contrat de travail, ainsi qu'aux enfants nés ultérieurement.

### Quelles sont les garanties concernées ?

Le dispositif s'applique aux garanties Frais de santé collectives. La couverture à maintenir étant celle dont bénéficiait le salarié avant son départ de l'entreprise.

### Que se passe-t-il en cas de modification du contrat des actifs ?

Toutes les modifications éventuelles apportées aux dispositions contractuelles (notamment modification du niveau des prestations) pendant la période de maintien des garanties seront opposables dans les mêmes conditions qu'aux salariés actifs.

## Quel est le point de départ du maintien des garanties ?

Afin d'éviter toute interruption dans le bénéfice des garanties, le maintien des garanties prend effet dès le lendemain de la cessation effective du contrat de travail (terme du préavis, effectué ou non).

## Pour quelle durée ?

La durée de maintien des garanties est 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**.

A titre d'exemple, si un salarié a travaillé 1 mois et 10 jours, il pourra prétendre à 2 mois de portabilité.

La suspension éventuelle des allocations chômage (pour cause de maladie par exemple) n'a pas pour conséquence de prolonger d'autant la période de maintien des droits.

## Quand cessent les garanties ?

L'ancien salarié perd le droit au bénéfice de la portabilité des garanties :

- ◆ dès la cessation de l'indemnisation par le régime d'Assurance chômage (suite par exemple à une reprise d'activité professionnelle, à la liquidation de la pension de retraite par la Sécurité sociale),
- ◆ au terme de la durée de maintien notifiée lors de la cessation du contrat de travail par l'ancien employeur, et au plus tard au terme d'un délai de douze mois suivant la cessation du contrat de travail,
- ◆ en cas et à la date d'effet de la résiliation du contrat collectif,
- ◆ au jour du décès de l'ancien salarié.

Seuls les soins ou actes médico-chirurgicaux dont la date des soins figurant sur le décompte de Sécurité sociale est antérieure à la date d'effet de la cessation des garanties, pourront être pris en charge.

## Quel est le montant de la cotisation ?

La loi prévoit que le maintien des garanties est financé par **mutualisation**.

Cela signifie que l'ancien salarié est couvert, après la cessation de son contrat de travail, **sans contrepartie de cotisation**.

Le coût de la portabilité est donc supporté par les cotisations versées par l'entreprise, c'est à dire par les salariés actifs avec la participation de l'employeur accordée pour le financement de la protection sociale.

## Articulation avec la Loi Evin

En application de l'article 4 de la loi n°89-1009 du 31 décembre 1989, peuvent bénéficier du maintien de la couverture de la garantie, sans condition de période probatoire ni d'examen ou de questionnaires médicaux les anciens salariés privés d'emploi percevant un revenu de remplacement, sans condition de durée, sous réserve que les intéressés en fassent la demande dans les six mois suivant la date de la cessation du contrat de travail.

Afin de préserver les droits, résultant de l'article 4 de la Loi Evin des anciens salariés, par ailleurs bénéficiaires du maintien de leurs garanties frais de santé au titre de la portabilité, à souscrire une telle couverture, le délai de 6 mois précité est dans ce cas décompté à compter de la date à laquelle cessent les droits à portabilité.

Ainsi, l'ancien salarié pourra demander à bénéficier du maintien à titre individuel des garanties frais de santé en application de la Loi Evin (régime d'accueil) dans les 6 mois qui suivent :

- ◆ soit la cessation de son contrat de travail,
- ◆ soit la fin de la période de maintien de ses garanties au titre de la portabilité s'il en bénéficie.

La cotisation dans ce cadre sera intégralement à la charge de l'ancien salarié.

## Obligations de l'employeur et de l'ancien salarié

### Les obligations de l'employeur

L'employeur notifie à l'ancien salarié, dans le certificat de travail, du droit au maintien de ses garanties frais de santé par l'intermédiaire du dispositif de portabilité.

Il informe la mutuelle gestionnaire de la date effective de la cessation du contrat de travail et lui adresse le formulaire de déclaration de portabilité, complété et signé par son représentant et l'ancien salarié.

### Les obligations de l'ancien salarié

L'ancien salarié doit justifier auprès de sa mutuelle gestionnaire des conditions nécessaires au bénéfice du maintien des garanties au titre de la portabilité, et ce, à l'ouverture des droits et pendant toute la durée de la portabilité.

A ce titre, il communique trimestriellement son attestation de paiement ou de prise en charge par l'Assurance chômage.

A défaut de production de ces justificatifs, le bénéfice de la portabilité serait suspendu.

L'ancien salarié doit également immédiatement informer la mutuelle gestionnaire de la cessation du versement de ses allocations du régime d'Assurance chômage lorsque celle-ci intervient au cours de la période de portabilité.

Plus généralement, il informera la mutuelle gestionnaire de toute évolution de sa situation justifiant la cessation du bénéfice de la portabilité.

Votre mutuelle gestionnaire se tient à votre disposition pour vous apporter toute information complémentaire.

MUTEX

Société anonyme à directoire et conseil de surveillance, au capital de 37 302 300 euros.

Entreprise régie par le Code des assurances – RCS Nanterre 529 219 040 – Siège social : 125 avenue de Paris 92327 CHATILLON CEDEX

Autorité de contrôle : Autorité de contrôle Prudential et de Résolution – 61, rue Taitbout 75009 PARIS