

Santé et travail

La portabilité des contrats de groupe obligatoires

○ DE QUOI S'AGIT-IL ?

La portabilité est le nom donné au dispositif résultant de l'accord national interprofessionnel (ANI) de 2008. Sont concernés par cet accord les salariés des branches d'activité représentés par le MEDEF, la CGPME (Confédération générale du patronat des petites et moyennes entreprises) ou l'UPA (Union professionnelle artisanale).

La loi relative à la sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013 est venue intégrer ces dispositions dans le Code de la Sécurité sociale et étendre son bénéfice à l'ensemble des salariés bénéficiant, dans le cadre de leur travail, d'un contrat de groupe obligatoire, auprès d'une assurance ou d'une mutuelle santé.

Le principe de la portabilité est de **permettre aux salariés privés involontairement de leur emploi de continuer, après la rupture de leur contrat de travail, de bénéficier du contrat de groupe obligatoire de l'entreprise**. Cela concerne aussi bien la complémentaire santé que la prévoyance.

Cette mesure au bénéfice des anciens salariés présente un intérêt non négligeable en matière de protection sociale dans un contexte où la généralisation des contrats de groupe obligatoires en matière de frais de santé va élargir le nombre de salariés bénéficiaires. En effet, la loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013 rend obligatoire en la matière la mise en place d'une couverture pour l'ensemble des salariés au plus tard à compter du 1^{er} janvier 2016.

○ CE QU'IL FAUT SAVOIR

1/ Contrats visés

Selon l'article L911-8 du Code de la Sécurité sociale, la portabilité concerne différents risques prévus dans les contrats de groupe obligatoires: 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, le risque décès.

Sont ainsi visées :

- la complémentaire santé : contrats qui couvrent la prise en charge des soins (maladie ou maternité) en complément ou en supplément de ce qui est pris en charge par l'Assurance maladie obligatoire (la Sécurité sociale) ;
- la prévoyance : contrats qui couvrent l'incapacité temporaire de travail, l'invalidité, le décès et même parfois, la perte d'autonomie.

Les garanties maintenues au bénéfice de l'ancien salarié sont celles en vigueur dans l'entreprise. Les contrats de prévoyance des salariés non couverts par l'ANI ne pourront faire logiquement l'objet de portabilité qu'à compter du 1^{er} juin 2015.

2/ Conditions

Pour être éligible à la portabilité, il faut nécessairement :

- Avoir bénéficié d'un contrat de groupe obligatoire avant la rupture du contrat de travail
- Avoir été privé involontairement de son emploi selon la définition retenue par le Pôle emploi: (licenciement, à l'exclusion du licenciement pour faute lourde, démission pour un motif légitime, fin de CDD, rupture conventionnelle...) et être dans une situation permettant une indemnisation de l'assurance chômage.



Quid des salariés en arrêt maladie au moment de leur licenciement ou avant leur inscription au Pôle emploi ?

L'idée directrice à l'origine de la mise en place de la portabilité était d'étendre la protection sociale résultant des contrats de groupe obligatoires au bénéfice des salariés privés involontairement de leur emploi. L'élément le plus objectif qui a été trouvé pour établir ce critère est l'indemnisation par le chômage. Ainsi, l'article L911-8 du Code de la Sécurité sociale prévoit que les ex-salariés **bénéficient de la portabilité « 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 ».**

Les salariés licenciés se trouvant par ailleurs en arrêt maladie ne peuvent pas s'inscrire au Pôle emploi. Pour autant, ceux-ci ont été bien été privés involontairement d'emploi.

Certains organismes tirent prétexte de l'absence d'indemnisation concrète par le Pôle emploi pour refuser le bénéfice de la portabilité à ces personnes.

Alerté de cette difficulté par une question parlementaire, le Ministre du Travail a répondu le 23 mars 2010 qu'une telle interprétation était contraire au texte.

L'élément déterminant est la perte involontaire d'emploi, la survenance d'un événement tel qu'un arrêt maladie empêchant l'inscription au Pôle emploi **ne devant pas faire obstacle au bénéfice de la portabilité**, dès lors que l'ex-salarié aurait été indemnisé par le Pôle Emploi, s'il n'avait pas été en arrêt maladie.

Une interprétation contraire conduirait à la situation absurde de priver du bénéfice de la portabilité ceux qui en auraient le plus besoin puisqu'en situation d'arrêt maladie.

3/ Durée de bénéfice de la portabilité

La période de bénéfice de la portabilité ne peut jamais être supérieure à 12 mois.

Elle ne peut en outre dépasser :

- la durée d'indemnisation par le Pôle Emploi
ou

- la durée du dernier contrat de travail (ou des contrats de travail quand il s'agit de contrats successifs avec le même employeur)

BON A SAVOIR

Il ne faut **pas confondre la portabilité telle décrite dans la présente fiche et le principe du droit au maintien des prestations acquises ou différées**. En effet, en matière d'assurance prévoyance, dès lors que le sinistre (arrêt maladie, invalidité) est survenu pendant l'exécution du contrat de travail, le salarié licencié bénéficie d'un droit aux prestations, non pas au titre de la portabilité mais en raison du fait de la survenance du fait générateur avant la rupture du contrat de travail. La jurisprudence a déjà eu l'occasion à plusieurs reprises d'exprimer le principe que *« la cessation de la relation de travail est sans effet sur le versement des prestations immédiates ou différées, acquises ou nées durant cette relation ».*

Il en serait probablement de même pour un ex-salarié qui se trouverait en arrêt maladie pendant la période de portabilité : les indemnités complémentaires ont vocation à continuer à lui être versées s'il se trouve toujours en situation d'arrêt maladie ou d'invalidité au-delà de la limite de la période de portabilité.

4/ Participation financière de l'entreprise et du salarié

Jusqu'au 1^{er} juin 2015, deux mécanismes coexistent suivant la nature des garanties :

En ce qui concerne les complémentaires santé :

Un système dit de mutualisation a été mis en place. Cela signifie que l'ancien salarié ne paye plus de cotisations à l'organisme complémentaire et le financement est porté par l'employeur et les salariés toujours concernés par le contrat de groupe.

En ce qui concerne la prévoyance :

Avant le 1^{er} juin 2015, sauf si l'employeur en décide autrement, c'est le mécanisme de co-financement qui est mis en œuvre. Dans ce cadre, les cotisations auprès de l'organisme sont payées conjointement par l'employeur et l'ancien salarié bénéficiaire du maintien des garanties.

A partir du 1^{er} juin 2015, c'est le financement par mutualisation qui sera obligatoirement mis en œuvre pour tous les contrats de groupe.

5/ Mise en œuvre

Quand la portabilité est assurée par le mécanisme de mutualisation, l'employeur doit indiquer le maintien des garanties, au sein du certificat de travail (document remis au salarié au moment de la rupture du contrat de travail). Il informe par ailleurs l'organisme d'assurance ou de mutuelle de la cessation du contrat de travail.

Jusqu'au 1^{er} juin 2015, pour les contrats non encore soumis à la mutualisation des cotisations (contrat de prévoyance), l'accord du salarié concerné reste requis pour le maintien du contrat de groupe à son égard.

6/ Niveau de prise en charge des prestations

Le niveau des prestations est le même que celui dont bénéficient les salariés au titre du même contrat de groupe. Il convient de se reporter aux dispositions contractuelles.

De plus, en matière d'assurance prévoyance 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.

7/ Articulation de la portabilité et des dispositions de Loi Evin de 1989

Depuis 1989, il existe un mécanisme issu de la Loi Evin qui permet, sous certaines conditions, aux anciens salariés de demander de transformer leur contrat de groupe en matière de complémentaire santé en contrat individuel, celui-ci faisant alors l'objet d'un encadrement tarifaire. Le bénéfice de cette disposition reste toujours possible. La demande des anciens salariés doit alors impérativement s'exercer dans les six mois suivant l'expiration de la période durant laquelle ils ont bénéficié de la portabilité.

○ TEXTES DE RÉFÉRENCE

- Article L911-8 du Code de la Sécurité sociale ;
- Article 4 de loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 renforçant les garanties offertes aux personnes assurées contre certains risques (Loi Evin).

○ EN SAVOIR PLUS

Santé Info Droits - 0 810 004 333 (N° Azur, tarif selon l'opérateur téléphonique) ou 01 53 62 40 30 (prix d'une communication normale)



La ligne d'information et d'orientation du CISS sur toutes les problématiques juridiques et sociales liées à l'état de santé.

Lundi, mercredi, vendredi : 14h-18h.

Mardi, jeudi : 14h-20h.

Vous pouvez également poser vos questions en ligne sur www.leciss.org/sante-info-droits.