

4-1

Obligations des
entreprises vis-à-vis
de leurs anciens
salariés



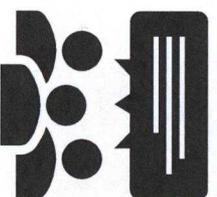
Portabilité





Portabilité ?

La portabilité des droits à la mutuelle d'entreprise désigne le dispositif qui permet à un salarié de rester couvert par la mutuelle de son entreprise, gratuitement même après son départ



La portabilité des garanties concerne non seulement la complémentaire santé, mais également **les garanties de prévoyance d'entreprise** couvrant les risques décès, incapacité de travail et invalidité.



Portabilité : une obligation de l'employeur

Toutes les entreprises qui ont mis en place **des garanties santé et/ou prévoyance pour leurs salariés, ont pour obligation de prévoir, conjointement avec l'organisme assureur, un dispositif de maintien de ces garanties pour les salariés et leurs ayants droit*** (s'ils en bénéficient également) lors de la rupture de leur contrat de travail.



* Conjoint et enfant(s)



Durée de la portabilité

Un salarié continue à bénéficier gratuitement des garanties de sa complémentaire santé entreprise pendant une durée égale à la période d'indemnisation chômage et cela dans la limite :

- Ou, selon le cas, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur
 - De son dernier contrat de travail,

La durée est calculée en mois entier (arrondi le cas échéant au mois supérieur)



- *Exemple 1 : un salarié à la fin d'un contrat de travail de 4,5 mois, continue à bénéficier de la mutuelle santé d'entreprise durant 5 mois.*

La durée de maintien des droits, exprimée en mois, ne peut dépasser **12 mois (1 an)**.



- *Exemple 2 : un salarié à la fin d'un contrat de travail de 18 mois, continue à bénéficier de la mutuelle santé d'entreprise durant 12 mois, même si son droit au chômage est lui de 18 mois.*

Toute suspension des allocations chômage pour cause de maladie ou pour tout autre motif n'a pas pour effet de prolonger d'autant la période de maintien des droits.

Les droits au titre du contrat frais de santé souscrit par l'entreprise, doivent avoir été ouverts avant la date de rupture ou de cessation du contrat de travail pour bénéficiaire de la portabilité.

Portabilité : qui peut en bénéficier ?

La rupture du contrat de travail doit avoir un motif autre que la faute lourde et doit ouvrir des droits à l'assurance chômage, c'est-à-dire que la fin du contrat de travail doit résulter exclusivement :

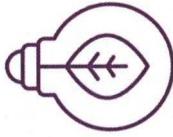
- ▶ d'une rupture conventionnelle,
- ▶ d'une démission légitime (la simple démission n'ouvrant aucun droit),
- ▶ d'une fin de mission à durée déterminée.

En plus des salariés en CDI, la portabilité profite également aux :

- ✓ saisonniers,
- ✓ intérimaires,
- ✓ employés en CDD (d'une durée au moins égale à un mois),
- ✓ employés en contrat précaire,
- ✓ personnes en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation.



Fin de la portabilité



La portabilité s'arrête :

- ✓ A la fin de la durée prévue (12 mois)
- ✓ A l'épuisement des droits au chômage s'ils se terminent avant la fin de la portabilité
- ✓ A la reprise d'un emploi
- ✓ A la retraite
- ✓ A la mise en invalidité
- ✓ Sur demande de l'assuré, notamment pour souscrire une nouvelle mutuelle
- ✓ En cas de décès



Portabilité pour les ayants droits

Les ayants droit du salarié (conjoint, enfant) bénéficient de la portabilité sous **2** conditions :

- Ils devaient **bénéficiaire de la complémentaire santé** au moment de la fin du contrat de travail
- **L'employeur cotisait** pour eux, comme pour le salarié

Ne sont donc concernés **par la portabilité de la mutuelle, uniquement les ayants droits affiliés à titre obligatoire**. Dans le cas où l'adhésion des ayants-droit est optionnelle et que le salarié paie personnellement les cotisations afférentes, la portabilité ne s'applique pas.

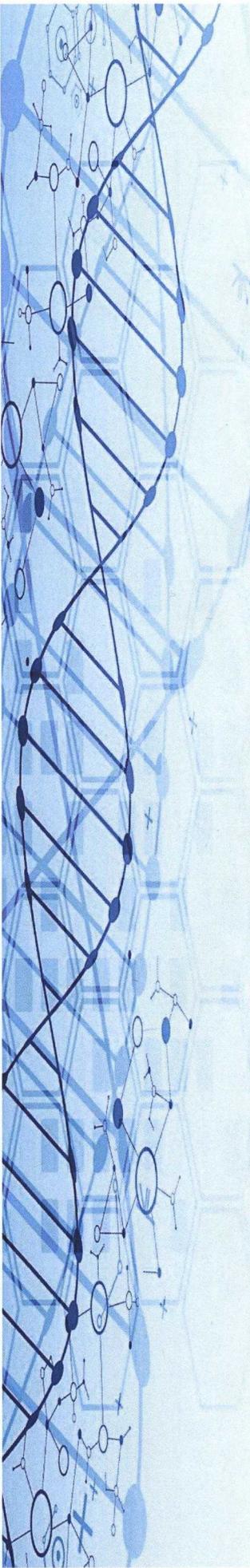
Dans le cas d'une naissance ou adoption durant la période de la portabilité, si l'adhésion au contrat collectif santé était obligatoire pour les ayants droit, le nouveau membre de la famille peut en bénéficier.



Chez AÉSIO Mutuelle, les ayants droit **affiliés à titre facultatif** peuvent bénéficier de la portabilité à la rupture du contrat du salarié.

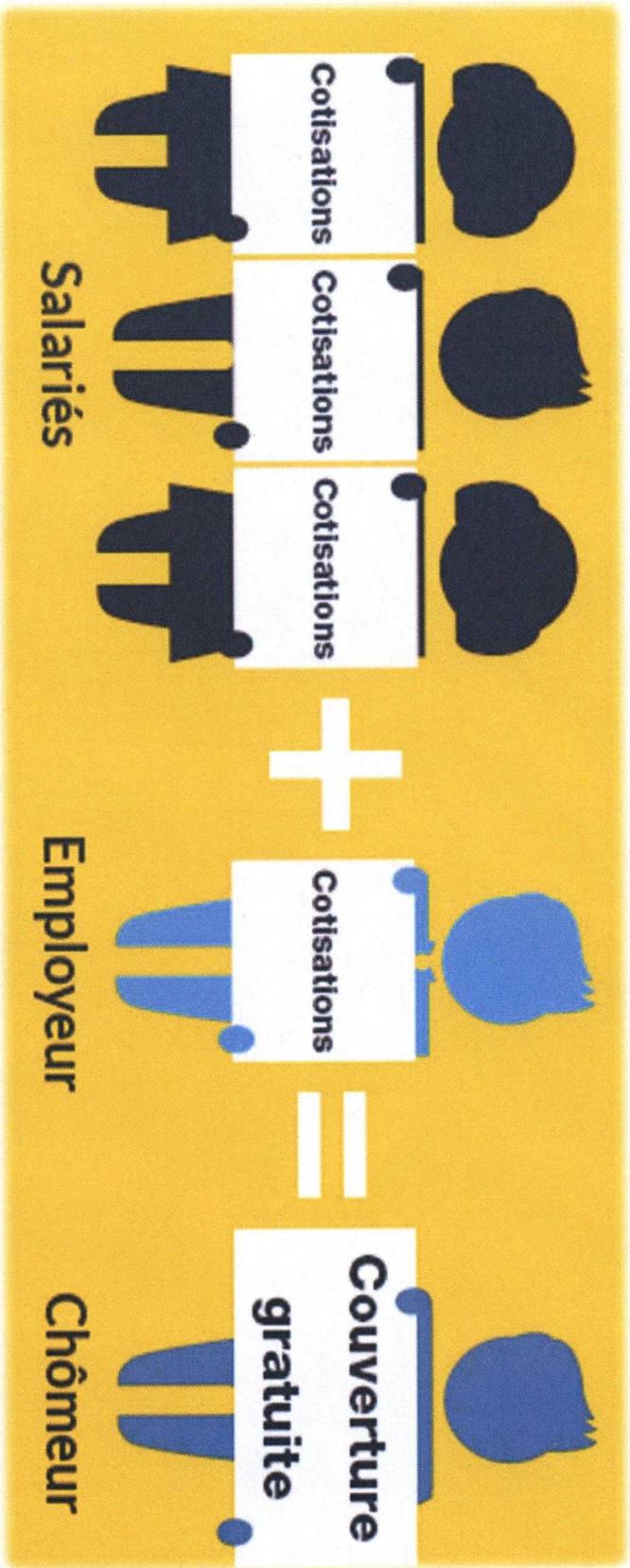
Démarches pour bénéficiaire de la portabilité

- Les modalités et documents liés à la portabilité sont gérés directement **entre l'employeur et la mutuelle**. L'ancien salarié devra retourner son attestation Pôle emploi auprès de la mutuelle.
- Lorsque **le système de portabilité prend fin**, la mutuelle adresse **une proposition de maintien de la couverture santé à titre individuel**.
- L'adhérent dispose alors de **6 mois pour demander à en bénéficier**.



Qui paie la portabilité ?

 Un financement par mutualisation



Garanties associées à la portabilité

Les garanties s'alignent sur celles des actifs en vigueur dans l'entreprise.

Si l'entreprise modifie son contrat santé ou prévoyance pendant la période de portabilité, **l'ancien salarié bénéficie de cette modification.**

Si l'entreprise **change d'assureur**, les bénéficiaires de la portabilité sont transférés sur le nouveau contrat.

Le tiers payant et la procédure Noémie sont conservés avec la portabilité.



Portabilité en cas de cessation d'activité de l'entreprise



Un arrêt rendu par la Cour d'appel de Colmar confirme qu'un assureur

ne peut refuser le maintien de garanties santé et/ou prévoyance à d'anciens salariés licenciés lorsque l'employeur est placé en **liquidation judiciaire**

Obligations des
entreprises vis-à-vis
de leurs anciens
salariés



Loi ÉVIN





Loi ÉVIN : c'est quoi et pour qui ?



L'article 4 de la loi du 31 décembre 1989 dite « loi Evin » prévoit sous certaines conditions, le maintien de la couverture santé aux salariés dont le contrat de travail est rompu et aux ayants droit en cas de décès de l'assuré.

Sont concernés par la loi Evin :

- ✓ Les **anciens salariés bénéficiaires d'une rente incapacité de travail ou d'invalidité, d'un revenu de remplacement** s'ils sont privés d'emploi (chômage) ou d'une pension de retraite
- ✓ Les **ayants droit d'un salarié décédé**

AEESIO mutuelle a fait le choix de proposer le maintien de la couverture santé aux ayants droit du salarié qui étaient déjà inscrits au contrat. Pas d'ajout possible (sauf en cas de naissance ou d'adoption ; dans ce cas il faudra un nouveau bulletin d'adhésion).



Bien que la loi Evin s'applique à tous les salariés qui quittent leur entreprise pour une raison indépendante de leur volonté (incapacité de travail, invalidité ou licenciement), elle concerne principalement les salariés qui partent à la **retraite**.

Loi ÉVIN : modalités de maintien des garanties

- Dans le cadre de la loi Evin, seules les garanties santé peuvent être maintenues ; les garanties de prévoyance ne sont pas concernées par ce dispositif.
- Les anciens salariés peuvent bénéficier, **sans condition de durée**, d'un contrat individuel aux garanties identiques à celles du contrat collectif auquel ils cotisaient.
- Pour les ayants droit d'un salarié décédé, le maintien des garanties a une durée minimum de 12 mois.
- Où trouver **les garanties** ?
Identiques à celles de l'entreprise, elles sont accessibles dans les différentes bibliothèques de nos anciennes entités pour le moment, en attendant la bibliothèque commune. (Bien respecter le collège : cadre, non-cadre, ensemble du personnel)
- **La résiliation** est possible à échéance ou dans le cadre de la RIA (Résiliation Infra Annuelle)



Chez AÉSIO Mutuelle, la résiliation est possible en cours d'année pour toute adhésion à un contrat individuel AÉSIO.

Loi ÉVIN : cotisations

L'ancien salarié supporte **intégralement la cotisation** qui ne peut pas faire l'objet d'une majoration **la 1^{ère} année**

A compter de **la 2^{ème} année**, une majoration éventuelle peut être prévue sans toutefois excéder :

- la **2^{ème} année** : 25% des tarifs globaux appliqués au sein de l'entreprise (part salarié + part entreprise),
- la **3^{ème} année**, 50% des tarifs globaux appliqués au sein de l'entreprise (part salarié + part entreprise).



Pour les ayants droit d'un salarié décédé : AÉSIO Mutuelle offre la première année de cotisations.



Chez AÉSIO Mutuelle, la majoration des contrats Loi Évin a lieu au 1^{er} janvier avec un minimum de 12 mois complets au tarif des actifs (exemple : un salarié qui adhère en Loi Évin le 01/04/2020 aura sa première augmentation le 01/01/2022). Cependant certaines CCN (notamment BAD) prévoient une augmentation des cotisations à la date anniversaire du contrat.

Loi ÉVIN : démarches pour en bénéficier

Pour les anciens salariés :

- La demande doit être effectuée dans les 6 mois qui suivent la rupture du contrat de travail ou dans les 6 mois suivant l'expiration de la période durant laquelle ils bénéficient à titre temporaire du maintien de ces garanties (cas de portabilité, article L.911-8 Code de la Sécurité sociale).

Depuis le 1^{er} janvier 2014, la mutuelle a l'obligation d'adresser la proposition de maintien de couverture aux anciens salariés au plus tard dans un délai de 2 mois à compter de la date de la cessation du contrat de travail ou de la fin de la portabilité.

Pour les ayants droit d'un salarié décédé :

- L'employeur informe la mutuelle, qui adresse la proposition de maintien de la couverture aux ayants droit dans un délai de 2 mois à compter du décès. Le nouveau contrat doit prévoir que la garantie prend effet, au plus tard, au lendemain de la demande, et pour une durée minimum de 12 mois.



Loi ÉVIN : intéressante pour les bénéficiaires ?

Il convient de comparer, **car conserver son ancienne complémentaire santé n'est pas toujours le plus avantageux**, les garanties ayant été négociées à titre collectif.

- Le salarié supporte **seul l'intégralité de la cotisation du contrat de complémentaire de santé**, qui peut, de plus, être augmentée par l'organisme assureur.

Par exemple : En entreprise, le salarié paie 40 € par mois et l'employeur 60 €. À la retraite, le salarié paie sa part et la part patronale soit : 40 € + 60 € = 100 €. L'organisme peut augmenter la cotisation de la complémentaire santé jusqu'à 50 % la 3ème année : + 50 €. L'ancien salarié paiera donc sa mutuelle 150 € par mois.

- Les garanties prévues dans le cadre de l'ancienne complémentaire santé collective **ne peuvent pas être modifiées** même si les besoins de l'assuré évoluent et/ou même si les garanties de l'entreprise changent.



Chargé de clientèle

Devoir de conseil

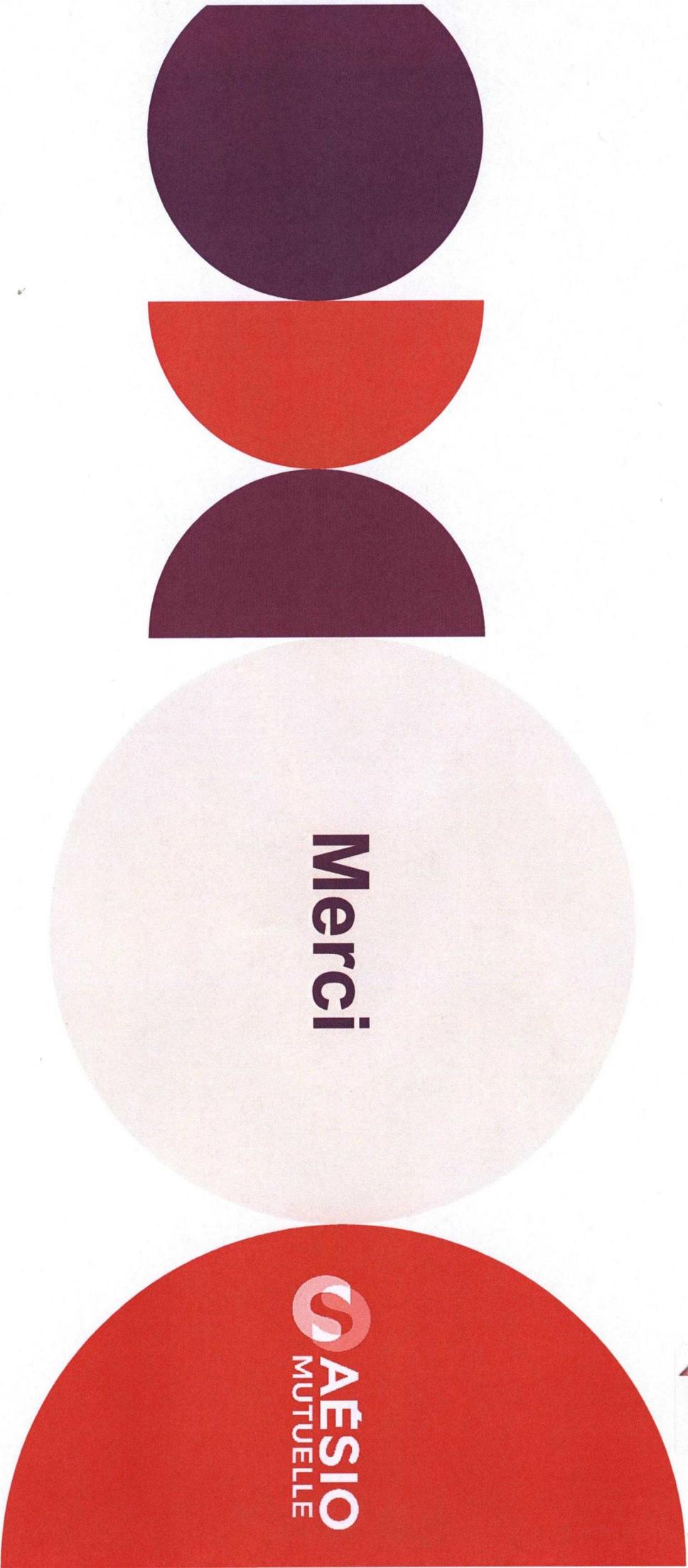
Adhérent

Loi ÉVIN et la portabilité : articulation



Comment le dispositif de portabilité s'articule avec celui de 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 ÉVIN.



Merci

