



Portabilité

La date d'application des nouvelles règles concernant l'ANI arrive à grands pas :

1^{er} juin 2014
pour la portabilité des garanties santé

1^{er} juin 2015
pour la portabilité des garanties prévoyance

Il nous paraît important d'apporter les dernières interprétations faites par les avocats spécialisés.

En synthèse :

La portabilité est étendue à toutes les entreprises.

Le financement de la portabilité **est mutualisé** pour les **garanties santé au 01/06/14** et pour les garanties prévoyance au 01/06/15.

La durée maximale de la portabilité passe de 9 à **12 mois** pour la portabilité des **garanties santé au 01/06/14** et des garanties prévoyance au 01/06/15.

Les **options facultatives bénéficient de la gratuité de la portabilité** y compris lorsqu'elles sont financées à 100 % par le salarié pendant son activité.

Le **bénéfice de cette portabilité est étendu aux ayants droit du salarié** à condition qu'ils soient inscrits sur le régime frais de santé à la date de cessation du contrat de travail.

La faculté de renoncer à la portabilité est supprimée pour les **garanties santé au 01/06/14** et pour les garanties prévoyance au 01/06/15.

De facto, elle annule l'indissociabilité des garanties santé et prévoyance, à compter du 1^{er} juin 2014. Le bénéficiaire de l'ANI conserve le droit de renoncer, par écrit, à la portabilité des garanties prévoyance jusqu'au 31/05/2015 sous 10 jours.

Il incombe à **l'assureur de vérifier la prise en charge par l'assurance chômage de l'ancien salarié.**

Portabilité, la transposition légale : article L.911-8 CSS (issu de la loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013) :

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 de 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 cessation du contrat de travail.

Loi Evin

Extension du champ d'application des articles 2 et 5 de la Loi Evin aux anciens salariés garantis au titre de la portabilité

Modifications de l'article 4 de la loi Evin

Les salariés pourront demander le maintien à l'assureur :

- Soit dans les 6 mois qui suivent la rupture ;
- Soit avant l'expiration de la période de portabilité

Une obligation d'information :

- De l'organisme assureur aux assurés sur leur droit au maintien de la couverture dans les deux mois suivants la rupture du contrat de travail
- De l'employeur à l'assureur du décès d'un salarié, afin que l'assureur informe ses ayants droit sur leur droit au maintien de la couverture