



**Accord National Interprofessionnel du 11 janvier 2008
sur la modernisation du marché de travail
Article 14 - La portabilité des droits**

30 juillet 2009



SOMMAIRE

-  1 Rappel : Article 14 de l'ANI du 11 janvier 2008
-  2 Fiche pratique : modalités administratives
-  3 Comparatif des différents financements possibles
-  4 Une question vous est posée? La Foire Aux Questions pour vous aider à y répondre



Rappel : Article 14 de l'ANI du 11 janvier 2008

ARTICLE 14 DE L'ACCORD NATIONAL INTERPROFESSIONNEL DU 11 JANVIER 2008

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

L'accord national interprofessionnel 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).

Les dispositions de l'article 14 devaient initialement entrer en vigueur en janvier 2009 mais, de nombreuses difficultés d'interprétation de ce texte ayant été soulevées, les partenaires sociaux ont décidé de repousser l'entrée en application du texte. Ils ont donc signé le 12 janvier 2009 un avenant énonçant que « ...pour des raisons de mise en œuvre, l'exigibilité de l'obligation résultant des dispositions de l'article 14...est reporté au 1^{er} mai 2009 au plus tard ». Ce report devait être mis à profit par les organisations syndicales et patronales pour apporter des éléments techniques utiles à la mise en œuvre de l'article 14.

Ce n'est finalement que le 24 avril 2009 que les partenaires sociaux se sont à nouveau retrouvés afin d'essayer de trouver un point d'accord. N'étant pas parvenus à s'entendre sur différents points, ils ont décidé de reporter une nouvelle fois encore l'entrée en vigueur du dispositif au 1^{er} juillet 2009.

Ils se sont enfin réunis le 18 mai 2009 afin de poursuivre les négociations et sont tombés d'accord sur la rédaction d'un nouvel avenant qui modifie substantiellement le texte initial de l'article 14 (avenant n° 3 du 18-05-2009 non étendu à ce jour).

Objet

Il est fait obligation aux entreprises de proposer le maintien à l'identique de 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, et qu'il y ait ou non 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.



Rappel : Article 14 de l'ANI du 11 janvier 2008

Les entreprises visées

Les dispositions de l'article 14 de l'ANI du 11 janvier 2008 sont applicables au 1^{er} juillet 2009 aux entreprises adhérentes au MEDEF, à la CGPME ou à l'UPA et qui font bénéficier leurs salariés d'un régime de prévoyance complémentaire (Frais de Santé et/ou Prévoyance).

S'agissant des entreprises dont l'activité est représentée par ces organisations patronales mais non adhérentes à celles-ci, un arrêté d'extension de l'avenant n° 3 devrait être demandé par les partenaires sociaux.

Les dispositions de l'article 14 ne s'appliquent donc pas aux entreprises du secteur agricole, au secteur associatif et mutualiste et aux professions libérales.

Cependant, rien n'interdit aux employeurs qui n'y seraient pas tenus de faire une application volontaire de l'ANI.

Les salariés visés

Bénéficiaire du droit à portabilité les salariés des entreprises comprises dans le champ d'application défini ci-dessus qui remplissent les conditions cumulatives suivantes :

- 1- Rupture du contrat de travail (licenciement, rupture conventionnelle homologuée, fin de CDD, rupture de contrat d'apprentissage et de professionnalisation, démission considérée comme légitime, etc.). Seule la faute lourde n'ouvre pas droit à la portabilité ;
- 2- Droit à indemnisation auprès du régime d'assurance chômage du fait de cette rupture ;
- 3- Bénéfice d'un régime de prévoyance (Frais de Santé et/ou Prévoyance) chez le dernier employeur. De fait, 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



Rappel : Article 14 de l'ANI du 11 janvier 2008

Renonciation

Le salarié a la possibilité de renoncer à ce maintien (renonciation définitive pour toutes les garanties) en notifiant expressément sa renonciation par écrit à son ancien employeur dans un délai de 10 jours suivant la date de cessation du contrat de travail.

Afin d'éviter toutes contestations futures, il conviendra que l'employeur remette au salarié concerné un bulletin d'acceptation et de renonciation et qu'il en conserve un double une fois complété par le salarié.

Durée de la portabilité des droits

La durée du droit à portabilité est égale à la durée du dernier contrat de travail de l'ancien salarié, durée appréciée en mois entiers, dans la limite de 9 mois maximum.

Par exemple : un ancien salarié bénéficiaire du droit à indemnisation par l'assurance chômage et dont la durée du dernier contrat de travail est égale à 4.5 mois bénéficiera du droit à portabilité durant 4 mois.

DUREE DU CONTRAT	DUREE DE LA PORTABILITE
Inférieure à 1 mois	Laissée à l'appréciation de l'employeur
Entre 1 et 2 mois	1 mois
Entre 2 et 3 mois	2 mois
Entre 3 et 4 mois	3 mois
Entre 4 et 5 mois	4 mois
Entre 5 et 6 mois	5 mois
Entre 6 et 7 mois	6 mois
Entre 7 et 8 mois	7 mois
Entre 8 et 9 mois	8 mois
Supérieure à 9 mois	9 mois

Le dispositif entrera en vigueur à la date de cessation du contrat de travail.

En cas d'arrêt de travail pendant la période de bénéfice du droit à portabilité, précisons que la durée maximale n'est pas prorogée de la durée de l'arrêt de travail comme c'est le cas pour les prestations de l'assurance chômage.



Rappel : Article 14 de l'ANI du 11 janvier 2008

En tout état de cause, le droit à portabilité cessera 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 ;
- liquide sa pension vieillesse du régime général de la Sécurité sociale ;
- décède

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

Prestations

Les prestations 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.

Toutes modifications ultérieures portant sur les prestations des garanties de Frais de Santé et/ou de Prévoyance des salariés actifs de l'entreprise seront opposables aux bénéficiaires de la portabilité des ces garanties.

Financement

Le financement de la portabilité des droits à couverture Frais de Santé et Prévoyance pourra se faire de plusieurs façons, le choix du financement se faisant par l'entreprise.

a. Financement conjoint

Le financement pourra être assuré conjointement par l'ex salarié et l'ex employeur dans les proportions et dans les conditions applicables aux salariés de l'entreprise. La quote-part ex salarié de la cotisation pourra être réglée soit mensuellement auprès du Service du Personnel soit pour l'intégralité de la durée des droits à portabilité au moment de la rupture du contrat de travail et de la remise du solde de tout compte.

En cas de non paiement par l'ex salarié de sa quote-part à la date d'échéance, l'employeur sera alors libéré de toute obligation, l'ancien salarié perdant le bénéfice de la portabilité pour la période restant à courir.





Rappel : Article 14 de l'ANI du 11 janvier 2008

b. Financement par précompte sur le solde de tout compte

Le financement pourra se faire par prélèvement sur le solde de tout compte de la totalité de la part ex salarié. Si l'ancien salarié reprenait une activité professionnelle avant la fin de la période de portabilité, il devra être, à sa demande, remboursé du trop prélevé.

c. Mutualisation

Afin de pré financer ce maintien, l'ANI prévoit la possibilité d'un financement par un système de mutualisation qui serait mis en place prioritairement par Accord Collectif. A défaut d'un tel accord, la mutualisation pourrait être instituée soit par ratification à la majorité des intéressés d'un projet d'accord proposé par l'employeur, soit par DUE constatée dans un écrit remis à chaque intéressé.

En cas de mutualisation, il convient donc aux entreprises, selon le mode de mise en place des régimes Frais de Santé et/ou Prévoyance en vigueur pour les salariés, d'instituer cette mutualisation en respectant les règles de droit social.

Toutes modifications ultérieures portant sur les cotisations des garanties de Frais de Santé et/ou de Prévoyance des salariés actifs de l'entreprise seront opposables aux bénéficiaires de la portabilité des ces garanties.

Traitement social et fiscal du financement

a. Financement conjoint et financement par précompte sur le solde de tout compte

1- Charges sociales

La circulaire DSS/5B/2009/32 et la réponse ministérielle du 29-05-2009 ont élargi le bénéfice de l'exonération aux contributions des employeurs finançant les non-salariés dans le cadre de l'ANI lorsqu'ils adhèrent facultativement au régime lors de la rupture du contrat de travail.

Dès lors, ces contributions sont exonérées dans les mêmes conditions et limites que les contributions des employeurs au financement de régimes Frais de Santé et/ou Prévoyance présentant un caractère obligatoire et collectif.

2- CSG et CRDS

Les taux de CSG et CRDS à prendre en compte seraient ceux appliqués aux revenus de remplacement (respectivement de 6.20% et de 0.50%) du fait que la contribution patronale soit versée alors que le contrat de travail est rompu.



Rappel : Article 14 de l'ANI du 11 janvier 2008

3- Fiscalité

Les contributions de l'employeur au financement du droit à portabilité devraient constituer une charge de personnel et bénéficier à ce titre de la déduction fiscale prévue à l'article 39 du CGI.

Concernant la déductibilité ou non du revenu imposable de l'ancien salarié de sa quote part à la cotisation, l'administration fiscale doit se prononcer.

b. Mutualisation

1- Charges sociales

Les contributions des employeurs et de salariés incluant une part destinée au financement du droit à portabilité devraient suivre les règles d'exonération sociale applicables aux contributions destinées au financement de régimes Frais de Santé et/ou Prévoyance présentant un caractère obligatoire et collectif.

2- CSG et CRDS

Le versement de la contribution patronale intervenant en cours d'exécution du contrat de travail les taux de CSG et CRDS à prendre en compte sont ceux appliqués aux revenus d'activité (respectivement de 7.50% et de 0.50%).

3- Fiscalité

Les contributions des employeurs et de salariés incluant une part destinée au financement du droit à portabilité devraient suivre les règles d'exonération fiscale applicables aux contributions destinées au financement de régimes Frais de Santé et/ou Prévoyance présentant un caractère obligatoire et collectif.

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

Il s'agit de deux obligations distinctes :

- 1- L'article 14 de l'ANI du 11 janvier 2008 oblige l'employeur à prévoir 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 Evin est quant à lui une obligation faite à l'assureur de proposer une couverture Frais de Santé individuelle identique à celle dont bénéficiait l'ancien salarié chez son ex-employeur, la cotisation à la charge exclusive de l'ancien salarié ne devant pas dépasser de plus de 50% la cotisation applicable aux actifs. La Prévoyance n'entre pas dans le champ d'application de cet article.



Rappel : Article 14 de l'ANI du 11 janvier 2008

Une difficulté se pose donc à propos de la succession dans le temps de ces deux dispositifs, le bénéfice de l'article 4 de la Loi Evin devant être demandé par l'ancien salarié dans les six mois suivant la date de rupture de son contrat de travail.

Si la durée du droit à portabilité est inférieure à 6 mois, les intéressés auront à effectuer leur demande dans les anciennes conditions.

Dans le cas où la durée de portabilité serait supérieure à 6 mois, les partenaires sociaux ont demandé aux Pouvoirs Publics de reporter le terme du délai de 6 mois prévu à l'article 4 de la Loi Evin.

Information des salariés

La notice d'information relative à la portabilité des droits ne pourra être établie que lorsque l'entreprise aura fait connaître son choix quant au mode de financement.

A réception du bulletin de choix du financement, l'assureur procédera à l'émission d'une notice d'information modifiée ou d'un additif à la notice existante et en transmettra un exemplaire à l'employeur.

L'employeur devra remettre à chaque salarié concerné ce document.



Rappel : Article 14 de l'ANI du 11 janvier 2008

Rappel des obligations des parties prenantes

a. Obligations de l'ancien salarié

Pour bénéficier du droit à portabilité, l'ancien salarié devra respecter plusieurs obligations envers son ancien employeur :

- Fournir le justificatif de sa prise en charge par le régime d'assurance chômage ;
- Payer sa quote part de la cotisation ;
- Informer de la cessation du versement des allocations chômage si elle intervient au cours de la période de portabilité.

b. Obligations de l'employeur

L'employeur est responsable de la mise en place de la portabilité des droits dans son entreprise et doit :

- Choisir son mode financement ;
- Modifier les régimes Frais de Santé et/ou Prévoyance afin d'y intégrer la portabilité des droits ;
- Solliciter auprès du ou des organisme(s) assureur(s) la couverture assurantielle correspondant aux nouveaux engagements découlant de l'article 14 ;
- Informer l'ancien salarié de ses droits ;
- Recueillir son acceptation ou sa renonciation et informer le(s) organisme(s) assureur(s) du choix de l'intéressé ;
- Informer le(s) organisme(s) assureur(s) de tout événement justifiant la cessation anticipée du droit à portabilité ;
- 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 les conditions d'application de la portabilité ;
- Etablir un bulletin individuel d'acceptation ou de renonciation au droit à portabilité.
- Modifier le contrat en conséquence.



Fiche pratique : modalités administratives

INFORMATIONS PRATIQUES

Avant toute communication auprès de vos salariés vous devez obligatoirement informer le Comité d'Entreprise de la mise en place de la portabilité des droits au sein de votre entreprise en respectant les règles de droit social.

Un salarié quitte mon entreprise : que dois-je faire ?

Avant tout, il convient de savoir si vous êtes contraint légalement de mettre en place les dispositions prévues par l'article 14 de l'Accord National Interprofessionnel du 11 janvier 2008 et son avenant n°3 du 18 mai 2009.

Si votre entreprise est adhérente, c'est-à-dire qu'elle verse une cotisation, à l'une des organisations patronales signataires de l'avenant n°3 (MEDEF, UPA et CGPME) alors vous devez mettre en place dès le 1^{er} juillet 2009 la portabilité des droits.

Si ce n'est pas le cas, vous n'êtes pas tenu de mettre en place la portabilité des droits mais pouvez en faire une application volontaire à compter du 1^{er} juillet 2009

Pour vous aider à remplir votre obligation de maintien envers vos anciens salariés, vous trouverez ci-dessous des informations pratiques qui, étape par étape, vous permettront de le mettre en place.

1 - Je propose le maintien à tous les salariés dont le contrat de travail est rompu à compter du 1^{er} juillet 2009

Vous devez impérativement proposer le maintien des garanties Prévoyance et/ou Santé à votre salarié au moment de la cessation de son contrat de travail en lui transmettant le bulletin d'acceptation ou de renonciation joint dans le kit ANI, bulletin à compléter et signé en 3 exemplaires (un pour le salarié, un pour vous et un pour l'UMC) ainsi qu'un exemplaire de la FAQ jointe au kit ANI.

Nous vous conseillons de le proposer dès la notification du licenciement.

Il peut refuser le maintien en vous le notifiant par écrit dans les 10 jours qui suivent la rupture ou la cessation de son contrat de travail. S'il renonce au maintien, cela concernera toutes ses garanties : il ne peut pas choisir par exemple de bénéficier du maintien uniquement pour la Prévoyance, et y renoncer pour les Frais de soins de santé. La renonciation est définitive.

2- Je décide du mode de financement

A l'aide du bulletin de choix de financement joint au kit ANI et des préconisations de l'UMC, vous devez nous informer du mode de financement retenu :

Financement conjoint

Financement par précompte sur le solde de tout compte

Mutualisation

C'est seulement à partir de cette information que nous pourrons établir un additif à la notice existante relatif à la portabilité des droits ainsi qu'une mise à jour par avenant de votre contrat.

3 - Je décide avec l'ancien salarié comment sera versée la part salariale des cotisations dans le cas d'un cofinancement ou Financement par précompte sur le solde de tout compte

Pour le paiement des cotisations de vos anciens salariés, vous devez appliquer la même répartition part patronale / part salariale, que pour vos salariés actifs : cela signifie que l'ancien salarié doit vous verser sa part salariale, y compris la CSG et la CRDS qu'il doit au titre de votre cotisation patronale.

Deux solutions s'offrent à vous :

1. soit vous lui demandez, au moment de son départ, de payer sa part de cotisation pour toute la durée prévue du maintien. Il se peut alors que vous ayez à ajuster, à la fin du maintien, et à la demande de votre ancien salarié, le montant de cette part salariale, par exemple en cas de modification du taux des cotisations dans le courant du maintien ou en remboursant un trop perçu si le maintien s'avère plus court que prévu (par exemple s'il retrouve un emploi avant la fin du maintien).
Ce mode de paiement peut se faire soit par prélèvement sur le solde de tout compte, soit par chèque en complétant selon le cas le document « PRECOMPTE DE LA TOTALITE DE LA COTISATION « ANI » SUR LE SOLDE DE TOUT COMPTE » ou « ENGAGEMENT DE PAIEMENT PAR CHEQUE ».
2. soit vous lui demandez de vous verser mensuellement ou trimestriellement d'avance sa cotisation en complétant le document « ENGAGEMENT DE PAIEMENT PAR CHEQUE ».

4 - L'ancien salarié me fournit les justificatifs du Pôle emploi

Pour bénéficier du maintien, l'ancien salarié pour lequel vous maintenez les garanties doit vous fournir, après la fin de son contrat de travail, une attestation du Pôle emploi justifiant de l'ouverture de ses droits à l'assurance chômage.

Afin de lui rappeler ses obligations envers vous et les éventuelles modalités pratiques de mise en oeuvre des garanties durant le maintien, vous devez remettre à votre ancien salarié la « foire aux questions » que nous avons prévue à cette effet.

5 - Je déclare l'ancien salarié à l'UMC

Vous devez alors nous informer de l'ouverture du maintien des garanties pour cet ancien salarié, en nous retournant l'exemplaire du bulletin d'acceptation ou de renonciation préalablement complété et signé nous revenant à **votre correspondant UMC habituel.**

Vous devez nous fournir cette demande dans les 15 jours qui suivent la rupture du contrat de travail de l'ancien salarié.

Celui-ci bénéficie alors du maintien de ses garanties pendant la période que vous nous avez indiquée sur le bulletin d'acceptation ou de renonciation (pour rappel, le maintien doit correspondre à la durée du dernier contrat de travail de l'ancien salarié dans votre entreprise, et ne peut être supérieur à 9 mois).

6 - Je paye les cotisations

Pour chaque salarié demandant le bénéfice du droit à portabilité, vous devez accompagner l'exemplaire du bulletin d'acceptation ou de renonciation préalablement complété et signé nous revenant accompagné :

1. soit d'un chèque représentant le 1^{er} mois de cotisation (part patronale ET part ex salarié). Les cotisations relatives aux mois de garanties restant à courir seront alors appelées selon les mêmes procédures que celles relatives aux Actifs ;
2. soit d'un chèque représentant la totalité de la cotisation due pour la période de portabilité. En cas de cessation avant terme du droit à portabilité, vous devrez alors nous en informer afin que nous puissions vous rétrocéder les cotisations indûment versées.

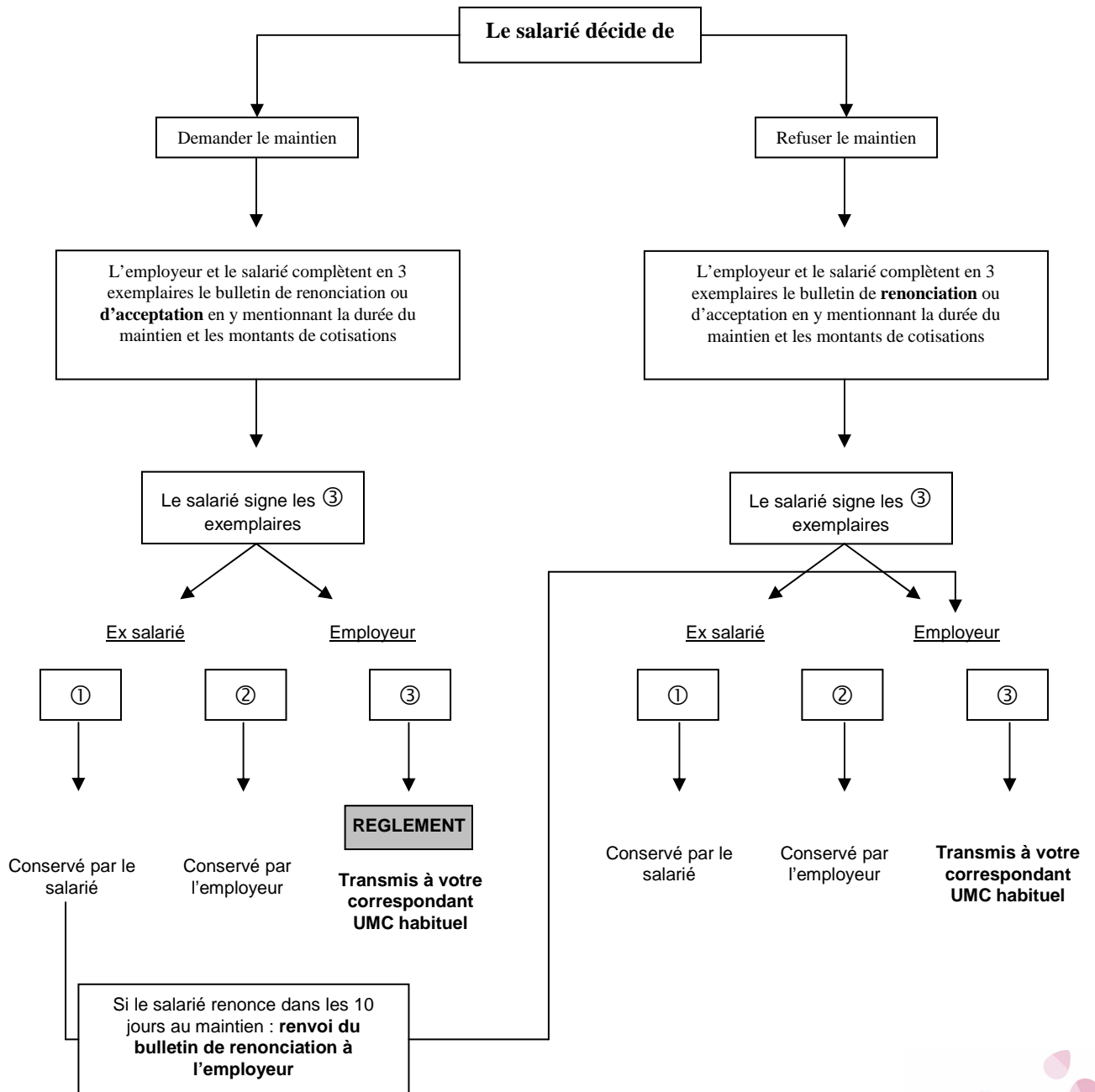
7 - L'ancien salarié m'informe si le versement de ses allocations chômage cesse

L'ancien salarié a pour obligation de vous informer si le versement des allocations chômage cesse avant la fin de la durée du maintien initialement prévue, notamment s'il retrouve un emploi. Vous devrez en informer l'UMC par courrier et dans les meilleurs délais afin que le maintien cesse.

SALARIE POUVANT BENEFICIER DE LA PORTABILITE DES DROITS

L'employeur explique au salarié le principe et le fonctionnement du dispositif :

- Remise de la Foire Aux Questions et de la notice d'information ANI
- Remise du bulletin de renonciation ou d'acceptation
- Coût et répartition des cotisations
- .../...





Comparatif des différents financements possibles

Les recommandations des Mutuelles UMC

LE COFINANCEMENT	LA MUTUALISATION
<ul style="list-style-type: none">• La solution du cofinancement avec paiement d'une prime unique d'avance pour chaque bénéficiaire de l'ANI libère l'employeur de toute gestion de la quote part ex salarié de la cotisation• De plus, le paiement de l'intégralité de la quote part ex salarié de la cotisation permet à l'employeur de s'acquitter du montant adéquat en toute sécurité.	<ul style="list-style-type: none">• L'employeur aura l'obligation, dans un cadre qui peut être conflictuel, de conserver un lien avec son ancien salarié pour recueillir et fournir à l'assureur, notamment dans le cas de paiement de prestations « arrêt de travail » :<ul style="list-style-type: none">• les éléments justifiant du droit du salarié au bénéfice de l'assurance chômage,• les justificatifs relatifs à la cessation des droits à l'assurance chômage,• les éléments nécessaires au calcul des prestations.
<ul style="list-style-type: none">• Il permet à l'entreprise et au salarié de payer le coût réel de l'obligation sans pénaliser l'équilibre du régime.	<ul style="list-style-type: none">• La mutualisation généralisée impose à l'ensemble des entreprises de l'organisme assureur un tarif forfaitaire appliqué sans prise en compte de leur situation propre. Elle ne permettra pas de faire face aux imprévus que pourra rencontrer l'entreprise (PSE, licenciements massifs dus à la conjoncture économique..) susceptibles d'entraîner une majoration du tarif prévu initialement.
<ul style="list-style-type: none">• Le tarif des anciens salariés bénéficiaires de l'ANI est identique à celui des actifs.	<ul style="list-style-type: none">• La mutualisation entraîne la majoration du tarif des actifs.
<ul style="list-style-type: none">• Le cofinancement permet de tenir compte des besoins et spécificités du salarié (exemple : salarié ayant droit de son conjoint). Sa démarche d'affiliation, qui repose sur un acte volontaire, favorise la compréhension de l'étendue et de la nature de ses droits en matière de complémentaire prévoyance et santé.	<ul style="list-style-type: none">• La mutualisation n'apporte pas la preuve que le salarié qui a quitté l'entreprise a bien été informé de ses droits et de la nature des garanties.
<ul style="list-style-type: none">• Grâce au paiement de la prime unique d'avance, la résiliation du contrat des actifs par l'employeur ou l'assureur est sans effet sur les garanties accordées aux anciens salariés bénéficiant de l'ANI.	<ul style="list-style-type: none">• La résiliation du contrat des actifs par l'employeur ou l'assureur entraîne a priori la résiliation des garanties accordées aux salariés bénéficiant de l'ANI (mais n'a pas impact sur les prestations « arrêt de travail » en cours).





Une question vous est posée? La Foire Aux Questions pour vous aider à y répondre

LE DROIT A PORTABILITE DES REGIMES DE FRAIS DE SANTE ET DE PREVOYANCE

Quelles sont les conditions pour bénéficier du droit à portabilité ?

Pour bénéficier du droit à portabilité, le salarié doit remplir les conditions cumulatives suivantes :

- 1- Son contrat de travail doit être rompu pour licenciement, rupture conventionnelle homologuée, fin de CDD, rupture de contrat d'apprentissage et de professionnalisation, démission considérée comme légitime, etc. Seule la faute lourde n'ouvre pas droit à la portabilité ;
- 2- Il doit avoir droit à indemnisation auprès du régime d'assurance chômage du fait de cette rupture ;
- 3- Il doit avoir bénéficié d'un régime de Frais de Santé et/ou de Prévoyance dans votre société. De fait, s'il 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 qu'il ne la remplit pas, le droit à portabilité ne lui est pas acquis ;

Quels sont les régimes concernés par la portabilité des droits instituée par l'article 14 de l'Accord National Interprofessionnel (ANI) du 11 janvier 2008 ?

Les régimes concernés sont ceux dont il bénéficiait en tant que salarié tant pour les Frais de Santé que pour la Prévoyance et ce, **quelque soit la nature du contrat collectif, obligatoire ou facultatif, et qu'il y ait ou non participation de l'employeur.**

De fait, toute modification, à la hausse comme à la baisse, des prestations ou des cotisations des régimes des salariés le concernera.

Cependant, en cas d'arrêt maladie pendant sa période de portabilité, ses droits au titre de l'Incapacité Temporaire de Travail seront limités au montant des allocations chômage que le salarié aurait perçu au titre de la même période.

Ses ayants droit sont-ils concernés par la portabilité des droits ?

Sous réserve que ses ayants droit aient été couverts lorsqu'il était salarié, ils continueront à bénéficier des régimes de Frais de Santé et/ou de Prévoyance.





Une question vous est posée? La Foire Aux Questions pour vous aider à y répondre

Quelles démarches doit-il effectuer pour bénéficier de la portabilité des droits ?

Afin de pouvoir bénéficier ou renoncer à la portabilité de ses droits en matière de Frais de Santé et/ou de Prévoyance il doit compléter et retourner **impérativement dans les 10 jours maximum suivant la rupture de son contrat de travail** à votre attention le bulletin d'acceptation ou de renonciation que vous lui avez remis.

S'il décide de renoncer au bénéfice de son droit à portabilité, cette renonciation concernera l'ensemble des régimes Frais de Santé et/ou Prévoyance et sera ferme et définitive. En aucun cas il ne pourra revenir sur sa décision.

Il en est de même s'il souhaite avoir le bénéfice du droit à portabilité : il bénéficiera alors de **TOUTES** les garanties qu'il avait en tant que salarié.

A quel moment débute la couverture au titre du droit à portabilité ?

Le maintien des garanties sera accordé dès le lendemain de la rupture effective du contrat de travail.

A quel moment cesse la couverture au titre du droit à portabilité ?

Le droit à portabilité cessera si le bénéficiaire :

- reprend une activité professionnelle même s'il ne bénéficie pas de régimes Frais de Santé et/ou Prévoyance chez son nouvel employeur ;
- ne peut plus justifier de son statut de demandeur d'emploi indemnisé par l'assurance chômage ;
- ne paye pas sa quote-part des cotisations ;
- liquide sa pension vieillesse du régime général de la Sécurité sociale ;
- décède.

Le droit à portabilité cessera également en cas de non renouvellement ou de résiliation du contrat d'assurance couvrant les salariés de votre entreprise.





Une question vous est posée? La Foire Aux Questions pour vous aider à y répondre

Quelle est la durée du droit à portabilité ?

La durée du droit à portabilité dépend de la durée du dernier contrat de travail, sous réserve que le salarié remplisse les conditions cumulatives d'ouverture de droit rappelées précédemment.

La durée s'apprécie en mois entier selon tableau ci-dessous :

DUREE DU CONTRAT	DUREE DE LA PORTABILITE
Inférieure à 1 mois	Laissée à l'appréciation de l'employeur
Entre 1 et 2 mois	1 mois
Entre 2 et 3 mois	2 mois
Entre 3 et 4 mois	3 mois
Entre 4 et 5 mois	4 mois
Entre 5 et 6 mois	5 mois
Entre 6 et 7 mois	6 mois
Entre 7 et 8 mois	7 mois
Entre 8 et 9 mois	8 mois
Supérieure à 9 mois	9 mois

Qu'advient-il de la couverture en cas de suspension de mes allocations chômage ?

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 comme c'est le cas pour les prestations de l'assurance chômage.

Quelles sont les obligations du bénéficiaire ?

Il doit :

- Vous fournir le justificatif de sa prise en charge par le régime d'assurance chômage ;
- Payer sa quote-part de la cotisation ;
- Vous informer de la cessation du versement de vos allocations chômage si elle intervient au cours de la période de portabilité de vos droits.

***Les Mutuelles UMC avancent avec vous
et ça se voit !***

www.mutuelles-umc.fr

