

2 0 2 1

Santé Info Droits PRATIQUE

— D.7.1 —

SANTÉ ET TRAVAIL

LA PORTABILITÉ DES CONTRATS DE GROUPE

DE QUOI
S'AGIT-IL ?

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

La portabilité permet **aux salariés privés involontairement de leur emploi de continuer, après la rupture de leur contrat de travail, de bénéficier du contrat de groupe de l'entreprise.**

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 : 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 visés :

- 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.

La portabilité s'applique aussi aux ayants droit du salarié qui bénéficient des garanties mentionnées au premier alinéa à la date de la cessation du contrat de travail.

2/ Conditions

Pour être éligible à la portabilité, il faut nécessairement :

- avoir bénéficié d'un contrat de groupe 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 d'ouvrir droit à une indemnisation de l'assurance chômage.

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 consécutifs avec le même employeur).

4/ Participation financière de l'entreprise et du salarié

Le mécanisme de « mutualisation » s'applique aussi bien pour les complémentaires santé que pour les contrats d'assurance prévoyance.

Cela signifie que l'ancien salarié ne paye plus de cotisations à l'organisme complémentaire et que le financement incombe à l'employeur et les salariés toujours en place dans l'entreprise.

5/ Mise en œuvre

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.

6/ Niveau et 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 donc de se reporter aux dispositions contractuelles.

Néanmoins, 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.

POINT DE VUE

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 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 l'assurance chômage.

TEXTES DE RÉFÉRENCE

- Article L911-8 du Code de la Sécurité sociale ;
- Article 4 de loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 renforçant

Ainsi, l'article L911-8 du Code de la Sécurité sociale vise spécifiquement les situations « de cessation du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage ».

Or, les salariés licenciés se trouvant par ailleurs en arrêt maladie ne peuvent pas s'inscrire au Pôle emploi.

Certains organismes tirent prétexte de cette absence d'indemnisation concrète par le Pôle emploi pour refuser le bénéfice de la portabilité à ces personnes, alors qu'elles ont bel et bien été privées involontairement de leur emploi.

Alerté de cette difficulté par une question parlementaire, le Ministre du Travail avait 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 conduit à la situation absurde de priver du bénéfice de la portabilité ceux qui en ont le plus besoin puisqu'en situation d'arrêt maladie.

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.

les garanties offertes aux personnes assurées contre certains risques (Loi Evin).

EN SAVOIR PLUS

Santé Info Droits 01 53 62 40 30

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

Lundi, mercredi, vendredi : 14h-18h. Mardi, jeudi : 14h-20h

Posez vos questions en ligne sur www.france-assos-sante.org/sante-info-droits



- Fiche D.7 - Les contrats de groupe obligatoires

ÉVALUEZ NOTRE DOCUMENTATION !

Afin de mieux adapter nos publications à vos besoins nous avons mis en place un formulaire d'évaluation de notre documentation disponible en ligne à l'adresse suivante :

<http://www.france-assos-sante.org/publications-documentation/evaluer-notre-doc>

N'hésitez pas à le remplir, votre retour est essentiel !