

## Fiche pratique

# MAINTIEN DE LA COUVERTURE SANTE ET PREVOYANCE

Les entreprises doivent maintenir la couverture santé et prévoyance de leurs salariés qui quittent l'entreprise et qui peuvent percevoir les indemnités chômage.

La portabilité de la prévoyance au sens large répond à des conditions précises.



## Quels salariés en bénéficient ?

Tous les salariés sont concernés, quel que soit le contrat (CDI, CDD, contrat d'apprentissage et contrat de professionnalisation).

Le salarié doit répondre à 3 conditions cumulatives pour bénéficier de la portabilité :

- Que le salarié ait **bénéficié lorsqu'il était salarié, de la couverture santé et prévoyance** ;
- Que la rupture de son contrat de travail soit comprise dans les **cas autorisés** :
  - Licenciement, sauf faute lourde
  - Rupture conventionnelle
  - Fin de période d'essai à l'initiative de l'employeur
  - Rupture amiable dans le cadre d'un PSE
  - Fin de CDD / contrats apprentissage / contrat professionnalisation
  - Démission uniquement si cette dernière est reconnue comme « légitime »
- Qu'il perçoive des **allocations chômage** pendant la période de portabilité.

Le dispositif **entre en application à la date de notification de la rupture du contrat**. Dans le cas d'une rupture conventionnelle, **on se réfère à la date de signature de la rupture**.

## Pendant combien de temps ?

Le maintien des garanties est applicable dès le 1<sup>er</sup> jour de contrat, **sans aucune condition d'ancienneté ou de durée du contrat** :

- Pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage ;
- Selon la durée des derniers contrats de travail consécutifs chez le même employeur
- Dans un maximum de 12 mois

La durée des garanties est identique pour la mutuelle et la prévoyance.

Exemple de durées :

Durée du contrat de travail	Durée du maintien
< 1 mois	1 mois
= 1 mois	1 mois
3 mois et 10 jours	4 mois
14 mois	12 mois

## Les employeurs doivent informer les salariés de ce droit

Les entreprises doivent clairement **informer par écrit** les salariés qu'ils bénéficient d'un droit au maintien de leur couverture santé et prévoyance.

Le plus simple est d'inclure cette information dans la lettre de licenciement ou dans un courrier annexe.

Il faudra désormais **mentionner la portabilité dans le certificat de travail** remis au salarié.

La loi ne prévoit pas la possibilité pour le salarié de renoncer à la portabilité.

## Dans quelle condition la cotisation est-elle prélevée à l'organisme ?

Le **financement** de la portabilité de la mutuelle **est mutualisé** : il n'y a plus de cotisation à payer pour les mois de portabilité dont bénéficie le salarié.

Les organismes de mutuelle ont généralement compensé ce surcoût par une hausse de leurs cotisations...

Chaque salarié présent dans l'entreprise cotise donc pour assurer le maintien de la couverture de ceux qui partent. Ce système de mutualisation, qui est « gratuit » pour le salarié « sortant » est obligatoire désormais.