

## Les experts-comptables vous informent

N° 481 mai 2015

# Portabilité de la complémentaire santé et maintien des droits : ce qu'il faut savoir

Il existe deux dispositifs permettant aux anciens salariés de continuer de bénéficier du contrat frais de santé mis en place dans l'entreprise, après leur départ de l'entreprise :

- la portabilité des droits, obligatoire depuis le 1<sup>er</sup> juin 2014 pour les employeurs, qui s'applique à titre gratuit aux salariés dont la cessation du contrat de travail est prise en charge par l'assurance chômage ;
- le maintien de la garantie frais de santé qui vise les anciens salariés qui sont au chômage ou à la retraite, ce dispositif étant financé par les anciens salariés.

Dans les deux cas, l'employeur a un certain nombre d'obligations et le salarié doit être informé afin de pouvoir faire valoir ses droits.

### Portabilité des droits

La portabilité de la complémentaire santé est obligatoire depuis le 1<sup>er</sup> juin 2014 pour tous les employeurs du secteur privé ayant mis en place un régime frais de santé, pour leurs salariés qui, après la cessation de leur contrat de travail sont pris en charge par l'assurance chômage (sauf en cas de licenciement pour faute lourde). Depuis le 1<sup>er</sup> juin 2015, pour les entreprises ayant un régime de prévoyance, la portabilité de la prévoyance est elle aussi obligatoire.

La portabilité est gratuite pour le salarié, qui en bénéficie pendant une durée maximale de 12 mois, et dans la limite de la durée du dernier contrat de travail (avec une spécificité pour les CDD successifs).

La mise en œuvre de la portabilité emporte certaines obligations pour l'employeur :

- il faut informer les salariés, via la notice d'information, qui doit préciser leurs droits en matière de portabilité ;

la notice est établie par l'assureur, puis remise par l'employeur aux salariés, en main propre contre décharge ;

- l'employeur doit avertir l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail ;
- le certificat de travail doit, depuis le 1<sup>er</sup> juin 2014, préciser que le salarié bénéficie de la portabilité de la complémentaire santé existant dans l'entreprise, dès lors qu'il remplit les conditions.

### Maintien de la garantie frais de santé

Par ailleurs, le contrat d'assurance doit prévoir un maintien de la garantie des droits, sans condition de questionnaire médical, au profit des anciens salariés qui :

- bénéficient d'une rente incapacité ou invalidité, sans limitation dans la durée ;
- sont à la retraite, sans limitation dans la durée ;
- sont au chômage, et tant qu'ils perçoivent les allocations chômage.

Ce dispositif bénéficie aussi aux ayants-droit du salarié décédé, pendant une durée minimum de 12 mois.

Ce dispositif est financé exclusivement par l'ancien salarié, à un tarif qui ne peut être supérieur de plus de 50 % au tarif global applicable aux salariés actifs.

Les garanties maintenues doivent être les mêmes que celles des actifs (et non des garanties inférieures à celles des actifs).

La mise en œuvre de la garantie frais de santé emporte certaines obligations pour les parties :

- l'employeur doit avertir l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail ;
- l'organisme assureur doit adresser une proposition de maintien de la couverture aux anciens salariés, au plus

tard deux mois à compter de la rupture du contrat de travail ou de la fin de la période de portabilité ;

- le salarié a 6 mois pour faire sa demande.

**L'employeur doit veiller à respecter ces obligations, faute de quoi sa responsabilité peut être engagée.**

**Il doit notamment veiller à bien informer les salariés des dispositifs existants qui leur permettent de garder une**

**couverture frais de santé après la rupture du contrat de travail (chômage, retraite, invalidité...).**

**A défaut, les salariés, ou les ayants-droit, pourront demander à être indemnisés au titre des garanties dont ils n'ont pu bénéficier.**

**Contactez votre expert-comptable pour un diagnostic personnalisé.**