



La portabilité c'est quoi ?

La portabilité permet au salarié, quittant l'entreprise et se retrouvant au chômage, de conserver sa complémentaire santé prévue par son ancien employeur, pendant une durée limitée.

Qui en bénéficie?

Le bénéficiaire et ses ayants droits inscrits à la date de cessation du contrat de travail. Il n'est pas possible d'inscrire de nouveaux ayants droits pendant le maintien des garanties.

A quelles conditions?

Le salarié doit:

- Avoir bénéficié de la complémentaire santé collective
- Etre inscrit et indemnisé par Pôle emploi.

Cas particuliers : La loi s'applique également aux ex-salariés en arrêt de travail ou en congé maternité au moment de la rupture du contrat de travail et dont Pôle Emploi refuse temporairement l'inscription.

Un financement par mutualisation

Financement par les salariés
« actifs » de l'entreprise



Au bénéfice du salarié ayant
quitté l'entreprise



Quels sont les contrats concernés ?

Les contrats souscrits par l'entreprise auxquels le salarié a adhéré. Les garanties maintenues sont celles en vigueur dans l'entreprise.

Les anciens salariés bénéficiant de la Portabilité se verront appliquer les mêmes modifications de garanties que les salariés de l'entreprise

Durée du maintien

Le maintien commence à compter de la date de cessation du contrat de travail. Il est égal à la durée du dernier contrat de travail dans la limite de 12 mois (exprimée en mois entiers et arrondie au mois supérieur)

Exemples :

- Contrat de travail de 2 mois et 2 jours = 3 mois de portabilité.
- Contrat de travail de 18 mois = 12 mois de portabilité.

Motifs de rupture du contrat de travail

Les motifs ouvrant droit au maintien des garanties sont :

- Fin de CDD
- Rupture conventionnelle
- Licenciement économique
- Licenciement pour faute grave
- Licenciement pour inaptitude (invalidité catégoriel)
- Démission pour motif légitime (rapprochement conjoint)

Les motifs de rupture n'ouvrant pas droit au maintien des garanties sont :

- Retraite (liquidation totale)
- Licenciement pour faute lourde
- Licenciement pour inaptitude (invalidité catégorie 2 ou 3)
- Démission pour convenance personnelle

La portabilité pour le salarié

Et pour les options, surcomplémentaires ou offres facultatives ?

Options ou surcomplémentaire souscrite par l'entreprise ou choisies par le salarié mais liée au contrat entreprise.



La portabilité s'applique.

Contrats facultatifs souscrits par le salarié et non liés au contrat entreprise.



La portabilité ne s'applique pas.

Pour conserver les garanties, l'ancien salarié doit continuer à payer les cotisations.

Résiliation du contrat

La portabilité permet le maintien du régime en vigueur dans l'entreprise. La résiliation du contrat collectif, et donc l'absence de régime dans l'entreprise, a deux conséquences :

- l'impossibilité pour les salariés dont la rupture du contrat de travail est postérieure à la résiliation de bénéficier du maintien des garanties au titre de la portabilité,
- l'interruption des maintiens en cours à la date de résiliation pour les ex-salariés dont la rupture du contrat de travail était intervenue avant la résiliation du contrat.

Nota : en cas de reprise d'un contrat par la concurrence, il appartient au nouvel assureur de poursuivre les maintiens commencés sous l'ancien régime en vigueur dans l'entreprise.

Cas particuliers

Portabilité et reprise d'activité

La reprise d'activité n'entraîne pas systématiquement la fin de la portabilité.

Les facteurs déterminants sont :

- la perte totale des prestations Pôle Emploi.
- l'adhésion au Régime Obligatoire du nouvel employeur.

Un créateur d'entreprise peut ainsi continuer à être indemnisé par Pôle Emploi.

Il touche ses indemnités mensuellement, ou sous forme de capital (en 1 ou 2 fois) d'aide à la création. Cela ne l'exclut pas du dispositif de la portabilité.

Portabilité et retraite

Dans le cas d'une liquidation partielle des droits à la retraite, il est possible de continuer à travailler. Une rupture de contrat peut se produire. Il peut donc y avoir Portabilité à condition d'être inscrit et indemnisé par Pôle Emploi.

Portabilité et invalidité

Les invalides de catégorie 1 pouvant conserver une activité professionnelle réduite ou partielle adaptée à leur situation peuvent bénéficier du maintien des garanties au titre de la portabilité pour autant qu'ils soient inscrits et indemnisés par Pôle Emploi en complément de leur rente d'invalidité.

Les invalides de catégories 2 et 3 ne pouvant conserver une activité professionnelle même réduite ou partielle, non-inscrits et non-indemnisés par Pôle Emploi ne peuvent bénéficier du maintien des garanties au titre de la portabilité et doivent être orientés vers le maintien selon la loi Evin.

Comment bénéficier de la portabilité

Le salarié contacte son assureur ou son gestionnaire de soins habituel et fournit les justificatifs suivants :

- La notification d'ouverture de droits Pôle Emploi lors de l'entrée en portabilité.
- Les décomptes d'indemnités journalières de la sécurité sociale en cas d'arrêt maladie ou en congés maternité.

Les justificatifs doivent être adressés au service portabilité par courrier. En cours de maintien, des contrôles de la situation sont effectués. L'absence de justificatif suspend le paiement des prestations.

La gestion des prestations

Pour les prestations, le salarié contacte le gestionnaire de soins habituel. Les procédures pour se faire rembourser restent identiques.

L'attestation de Tiers Payant est adressée au domicile du bénéficiaire. Elle peut être téléchargée sur le site internet du gestionnaire de soins