

Paris, le mardi 10 juin 2014

**Circulaire** : 022-14

**Émetteur** : Direction des Relations Sociales Institutionnelles  
secretariatcpp@ucanss.fr

**Objet** : Précisions concernant le dispositif de « portabilité » du régime complémentaire " Frais de santé "

Madame, Monsieur le Directeur,

Madame, Monsieur le Médecin conseil régional

Le dispositif dit de « portabilité » initialement mis en place dans le cadre d'un Accord National Interprofessionnel (ANI) du 11 janvier 2008, a été modifié par un nouvel accord de même nature du 11 janvier 2013. Il a été transposé dans la loi n°2013-504 de Sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013 et trouve à s'appliquer à compter du 1er juin 2014.

La « portabilité » permet aux salariés dont le contrat de travail cesse ou est rompu de continuer à bénéficier, pendant une durée limitée et sous certaines conditions, du régime frais de santé mis en place dans l'entreprise dans un cadre collectif et obligatoire.

## LES BÉNÉFICIAIRES DU DISPOSITIF

---

Les salariés qui se trouvent dans la situation suivante sont éligibles à la portabilité :

- licenciement individuel (**excepté pour faute lourde**),
- licenciement pour motif économique,
- rupture conventionnelle ;
- démission pour un motif reconnu légitime par l'assurance chômage ;
- fin de contrat à durée déterminée (y compris les contrats d'apprentissage, de professionnalisation ou du Centre Inter-Régional de Formation)

Les ayants droit de l'adhérent à titre principal qui étaient déjà couverts par le régime au moment de la cessation du contrat de travail, y compris les ayants droit non à charge, bénéficient également du dispositif de portabilité. En revanche, ceux des salariés qui avaient bénéficié d'une dispense d'adhésion ne peuvent y prétendre.

Le dispositif s'applique aux garanties Frais de santé définies au contrat, sous réserve d'éventuelles modifications qui trouveraient, le cas échéant, à s'appliquer. Par ailleurs, seuls les soins dispensés pendant la période de « portabilité » seront pris en charge.

## LES APPLICATIONS PRATIQUES

---

Le maintien des garanties qui est expressément conditionné à une indemnisation par l'assurance chômage, prend effet dès la date de rupture du contrat de travail, ou, le cas échéant, au terme du préavis. Les garanties sont donc maintenues soit pendant la durée égale à la période d'indemnisation par l'assurance chômage, soit dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur. Dans tous les cas, cette durée ne saurait excéder **12 mois**.

Elles prennent fin :

- à la date de cessation de l'indemnisation par l'assurance chômage ;
- en cas de non production par l'ancien salarié des documents justifiant de son affiliation et de son indemnisation par l'assurance chômage ;

- au terme de la durée de maintien des droits que l'employeur aura notifié à l'intéressé(e) dans la limite des 12 mois précédemment évoqués.

## LES COTISATIONS

---

C'est l'une des principales innovations du dispositif. L'ancien salarié et ses ayants droit bénéficient de la portabilité sans avoir à s'acquitter d'une cotisation. En effet, son financement est assuré par le régime sur la base du principe de mutualisation. Il n'aura donc pas pour conséquence d'augmenter la cotisation des autres salariés. En effet, la Commission paritaire de pilotage du régime Frais de santé, a décidé lors de sa réunion du 28 mai, que le régime supporterait le coût de cette mesure.

## LES OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR

---

Outre l'information due aux salariés, l'employeur est tenu d'aviser dans les meilleurs délais, l'assureur de son organisme de la cessation du contrat de travail. Il doit également faire mention du maintien des garanties dans le certificat de travail remis au salarié.

## LES OBLIGATIONS DE L'ANCIEN SALARIE

---

Il est tenu de justifier trimestriellement de son indemnisation par Pôle emploi au moyen de l'attestation de paiement. Par ailleurs, il doit informer immédiatement son organisme assureur de toute modification de sa situation (fin d'indemnisation, reprise d'emploi...) dès lors qu'elle intervient pendant la période de portabilité.

## QU'ADVIENT-IL A L'ISSUE DE LA PERIODE DE PORTABILITE ?

---

A l'issue de la période de portabilité, les anciens salariés qui sont toujours privés d'emploi peuvent, en application de la loi Evin du 31 décembre 1989, adhérer au régime d'accueil, sous réserve d'en faire la demande dans les six mois à compter de la date à laquelle cessent les droits à portabilité.

Cette adhésion étant facultative, l'adhérent sera redevable de la cotisation correspondante qui est exempte de la participation de l'employeur.

Dans cette perspective, il appartient aux assureurs **d'informer les adhérents** de leur droit de bénéficier du maintien de la couverture visé à l'article 4 de la loi Evin précitée, dans les **2 mois** suivant la rupture du contrat de travail ou de la fin de la portabilité. En revanche, en cas de décès du salarié, il incombe à l'employeur d'en aviser l'assureur afin que celui-ci, dans les 2 mois suivant le décès, informe les ayants droit de la possibilité de bénéficier du maintien de couverture.

Afin de faciliter la mise en œuvre de cette réforme dans vos organismes, vous trouverez, annexé à cette lettre, un guide de la portabilité à remettre aux salariés concernés leur permettant ainsi de connaître l'étendue de leur droit et obligation.

Je vous prie d'agréer, Madame, Monsieur le Directeur, Madame, Monsieur le Médecin conseil régional, l'expression de ma considération distinguée.



Didier Malric  
Directeur

### Document(s) annexe(s) :

- Guide de portabilité du régime frais de santé à compter du 1er juin 2014,