

Portabilité mutuelle et prévoyance : les anciens salariés enfin couverts par leur ancien employeur !

La portabilité des garanties des couvertures complémentaires santé et prévoyance est rendu obligatoire à tous les employeurs.

Rappel : Un accord national interprofessionnel intitulé " modernisation du marché du travail " du 11 janvier 2008 prévoyait que les salariés ayant quitté leur entreprise garderont le bénéfice des garanties des couvertures complémentaires santé (mutuelle) et prévoyance (incapacité temporaire, invalidité, décès...) appliquées dans leur ancienne entreprise pendant leur période de chômage.

Au vu des multiples difficultés rencontrées pour l'application de ce texte, les partenaires sociaux ont jugés bon d'en repousser la date d'entrée en vigueur. Pour ce faire un 1er avenant puis un 2ème puis un 3ème sont venus préciser les modalités d'application de cette portabilité.

Il ne manquait plus qu'un arrêté d'extension de ce 3ème avenant pour rendre cette portabilité obligatoire à tous les employeurs : **c'est chose faite depuis le 15 octobre 2009 !**

Portabilité, qu'est ce que ça veut dire, qu'est ce que ça change pour vous ?

Les salariés licenciés, même pour faute grave (sauf faute lourde), en fin de CDD, voire démissionnaires et qui bénéficient de l'assurance chômage continueront à être couverts, pendant leur période de chômage, par la prévoyance et/ou la mutuelle de leur ancienne entreprise.

Pour ce faire, vous devrez avoir travaillé **au moins 1 mois** chez votre ancien employeur, la durée maximale de couverture sera alors égale à la durée de votre dernier contrat dans la limite **maximale de 9 mois** .

En ce qui concerne le financement de cette portabilité elle pourra ce faire de 2 manières :

- soit dans les mêmes conditions et proportions que lorsque vous étiez salarié : attention dans ce cas là vous devrez vous acquitter des cotisations salariales en temps et en heures sous peine de perdre le bénéfice de cette portabilité !
- soit par mutualisation prévue par accord collectif

Si vous en avez intérêt et/ou si vous le souhaitez, vous pourrez renoncer de manière définitive à ce droit **dans les 10 jours** de la rupture de votre contrat de travail.

Exemple : un salarié licencié ayant 11 mois d'ancienneté bénéficiait chez son ancien employeur d'une prévoyance et d'une mutuelle. Il s'inscrit au chômage et reste sans emploi pendant 7 mois.

Durant ces 7 mois il aura donc droit à la mutuelle et à la prévoyance qu'il avait chez son ancien employeur.

En tout état de cause, **cette portabilité est un droit pour vous et une obligation pour votre employeur** si vous en remplissez les conditions.

Elle représente une avancée notable dans la protection des « anciens » salariés qui ne se retrouveront plus sans couverture prévoyance (incapacité temporaire, invalidité, décès...) ou mutuelle du jour au lendemain.

Ainsi l'ancien salarié pourra se faire rembourser des médicaments, bénéficier d'un maintien de son salaire en cas de maladie, voire d'un capital décès pour sa famille s'il venait à décéder durant sa période de chômage.

Référence : [Accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008](#) - [Avenant n°3 du 18 mai 2009](#) - Arrêté d'extension du 7 octobre 2009 paru au JO le 15/10/2009