



Le maintien des garanties, mode d'emploi

La suspension ou l'arrêt du contrat de travail imposent des obligations aux employeurs s'agissant du maintien des garanties Santé mises en place dans le cadre d'un contrat collectif obligatoire. On distingue néanmoins plusieurs cas de suspension ou de rupture du contrat de travail, pour lesquels les règles de portabilité ou la Loi Évin proposent différentes applications.

→ En cas de départ à la retraite ou de décès : que dit la loi Évin ?

Le salarié qui fait valoir son droit à la retraite ou l'ancien salarié bénéficiaire d'une rente d'incapacité ou d'invalidité ou, s'il est privé d'emploi d'un revenu de remplacement, peut continuer de bénéficier de sa complémentaire santé à un même niveau de garanties s'il en fait la demande 6 mois, au plus tard, après la rupture du contrat de travail ou après la période de portabilité. S'il choisit de bénéficier de la Loi Évin (art. 4), il devra s'acquitter de l'intégralité de la cotisation et non uniquement de la part salariale qu'il payait durant sa période d'activité.

Exemple : Pour une cotisation de 80 € pour laquelle l'employeur finançait le régime à 50 %, la part salariale était de 40 €. Dans le dispositif Évin, le salarié conserve les mêmes garanties mais la première année, il devient redevable de l'intégralité de la cotisation soit 80 €.

La deuxième année, l'organisme qui gère la complémentaire santé pourra augmenter sa cotisation de 25 %, de 50 % la troisième année et les tarifs pourraient être libres à partir de la quatrième année. L'organisme n'est pas dans l'obligation d'augmenter la cotisation mais s'il le fait, cette progressivité doit être respectée.

Exemple : Si ce même salarié prend sa retraite en août 2024, il paiera 80 € par mois la première année, puis la cotisation pourrait passer à 100 € en 2025, à 120 € en 2026 puis être plafonnée en 2027.

Ce dispositif visant à augmenter progressivement la cotisation a été fixé par décret en mars 2017. Jusque-là les organismes pouvaient, dès la première année, impacter la cotisation globale à 50 %.

En cas de décès du salarié, l'article 4 de la Loi Évin permet aussi aux ayants droit de continuer de bénéficier des garanties du salarié s'ils étaient eux-mêmes couverts par le contrat du salarié avant son décès. Le maintien de garanties prévu par l'organisme complémentaire doit être a minima de 12 mois. La couverture doit être financée par les bénéficiaires.

→ En cas de licenciement : quel est le dispositif de portabilité ?

Dans le cadre d'un licenciement (sauf pour faute lourde), pour toute fin de CDD et dans certains cas de démission « justifiée » (ex : suivi du conjoint muté pour raisons professionnelles dans une autre région), le salarié peut faire le choix de maintenir son niveau de couverture en santé pour une période calculée sur le nombre de mois d'ancienneté dans la structure et pour une durée maximale de 12 mois.

Exemple : Un salarié qui a passé 6 mois dans une structure et qui adhérerait au contrat obligatoire de l'entreprise peut bénéficier de 6 mois de portabilité. S'il était resté 5 ans dans l'entreprise, le droit à la portabilité est de 12 mois.

Ce dispositif est entièrement gratuit pour le salarié. Le coût de cette portabilité est intégré dans la cotisation que continuent à payer les salariés actifs. Le salarié doit justifier chaque mois qu'il est encore inscrit comme demandeur d'emploi. Dès qu'il retrouve un emploi, il perd ses droits à la portabilité. Si un salarié est licencié pour inaptitude il bénéficie d'abord de la portabilité, et ensuite s'il est en âge de faire valoir ses droits à la retraite ou s'il bénéficie d'une rente d'invalidité, il peut bénéficier de la loi Évin après la période de portabilité.

→ En cas de suspension du contrat de travail :

On différencie deux cas de figure.

Le maintien des garanties est obligatoire lorsque la période de suspension du contrat de travail donne lieu à une indemnisation ; il devient facultatif lorsque la période pendant laquelle le contrat de travail est suspendu n'est, au contraire, pas indemnisée.

→ La suspension rémunérée :

L'exemple de l'arrêt de travail pour maladie ou accident

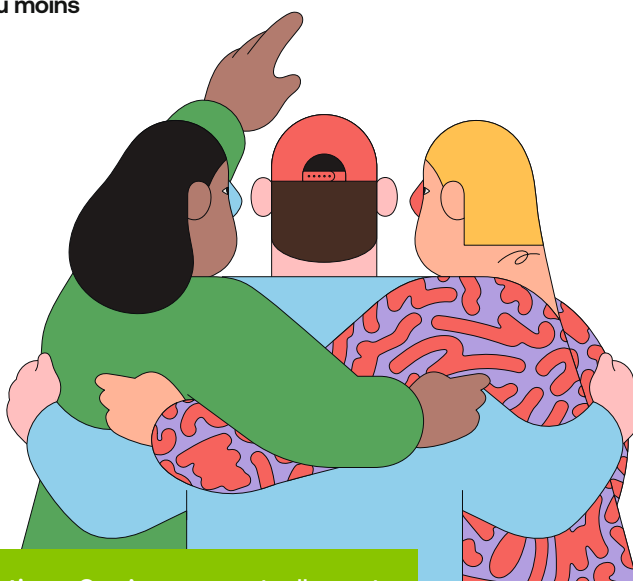
Dans le cadre de certaines suspensions du contrat de travail, le maintien de salaire est prévu par l'entreprise ou un complément de salaire est versé par un ou des organismes tiers (Sécurité sociale et organismes de prévoyance complémentaires). C'est le cas de l'arrêt de travail pour maladie ou accident. Dans ce cas, le salarié continue à bénéficier de sa complémentaire santé dans les mêmes conditions (garanties et financement de l'employeur). Plus généralement, dans les cas où la période de suspension du contrat de travail est indemnisée, les garanties doivent être maintenues au profit des salariés qui bénéficient :

- d'un maintien total ou partiel de salaire
- d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur
- d'un revenu de remplacement versé par l'employeur (exemple : activité partielle).

→ La suspension non rémunérée :

L'exemple du congé parental, du congé sabbatique, ou congé pour convenance personnelle

Lorsque la suspension du contrat de travail ne donne lieu à aucune rémunération, aucune obligation de maintien des garanties ne porte sur l'employeur sauf cas expressément stipulé dans un accord collectif. La plupart des organismes complémentaires propose un maintien de la couverture santé mais exige le prélèvement de la cotisation intégrale sur le compte bancaire du salarié.



MGEN Solutions. On s'engage mutuellement