



## Loi EVIN & ANI : Départ de l'entreprise



**Au départ de l'entreprise, plusieurs situations peuvent se présenter, de façon successive :**

## Portabilité des droits dans le cadre de la loi n°2013-504 du 14 juin 2013

La loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013 a **généralisé le mécanisme de « portabilité des droits » accordant aux salariés dont le contrat de travail a été rompu, le bénéfice, sous certaines conditions, du maintien des garanties des couvertures complémentaires santé et prévoyance.**

### Les modalités de mise en place :

La portabilité des droits est devenue une obligation légale. **Elle doit faire l'objet d'une information par l'employeur au salarié et être mentionnée sur le certificat de travail.**

**Elle prend effet à la date de cessation du contrat de travail du salarié sortant** (y compris pour les ayants-droit bénéficiant effectivement des garanties à cette date).

### Les conditions à respecter :

**La rupture du contrat de travail ne doit pas être consécutive à une faute lourde et elle doit ouvrir droit au bénéfice de l'assurance chômage.** Il appartient à l'ancien salarié de fournir la justification de sa prise en charge par le régime d'assurance chômage chaque trimestre. **Le maintien des garanties est subordonné à la condition que les droits à la couverture complémentaire aient été ouverts chez le dernier employeur.**

### Les bénéficiaires de la portabilité

Peuvent bénéficier de la portabilité :

- Les anciens salariés \*,
- ayant au moins un mois complet d'ancienneté chez leur ancien employeur,
- bénéficiaire de l'assurance chômage,
- **et dont la rupture du contrat de travail n'est pas consécutive à une faute lourde.**

*\* Licenciement individuel ou économique, fin de CDD, rupture en période d'essai, démission pour motif légitime, rupture conventionnelle, rupture du contrat d'apprentissage ou de professionnalisation*

**Le droit à portabilité s'applique aux garanties en vigueur (obligatoires ou facultatives\*) dans l'ancienne entreprise et suit leurs évolutions éventuelles**, en termes de niveau de prestations. Sauf stipulation contraire de l'ancien salarié, les ayants-droit admis au titre du maintien des garanties sont au maximum ceux enregistrés au moment de la rupture du contrat de travail.

Le maintien des garanties prend effet à la date de cessation du contrat de travail pour une durée égale à la période d'indemnisation du chômage dans la limite de la durée du dernier contrat de travail, appréciée en mois entiers, **avec un maximum de 12 mois.**

L'interruption du paiement des allocations chômage pour maladie ne prolonge pas la durée de la portabilité et n'entraîne pas une interruption du maintien des garanties.

**Le maintien des garanties cesse de plein droit en cas de décès, de reprise d'activité** (que la personne acquière ou non de nouveaux droits dans sa nouvelle entreprise), **au moment de la liquidation des droits à la retraite ou si l'ancien salarié cesse de bénéficier de l'assurance chômage.**

Le financement de la portabilité est mutualisé. **Ainsi, le maintien des garanties des couvertures complémentaires santé s'effectue à titre gratuit pour l'ancien salarié qui en bénéficie.**

### Les obligations :

#### L'employeur doit :

- ▶ Informer le salarié de son droit à la portabilité dans le certificat de travail qu'il lui remet.
- ▶ Envoyer le « Bulletin de radiation / Inscription dispositif de portabilité » à son organisme assureur.

#### Le salarié doit :

- ▶ Compléter et signer le document « Bulletin de radiation / Inscription dispositif de portabilité » même notamment en cas de renonciation au droit à la portabilité.
- ▶ Fournir l'attestation d'ouverture des droits Pôle Emploi à son organisme assureur.
- ▶ Et envoyer tous les trois mois l'attestation Pôle Emploi justifiant de la poursuite de ses droits. A défaut, les droits seront perdus.

**La portabilité est généralisée depuis le 1<sup>er</sup> juin 2014 pour les garanties santé, et depuis le 1<sup>er</sup> juin 2015 pour les garanties prévoyance.**

\* Dans la mesure où ces garanties facultatives ont été mises en place selon les modalités prévues à l'article L.911-1 du code de la Sécurité sociale (Référendum, accord d'entreprise ou DUE).

## Régime d'accueil Loi Evin : Licenciement ou départ à la retraite

L'article 4 de la loi Evin n°89-1009 du 31 décembre 1989 prévoit le maintien des garanties complémentaires santé collectives et obligatoires en vigueur chez le dernier employeur.

### Les modalités de mise en place :

1. L'assureur doit adresser une proposition de maintien de la couverture à l'**ancien salarié dans un délai de 2 mois au plus tard après l'évènement générant le droit au maintien** (date de rupture du contrat de travail ou fin de la période de portabilité - Décès de l'assuré pour les ayants droit).
2. De son côté, l'employeur doit transmettre à l'assureur, dans des délais compatibles, les éléments nécessaires à l'envoi de cette proposition : Liste et coordonnées des salariés concernés.
3. L'**ancien salarié doit ensuite transmettre sa demande auprès de son organisme assureur dans les 6 mois qui suivent la date de rupture de son contrat de travail** (ou suivant le décès du salarié pour les personnes garanties du chef de l'assuré décédé) ou à la fin de la période de portabilité le cas échéant.

### Les conditions à respecter :

- ▶ Le régime EVIN s'applique aux garanties complémentaires santé obligatoires en vigueur chez le dernier employeur.
- ▶ **Les prestations sont strictement similaires, au moment de la mise en place du contrat, mais elles ne suivent pas leur évolution ultérieure.**
- ▶ Le régime EVIN est limité au salarié seul (les ayants droit ne sont pas pris en charge).
- ▶ La cotisation est intégralement à la charge de l'ancien salarié.

**Nouveau :** Avant le 1<sup>er</sup> juillet 2017, le montant de la cotisation EVIN était plafonnée à +50% de celle appelée à l'entreprise pour les salariés actifs (y compris la part patronale), et ce, dès la première année d'adhésion au régime.

Depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2017, et selon le décret N°2017-372 du 21 mars 2017, les augmentations des cotisations du régime EVIN sont fixées respectivement, pour les 3 premières années d'adhésion, à 0%, +25% et +50% de la cotisation appelée à l'entreprise pour les salariés actifs à la date du passage en régime EVIN (y compris la part patronale) ; la fixation de la cotisation étant libre à compter de la quatrième année.

### Les obligations :

#### L'employeur doit :

- ▶ Transmettre à l'assureur les éléments nécessaires à l'envoi de la proposition : liste et coordonnées des salariés concernés.

#### Le salarié doit :

- ▶ Envoyer le « Bulletin de radiation / Inscription dispositif de portabilité » dûment complété et signé à son organisme assureur.
- ▶ Transmettre le « Bulletin individuel d'affiliation en sortie de contrat collectif » complété et signé à son organisme assureur dans les 6 mois suivant la rupture du contrat de travail ou à la fin de la période de portabilité.
- ▶ Fournir tous les ans à son assureur la justification du revenu de remplacement.

### Les bénéficiaires de la Loi Evin :

La garantie peut être maintenue :

- au profit des anciens salariés bénéficiaires d'un revenu de remplacement (rente d'incapacité ou d'invalidité, pension de retraite, allocations chômage), sans condition de durée et sur justification annuelle du revenu de remplacement
- et au profit des ayants droit du salarié décédé (pendant une durée minimale de douze mois à compter du décès).

