



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^{er} juin 2014 pour les garanties santé, et depuis le 1^{er} 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^{er} 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^{er} 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).

