



## 15ème législature

<b>Question N° :</b> <b>14735</b>	<b>De M. Éric Girardin ( La République en Marche - Marne )</b>	<b>Question écrite</b>
<b>Ministère interrogé &gt; Travail</b>		<b>Ministère attributaire &gt; Travail</b>
<b>Rubrique &gt;emploi et activité</b>	<b>Tête d'analyse</b> >Portabilité des mutuelles et chômage	<b>Analyse &gt; Portabilité des mutuelles et chômage.</b>
Question publiée au JO le : <b>04/12/2018</b> Réponse publiée au JO le : <b>18/06/2019</b> page : <b>5680</b>		

### Texte de la question

M. Éric Girardin alerte Mme la ministre du travail sur la portabilité des mutuelles. M. le député a rencontré en circonscription une femme qui est au chômage depuis le 3 mai 2018. La loi lui permet d'avoir une portabilité de sa mutuelle pour une année. Alors qu'elle était responsable dans une entreprise à la personne, elle a accepté en septembre 2018 une mission de cinq semaines à temps plein comme manœuvre sur une chaîne de mise en bouteille dans une maison de champagne. Pendant sa mission, son salaire était équivalent à son indemnisation de Pôle Emploi. Cependant, le fait qu'elle n'ait pas été indemnisée par Pôle Emploi durant un mois lui a fait perdre la portabilité de sa mutuelle. Son ressenti est simple : pourquoi aller travailler ? Le fait d'avoir travaillé 5 semaines l'oblige aujourd'hui à payer sa propre mutuelle alors qu'elle bénéficierait encore de celle de son ancien employeur si elle était restée au chômage... Il lui demande comment répondre à cela, à l'heure où la volonté de tous est de revaloriser la valeur travail.

### Texte de la réponse

L'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale instaure un dispositif de portabilité des couvertures santé et prévoyance collectives et obligatoires. Il prévoit que les salariés garantis collectivement en matière de prévoyance ou de remboursement de frais de soins de santé bénéficient du maintien à titre gratuit de cette couverture en cas de cessation du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage. Les garanties maintenues au bénéfice de l'ancien salarié et, le cas échéant, de ses ayants droit, sont celles en vigueur dans l'entreprise. La durée de la portabilité dépend de la durée d'indemnisation par l'assurance chômage et de la durée du contrat de travail du salarié. Ainsi, la durée du maintien de la couverture court à compter de la date de la cessation du contrat de travail et elle est égale à la période d'indemnisation du chômage dans la limite de la durée du ou des dernier (s) contrat (s) du salarié, appréciée en mois, le cas échéant arrondie au nombre supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois de couverture. Les anciens salariés et, le cas échéant, leurs ayants droit, bénéficient de la portabilité à titre gratuit, ce dispositif étant financé par une mutualisation des cotisations des salariés actifs et de l'employeur au sein du régime collectif et obligatoire de l'entreprise. S'agissant du cas porté à l'attention de la ministre du travail par M. le Député Eric Girardin, plusieurs possibilités de couverture ont pu être mises en œuvre par l'employeur au bénéfice des salariés en contrat court : Conformément à l'article L. 911-7 du code de la sécurité sociale, tout employeur est tenu de faire bénéficier ses salariés d'une couverture complémentaire santé, quelle que soit la durée du contrat de travail. En conséquence, l'employeur peut à ce titre faire bénéficier l'ensemble des salariés, y compris ceux en contrat court ou à temps partiel, de la couverture collective et obligatoire instituée dans l'entreprise. Dans ce cas, dès lors que les salariés n'ont pas épuisé leurs droits



à assurance chômage, la cessation de leur contrat de travail entraîne l'ouverture d'une période de portabilité de la couverture complémentaire santé collective de leur employeur, pour une durée équivalente à ce contrat et dans la limite de 12 mois. A défaut de couverture obligatoire pour les salariés en contrat court, dans des conditions déterminées par l'article D. 911-7 du code de la sécurité sociale, les salariés peuvent bénéficier, à leur initiative, à celle de l'employeur ou conformément à l'accord de branche ou à l'accord d'entreprise applicable, du dispositif du « versement santé » pour la durée du contrat de travail. Ce dispositif conduit les employeurs à verser à leurs salariés en contrats courts, couverts à titre individuel, une somme correspondant à la contribution mensuelle de l'employeur au financement de la couverture collective dont bénéficient les autres salariés. Du fait de la couverture de ces salariés à titre individuel, ils ne peuvent pas bénéficier de la portabilité après la cessation de leur contrat de travail. Pour cette raison, le montant du « versement santé » est plus élevé que la contribution employeur au régime collectif : il est égal à 125 % de la participation employeur pour les salariés en contrat à durée déterminée ou contrat de mission, conformément à l'article D. 911-8 du code de la sécurité sociale. Dès lors, pour les salariés en contrat court, la portabilité est, soit applicable de droit après l'adhésion à un contrat collectif obligatoire conformément à l'article L. 911-7 du code de la sécurité sociale, soit prise en compte dans le calcul du versement santé dont ils bénéficient pour souscrire un contrat à titre individuel dans les conditions fixées à l'article D. 911-8 du même code.