Portabilité de la mutuelle/prévoyance en cas de rupture du contrat : comment ça marche ?

SANTÉ AU TRAVAIL Publié vendredi 27 juin 2025 par Patricia Drevon, Secteur des Affaires juridiques

En cas de rupture du contrat de travail, le salarié a la possibilité de continuer à bénéficier gratuitement, durant une période limitée et sous certaines conditions, des couvertures complémentaires santé (mutuelle) et de la prévoyance (garanties liées aux risques décès, incapacité de travail, invalidité) auxquelles il avait adhéré durant l’exécution de son contrat de travail (art. L 911-1 et s. du code de la sécurité sociale).

Une convention collective peut toujours prévoir des dispositions plus favorables que celles issues de l’application de la loi.

Pour bénéficier du maintien de ses droits, le contrat de travail doit avoir été rompu pour un motif autre que la faute lourde et le salarié doit être pris en charge par l’assurance chômage (démission légitime, rupture conventionnelle homologuée, licenciement (sauf faute lourde) y compris économique, fin de CDD).

Les ayants droit du salarié peuvent également bénéficier de la portabilité dès lors que le contrat (mutuelle et prévoyance) auquel le salarié avait souscrit était un contrat collectif (dit contrat de famille).

Si le salarié n’a pas de démarche particulière à effectuer auprès de la mutuelle et de la prévoyance pour bénéficier de cette portabilité, l’employeur se chargeant d’informer ces organismes, il doit toutefois justifier auprès de l’organisme assureur de sa prise en charge par le régime d’assurance chômage.

Lorsque le salarié remplit les conditions pour en bénéficier, la portabilité est de droit, le salarié ne pouvant renoncer à celle-ci. L’employeur doit informer le salarié du maintien des garanties dans le certificat de travail.

Le bénéfice des garanties complémentaires santé et prévoyance de l’entreprise s’applique pendant une durée égale à la période d’indemnisation du chômage, cette durée ne pouvant excéder, en tout état de cause, 12 mois à compter de la date de cessation du contrat de travail.

Lorsque le salarié est en fin de droits, il doit informer l'organisme assureur de la cessation du versement des allocations d'assurance chômage.

La portabilité cesse également en cas de reprise d'un nouvel emploi entraînant la fin de l'indemnisation du salarié au titre du chômage mais aussi à l'expiration de la période de maintien des droits de l'assurance chômage si cette durée de couverture est inférieure à un an.

Les dispositions sur la portabilité sont applicables en cas de liquidation judicaire dès lors que le contrat ou l'adhésion de l'employeur à l'organisme assureur n'a pas été résilié (Cass. 2e civ, 10-3-22, n°20-20898). Lorsque l'employeur a fait l'objet d'une procédure de liquidation judiciaire, il importe peu que le régime ne prévoit pas un dispositif assurant le financement du maintien des couvertures santé et prévoyance (Cass. 2e civ, 5-11-20, n°19-17164).

En cas de résiliation du contrat d'assurance dans le cadre d'une liquidation judiciaire, celle-ci met un terme au maintien des garanties au bénéfice des anciens salariés, et ce, même si elle intervient après le licenciement (Cass. 2e civ., 15-2-24, n°22-16132).

La cessation de la période de portabilité des garanties de prévoyance complémentaire n'a pas d'incidence sur le versement des prestations immédiates ou différées, acquises ou nées pendant la relation de travail ou durant cette période de portabilité (Cass. 2e civ., 28-5-25, n°23-13796).

Au plus tard 2 mois après la fin de la portabilité, l'organisme assureur adresse au salarié une proposition de maintien de la mutuelle avec les mêmes garanties (la prévoyance n'est pas maintenue) à titre individuel, dont la cotisation est entièrement à sa charge. L'assureur n'est pas obligé de maintenir les garanties *« frais de santé »* pour les ayants droit. Le salarié dispose de 6 mois pour demander à en bénéficier.

Durant les 3 premières années qui suivent la portabilité, le tarif de la mutuelle est soumis à un plafond. A partir de la 4e année, le montant de la cotisation est librement fixé.

PATRICIA DREVON
Secrétaire confédérale au Secteur de l'Organisation, des Outre-Mer et des Affaires juridiques

SECTEUR DES AFFAIRES JURIDIQUES
Le secteur des Affaires juridiques apporte une assistance juridique à la Confédération dans sa lecture du droit et dans la gestion des contentieux.

#Contrat de travail #Mutuelle #Rupture du contrat

Partager cet article :

Télécharger

PDF Veille juridique du 23 au 27 juin 2025
27 juin - PDF - 410.4 kio

Sur le même sujet

RUPTURE DU CONTRAT

La rupture conventionnelle, un édifice en pleine construction !

La Cour de cassation, par deux arrêts récents, apporte une nouvelle pierre à l'édifice de la rupture conventionnelle.
Dans le premier arrêt (Cass. soc., 25-3-15, n°14-10149), une rupture conventionnelle avait été signée durant la période de protection des quatre semaines suivant la fin du (…)

LES ARTICLES DE L'INFO MILITANTE

Bonus-malus : FO signe l'accord et ira négocier sur les contrats courts

Le groupe de travail paritaire chargé d'apporter des ajustements au dispositif de bonus-malus, dans le cadre d'un avenant à la convention d'Assurance chômage 2024, est parvenu à un accord le 27 mai. FO a décidé de le signer.

RUPTURE DU CONTRAT

La rupture conventionnelle, encore et toujours !

La Cour de cassation s'est récemment prononcée sur les effets d'une tentative avortée de conclusion d'une rupture conventionnelle postérieure à une démission.
Elle apporte ainsi des précisions sur l'articulation des multiples modes alternatifs de rupture du contrat de travail.
Elle a décidé (…)

RUPTURE DU CONTRAT

Un coup d'arrêt porté à la résiliation judiciaire et à la prise d'acte de la rupture du contrat de travail !

La demande de résiliation judiciaire du contrat de travail par le salarié n'est désormais possible qu'en cas de manquements graves « de nature à empêcher la poursuite du contrat de travail », selon deux arrêts de la Cour de cassation en date du 12 juin 2014.

© Force Ouvrière 2025
— tous droits réservés