FICHE SYNTHÈSE · PROTECTION SOCIALE COLLECTIVE · LE GUIDE DE L'EMPLOYEUR

Entrées et sorties de salariés : *onboarding* des garanties et *offboarding* sécurisé

Mutuelle d'entreprise et prévoyance : qui affilier, quand, avec quels documents, et comment faire sortir un salarié sans perdre sa portabilité. Synthèse de la fiche conseil bl-assur.fr/test-conseil/.

En 30 secondes. À l'entrée, tout salarié est affilié à la mutuelle dès son premier jour, sans ancienneté, sauf dispense écrite dans un cas prévu ; la prévoyance suit la catégorie et l'ancienneté éventuelle de l'acte, douze mois au plus. À la sortie, la couverture cesse avec le contrat ; si la rupture ouvre droit au chômage, le salarié garde gratuitement mutuelle et prévoyance jusqu'à douze mois (portabilité, L. 911-8 CSS) : certificat de travail et information de l'assureur. Retraités, invalides et chômeurs après portabilité ont six mois pour demander un contrat individuel santé à tarif encadré (loi Évin, art. 4).

1 Onboarding : la chronologie d'une embauche

J-7 à J-1 **Qualifier le poste** : IDCC et régime de branche, catégorie cadre (art. 2.1 et 2.2 ANI 2017) ou non-cadre, bulletin et notice préparés, cas de dispense repéré.

Jour J **Affilier et remettre** : affiliation santé à effet du premier jour, période d'essai comprise ; DUE remise à chaque intéressé (L. 911-1) ; notice contre récépissé ; bulletin, ayants droit, désignation de bénéficiaire ; demande écrite de dispense le cas échéant.

J à J+7 **Transmettre** : affiliation envoyée à l'organisme (bulletin, extranet ou DSN) ; paie paramétrée (codes santé et prévoyance, catégorie, parts).

Avant M+1 **Informer par écrit** des régimes obligatoires et des contrats de protection sociale complémentaire, avec leurs conditions d'ancienneté (R. 1221-34, 14° C. trav.).

Paie n° 1 **Contrôler** : ligne mutuelle et part salariale présentes, part employeur ≥ 50 % du socle, carte de tiers payant reçue par le salarié.

M+12 max **Prévoyance** : ancienneté éventuelle de l'acte, douze mois au plus (R. 242-1-2) ; 1,50 % tranche 1 des cadres dès l'entrée dans la catégorie ; une promotion cadre se traite comme une embauche.

2 Qui affilier, à partir de quand

Garantie	Qui	Quand
Frais de santé	Tous les salariés : CDI, CDD, mission, temps partiel, apprentis, essai	Premier jour, aucune ancienneté (L. 911-7)
Prévoyance non-cadres	Catégorie définie par l'acte ou la CCN	Embauche, ou ancienneté ≤ 12 mois
Prévoyance cadres	Cadres et assimilés ANI 2017	Dès l'entrée dans la catégorie, 1,50 % T1 employeur
Ayants droit	Selon l'acte : obligatoire, facultatif ou absent	À l'affiliation ou au changement de situation

À ne jamais écrire : « affiliation à la mutuelle après six mois d'ancienneté ». L'article L. 911-7, d'ordre public, interdit toute ancienneté en frais de santé ; une ancienneté ne peut viser que décès, incapacité, invalidité, inaptitude, douze mois au plus.

Aucun questionnaire médical en régime collectif obligatoire : les états pathologiques antérieurs sont pris en charge (loi Évin, art. 2).

3 Les dispenses à l'embauche : toujours à l'initiative du salarié, toujours écrites

Situation du salarié	Nature	Justificatif	Durée
Bénéficiaire de la C2S	**De droit**	Attestation C2S	Jusqu'à la fin du droit
Contrat individuel en cours au jour de l'embauche	**De droit**	Attestation avec date d'échéance	Jusqu'à l'échéance, puis affiliation
Déjà couvert, même comme ayant droit, par une couverture collective obligatoire (autre emploi, conjoint) ou un dispositif assimilé (Madelin, régime local Alsace-Moselle, CAMIEG, mutuelle de fonctionnaire)	**De droit**	Attestation annuelle de l'autre organisme	Tant que la couverture dure
CDD ou mission couvert moins de 3 mois, avec contrat individuel responsable	**De droit**	Attestation du contrat responsable	Durée du contrat ; versement santé dû
CDD ou mission de moins de 12 mois, apprentis compris	**Si l'acte le prévoit**	Aucun	Durée du contrat
CDD ou mission d'au moins 12 mois	**Si l'acte le prévoit**	Couverture individuelle écrite	Durée du contrat
Temps partiel ou apprenti dont la cotisation atteindrait 10 % du brut	**Si l'acte le prévoit**	Calcul sur la première paie	Tant que le seuil est atteint

Sources : CSS art. D. 911-2 à D. 911-5, L. 911-7-1, R. 242-1-6 ; arrêté du 26 mars 2012. Quatre conditions : demande écrite et datée du salarié, informé des conséquences (D. 911-5) ; justificatif joint ; demande à l'embauche, renouvelée chaque année si le justificatif est annuel ; classement dans le dossier. Versement santé : référence annuelle fixée par arrêté (valeur en page 2), × 105 % en CDI, × 125 % en CDD, au prorata du temps de travail.

4 Les huit pièces du dossier d'entrée

1. DUE (ou accord, ou référendum) remise à chaque intéressé : fonde le caractère collectif et obligatoire (L. 911-1).
2. Notice d'information de l'assureur, remise par l'employeur (loi Évin, art. 12).
3. Récépissé de remise de la notice, signé par le salarié : la preuve incombe à l'employeur.
4. Bulletin d'affiliation et pièces : attestation de droits, RIB, ayants droit.
5. Demande de dispense et justificatif, renouvelé chaque année si nécessaire.
6. Désignation de bénéficiaire du capital décès (facultative, recommandée).
7. Information écrite sur la protection sociale complémentaire, sous un mois (R. 1221-34).
8. Première fiche de paie : preuve du précompte salarial et de la part employeur.
Conservation : relation de travail + 5 ans (L. 244-3).

Rédigée par Renaud Lebrun, fondateur de BL ASSUR, courtage indépendant (SARL, ORIAS n° 17 003 326), Buchelay et Paris 8e ; relue à chaque évolution des textes, sources sur bl-assur.fr/test-conseil/. Information générale, qui ne remplace pas l'analyse de votre acte et de votre contrat. Rémunération : commission de l'assureur, 5 à 10 % du prix HT du contrat ; aucun frais de courtage. Tél. 01 86 90 08 99.

5 Offboarding : la chronologie d'un départ

Rupture notifiée — **Qualifier la sortie** : rupture ouvrant droit au chômage hors faute lourde = portabilité ; retraite, invalidité, chômage indemnisé après portabilité = contrat Évin ; démission non indemnisée = ni l'un ni l'autre. Vérifier que le salarié était affilié.

Dernier jour — **Remettre** le certificat de travail avec la mention du maintien des garanties (L. 911-8, 6°), le solde de tout compte (cotisation du mois de sortie selon le contrat) et l'attestation France Travail.

J+5 ouvrés — **Signaler** la fin de contrat en DSN (FCTU) et informer l'organisme assureur : date, motif, durée du dernier contrat, ayants droit ; radier dans la paie.

J+1 à M+2 — **Ouvrir les droits** : la portabilité prend effet le lendemain de la cessation, sans cotisation ; l'ancien salarié justifie de son indemnisation. Pour les autres sortants, l'organisme propose le contrat individuel sous deux mois.

12 mois max — **Pendant la portabilité** : garanties en vigueur dans l'entreprise, ayants droit compris ; fin anticipée en cas de reprise d'emploi, de fin d'indemnisation ou de retraite ; IJ complémentaires plafonnées à l'allocation chômage.

Fin — **Proposer la suite** : contrat Évin proposé sous deux mois, demande du salarié sous six mois ; prestations nées pendant le contrat ou la portabilité toujours dues (Cass. 2e civ. 28 mai 2025, n° 23-13.796).

Mention type pour le certificat de travail. « Conformément à l'article L. 911-8 du Code de la sécurité sociale, Madame/Monsieur NOM Prénom bénéficie du maintien, à titre gratuit, des garanties de frais de santé et de prévoyance en vigueur dans l'entreprise, à compter du JJ/MM/AAAA et pour une durée maximale de N mois, sous réserve de justifier auprès de l'organisme assureur de sa prise en charge par l'assurance chômage. »

6 Portabilité : durée et motifs

Dernier contrat	Portabilité
CDD de 15 jours	**1 mois** (toute fraction compte)
CDD de 2 mois et 10 jours	**3 mois** (arrondi au mois supérieur)
Deux CDD consécutifs de 4 mois	**8 mois** (contrats consécutifs additionnés)
CDI de 8 mois	**8 mois**
CDI de 3 ans	**12 mois** (plafond)
Reprise d'emploi au 4e mois	**4 mois** (fin anticipée)

Motif de sortie	Portabilité
Licenciement (personnel, économique, faute simple ou grave)	**Oui**
Licenciement pour faute lourde	**Non** (contrat Évin si indemnisé)
Rupture conventionnelle, fin de CDD, de mission ou d'apprentissage	**Oui**
Licenciement économique avec CSP	**Oui**
Rupture d'essai par l'employeur	**Oui**
Rupture d'essai ou démission du salarié	**Non, sauf démission légitime indemnisée**
Abandon de poste (présumé démission, L. 1237-1-1 C. trav.)	**Non**
Retraite	**Non** : contrat Évin
Décès	Sans objet : ayants droit couverts 12 mois au moins (loi Évin, art. 4)

Conditions : droits ouverts chez le dernier employeur (un salarié dispensé n'a pas de portabilité), justificatifs France Travail, financement mutualisé, aucune cotisation. Liquidation judiciaire : portabilité d'ordre public tant que le contrat n'est pas résilié (Cass. 2e civ. 5 nov. 2020, n° 19-17.164 ; 10 mars 2022, n° 20-20.898 ; 22 janv. 2026, n° 23-23.043).

7 Sorties sans portabilité : le contrat individuel loi Évin

Situation	Portabilité	Contrat Évin (santé)
Départ ou mise à la retraite	**Non**	**Oui**, demande sous 6 mois
Titulaire d'une rente d'incapacité ou d'invalidité	Selon le motif	**Oui**
Chômeur indemnisé à la fin de la portabilité	Terminée	**Oui**, proposition sous 2 mois
Démissionnaire non indemnisé	**Non**	**Non** : contrat libre
Ayants droit d'un salarié décédé	Sans objet	**Oui**, 12 mois au moins

Tarif plafonné (décret 2017-372) : année 1 = tarif des actifs, année 2 ≤ 125 %, année 3 ≤ 150 % ; sans questionnaire médical ni délai probatoire. La prévoyance n'est pas maintenue, sauf prestations en cours (loi Évin, art. 7).

8 La méthode BL ASSUR : trois rapprochements par mois

1. Registre du personnel contre liste des affiliés de l'assureur. **2.** DSN contre bordereau de cotisations. **3.** Dossier du salarié contre pièces attendues à l'entrée et à la sortie. Revue annuelle : justificatifs de dispense, ayants droit, catégories après promotion, DUE si la convention a changé.

9 Les dix erreurs qui coûtent cher

1. Affilier « après l'essai » : soins et sinistres à la charge de l'employeur (Cass. soc. 19 mars 2014, n° 12-24.976).
2. Dispense orale ou suggérée par l'employeur : régime non obligatoire pour l'Urssaf.
3. Cadre rattaché aux non-cadres : différence de capital due, sanction de 3 plafonds annuels de la Sécurité sociale.
4. Notice non prouvée : exclusions et plafonds inopposables au salarié.
5. Part salariale oubliée sur les premières paies : rattrapages contestés.
6. Départ non signalé : cotisations payées à tort, portabilité jamais ouverte.
7. Certificat de travail muet : manquement à L. 911-8, 6°.
8. Confondre portabilité et contrat Évin.
9. Portabilité promise à un salarié dispensé : droits non ouverts.
10. Dossier non archivé : pièce introuvable = pièce absente sur trois années civiles.

10 Repères et délais

Repère	Valeur	Repère	Valeur
Prévoyance des cadres	1,50 % T1, 100 % employeur, dès l'entrée dans la catégorie	Portabilité maximale	12 mois, arrondi au mois supérieur
Sanction décès d'un cadre non couvert	3 plafonds annuels de la Sécurité sociale	Proposition du contrat Évin par l'organisme	2 mois
Versement santé	Référence annuelle × 105 % CDI, × 125 % CDD	Demande du contrat Évin par l'ancien salarié	6 mois
Information écrite PSC à l'embauche	1 mois (R. 1221-34)	Plafonds tarifaires Évin, années 1-2-3	100 %, 125 %, 150 %
Signalement DSN de fin de contrat	5 jours ouvrés	Contrôle Urssaf ; redressement (L. 133-4-8)	3 années civiles + année en cours ; cotisations manquantes × 1,5 ou × 3

Valeurs 2026, revalorisées chaque année (seul élément daté de cette fiche) : plafond annuel de la Sécurité sociale 48 060 € (4 005 € par mois) ; trois plafonds 144 180 € ; référence du versement santé 22,27 € par mois, 7,44 € en Alsace-Moselle. Valeurs à jour sur bl-assur.fr/test-conseil/.