

LA PORTABILITE DES COUVERTURES DE PREVOYANCE

Note de synthèse

Origine & objectif du dispositif

Les partenaires sociaux ont souhaité que les salariés quittant une entreprise dans laquelle ils étaient couverts par un dispositif de garanties collectives de prévoyance et frais de santé puissent continuer à en bénéficier pendant une durée limitée à neuf mois.

Ainsi, dès lors qu'un salarié quittant l'entreprise répond aux conditions fixées pour bénéficier d'un tel maintien, l'employeur a l'obligation de l'informer de son droit à portabilité et de sa possibilité d'y renoncer dans les dix jours suivants la fin de son contrat de travail.

Pour déterminer son obligation d'information en la matière, l'entreprise doit donc se poser plusieurs questions successives :

Mon entreprise est-elle visée par le dispositif ?

Depuis le 15 octobre 2009, toutes les entreprises sont a priori concernées à l'exception des professions libérales et du secteur agricole.

Ceci étant, il faut évidemment que l'entreprise dispose de couvertures de prévoyance.

Les organismes de prévoyance sont censés avoir communiqué à leurs entreprises adhérentes, concernées par la portabilité, les notices d'information à remettre aux salariés. - Ces notices doivent normalement être remise à tout nouvel embauché -

Si oui, quels salariés bénéficient de la portabilité ?

Pour bénéficier de la portabilité, le salarié sortant doit remplir plusieurs conditions :

- ✗ **S'être ouvert des droits aux couvertures dont le maintien est envisagé**
Pour s'en assurer, il faut se reporter aux conditions d'ouverture des droits dans les dispositifs de prévoyance en vigueur dans l'entreprise.
- ✗ **Le motif de rupture du contrat doit permettre une indemnisation par l'assurance chômage**

Sont a priori visés :

1. Tous les licenciements, hormis celui pour faute lourde exclu par le texte ;
2. Les ruptures conventionnelles de CDI ;
3. Les démissions dites légitimes (pour suivre le conjoint muté, etc...) ;
4. Les fins de CDD (rupture anticipée du fait de l'employeur ou échéance du terme) ;
5. Certaines ruptures de période d'essai.

Quel formalisme & délais à respecter par l'employeur ?

Bien que le texte ne prévoit pas les modalités d'information du salarié au-delà de la remise de la notice éditée par l'organisme de prévoyance, il apparaît nécessaire de lui remettre un courrier spécifique lui expliquant le dispositif et lui rappelant le délai de dix jours dont il bénéficie pour y renoncer.

Concrètement, cette remise devrait intervenir :

- ✗ Rapidement après la notification de la rupture en cas de licenciement pour un CDI, de rupture anticipée pour un CDD ;
- ✗ Concomitamment à la signature d'une rupture conventionnelle d'un CDI ;
- ✗ Au plus tard le dernier jour de travail du salarié dont le CDD arrive à terme.

Quel formalisme & délais à respecter par le salarié ?

✘ Le salarié qui souhaite bénéficier de la portabilité doit :

1. Communiquer la justification de sa prise en charge par le régime d'assurance chômage ;
2. Le cas échéant, payer sa quote-part de cotisation aux couvertures prévoyance maintenues.

✘ Le salarié qui renonce au bénéfice de la portabilité doit :

Ecrire à son employeur dans le délai de dix jours calendaires suivant la fin de son contrat de travail. Dans certaines branches, cette information est faite directement auprès de l'organisme gestionnaire de la prévoyance.

NB : Le salarié ne peut pas renoncer à une partie des couvertures de prévoyance décidant par exemple de conserver la mutuelle frais de santé mais renonçant à la couverture invalidité décès.

Le maintien ou la renonciation doivent être global et concerner l'ensemble des couvertures de prévoyance.

Quel maintien pour le salarié ?

Si les conditions requises sont remplies et que le salarié ne renonce pas dans le délai de dix jours au maintien des couvertures prévoyance, la durée maximale de couverture se calcule au regard de la durée du contrat dans l'entreprise de départ :

Durée du dernier contrat de travail	Durée maximale de maintien
Contrat < 1 mois	Pas de maintien
Contrat ≥ 1 mois & < 2 mois	1 mois
Contrat ≥ 2 mois & < 3 mois	2 mois
Contrat ≥ 3 mois & < 4 mois	3 mois
Contrat ≥ 4 mois & < 5 mois	4 mois
Contrat ≥ 5 mois & < 6 mois	5 mois
Contrat ≥ 6 mois & < 7 mois	6 mois
Contrat ≥ 7 mois & < 8 mois	7 mois
Contrat ≥ 8 mois & < 9 mois	8 mois
Contrat ≥ 9 mois	9 mois

Il s'agit de durées maximales dans la mesure où le maintien cesse au jour où le salarié a retrouvé un emploi et cesse donc de bénéficier de l'assurance chômage

TEXTES DE REFERENCE

Article 14 de l'ANI du 11 janvier 2008 relatif à la modernisation du marché du travail, étendu par arrêté du 23/7/2008 (JO du 25/7/2008)

Avenant n° 3 du 18 mai 2009, étendu par arrêté du 7/10/2009 (JO du 15/10/2009)