

# MAINTIEN DES GARANTIES DE PRÉVOYANCE COLLECTIVE ET LOI DE SECURISATION DE L'EMPLOI DU 14 JUIN 2013

## « LA PORTABILITÉ EN 10 POINTS »

La loi du 14 juin 2013 est venue transposer les dispositions de l'article 2 de l'Accord National Interprofessionnel du 11 janvier 2013 (ANI) et aménager le dispositif de portabilité des garanties santé et prévoyance d'entreprise existant au profit des chômeurs, anciens salariés de celle-ci, jusqu'alors régi par les dispositions de l'avenant du 18 mai 2009 à l'ANI du 11 janvier 2008 sur la modernisation du marché du travail.

➔ **Les principaux points à retenir s'agissant du mécanisme maintenant codifié à l'article L 911-8 du Code de la Sécurité sociale, qui sera désormais obligatoirement applicable à la date du 1<sup>er</sup> juin 2015 concernant les garanties de prévoyance, sont les suivants :**

### ① ENTREPRISES CONCERNÉES

Il s'agit de toutes les entreprises relevant du Code de la Sécurité sociale : entreprises ayant une activité commerciale, industrielle ou artisanale, entreprises de prestations de services, professions libérales, professions agricoles, économie sociale (associations, mutuelles...).

### ② BÉNÉFICIAIRES DE LA PORTABILITÉ

Peuvent prétendre au bénéfice du dispositif de portabilité (sous réserve de satisfaire à l'ensemble des conditions posées par la loi), les personnes dont le contrat de travail a été rompu pour un motif autre qu'une faute lourde et qui, du fait de cette rupture, sont pris en charge par l'assurance chômage.

La justification de la prise en charge par le régime de l'assurance chômage devra être fournie par l'ancien salarié à l'organisme assureur.

Ces dispositions sont applicables peu importe la nature du contrat de travail : les CDD, les apprentis, les intermittents ou travailleurs saisonniers sont éligibles au mécanisme de la portabilité.

### ③ DURÉE MINIMUM DU CONTRAT DE TRAVAIL ROMPU

Le salarié doit avoir travaillé au moins un mois entier dans son ancienne entreprise pour bénéficier de la portabilité.

Par ailleurs, dès lors que le contrat collectif concerné aurait fixé une condition d'ancienneté pour l'ouverture des droits, l'ancien salarié ne bénéficiera de la portabilité que dès que ses droits au titre du contrat auront été ouverts.

### ④ RISQUES COUVERTS ET NIVEAUX DE GARANTIES

L'ancien salarié bénéficie du maintien des garanties en vigueur dans l'entreprise.

Quant aux contrats collectifs concernés, il peut s'agir aussi bien de contrats obligatoires que facultatifs. Pour les contrats facultatifs, le salarié doit avoir demandé à bénéficier de la portabilité avant la rupture de son contrat.

L'ancien salarié conservant les mêmes droits qu'avant la rupture du contrat de travail, il conserve les mêmes niveaux de garantie. Le maintien des garanties ne peut cependant l'amener à percevoir une indemnisation d'un montant supérieur à celui des allocations chômage, et ce pour toutes les garanties.

En cas d'évolution des garanties du contrat collectif, les bénéficiaires de la portabilité devront être couverts au titre du dispositif ainsi révisé dans les mêmes conditions que les actifs.

### ⑤ PÉRIODE DE PORTABILITÉ

La portabilité s'applique à compter de la date de cessation du contrat de travail et non pas à compter de la date du début de versement des allocations chômage).

Les garanties sont maintenues pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite du dernier contrat de travail, et au maximum pour 12 mois.

Cette durée est appréciée en mois entier et doit être, le cas échéant, arrondie au nombre supérieur.

Il est à noter :

- que des contrats de travail successifs chez un dernier employeur doivent être comptabilisés afin de déterminer la durée de la portabilité (cf. succession de CDD).

- que la suspension des allocations chômage n'a pas d'incidence sur la durée de la portabilité.

# MAINTIEN DES GARANTIES DE PRÉVOYANCE COLLECTIVE ET LOI DE SECURISATION DE L'EMPLOI DU 14 JUIN 2013

## « LA PORTABILITÉ EN 10 POINTS »

### ⑥ CESSATION DE LA PORTABILITÉ

Le maintien de la couverture cesse :

- à l'expiration de la période de portabilité,
- en cas de reprise d'un nouvel emploi donnant lieu à l'interruption du versement des allocations chômage.

### ⑦ OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR ET DE L'ANCIEN SALARIÉ

Le dispositif de portabilité s'impose aux employeurs qui doivent informer les salariés qui quittent l'entreprise du maintien de leurs garanties.

Ce maintien devra être signalé dans le certificat de travail remis au salarié au moment de son départ.

L'employeur devra par ailleurs remettre au salarié la notice d'information décrivant les conditions d'application de la portabilité des droits.

Le dispositif de portabilité s'impose aussi aux salariés qui ne disposent plus de la faculté d'y renoncer.

Afin de bénéficier du maintien de garanties, l'ancien salarié devra informer l'assureur de sa prise en charge par le régime d'assurance chômage ainsi que de la cessation, le cas échéant, du versement des prestations.

### ⑧ FINANCEMENT DE LA PORTABILITÉ

La loi du 14 juin 2013 a supprimé la possibilité d'opter pour un financement conjoint : le chômeur doit pouvoir bénéficier du maintien des droits à titre gratuit.

De ce fait, seule la mutualisation, soit la répartition du coût de la portabilité entre l'employeur et les actifs, est envisageable.

### ⑨ MISE EN PLACE D'UN SYSTÈME MUTUALISÉ

Le système de mutualisation mis en place doit en principe avoir été défini par accord collectif ; à défaut il peut être institué à la ratification à la majorité des salariés d'un projet d'accord proposé par le chef d'entreprise ou par décision unilatérale de ce dernier, constatée dans un écrit remis à chaque intéressé.

### ⑩ ARTICULATION DE LA PORTABILITÉ AU REGARD DES DISPOSITIONS DE LA LOI EVIN

L'article 5 de la loi Evin qui prévoit, en cas de résiliation ou de non renouvellement du contrat collectif, la possibilité pour le salarié de continuer à bénéficier de sa couverture de prévoyance via la souscription d'un contrat individuel sans sélection médicale, et au même niveau de couverture, s'applique également aux chômeurs bénéficiaires de la portabilité lorsque la résiliation ou le non renouvellement du contrat intervient pendant la période d'application du dispositif. Il convient alors d'en faire la demande avant la fin de la période de préavis.