

NOTICE D'INFORMATION RELATIVE A LA PORTABILITE DE LA COUVERTURE PREVOYANCE

telle que prévue à l'article L 911-8 du code de la Sécurité sociale

La portabilité des droits « Couverture Prévoyance » est un dispositif vous permettant de conserver la couverture complémentaire dont vous bénéficiez dans votre entreprise en cas de cessation de votre contrat de travail. Cependant certaines conditions sont requises pour ouvrir droit à ce dispositif. Ces dernières vous sont présentées ci-dessous.

Ce mécanisme dit de « portabilité », initialement mis en place dans le cadre de l'ANI (Accord National Interprofessionnel) du 11 janvier 2008, a été modifié par un nouvel ANI du 11 janvier 2013.

Ce dernier a été transposé dans la loi n°2013-504 de Sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013.

I – GENERALITES

- **A qui ce mécanisme s'applique-t-il ?**

Si la cessation de votre contrat de travail **ouvre droit à indemnisation par le régime d'assurance chômage**, hors cas de licenciement pour faute lourde, vous pouvez prétendre au bénéfice de la portabilité. **Vos droits à la couverture prévoyance doivent être ouverts** chez votre dernier employeur avant la date de la rupture du contrat de travail (disposer de **six mois d'affiliation** consécutifs ou non ayant donné lieu au versement des cotisations).

Sont concernés, notamment, les cas suivants :

- licenciement individuel (**excepté pour faute lourde**) ou pour motif économique,
- rupture conventionnelle,
- démission pour motif reconnu légitime par l'assurance chômage,
- fin de contrat à durée déterminée.

- **Quelles sont les garanties concernées ?**

Le dispositif s'applique aux garanties prévoyance collectives. **Il prend effet au 1^{er} juin 2015.**

Les garanties sont identiques à celles définies au contrat des actifs.

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations est déterminé de la même façon que pour les salariés actifs, à l'exclusion des sommes devenues exigibles du fait de la rupture du contrat de travail. Cependant, les douze mois précédant la date de cessation du contrat de travail seront considérés comme la période de référence.

II – APPLICATION PRATIQUE

- **Quel est le point de départ du maintien ?**

Afin d'éviter toute interruption dans le bénéfice des garanties, le maintien des garanties prend effet dès le **lendemain de la cessation** effective de votre contrat de travail (terme de préavis).

- **Pour quelle durée ?**

Pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, **dans la limite du dernier contrat de travail** ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au nombre supérieur (exemple : 7 mois et 15 jours = 8 mois), sans pouvoir excéder **douze mois**.

La suspension des allocations chômage n'a pas pour conséquence de prolonger d'autant la période de maintien des droits.

- **Que se passe-t-il en cas de modification du contrat des actifs ?**

Toutes les modifications éventuelles apportées aux dispositions contractuelles (modification du niveau des prestations, etc.) pendant la période de maintien des droits vous seront opposables dans les mêmes conditions qu'aux salariés actifs.

- **Quand cesse la portabilité des garanties ?**

La portabilité des garanties prend fin :

- à la date de cessation de votre indemnisation par le régime d'assurance chômage (suite à une reprise d'activité professionnelle, à la liquidation de la pension de retraite de base notamment) ;
- en cas de non production des documents justificatifs de votre affiliation et de votre indemnisation par l'assurance chômage ;
- au terme de la durée de maintien qui vous a été notifiée lors de la cessation de votre contrat de travail par votre ancien employeur ou au plus tard au terme d'un délai de 12 mois suivant la cessation du contrat de travail ;
- au jour du décès ;
- à la date d'effet de la résiliation du contrat collectif.

- **Quel est le montant de la cotisation ?**

L'ancien salarié bénéficie du maintien de la couverture prévoyance à titre gratuit. En effet, le financement est assuré par **mutualisation**.

III – LES OBLIGATIONS DE L'ANCIEN EMPLOYEUR

- L'adhérent signale le maintien des garanties dans le certificat de travail.
- L'adhérent doit informer dans les plus brefs délais la CAPSSA, de la cessation du contrat de travail.

IV – LES OBLIGATIONS DE L'ANCIEN SALARIE

- Au titre de la couverture prévoyance, vous devez :
 - communiquer à la CAPSSA, dans les 30 jours de la date de cessation du contrat de travail, le « *Bulletin de demande de portabilité de la couverture prévoyance* » complété et signé auquel il convient d'annexer la notification de droits à l'indemnisation chômage délivrée par le Pôle Emploi et la copie d'une pièce d'identité en cours de validité. Faute de recevoir ces documents dans les délais, le bénéfice de la portabilité cessera immédiatement ;
 - fournir trimestriellement à la CAPSSA l'attestation de paiement des allocations chômage. Faute de recevoir ce document dans les délais, le bénéfice de la portabilité cessera immédiatement ;
 - informer immédiatement la CAPSSA de la cessation du versement des allocations du régime d'assurance chômage lorsque celle-ci intervient au cours de la période de portabilité ;
 - plus généralement, vous devrez informer immédiatement la CAPSSA de toute évolution de votre situation justifiant la cessation du bénéfice de la portabilité.

En cas de fausse déclaration intentionnelle sur les conditions à remplir pour bénéficier du dispositif de portabilité, la garantie accordée par la CAPSSA sera nulle.