

# Le point sur ...

## La portabilité de la prévoyance

**L'**accord national interprofessionnel (ANI) du 11 janvier 2008 sur la modernisation du marché du travail a instauré le mécanisme du maintien temporaire des droits des salariés à la prévoyance après la rupture de leur contrat de travail. Un avenant du 18 mai 2009 à cet accord fixe les modalités d'application de ce nouveau dispositif entré en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2009.

### Le principe

En cas de rupture du contrat de travail ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage, le salarié conserve temporairement le bénéfice des couvertures complémentaires « santé » et « prévoyance » dont il bénéficiait dans son ancienne entreprise pendant la période de chômage.

### Les entreprises visées

L'obligation de maintien des garanties est applicable depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2009 aux entreprises adhérentes au Medef, à la CGPME ou à l'UPA.

Pour les entreprises non adhérentes, mais relevant des secteurs couverts par ces organisations (soit les secteurs industriel, commercial et artisanal), les dispositions sont devenues obligatoires à compter du 16 octobre 2009 (arrêté d'extension de l'ANI du 7 octobre 2009, JO du 15).

Les secteurs, notamment, des professions libérales, de l'agricole, du sanitaire et social à but non lucratif, ne sont pas encore visés par ce dispositif, pour ce faire il faudra attendre un arrêté d'élargissement.

### Les bénéficiaires du dispositif

Sont concernés les salariés dont le contrat de travail est rompu et pour lesquels la rupture ouvre droit à la prise en charge par l'assurance chômage.

Sont ainsi visés :

- Les salariés licenciés (sauf faute lourde),
- Les salariés quittant l'entreprise dans le cadre d'une rupture conventionnelle,
- Les salariés dont le CDD a pris fin,
- Les salariés démissionnant pour un motif légitime...

### Les conditions pour le maintien des droits

Les salariés bénéficient de la portabilité de la prévoyance à condition que leur dernier contrat de travail ait duré au moins un mois.

De plus, pour pouvoir être maintenus, les droits devront avoir été ouverts chez le dernier employeur. Ainsi par exemple, un salarié ayant travaillé pendant une durée inférieure au délai de carence nécessaire à l'ouverture des droits à la prévoyance sera exclu du dispositif.

Le salarié devra par ailleurs justifier auprès de son ancien employeur de sa prise en charge par le régime d'assurance chômage. Il devra également l'informer en cas de cessation de sa prise en charge.

## La portabilité de la prévoyance

### La durée de l'obligation

Le dispositif de maintien des garanties entre en application à la date de cessation du contrat de travail.

Il ne pourra être maintenu que pendant la période de chômage. Il cessera si le salarié retrouve du travail.

La durée du maintien est proportionnelle à la durée du dernier contrat de travail du salarié, appréciée en mois entier.

La durée maximale d'indemnisation sera de neuf mois.

Exemple : un salarié employé 4 mois aura droit au maintien de la prévoyance pendant quatre mois s'il se trouve au chômage pendant cette durée.

### L'information du salarié

L'employeur doit clairement informer le salarié qu'il bénéficie d'un droit au maintien de sa couverture santé et prévoyance et des conditions dans lesquelles il peut y renoncer.

L'employeur doit remettre au salarié la notice d'information fournie par l'organisme assureur et devant mentionner les conditions de la portabilité.

### Le financement

Le financement est assuré soit conjointement par l'ancien employeur et l'ancien salarié dans les mêmes proportions qu'avant la rupture du contrat, soit par un système de mutualisation des risques (prise en charge par tous les salariés).

En cas de financement conjoint, il est possible de prévoir un prélèvement en une seule fois au moment de la rupture du contrat de travail, ou un paiement échelonné.

Le non-paiement par le salarié de sa quote-part entraîne la perte des garanties pour la période restant à courir et libère l'employeur de toute obligation.

### Le régime social et fiscal de la portabilité

En cas de financement conjoint, la part patronale bénéficie de l'exclusion d'assiette des cotisations dans les mêmes conditions et limites que pendant la période d'activité. Elle est soumise à la CSG-CRDS et à la Taxe prévoyance.

Du point de vue fiscal, la part patronale constitue un complément de rémunération imposable et la part salariale n'est pas déductible des revenus soumis à l'impôt sur le revenu.

### La renonciation

Le salarié peut renoncer au dispositif :

- ➡ Cette renonciation est définitive et concerne l'ensemble de la couverture.
- ➡ Elle doit être notifiée expressément par écrit à l'ancien employeur dans les 10 jours suivant la date de cessation du contrat de travail.

### A savoir

L'obligation de mettre en œuvre la portabilité des droits liés à la prévoyance incombe à l'employeur, en cas d'omission, la responsabilité de l'entreprise pourra être engagée. L'employeur pourra se voir demander par exemple le financement d'un capital décès ou d'une pension d'invalidité.