



## Portabilité du régime de prévoyance complémentaire de l'entreprise

Un salarié quittant l'entreprise (hors faute lourde) continue à bénéficier, s'il le souhaite et sous certaines conditions, du régime de prévoyance complémentaire de l'entreprise pendant sa période de chômage.

### Portabilité de la prévoyance

L'Avenant n° 3 du 18 mai 2009 à l'Accord National Interprofessionnel du 11 janvier 2008 prévoit qu'un salarié quittant l'entreprise (hors faute lourde) continue à bénéficier, s'il le souhaite et sous certaines conditions, du régime de prévoyance complémentaire de l'entreprise pendant sa période de chômage.

Sont visés tous les régimes, qu'ils soient issus d'un Accord Professionnel (CCN) et/ou d'une décision de l'entreprise, que le régime soit obligatoire ou facultatif.

#### Sont concernés :

- les garanties en cas de décès versées sous forme de capitaux ou de rentes,
- les garanties incapacité de travail et invalidité,
- les frais de santé,
- la dépendance.

#### Pour bénéficier du droit à portabilité, les salariés doivent remplir les conditions cumulatives suivantes :

- rupture du contrat de travail, après un mois minimum d'activité pour le dernier contrat de travail,
- droit à indemnisation auprès du régime d'assurance chômage du fait de cette rupture,
- droits à couverture complémentaire ouverts chez le dernier employeur.

Le maintien de la couverture s'applique pour des durées égales à la durée du dernier contrat de travail, appréciée en mois entiers, dans la limite de 9 mois de couverture (le salarié fournit à son ex-employeur la justification de sa prise en charge par le régime d'assurance chômage) ;

Le salarié a la possibilité de renoncer au maintien des garanties ; ce refus est à notifier par écrit à l'ancien employeur, dans les 10 jours suivant la date de cessation du contrat de travail ; cette renonciation concerne alors l'ensemble des garanties.

Le système est assuré soit de manière conjointe par l'ancien employeur et l'ancien salarié dans les proportions et dans les conditions applicables aux salariés de l'entreprise, soit par un système de mutualisation.

Il est possible d'appeler la totalité des cotisations à la rupture du contrat de travail. Si l'ancien salarié reprenait une activité professionnelle pendant la période de portabilité, l'employeur serait alors tenu, sur simple demande, de lui rembourser le trop versé.

Cet Avenant a recueilli les signatures nécessaires à son entrée en vigueur et a été régulièrement déposé le 25 juin 2009. En conséquence, ces nouvelles dispositions s'appliquent à partir du 1er juillet 2009 pour les employeurs adhérents des organisations patronales signataires (MEDEF, UPA, CGPME).

L'Avenant s'appliquera à l'ensemble des autres entreprises une fois qu'il aura fait l'objet d'un arrêté d'extension.