



## **NOTICE D'INFORMATION PORTABILITE DES DROITS PREVOYANCE CONVENTIONNELLE OBLIGATOIRE**

Cette notice d'information résume, conformément à l'article L.932-6 du code de la Sécurité sociale, les garanties souscrites par les entreprises au bénéfice de leurs salariés ayant fait l'objet d'une rupture de contrat de travail, dans le cadre des dispositions sur la portabilité des droits prévoyance conventionnelle obligatoire.

Elle complète la notice d'information du contrat groupe de prévoyance conventionnelle obligatoire.

### **• OBJET**

Pour garantir le maintien de l'accès à la couverture complémentaire prévoyance conventionnelle obligatoire (garantie incapacité de travail, invalidité, décès et rente de conjoint modulaire cadre TA), en cas de rupture du contrat de travail ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage, un mécanisme de portabilité est mis en place au bénéfice du salarié, pour éviter une rupture de tout ou partie de leur bénéfice entre le moment où il est mis fin à son contrat de travail et celui où il reprend un autre emploi et acquiert de nouveaux droits.

### **• CONDITIONS D'OUVERTURE DES DROITS**

Pour pouvoir continuer à bénéficier de la couverture prévoyance complémentaire appliquée à son ancienne entreprise, le salarié doit être dans les situations suivantes :

- droit à prévoyance conventionnelle déjà ouvert chez le dernier employeur ;
- rupture du contrat de travail (sauf faute lourde) ;
- droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage.

### **• DATE D'OUVERTURE DES DROITS**

Le dispositif de portabilité entre en application à la date de cessation du contrat de travail.

### **• BENEFICIAIRES**

Le dispositif bénéficie :

- au salarié ;
- à ses ayants droit garantis par le contrat collectif au moment de la rupture du contrat de travail ;
- à ses ayants droit qui pourraient être déclarés ultérieurement pendant la période de maintien des garanties dès lors que la couverture de ses ayants droit était bien accordée au salarié lors de la rupture du contrat de travail.

### **• DUREE DE LA COUVERTURE**

Pour les cessations de contrat de travail intervenant entre le 1er juillet 2009 et le 25 février 2010, les salariés garderont le bénéfice des garanties pour une durée égale à la durée de leur dernier contrat de travail, appréciée en mois entiers, dans la limite de 9 mois de couverture.

Pour les cessations de contrats de travail postérieurs au 26 février 2010, l'accord paritaire de cette même date modifie les conditions de portabilité pour les contrats collectifs de Prévoyance conventionnelle, dans la mesure où l'ancienneté continue des salariés dans une entreprise adhérente à CARPILIG/P est supérieure à 6 mois.

Les intéressés garderont le bénéfice des garanties des couvertures complémentaires prévoyance pour une durée égale celle de leur l'ancienneté dans une ou plusieurs entreprises cotisant au régime conventionnel de CARPILIG/P sans interruption pour cause d'indemnisation pour inscription au Pôle Emploi de plus de 6 mois, appréciée en mois entiers, dans la limite de 9 mois de couverture.

Pour les salariés âgés de plus de 50 ans au moins, lors de la cessation de leur contrat de travail ainsi que pour les salariés reconnus handicapés par la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH), la durée maximale de portabilité est portée à 12 mois

#### • MONTANT DES PRESTATIONS

##### - Incapacité de travail :

L'indemnité journalière est égale, sous déduction de celle versée par la Sécurité sociale, à 100% du salaire net de référence (sur la base des 3 derniers mois cotisés), limitée à l'allocation de chômage journalière qui aurait été perçue pendant cette même période.

##### - Invalidité :

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations est égal à la moyenne du salaire brut des 12 derniers mois ayant donné lieu à cotisation.

Pour les salariés non cadres et agents de maîtrise non bénéficiaires de la Convention Collective Nationale de Retraite et de Prévoyance des Cadres du 14 mars 1947, la pension d'invalidité est égale, sous déduction du montant de celle versée par la Sécurité sociale, à 95 % du salaire net de référence revalorisé limité à 3 fois le plafond annuel de la Sécurité sociale. Elle ne sera en aucun cas supérieure à 35% du salaire net de référence, calculé sur la moyenne des 12 derniers mois précédant l'arrêt de travail.

Pour les salariés cadres et agents de maîtrise bénéficiaires de la Convention Collective Nationale de Retraite et de Prévoyance des Cadres du 14 mars 1947, la pension d'invalidité est égale à 35 % du salaire brut de référence limité à un plafond annuel de la Sécurité sociale.

##### - Décès

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations fixées en fonction du salaire est égal à la moyenne des 12 derniers mois ayant donné lieu à cotisations précédant immédiatement celui au cours duquel s'est produit la cessation d'activité pour décès.

Pour les salariés non cadres et agents de maîtrise non bénéficiaires de la Convention Collective Nationale de Retraite et de Prévoyance des Cadres du 14 mars 1947, le capital est égal à 12 fois le salaire mensuel moyen, majoré de 25% par enfant à charge au moment du décès.

Pour les salariés cadres et agents de maîtrise bénéficiaires de la Convention Collective Nationale de Retraite et de Prévoyance des Cadres du 14 mars 1947, dont l'entreprise n'a pas confié la gestion de l'accord paritaire du 10 mai 2005 à la Carpilig/P, le capital est égal à 9 mois de salaire mensuel moyen, limité aux plafonds mensuel de la Sécurité sociale, majoré de 25% par enfant à charge au moment du décès..

Pour les salariés cadres et agents de maîtrise bénéficiaires de la Convention Collective Nationale de Retraite et de Prévoyance des Cadres du 14 mars 1947, dont l'entreprise a confié la gestion de l'accord paritaire du 10 mai 2005 à la Carpilig/P, le capital est égal à 325 % du salaire brut limité à la tranche A, soit 39 mois, sans majoration pour enfants à charge.

##### - Rente de conjoint modulaire cadre TA

Le calcul des prestations est effectué sur la base du salaire brut total, limité à la tranche A, ayant donné lieu à cotisation au cours des 12 mois précédant le décès.

En cas de décès d'un salarié cadre ou assimilé, il est versé au choix du salarié :

- une rente temporaire de conjoint versée jusqu'au 65<sup>e</sup> anniversaire du bénéficiaire d'un montant de 14% du salaire annuel brut dans la limite de la tranche A.

ou

- une rente temporaire de conjoint versée jusqu'au 65<sup>e</sup> anniversaire du bénéficiaire d'un montant de 10% du salaire annuel brut dans la limite de la tranche A et une rente temporaire d'éducation au profit de chaque enfant à charge.

- **FORMALITES A REMPLIR**

Pour bénéficier des dispositions relatives au maintien des garanties, l'ancien salarié doit remettre à l'employeur :

- une demande de prise en charge au titre de la portabilité des droits.
- une déclaration d'acceptation ou de renonciation au droit à portabilité, signée et notifiée par écrit dans les 10 jours suivant la date de cessation du contrat de travail.

La non réponse vaut acceptation.

La déclaration doit être adressée à l'adresse de l'entreprise par courrier recommandé avec accusé de réception.

Il devra également fournir à l'ancien employeur :

- une attestation du Pôle Emploi-ASSEDIC justifiant la durée d'indemnisation du chômage ;
- une attestation du Pôle Emploi-ASSEDIC authentifiant les derniers paiements effectués (l'intéressé peut l'obtenir sur Internet ou au Pôle Emploi-ASSEDIC chaque mois).
- Une attestation de la CDAPH pour les salariés handicapés.

Les originaux de ces documents sont exigés et l'attestation de paiement devra être fournie chaque mois.

L'ancien salarié doit également informer et justifier auprès de son ancien employeur de la cessation du versement des allocations du régime d'assurance chômage lorsque celle-ci intervient au cours de la période de maintien des garanties de la couverture complémentaire prévoyance conventionnelle.

L'employeur devra fournir à la Carpilig/P l'ensemble des documents ci-dessus énoncés.

- **CESSATION DU MAINTIEN DES DROITS**

Le maintien des garanties cesse :

- à l'issue de la période maximale de maintien ;
- dès que le bénéficiaire retrouve un emploi et n'est plus indemnisé par l'assurance chômage (qu'il bénéficie ou non d'une couverture dans le cadre de ce nouvel emploi) ;
- en cas de radiation des listes Assedic ;
- en cas de liquidation de la pension de retraite.

Le maintien des garanties est suspendu en cas de non réception par la Carpilig/P de l'attestation de paiement.

- **FINANCEMENT DU DISPOSITIF**

La couverture des droits est maintenue gratuitement pour l'entreprise et ses anciens salariés (sans appel de cotisation patronale ou salariale) pour les cas de rupture de contrat de travail intervenant pendant l'année en cours.

Les partenaires sociaux doivent définir la poursuite ou non du principe de gratuité pour chaque année.