



Portabilité des droits Prévoyance et Santé

Accord National Interprofessionnel du 11 janvier 2008

Article L.911-8 du code de la Sécurité sociale

Mise à jour janvier 2016

1. CONTEXTE

L'accord national interprofessionnel (ANI) du 11 janvier 2008 sur la modernisation du marché du travail a mis en place un mécanisme de maintien des garanties santé et prévoyance d'entreprise. Tout salarié venant de perdre son emploi et ayant droit à une allocation d'assurance chômage, et qui bénéficiait d'une couverture complémentaire au sein de son entreprise, peut ainsi continuer à en bénéficier pendant une durée proportionnelle à celle de son dernier contrat de travail..

L'article 2 de l'ANI du 11 janvier 2013, transposé dans la loi du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi, instaure dans l'article L.911-8 du code de la Sécurité sociale de nouvelles modalités de mises en œuvre du dispositif de portabilité des droits. Ces modalités sont applicables pour toutes les entreprises, quelles que soient leur branche d'activité, à compter du 1er juin 2014 pour les garanties santé et à compter du 1er juin 2015 pour les garanties liées au risque décès, incapacité de travail et invalidité.

Enfin, au niveau de la convention collective nationale de l'imprimerie et des Industries graphiques, des accords paritaires ont été signés depuis 2008 et améliorent sensiblement le dispositif prévu par la loi.

2. GARANTIES ET CONTRATS CONCERNES

Toutes les garanties prévues au contrat collectif en vigueur dans l'ancienne entreprise sont concernées, qu'il s'agisse de garanties de frais de soins de santé ou de prévoyance. Si le contrat évolue pendant la période de maintien des droits, l'ancien salarié verra ses garanties s'aligner sur celles des actifs.

L'accord ne précise pas s'il doit s'appliquer à tous les contrats collectifs, qu'ils soient obligatoires ou facultatifs, ou uniquement aux contrats obligatoires. En l'absence de précision, il n'y a pas lieu d'opérer une distinction selon la nature du contrat.

3. CONDITIONS D'OUVERTURE

Pour pouvoir continuer à bénéficier des couvertures prévoyance et santé appliquées dans son ancienne entreprise, le salarié doit être dans les situations cumulatives suivantes :

- rupture du contrat de travail ;
- droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage ;
- droits à couverture santé et/ou prévoyance déjà ouverts chez le dernier employeur au moment de la cessation du contrat de travail.

Tous les modes de rupture du contrat de travail sont concernés :

- tout licenciement (sauf cas de faute lourde) ;
- rupture conventionnelle du CDI ;
- arrivée à terme du CDD ;
- rupture pour motif légitime et sérieux du nouveau CDD à objet défini ;
- démission légitime ;
- rupture du contrat d'apprentissage ou en alternance.

Le cumul d'une activité rémunérée et d'une allocation chômage est compatible avec la portabilité des garanties, à condition que cette activité ne dépasse pas 110 heures par mois.

4. DATE D'OUVERTURE DES DROITS

Le dispositif de portabilité entre en application à la date de cessation du contrat de travail (et non à compter du début d'indemnisation par le régime d'assurance chômage).

5. 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.

Ex : naissance d'un enfant au cours de la période de maintien des garanties au titre de la portabilité. Dès lors que le contrat collectif prévoyait la couverture des enfants des salariés, l'ancien salarié pourra prétendre au bénéfice des garanties pour le nouveau-né (pour la période de maintien de couverture restant à courir).

6. DUREE DE LA COUVERTURE

6.1 Durée maximale de couverture

La durée maximale de la couverture dépendra du type de contrat collectif et de la date de cessation du contrat de travail. Elle est égale à la durée du dernier contrat de travail appréciée en mois entiers, dans les limites précisées dans le tableau ci-dessous **pour les cessations de contrat de travail intervenant après le 01/06/2015** :

CONTRAT	ASSUREUR	Durée maximale de portabilité
contrat de prévoyance conventionnelle	CARPILIG/P	15 mois ^{(1) (2)}
	OCIRP	
contrat de prévoyance supplémentaire	CARPILIG/P	15 mois ^{(1) (2)}
	OCIRP	12 mois
	CNP	
	AUDIENS	
Contrat frais de soins de santé	CARPILIG/P (TREMA SANTE)	15 mois ⁽²⁾
	MGI (CHROMA SANTE)	12 mois

(1) Dans la mesure où l'ancienneté du salarié dans une entreprise adhérente à CARPILIG/P est supérieure à 6 mois, l'intéressé gardera le bénéfice des garanties de la couverture prévoyance pour une durée égale à celle de son 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 12 ou 15 mois selon la date de cessation de son contrat de travail.

(2) Le dispositif est applicable à tous les salariés qui font l'objet d'un licenciement dans le cadre d'une procédure de liquidation judiciaire et/ou cessation d'activité.

Merci de nous consulter pour les cessations de contrats de travail antérieurs au 01/06/2015

Dans tous les cas, 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 Pôle emploi
- en cas de liquidation de la pension de retraite.

La suspension des allocations chômage, notamment en cas d'arrêt de travail, n'a pas d'impact sur la durée des droits à maintien des garanties, fixée à la date de cessation du contrat de travail.

Attention : le droit à portabilité cesse en cas de non renouvellement ou de cessation du contrat d'assurance, sauf dans les cas de licenciement dans le cadre d'une procédure de liquidation judiciaire et/ou de cessation d'activité pour les contrats de prévoyance conventionnelle et les contrats assurés par CARPILIG/P (prévoyance et santé)

6.2 Comment se calcule la durée de couverture ?

La durée du droit à portabilité est calculée par le dernier employeur, qui informe le salarié de ses droits.

Pour les cessations de contrat de travail intervenant à compter du 1^{er} juin 2014 pour les contrats santé et du 1^{er} juin 2015 pour les contrats de prévoyance, deux modifications de calcul sont notables :

- **la durée est appréciée en mois entiers arrondis au mois supérieur** : ainsi, un contrat de 15 jours ouvrira un droit à portabilité de 1 mois
- **dans le cas de CDD consécutifs et sans interruption, c'est la durée cumulée des derniers contrats qui doit être prise en compte.**

7. FINANCEMENT DU DISPOSITIF

Pour les contrats assurés par CARPILIG/P, l'OCIRP et MGI, le principe de la gratuité des droits a toujours été mis en œuvre, depuis l'origine de la mise en place du mécanisme de portabilité des droits. La nouvelle réglementation ne change donc rien à ce niveau.

En revanche, pour les contrats de prévoyance supplémentaires **assurés par la CNP et le groupe AUDIENS**, mais gérés par le groupe LOURMEL – CARPILIG/P, le financement du maintien des garanties est assuré conjointement par l'ancien employeur et l'ancien salarié dans les mêmes proportions et conditions applicables aux salariés de l'entreprise **pour toutes les cessations de contrat de travail intervenant avant le 1^{er} juin 2015**. Dans ces derniers cas, la cotisation globale (salariale et patronale) prévue pour la durée maximum de portabilité est appelée auprès de l'employeur qui devra percevoir la part salariale auprès de son salarié licencié.

Pour les cessations de contrat de travail intervenant à partir du 1^{er} juin 2015, le financement du dispositif devient mutualisé, sans appel spécifique de cotisations salariales ou patronales.

8. FACULTE DE RENONCIATION A LA COUVERTURE POUR LE SALARIE

Pour toutes les cessations de contrat de travail intervenant à partir du 1^{er} juin 2014 pour les contrats santé et 1^{er} juin 2015 pour les contrats de prévoyance, le salarié licencié n'a plus la possibilité de renoncer à ses droits en portabilité qui lui sont acquis de droit par la législation.

9. OBLIGATIONS DU SALARIE

Pour bénéficier du droit à portabilité et des prestations correspondantes, l'ancien salarié devra fournir au Groupe Lourmel les justificatifs de son inscription à Pôle emploi et de son indemnisation par l'assurance chômage. Les

justificatifs d'indemnisation par l'assurance chômage devront être également fournis mensuellement au Groupe Lourmel afin de maintenir les droits à prestations.

Il devra enfin informer le Groupe Lourmel de sa situation dès lors que celle-ci ne lui permet plus de bénéficier des droits à portabilité, et notamment de la cessation du versement des allocations chômage lorsque celle-ci intervient au cours de la période de maintien des garanties des couvertures complémentaires santé et prévoyance

10. OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR

C'est à l'employeur de mettre en place la portabilité des droits et d'en informer son salarié en cessation d'activité. Il doit :

- lui remette la(les) notice(s) d'information correspondant au(x) régime(s) de prévoyance et/ou de santé auquel le salarié avait droit lors de la cessation de son contrat de travail
- signaler le maintien des garanties dans le certificat de travail
- informer le Groupe Lourmel de la cessation du contrat de travail

11. ANNEXE

- Modèle de certificat de travail
- Demande de portabilité

*EXEMPLE DE CERTIFICAT DE TRAVAIL
(papier à en-tête de l'entreprise)*

*Je soussigné Madame/Monsieur (Nom et prénom de l'employeur)
.....
demeurant (adresse de l'employeur)
.....
certifie que Madame/Monsieur (Nom et prénom du salarié)
.....
demeurant (adresse du salarié)
.....
a été mon salarié en qualité de (nature de l'emploi ou des
emplois successifs)
du / / (date d'entrée)
au / / (date de sortie)*

*a) Mme/Mr (Nom et prénom du salarié) a acquis heures non utilisées au
titre du droit individuel à la formation (DIF), correspondant à euros.*

*L'organisme collecteur paritaire agréé (OPCA), compétent pour assurer le financement des actions de
formation prévues dans le cadre de la portabilité du DIF est*

*b) En application de l'article L.911-8 du code de la Sécurité sociale / des dispositions contractuelles
si elles sont plus favorables, Mme/Mr (Nom et prénom du salarié), à compter de la
date de cessation de son contrat de travail, soit à compter du (préciser la date de fin de
contrat), du maintien à titre gratuit des garanties frais de santé et de prévoyance telles que rappelées
dans la(les) notice(s) d'information jointe(s) et prévues par le (les) contrat(s) souscrits par l'entreprise
Les garanties maintenues seront identiques à celles en vigueur dans l'entreprise et seront applicables
dans les mêmes conditions aux ayants droit du salarié qui en bénéficiaient effectivement à la date de la
cessation du contrat de travail.*

La durée maximale de cette portabilité est de (à adapter selon les contrats de l'entreprise):

*..... mois pour les garanties de prévoyance conventionnelles assurées par CARPILIG/P et l'OCIRP
..... mois pour les garanties de prévoyance supplémentaires assurées par CARPILIG/P
..... mois pour les garanties frais de soins de santé assurées par CARPILIG/P (TREMA SANTE)
..... mois pour les garanties de prévoyance supplémentaires assurées par l'OCIRP
..... mois pour les garanties de prévoyance supplémentaires assurées par la CNP
..... mois pour les garanties frais de soins de santé assurés par la MGI*

*Madame/Monsieur (Nom et prénom du salarié)..... nous quitte
ce jour, libre de tout engagement.*

Fait à : Le : / /

*Signature de l'Employeur
Cachet de l'entreprise*

DECLARATION DE PORTABILITE DES DROITS

(à retourner à Groupe Lourmel – 108 rue de Lourmel – 75718 Paris Cedex 15)

ENTREPRISE

SIRET _____ - _____

Raison sociale :

Adresse :

ASSURE

Nom : Nom de jeune fille :

Prénom : n° Sécurité sociale : _ _ _ _ _ / _ _

Né(e) le __ / __ / ____ à :

Adresse :

CESSATION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Date de début du contrat de travail : __ / __ / ____ Date de cessation du contrat de travail : __ / __ / ____

Motif :

CONDITIONS DE LA GARANTIE

La garantie est accordée dès le lendemain de la cessation du contrat de travail, sous réserve de l'envoi au Groupe Lourmel de ce document. L'assuré s'engage à envoyer au Groupe Lourmel le justificatif de son inscription à Pôle Emploi et les justificatifs de paiements par Pôle Emploi de ses allocations chômage. A défaut, les droits à portabilité ne seraient pas acquis.

PORTABILITE

Demande à faire bénéficier l'assuré ci-dessus des garanties suivantes (cochez les garanties à retenir):

- ☐ Prévoyance conventionnelle pour une durée de mois (max : 15 mois)
- ☐ Prévoyance supplémentaire CARPILIG/P pour une durée de mois (max : 15 mois)
- ☐ Prévoyance supplémentaire OCIRP pour une durée de mois (max : 12 mois)
- ☐ Prévoyance supplémentaire CNP pour une durée de mois (max : 12 mois)
- ☐ Frais de soins de santé CARPILIG/P (TREMA SANTE) pour une durée de mois (max : 15 mois)
- ☐ Frais de soins de santé MGI pour une durée de mois (max : 12 mois)

Le bénéfice de maintien des garanties est subordonné à la condition que les droits à remboursements complémentaires aient été ouverts chez le dernier employeur à la date de cessation du contrat de travail. Les garanties maintenues au bénéfice de l'ancien salarié et de ses ayants droits sont celles en vigueur dans l'entreprise.

SIGNATURE DE L'EMPLOYEUR

Nous certifions que l'ensemble des éléments portés dans le présent document sont exacts.

Fait à :

Le __ / __ / ____

Cachet et Signature de l'entreprise

SIGNATURE DU SALARIE

Je soussigné certifie complets et exacts les renseignements portés sur cette demande

Fait à :

Le __ / __ / ____

Signature :