

LA PORTABILITE DES DROITS DU SALARIE
(Article 14 de l'Accord National Interprofessionnel du 11/01/2008)

Le droit à maintien des garanties Prévoyance/Santé après rupture du contrat de travail ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage
Document remis à titre informatif

Il est de la responsabilité de l'employeur de vérifier s'il entre dans le champ d'application du dispositif de Portabilité. Au 1^{er} juillet, ne sont pas concernés :

1. les secteurs d'activité non représentés par les 3 organisations patronales signataires MEDEF, CGPME, UPA, et notamment les secteurs d'activité agricole, professions libérales, économie sociale, etc. Un arrêté d'élargissement de l'ANI leur rendra les dispositions opposables.
2. les entreprises non adhérentes à des fédérations patronales représentées par les signataires de l'ANI. Un arrêté d'extension leur rendra applicables les dispositions de l'article 14 (dans sa version issue de l'avenant n°3 du 18 mai 2009).

La durée du droit à maintien des garanties est égale à :

- la durée du dernier contrat de travail (appréciée en mois entiers),
- dans la limite de 9 mois,
- s'il y a prise en charge par le régime d'assurance chômage sur cette durée ainsi définie.

Exemple : Pour un salarié en contrat à durée indéterminée depuis plus de trois ans, son droit à maintien des garanties sera au maximum de neuf (9) mois.

Les obligations de l'employeur :

- **Remettre la notice d'information** aux Participants au(x) contrat(s) de prévoyance et/ou santé, et conserver la preuve de cette remise
- **Proposer le maintien** de ses garanties de **prévoyance et santé** à l'ancien salarié ayant eu un contrat de travail d'une durée supérieure à un mois et pouvant prétendre aux prestations de l'assurance chômage.
- **Recueillir la décision de l'ancien salarié** de maintenir ses droits ou d'y renoncer globalement (et en conserver la preuve écrite)
- **Calculer la quote-part de l'ancien salarié** dans les mêmes proportions et mêmes conditions que celles appliquées dans l'entreprise ainsi que **la CSG/CRDS** sur la contribution patronale.
Pour un contrat de prévoyance, le taux de cotisation en vigueur s'applique sur le salaire moyen brut des 12 mois précédant la rupture (à l'exclusion des sommes devenues exigibles du fait de la rupture) pendant le nombre de mois de maintien des garanties.
La totalité de cette quote-part peut être appelée par l'employeur à la rupture du contrat de travail, par exemple par prélèvement sur le solde de tout compte (mentionné sur le reçu pour solde de tout compte).
- **Informé APRIL Assurances Entreprises** dès lors qu'un salarié **sort des effectifs** et remplir, s'il y a lieu la demande de maintien des garanties (adressée sur simple appel téléphonique et à retourner dans les 15 jours qui suivent la rupture du contrat de travail).
- **Payer les cotisations à l'organisme assureur** : trimestriellement à terme échu chez APRIL Assurances Entreprises, globalement et sans distinction avec celles des Participants au(x) contrat(s).
- **Informé APRIL Assurances Entreprises** de toute situation mettant un **terme anticipé à la période de maintien** (reprise d'activité, cessation du versement des allocations chômage ...non paiement de sa quote-part de cotisation par l'ancien salarié).

Les obligations du bénéficiaire de la portabilité vis-à-vis de son ancien employeur :

- **Communiquer sa décision** de maintien ou renonciation au plus tard dans les 10 jours à compter de la date de rupture du contrat de travail. La renonciation est globale et définitive et porte sur l'ensemble des garanties prévoyance et santé.
- **Justifier de sa prise en charge par le régime d'assurance chômage,**
- **Payer sa quote-part** de cotisation (et CSG/CRDS due sur la quote-part employeur)
- **Informé de la cessation du versement des allocations** du régime d'assurance chômage intervenant au cours de la période de maintien des garanties.

Sur simple demande, nous mettons à votre disposition des courriers types (lettre d'information du salarié, modèle de renonciation...)