

Portabilité des droits aux régimes de prévoyance et de frais de santé

Loi n°2013-504 du 14 juin 2013 et art. L.911-8 du code SS

(Mise à jour au 1^{er} juin 2015)

La loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 transposant l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013 a créé un nouvel article L.911-8 du code de la Sécurité sociale qui prévoit un nouveau dispositif de maintien des couvertures complémentaires "prévoyance et frais de santé" en cas de rupture du contrat de travail ouvrant droit à prise en charge par l'assurance chômage, sauf faute lourde.

Un ancien salarié peut, à compter de la date de cessation du contrat de travail, garder le bénéfice des garanties "prévoyance & frais de santé" pendant sa période de chômage dans la limite de la durée du ou des derniers contrats de travail consécutifs, appréciée en mois entiers, avec un maximum de 12 mois (ex : une ancienneté de 2 mois et 15 jours entrainera un maintien des garanties de 2 mois).

Le financement du maintien de ces garanties est assuré conjointement par l'ancien employeur et les salariés, dans les proportions et dans les conditions applicables aux salariés de l'entreprise :

Cotisations « prévoyance » des salariés		Cotisations pendant la portabilité
Contrat de base	Sacem (52,50%) Salariés (47,50%)	Le maintien de la couverture prévoyance est assuré par un système de mutualisation entre les salariés et les anciens salariés indemnisés par l'assurance chômage
Option 1	Salariés (100%)	
Option 2	Salariés (100%)	
Cotisations « frais de santé » des salariés		Cotisations pendant la portabilité
Régime complémentaire de base	Sacem 50 % Salariés 50 %	Le maintien de la couverture des frais de santé est assuré par un système de mutualisation entre les salariés et les anciens salariés indemnisés par l'assurance chômage
Régime sur-complémentaire	Salariés 100 %	

Quelques précisions :

- La portabilité entre en application à la date de cessation du contrat de travail, sous réserve que l'ancien salarié fournisse, à l'ouverture de ses droits et en cours de portabilité, la justification de sa prise en charge par le régime d'assurance chômage (avis de situation, attestation d'admission au bénéfice de l'allocation journalière, ...). Ce document, est à remettre à l'ancien employeur, responsable de la mise en œuvre de ce maintien, qui le transmettra aux organismes assureurs.
- Les ayants droit garantis par le contrat collectif au moment de la rupture du contrat de travail sont également concernés. Le maintien place l'ex-salarié dans la situation où il se trouvait la veille de son départ.
- L'ancien salarié doit informer 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.
- Les droits garantis par le régime de prévoyance au titre de l'incapacité temporaire ne peuvent conduire l'ancien salarié à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui des allocations chômage qu'il aurait perçu au titre de la même période.