

JUILLET 2020

## FICHE PRATIQUE

AGRICA vous accompagne sur...  
**La portabilité Santé et/ou Prévoyance**



**La portabilité permet à vos salariés, couverts collectivement par le ou les contrats Santé et/ou Prévoyance que vous avez souscrit, de conserver leurs garanties en cas de rupture de leur contrat de travail (sauf licenciement pour faute lourde).**

Ce dispositif est une obligation légale prévue à l'article L.911-8 du Code de la Sécurité Sociale.

### Qui est concerné ?

**Tous les salariés du secteur privé quel que soit leur statut (CDI, CDD, intérimaire, saisonnier...) peuvent bénéficier de la portabilité, dès lors que leur contrat de travail est rompu et à condition :**

- d'être affilié au contrat collectif de santé et/ou prévoyance de l'entreprise et d'ouvrir droit aux garanties avant la rupture du contrat de travail,
- de faire l'objet d'une rupture du contrat de travail qui soit non consécutive à une faute lourde (*faute simple ou grave, motif économique, motif personnel, inaptitude, rupture conventionnelle...*),
- de bénéficier de l'Assurance chômage et de le justifier au moment de la demande et pendant toute la période de maintien des garanties.

**Les ayants-droit, enfants ou conjoint, affiliés aux garanties santé collectives avant la rupture du contrat de travail du salarié bénéficient aussi de la portabilité des garanties santé.**

**Bon à savoir :** pour soutenir ses assurés et ses adhérents dans les moments difficiles AGRICA PRÉVOYANCE a choisi d'étendre la portabilité en cas de liquidation judiciaire de l'entreprise.

### Quelles sont les garanties maintenues ?

**Les garanties maintenues au bénéfice de l'ancien salarié sont celles en vigueur dans l'entreprise.**

Par exemple, si vous avez souscrit un contrat collectif de prévoyance incluant le versement d'un capital en cas de décès ou d'une rente en cas d'invalidité, votre ancien salarié conservera ces garanties pendant toute la période de portabilité.

**A noter :** Toute évolution du contrat collectif concerne aussi bien les actifs que les bénéficiaires du dispositif de portabilité (*révision des garanties ou résiliation du contrat*).

### Pour combien de temps ?

**Le maintien des garanties Santé et/ou Prévoyance commence à la date de cessation du contrat de travail de votre salarié. La période de portabilité est égale à la durée du ou des derniers contrats de travail consécutifs chez le même employeur et ne peut excéder 12 mois.**

Ainsi :

- **tout mois de travail commencé est arrondi au mois supérieur :** un contrat de travail d'une durée de 7 mois et 11 jours donnera lieu à une durée maximale de maintien de 8 mois ;
- **en cas de contrats de travail successifs dans la même entreprise, dès lors qu'il n'y a eu aucune interruption d'activité entre les différents contrats, la durée de la portabilité est déterminée en fonction de l'ensemble de ces contrats :** un salarié ayant effectué un CDD de 6 mois puis un autre de 7 mois bénéficie du dispositif de portabilité pendant la durée maximale de 12 mois.

**Les droits à portabilité sont ouverts dès la rupture du contrat de travail et cessent :**

- à l'issue de la période de maintien, de 12 mois au maximum,
- dès le versement de la pension de retraite,
- dès que le bénéficiaire n'est plus indemnisé par l'Assurance chômage (en cas de retour à l'emploi même s'il ne bénéficie pas d'une nouvelle couverture collective ou en cas de radiation),
- en cas de non production auprès de l'organisme assureur des documents justifiant de la prise en charge par Pôle Emploi,
- en cas de décès après versement des éventuelles prestations décès aux bénéficiaires,
- en cas de résiliation du contrat collectif par l'entreprise.

**Qui finance cette mesure ?**

**Le maintien des garanties Santé et/ou Prévoyance est financé par un système de mutualisation : le coût de la portabilité est directement intégré à la cotisation des actifs.** Ainsi, lorsqu'un ancien salarié bénéficie de la portabilité, lui et son ancien employeur, n'ont aucune cotisation à verser durant la période de maintien des garanties.

**Quelles sont les démarches à effectuer ?**

La portabilité est mise en place par la seule demande de l'employeur. Ainsi, vos obligations et celles de votre salarié sont les suivantes :

**Etapes - Entreprise****1**

Au moment de la rupture du contrat de travail de votre salarié, vous avez l'obligation de l'informer de son droit au maintien des garanties Santé et/ou Prévoyance en l'indiquant sur son certificat de travail. Transmettez lui également le document « Demande de maintien des garanties ».

**Bon à savoir :** Les documents Portabilité sont sur votre espace client, rubrique Prévoyance.

**2**

Vous devez informer votre délégataire de gestion de la rupture du contrat de travail de votre salarié.

**Etapes - Salarié****1**

Pour bénéficier de la portabilité, votre ancien salarié doit transmettre le document « Demande de maintien des garanties » complété et signé au délégataire de gestion et joindre les justificatifs d'ouverture de ses droits au chômage :

- attestation de prise en charge par Pôle Emploi,
- copie du certificat de travail,
- copie des attestations de paiement de Pôle emploi.

**2**

Votre ancien salarié s'engage à informer immédiatement le délégataire de gestion de tout changement dans sa situation qui entrainerait la cessation anticipée du dispositif portabilité :

- la reprise d'une activité professionnelle ;
- la cessation de ses droits au régime d'assurance chômage.

**AGRICA VOUS ACCOMPAGNE**

Un Conseiller AGRICA se tient à votre disposition pour vous accompagner dans la mise en place du dispositif de portabilité santé et/ou prévoyance.

Retrouvez toutes les coordonnées de votre agence AGRICA sur notre site : [www.groupagric.com](http://www.groupagric.com)