



# AGRICA vous accompagne sur ...

## La Portabilité Prévoyance



### Qu'est ce que la portabilité ?

La portabilité permet aux salariés couverts collectivement en santé et/ou prévoyance de maintenir leurs garanties en cas de rupture de leur contrat de travail.

Ce dispositif, issu de l'Accord National Interprofessionnel (ANI) de 2008, est modifié par la loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013. Désormais tous les salariés du secteur privé pourront bénéficier du dispositif.

**Ainsi, les salariés du secteur agricole précédemment exclus du dispositif de 2008\* bénéficient du maintien de leurs garanties santé depuis le 1<sup>er</sup> juin 2014 et de leurs garanties prévoyance à compter du 1<sup>er</sup> juin 2015.**

\*Les salariés des entreprises appartenant à l'une des trois fédérations signataires de l'ANI de 2008 (MEDEF, CGPME, UPA), étaient seuls bénéficiaires de l'ancien dispositif.



### Bon à savoir

**Si le dispositif de portabilité de 2008 est déjà appliqué dans votre entreprise :**

- Vos salariés licenciés\* avant le 1<sup>er</sup> juin 2015 continuent à bénéficier de l'ancien dispositif de portabilité prévoyance.
- Ceux licenciés\* à compter du 1<sup>er</sup> juin 2015 bénéficient du nouveau dispositif de portabilité prévoyance.

\* La date à prendre en compte est celle figurant sur l'AR de la lettre d'envoi de la notification du licenciement



### Qui est concerné ?

**A compter du 1<sup>er</sup> juin 2015**, tous les salariés du secteur privé peuvent bénéficier du maintien de leurs garanties prévoyance, dès lors que, leur contrat de travail est rompu (sauf si le licenciement est dû à une faute lourde) et à condition :

- d'être affilié à un contrat collectif de prévoyance et d'ouvrir droit aux garanties avant la rupture de leur contrat de travail,
- de justifier d'une prise en charge par le régime d'assurance chômage (lors de l'ouverture des droits et également durant toute la période de maintien des garanties).



### Quelles sont les garanties maintenues ?

Les bénéficiaires ont accès aux **mêmes garanties collectives de prévoyance** que celles appliquées dans son ancienne entreprise.

Toute évolution du contrat collectif concerne aussi bien les actifs que les bénéficiaires du dispositif de portabilité tant en cas d'évolutions de garanties que de résiliation du contrat collectif.

NB : les prestations incapacité de travail versées au titre de la période de portabilité seront limitées au montant des allocations chômage.



### Pour combien de temps ?

La durée de maintien des garanties prévoyance des anciens salariés est égale à la durée du ou des derniers contrats de travail consécutifs chez le même employeur et dans la limite de 12 mois. Tout mois de travail commencé est arrondi au mois supérieur. Par exemple : 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. Par exemple : 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 soit :
  - qu'il retrouve un emploi (et ce qu'il bénéficie ou non d'une couverture prévoyance dans le cadre de ce nouvel emploi),
  - en cas de radiation des listes de Pôle Emploi.
- 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 ?

Dans le cadre de la loi de sécurisation de l'emploi de 2013, le maintien des garanties prévoyance est financé par un système de mutualisation : le coût de la portabilité est directement intégré à la cotisation de prévoyance des actifs.

Ainsi, lorsqu'un ancien salarié bénéficie de la portabilité, lui et son employeur, n'ont aucune cotisation à verser durant la période de maintien des garanties.



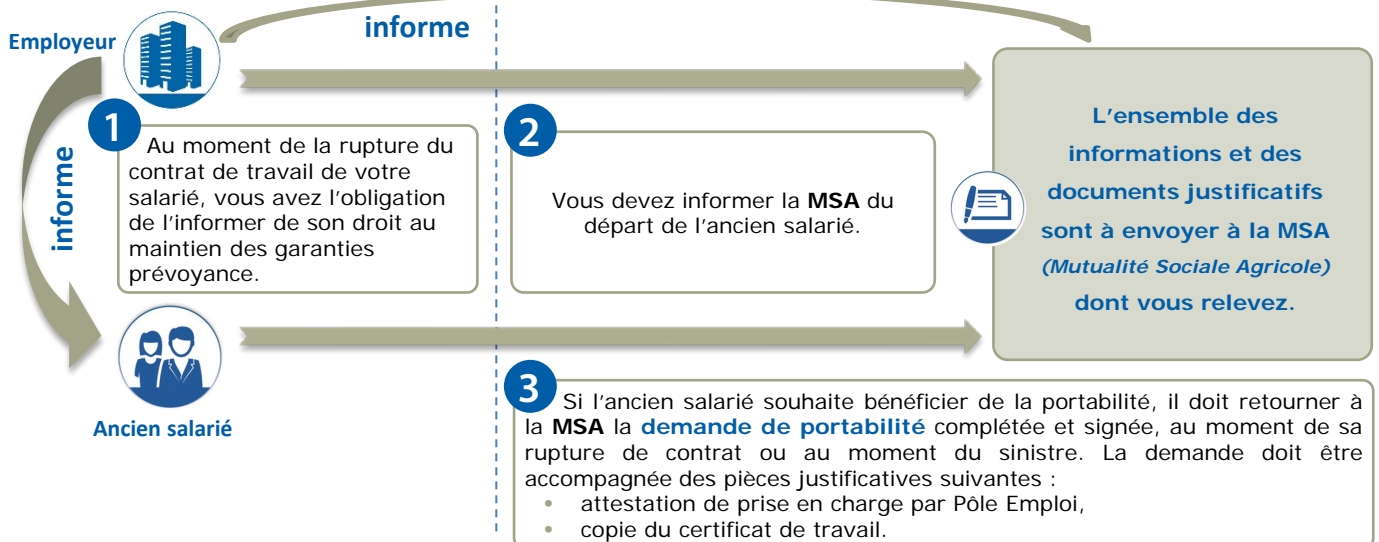
### Et en pratique ?

En tant qu'employeur, vous devez **informer vos salariés, dans le certificat de travail, de leur droit au maintien de leurs garanties prévoyance** au moment de la rupture du contrat de travail, en leur remettant le formulaire de demande de maintien de garanties.

L'employeur doit également informer la MSA de la cessation du contrat de ses salariés.

#### ETAPE 1

#### ETAPE 2



Retrouvez tous les formulaires sur [www.groupagric.com/entreprises/prevoyance/portabilite](http://www.groupagric.com/entreprises/prevoyance/portabilite)

**ATTENTION : l'ensemble des pièces justificatives sont à envoyer à la caisse MSA dont vous dépendez.**