



*Ce document annule et remplace  
la note n° 37 de juin 2009 et complète  
sans annuler le paragraphe V de la note  
n°16 de février 2010 ( Rupture des contrats)*

MARS 2010

NOTE N°53

## **PORTABILITÉ DES DROITS À PRÉVOYANCE -accord paritaire du 26 février 2010-**

L'article 14 de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008, modifié par l'avenant n°3 du 18 mai 2009 a instauré le principe de portabilité des droits à prévoyance.

Selon ce texte, le maintien des garanties prévoyance pouvait durer jusqu'à 9 mois maximum et devait faire l'objet d'une participation financière de l'employeur.

**Les partenaires sociaux ont, le 26 février dernier, signé un accord relatif à la mise en œuvre de ce dispositif dans la branche des industries graphiques. Cet accord est plus favorable que la loi, puisqu'il prévoit notamment une durée de maintien des garanties pouvant aller jusqu'à 12 mois pour certaines catégories de salariés, ainsi que la gratuité du système.**

**Vous trouverez ci-dessous le détail de ces mesures.**

**ATTENTION: l'accord précise qu'un point sur le suivi technique et financier de l'accord sera fait sur la base des comptes de chaque fin d'année par la commission paritaire, afin de maintenir ou de modifier les modalités d'application du dispositif.**

### **I. LES CONDITIONS D'APPLICATION DE LA PORTABILITÉ DES DROITS À PRÉVOYANCE**

#### **A. LES RUPTURES DE CONTRAT OUVRANT DROIT AU DISPOSITIF**

L'avenant du 18 mai 2009 prévoit que les chômeurs auront la possibilité de conserver temporairement le bénéfice des garanties offertes par la couverture santé et prévoyance applicable dans leur ancienne entreprise.

Ce droit sera ouvert aux anciens salariés dont la rupture du contrat de travail donne lieu à la prise en charge par le régime d'assurance chômage (licenciement, rupture conventionnelle homologuée, fin de CDD...).

Seuls les salariés ayant commis une faute lourde sont exclus du dispositif.

## B. LES CONDITIONS RELATIVES AU SALARIÉ

Le maintien des garanties joue à la condition que les droits à couverture complémentaire aient été ouverts chez le dernier employeur.

L'accord paritaire du 26 février 2010 précise à cet égard que **seuls les salariés ayant au moins 6 mois d'ancienneté continus dans la profession peuvent bénéficier du dispositif.**

En outre le salarié doit justifier auprès de son ancien employeur de sa prise en charge par le régime d'assurance chômage et de la cessation, le cas échéant, du versement des allocations d'assurance chômage pendant la période de maintien des garanties.

**Le dispositif de portabilité entre effectivement en vigueur à la date de cessation du contrat de travail, c'est-à-dire à la fin du préavis, effectué ou non.**

### II. DURÉE DU MAINTIEN DES GARANTIES PRÉVOYANCE

L'avenant du 18 mai 2009 prévoit que la durée du maintien des garanties complémentaires pendant une période de chômage est **proportionnelle à la durée du dernier contrat de travail du salarié (appréciée en mois entiers), dans la limite maximale de 9 mois.**

L'accord paritaire du 26 février 2010 instaure cependant une exception pour les salariés suivants :

- **les salariés âgés d'au moins 50 ans,**
- **et les salariés reconnus handicapés** par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH).

Pour ces salariés, la durée maximale de la portabilité a été fixée **à 12 mois.**

### III. LA GRATUITÉ DU MAINTIEN DES GARANTIES PRÉVOYANCE

L'avenant du 18 mai 2009 prévoyait que le financement du maintien des garanties devait être assuré conjointement par l'ancien employeur et l'ancien salarié.

L'accord paritaire du 26 février 2010 déroge à cette règle (en accord avec la CARPILIG) en instaurant la gratuité du système : en effet **le maintien de la couverture des droits est assuré « sans appel de cotisation salariale ou patronale ».**

**Cela signifie que la portabilité des droits à prévoyance ne donne lieu à aucune participation financière de la part de l'employeur, dans la limite de 9 mois pour la plupart des salariés et de 12 mois pour les salariés d'au moins 50 ans et les salariés handicapés.**