

## La portabilité des garanties de prévoyance :

### Nouvelles mentions obligatoires lors de la rupture du contrat de travail

Un an après la portabilité des garanties « frais de santé », survient désormais la portabilité des garanties « prévoyance », prolongée de 3 mois et désormais gratuite.

Ainsi, depuis le **1<sup>er</sup> juin** dernier, la portabilité de la prévoyance (incapacité de travail, invalidité, décès...) s'impose à toutes les entreprises et aux anciens salariés percevant des allocations chômage, ainsi qu'à leurs ayants droit, sur une durée maximale de **12 mois**.

Seuls les salariés licenciés pour faute lourde et les salariés démissionnaires (hors le cas de la démission dite « légitime ») sont exclus du mécanisme de la portabilité.

Les entreprises ne doivent pas oublier de modifier le formalisme de certains documents, à l'occasion de la rupture du contrat de travail.

Ce qu'il faut retenir :

- **Nouveauté !! : la mention de la portabilité de la prévoyance dans le certificat de travail**

Afin d'informer les salariés de cette portabilité, la mention de la portabilité de la prévoyance, à l'instar de la portabilité des garanties « frais de santé » doit désormais figurer dans le **certificat de travail**.

Le salarié doit ainsi être informé qu'il bénéficie de la portabilité **à titre gratuit**, le coût de la portabilité étant financé par l'employeur et les salariés de l'entreprise.

**/Attention\** : A défaut, le salarié serait bien-fondé à réclamer des dommages et intérêts à titre de réparation, l'omission de cette mention lui causant nécessairement un préjudice (Cass Soc 7 janvier 2003, n°00-46.531).

- **Modification de la mention dans la lettre de rupture ou le courrier d'information adressé au salarié :**

Il est également fortement conseillé, dans le cadre de l'exécution de bonne foi du contrat de travail de l'employeur qui implique une obligation d'information et de conseil, au moment de la rupture du contrat de travail, de fournir au salarié, en supplément, un support d'information rappelant, à titre indicatif :

- **la nature détaillée de ces droits** : il s'agit seulement des salariés toujours au chômage et qui n'ont pas fait l'objet d'un licenciement pour faute lourde. Le maintien des droits cesse lorsque le bénéficiaire retrouve un emploi et n'est plus indemnisé par l'assurance chômage (radiation des listes de Pôle Emploi, non production des documents justificatifs de l'indemnisation chômage, liquidation de la pension de retraite en cours de portabilité...).
- **la portée au regard de la couverture des ayants droit.**
- **la durée de la couverture** : cette durée est égale à 12 mois maximum. Le point de départ du maintien des garanties est la date de cessation du contrat de travail. NB : la durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au nombre supérieur.

Ces dispositions s'appliquent à toute cessation de contrat de travail ouvrant droit aux allocations chômage (à l'exclusion donc notamment des démissions) intervenant à compter du **1<sup>er</sup> juin 2015** et à toutes les entreprises, **peu important leur effectif.**

Cette gratuité de la portabilité pendant 12 mois, qu'il conviendra de financer d'une manière ou d'une autre, laisse craindre une hausse des cotisations employeurs / salariés en poste.