



## La portabilité de la couverture prévoyance

1. Qu'est ce que la portabilité des droits en matière de prévoyance?.....	1
2. Quelles sont les ruptures de contrat de travail concernées par la portabilité ? .....	2
3. Quelle est la durée du maintien des garanties ? .....	3
4. A quel moment cesse le maintien des droits ?.....	3
5. Comment est financée la portabilité ? .....	3
6. Le salarié peut-il refuser la portabilité ?.....	4
7. Quelles sont les obligations de l'employeur au moment de la rupture du contrat de travail ?.....	4
8. Quelles sont les obligations du salarié au moment de la rupture du contrat de travail ?.....	5

### 1. Qu'est ce que la portabilité des droits en matière de prévoyance?

L'accord du 19 mars 2003 a mis en place dans la branche un régime de prévoyance obligatoire au profit de l'ensemble des salariés (employés, agents de maîtrise, cadres). Ce régime prévoit, en contrepartie du versement de cotisations par l'employeur et le salarié, le bénéfice des garanties « décès, rente éducation, incapacité de travail, invalidité ».

L'organisme assureur et gestionnaire désigné par l'accord est la Mutualité Française <http://www.mutualite.fr/>.

L'organisme assureur de la rente éducation et de la rente de conjoint est l'OCIRP. <http://www.ocirp.fr/>

Cet accord de branche ne concerne que la prévoyance et **non les frais de santé**.

**Jusqu'à présent**, le sinistre (exemple : incapacité de travail, invalidité, décès) devait se réaliser au cours du contrat de travail pour être pris en charge par le régime de prévoyance.

**Depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2009, la portabilité** de la couverture prévoyance a été mise en place. Elle signifie que le salarié va continuer à bénéficier **sous certaines conditions et pendant une certaine durée** du maintien des garanties du régime de prévoyance après la rupture de son contrat de travail, c'est-à-dire après être sorti des effectifs de l'entreprise.

*Exemple : arrêt de travail ou décès du salarié se produisant pendant la période de chômage.*

La portabilité vise à éviter une rupture des droits du salarié entre le moment où il est mis fin au contrat de travail et celui où il reprend un nouvel emploi.

- **Mise en place de la portabilité au niveau interprofessionnel** (toutes branches confondues)

Le principe de la **portabilité** des garanties des couvertures complémentaires santé et prévoyance a été institué par **l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 sur la modernisation du marché du travail** (étendu par arrêté du 23 juillet 2008, JO 25 juillet).

**L'avenant du 12 janvier 2009** (étendu par arrêté du 16 mars 2009, JO 20 mars) a reporté l'entrée en vigueur de cette portabilité au **1<sup>er</sup> mai 2009**.

**L'avenant n°2 du 24 avril 2009** a de nouveau reporté l'entrée en vigueur de la portabilité au **1<sup>er</sup> juillet 2009**. Cet avenant n'a pas encore fait l'objet d'une extension à la date où nous écrivons.

**L'avenant n°3 du 18 mai 2009** a modifié les conditions d'applicabilité de la portabilité et a confirmé son entrée en vigueur **au 1<sup>er</sup> juillet 2009**. Cet avenant a été étendu par arrêté du 7 octobre 2009 (JO 15/10). La portabilité s'applique **à toutes les entreprises** à compter de cette date.

- **Négociation de la portabilité au niveau de la branche du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles**

**L'avenant n°4 du 24 novembre 2009** à l'accord du 19 mars 2003 a fixé les règles de mise en œuvre de la portabilité de la prévoyance au niveau de notre branche. Il modifie l'article 8-8 de l'accord de prévoyance.

Cet avenant a été étendu par un arrêté du 1<sup>er</sup> décembre 2010 (JO 8 décembre). L'avenant doit néanmoins être appliqué par toutes les entreprises à sa date d'entrée en vigueur, c'est-à-dire à compter du **1<sup>er</sup> juillet 2009**, vu qu'il reprend les obligations de l'avenant n°3 du 18 mai 2009.

## **2. Quelles sont les ruptures de contrat de travail concernées par la portabilité ?**

Il s'agit des ruptures de contrat de travail<sup>1</sup> :

- **à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2009**
- ouvrant droit à **prise en charge par le régime d'assurance chômage**
- et non consécutives à **une faute lourde**.

Sont donc visés par ce dispositif sous réserve d'avoir une durée de cotisation suffisante pour bénéficier des allocations chômage essentiellement :

- Les licenciements (sauf faute lourde) ;
- Les ruptures amiables dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi, d'une acceptation d'une convention de reclassement personnalisé (CRP) ou d'un contrat de transition professionnelle (CTP) ;
- Les ruptures conventionnelles ;
- Les ruptures de contrat d'apprentissage ou de professionnalisation ;

---

<sup>1</sup> La rupture du contrat de travail se situe à la fin du préavis effectué ou non en cas de licenciement ou de démission « légitime », au terme du CDD, au lendemain de la date d'homologation par la DDTEFP en cas de rupture conventionnelle.

- Les ruptures ou arrivée au terme du CDD ;
- Les démissions « légitimes » ;
- ...

### 3. Quelle est la durée du maintien des garanties ?

En application de l'avenant n°3 du 18 mai 2009 et de l'avenant n°4 à l'accord de prévoyance, les salariés garderont le bénéfice des garanties prévoyance pendant :

- leur période de chômage
- et pour des durées égales à la **durée de leur dernier contrat de travail**, appréciée en mois **entiers**, dans la limite de 9 mois de couverture.

Le dernier contrat de travail ait duré au moins un mois entier pour bénéficier de la portabilité.

*Exemples : un salarié qui s'est ouvert des droits à assurance chômage et dont le dernier contrat de travail est égal à 5,5 mois bénéficiera de la portabilité pendant 5 mois. Celui qui a travaillé 15 jours ne pourra pas prétendre à la portabilité (mois entiers). Enfin le salarié ayant 24 mois d'ancienneté bénéficiera du maintien des droits pendant 9 mois.*

Afin d'éviter toute rupture de prise en charge, le dispositif de maintien des droits s'applique **dès la date de cessation du contrat de travail** (et non à partir du moment où le salarié est indemnisé par l'assurance chômage).

### 4. A quel moment cesse le maintien des droits ?

Le maintien de la couverture cesse :

- à l'issue de la période de maintien des droits ;
- ou lors de la reprise d'un nouvel emploi par le salarié si la reprise a lieu pendant la période de maintien des garanties ;
- ou lors 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.

### 5. Comment est financée la portabilité ?

Selon l'avenant n°3 du 18 mai 2009, le financement du maintien de ces garanties est assuré :

- Soit conjointement par l'ancien employeur et l'ancien salarié dans les proportions et dans les conditions applicables aux salariés de l'entreprise
- Soit par un système de mutualisation défini par accord collectif.

Les partenaires sociaux de la branche ont décidé de financer la portabilité dans le cadre de la mutualisation au niveau de l'ensemble des actifs de la branche.

Selon l'article 8-8 de l'accord de prévoyance (modifié par l'avenant n°4 du 24 novembre 2009), « **le financement du maintien de l'ensemble des garanties du régime de prévoyance au titre de la portabilité est intégré dans les taux de cotisations (part patronale et part salariale) définis à l'article 5 de l'accord de prévoyance** ».

La portabilité est donc « **gratuite** » pour les employeurs et les salariés qui ne doivent verser ni cotisations supplémentaires pendant le contrat de travail ni cotisations après la rupture du contrat de travail.

Rappel des cotisations applicables pendant la durée du contrat de travail :  
Employés : 0,38% employeur/0,38% salarié  
Agents de maîtrise et cadres : 1,50% TA employeur, 0,40% TB employeur, 0,40% TB salarié.

Cette gratuité serait susceptible d'être remise en cause seulement si l'équilibre financier du régime était menacé.

## 6. Le salarié peut-il refuser la portabilité ?

- Le salarié a la possibilité de renoncer au maintien des garanties ;
- S'il entend y renoncer, cette renonciation qui est définitive, concerne **l'ensemble des garanties** et doit être notifiée expressément **par écrit** à l'ancien employeur, **dans les dix jours suivant la date de cessation du contrat de travail**.

La renonciation ne peut donc intervenir qu'à partir du moment où l'intéressé n'est plus salarié de l'entreprise.

Le salarié n'a aucun intérêt à renoncer à la portabilité des garanties de la prévoyance lorsque son entreprise applique uniquement l'accord de branche.

L'entreprise, en complément de l'accord de branche, peut avoir souscrit un contrat complémentaire santé (mutuelle). Si la portabilité est « payante » pour les garanties frais de santé et que le salarié refuse de l'acquitter, il sera alors contraint de renoncer à l'ensemble des garanties (prévoyance + frais de santé) appliquées dans l'entreprise.

## 7. Quelles sont les obligations de l'employeur au moment de la rupture du contrat de travail ?

Selon l'avenant n°3 du 18 mai 2009, la notice d'information, fournie par l'organisme assureur, et remise au salarié par l'employeur, mentionnera les conditions d'applicabilité de la portabilité.

A ce titre, la mutualité française, organisme assureur, a élaboré **3 documents** :

- la notice d'information sur la portabilité ;
- le formulaire de demande de la portabilité à remplir et signer par l'employeur et le salarié et à renvoyer à la mutuelle ;
- le modèle de lettre de renonciation.

- *Au moment du départ* du salarié, l'employeur doit remettre à ce dernier en plus des documents habituels de fin de contrat (attestation Pôle Emploi, reçu pour solde de tout compte, certificat de travail) :
  - la notice d'information de la portabilité
  - le formulaire de demande de portabilité
  - le modèle de lettre de renonciation à la portabilité

**Ces documents sont disponibles auprès des mutuelles du réseau Mutualité Française. Ils sont également téléchargeables en accès libre (sans codes) sur le site internet de la FNH**  
[www.federation-habillement.fr](http://www.federation-habillement.fr)  
**rubrique droit social/ thématiques sociales/prévoyance**

- Afin de conserver la preuve de l'accomplissement de son obligation d'information, nous conseillons à l'employeur de demander au salarié de lui remettre le récépissé ci-dessous dûment rempli dès réception des documents.

Récépissé de la notice d'information et du document de demande de portabilité

Je soussigné(e),

Nom du salarié.....Prénom du salarié.....  
N° d'immatriculation à la Sécurité Sociale .....

Reconnais avoir reçu de la société <> une notice d'information relative aux conditions d'applicabilité de la portabilité des garanties du régime de prévoyance de la convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles.

Je suis informé(e) que je dispose d'un délai de 10 jours suivant la date de cessation du contrat de travail pour renoncer au maintien de ces garanties.

A.....Le....

Signature du salarié

## 8. Quelles sont les obligations du salarié au moment de la rupture du contrat de travail ?

Pour bénéficier des dispositions relatives au maintien des garanties précitées, l'ancien salarié doit fournir à l'ancien employeur **la justification de sa prise en charge par le régime d'assurance chômage.**

La pièce justifiant de la prise en charge par le régime d'assurance chômage sera établie probablement après un délai important, et non pas au moment de la rupture du contrat de travail. Dans l'attente, les employeurs doivent néanmoins renvoyer à la Mutualité Française le bulletin d'acceptation des salariés n'ayant pas renoncé à la portabilité.

L'ancien salarié doit également informer son ancien employeur 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 des couvertures complémentaires prévoyance.

***Pour plus d'informations, n'hésitez pas à contacter votre mutuelle relevant du réseau Mutualité Française.***



Sophie JAMI  
Responsable juridique des affaires sociales