

PORTABILITÉ DE LA PRÉVOYANCE

La portabilité de la prévoyance permet au salarié, après son départ de l'entreprise et sous conditions, de continuer à bénéficier des couvertures collectives de prévoyance complémentaire.

1 Salariés concernés et situations particulières

Prise en charge par l'assurance chômage

Le dispositif légal de portabilité est ouvert à tout salarié dont le contrat de travail a été rompu, lorsque cette rupture lui ouvre droit à la prise en charge par l'assurance chômage (*c. séc. soc. art. L. 911-8*). Il s'applique à tous les employeurs.

La portabilité peut notamment intervenir à la suite d'un licenciement (sauf pour faute lourde), d'une rupture amiable dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi, d'une démission reconnue comme légitime par l'assurance chômage, d'une rupture conventionnelle, etc.

Les salariés démissionnaires bénéficiant de l'assurance-chômage en cas de projet professionnel de reconversion ou de création/reprise d'entreprise, applicable depuis le 1er novembre 2019, bénéficient également du mécanisme de portabilité.

Les anciens salariés licenciés d'un employeur placé en liquidation judiciaire peuvent aussi en bénéficier, si le contrat ou l'adhésion liant l'employeur à l'organisme assureur n'est pas résilié (*cass. avis 6 novembre 2017, n° 17-70011 à 17-70015 PBR*).

Particularités

Certains employeurs peuvent être soumis à des accords particuliers prévoyant des mécanismes de maintien des garanties plus favorables que le dispositif légal (ex. : période de portabilité plus longue). Il convient d'appliquer ces dispositions.

2 Modalités

Conditions à remplir

Le maintien des garanties n'est possible que si les droits à couverture complémentaire ont été ouverts chez le dernier employeur (*c. séc. soc. art. L. 911-8*). Les garanties maintenues sont celles en vigueur dans l'entreprise.

Informez le salarié et l'organisme

L'employeur doit signaler le maintien des garanties de prévoyance « frais de santé » et « décès, incapacité de travail et invalidité » dans le certificat de travail (*c. séc. soc. art. L. 911-8*). L'organisme assureur doit également être informé de la cessation du contrat de travail du salarié.

Par ailleurs, l'intéressé doit, à l'ouverture et au cours de la période de maintien des garanties, justifier des conditions de la portabilité (situation de chômage, etc.) auprès de l'organisme assureur.

Précisons que l'ancien salarié ne peut pas percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui des allocations chômage qu'il aurait perçues au titre de la même période lorsqu'il bénéficie du maintien des garanties.

3 Durée et financement

Durée limitée

La portabilité de la prévoyance commence à compter de la date de cessation du contrat de travail et pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail s'ils sont consécutifs chez le même employeur (ex. : cas de CDD successifs). Cette durée, qui ne peut excéder 12 mois, est appréciée en mois entiers, et arrondie au nombre entier supérieur s'il y a lieu (ex. : 4,2 mois retenu pour 5 mois) (*c. séc. soc. art. L. 911-8*).

Financement

Le coût de la portabilité est intégré au financement du régime tout au long de l'année, via les contributions patronales et salariales de prévoyance complémentaire acquittées sur les rémunérations versées aux salariés (mutualisation). L'ancien salarié n'a donc rien à payer au moment ou après son départ pour en bénéficier.



Plus de détails dans le **dictionnaire Paye** au mot « Portabilité de la prévoyance complémentaire (dispositif légal) » !

[Je découvre](#)