

GUIDE PRATIQUE DE LA PORTABILITE DES DROITS EN MATIERE DE PREVOYANCE



La portabilité des droits Prévoyance et Frais de Santé est un dispositif permettant au salarié dont le contrat de travail a été rompu de conserver la couverture complémentaire dont il bénéficiait dans son ancienne entreprise. Certaines conditions doivent cependant être remplies par l'ancien salarié pour accéder au dispositif.

Ce mécanisme est prévu par la loi n°2013-504 de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013 et a été transposé dans l'avenant n°9 à l'Accord relatif à la Prévoyance complémentaire des salariés du Groupe.

CONDITIONS POUR BENEFCIER DE LA PORTABILITE

A qui s'applique la portabilité ?

La portabilité s'applique **au salarié**, dont la rupture du contrat de travail ouvre droit à indemnisation par le régime d'assurance chômage, hors cas de licenciement pour faute lourde.

Sont concernés, notamment, les motifs de rupture du contrat de travail suivants :

- licenciement individuel (excepté pour faute lourde) ou pour motif économique,
- rupture conventionnelle,
- démission pour motif légitime*,
- rupture de période d'essai**,
- rupture d'un contrat à durée déterminée (y compris contrats d'apprentissage, de professionnalisation ou de CIFRE).

* Les cas de démission considérés par Pôle Emploi comme légitimes et permettant de bénéficier d'une indemnisation chômage sont définis par un accord d'application de 2011. Est considéré par exemple comme légitime la démission dans le cadre d'une mobilité géographique pour suivre son conjoint.

**Sous réserve que la rupture de période d'essai ouvre droit à indemnisation.

Les droits à garantie Incapacité-Invalidité-Décès et Frais de Santé doivent être ouverts chez le dernier employeur avant la date de rupture du contrat de travail.

A ses ayants droit couverts par le régime au moment de la rupture du contrat de travail, ainsi qu'à ceux déclarés ultérieurement (naissance d'un enfant par exemple).

Cas particulier : régime d'accueil « enfants salariés » : à titre exceptionnel, le Groupe SAFRAN offre également la possibilité de maintenir le régime d'accueil « enfants salariés » pour le ou les enfants de l'ancien salarié, sous réserve du paiement de la cotisation prélevée sur le solde de tout compte du salarié.

QUELLES SONT LES GARANTIES CONCERNEES ?

Le dispositif s'applique aux garanties Prévoyance (incapacité, invalidité, décès ...) et Frais de Santé (régime de base et le cas échéant régime optionnel (Ma Prévoyance Santé +) si celui-ci avait été souscrit pendant la période d'activité).

Si en qualité de salarié, l'ancien salarié a bénéficié d'une dispense d'affiliation au régime Frais de Santé, seul le maintien du régime Prévoyance est proposé.

Les garanties maintenues sont identiques à celles définies au contrat des actifs.

Le maintien des garanties Prévoyance ne peut conduire l'ancien salarié à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui des allocations chômage qu'il aurait perçues au titre de la même période.

Il est rappelé, qu'en cas d'incapacité temporaire de travail pendant la période de portabilité, les indemnités journalières complémentaires de HUMANIS Prévoyance, seront versées à compter du 91^{ème} jour d'arrêt de travail (après 90 jours continus d'arrêt de travail).

Que se passe-t-il en cas de modifications du contrat des actifs ?

Toutes les modifications éventuelles apportées aux dispositions contractuelles (modification du niveau des prestations, ...) pendant la période de maintien des droits seront opposables dans les mêmes conditions qu'aux salariés actifs.

DUREE DE LA PORTABILITE DES DROITS

Quel est le point de départ du maintien ?

Afin d'éviter toute interruption de la couverture Incapacité-Invalidité-Décès et Frais de santé, le maintien des garanties prend effet dès **le lendemain de la rupture** effective du contrat de travail (terme du préavis).

Les délais de carence appliqués dans le cadre de l'indemnisation du chômage n'ont pas d'impact sur le point de départ du maintien.

Pour quelle durée ?

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 lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur. Cette durée est appréciée en nombre de mois, le cas échéant arrondie au nombre supérieur, sans pouvoir excéder **douze mois**.

Quand cessent les garanties ?

L'ancien salarié perd le droit au bénéfice de la portabilité :

- à la date de reprise d'une activité professionnelle (faisant cesser l'indemnisation par l'assurance chômage) ou d'arrêt de l'indemnisation par l'assurance chômage ;
- en cas de non production des documents justificatifs de l'affiliation et de l'indemnisation par l'assurance chômage (cf paragraphe sur les obligations de l'ancien salarié) ;
- au terme de la durée de maintien qui a été notifiée lors de la cessation du contrat de travail par l'ancien employeur.

PRISE EN CHARGE FINANCIERE

Quel est le montant de la cotisation ?

L'ancien salarié et, le cas échéant ses ayants droit couverts par le régime, bénéficient du maintien des garanties à titre gratuit des couvertures. En effet, le financement est assuré par **mutualisation**.

Rappel : si le salarié souhaite maintenir à ses enfants le bénéfice du « régime d'accueil Enfants salariés », il devra s'acquitter de la totalité de la cotisation par prélèvement sur solde de tout compte.

LES OBLIGATIONS DE L'ANCIEN EMPLOYEUR

- L'ancien employeur signale le maintien des garanties dans le certificat de travail et remet au salarié le courrier d'information et le présent guide.
- L'ancien employeur envoie à la mutuelle gestionnaire la « **fiche de radiation ou de mutation** » du régime des actifs 15 jours avant la date de cessation du contrat de travail signé par son représentant et l'ancien salarié.
- L'ancien employeur doit adresser aux Organismes Gestionnaires le **bulletin « Portabilité des Droits »**, signé par son représentant et l'ancien salarié.

LES OBLIGATIONS DE L'ANCIEN SALARIE

Au titre du Régime Frais de Santé, l'ancien salarié doit :

- Communiquer à sa mutuelle trimestriellement son attestation de paiement ou de prise en charge Pôle Emploi qu'il peut télécharger sur le site Internet de Pôle Emploi. Faute de recevoir ce document, le bénéfice de la portabilité cessera immédiatement.
- Informer immédiatement sa mutuelle de la cessation du versement des allocations du régime d'assurance chômage lorsque celle-ci intervient au cours de la période de portabilité.
- Plus généralement, l'ancien salarié devra informer immédiatement sa mutuelle de toute évolution de sa situation justifiant la cessation du bénéfice de la portabilité.

L'ancien salarié qui perçoit des remboursements alors qu'il n'est plus éligible à la portabilité **devra restituer à la mutuelle gestionnaire les prestations indûment versées.**

Au titre du Régime Prévoyance :

- VIVINTER se réserve le droit de demander tout justificatif de la prise en charge par le régime d'assurance chômage, notamment en cas de survenance d'un sinistre.

ET APRES LA PORTABILITE ?

En application de l'article 4 de la loi n°89-1009 du 31 décembre 1989 (loi Evin), peuvent bénéficier du maintien de la couverture Frais de santé, sans condition de période probatoire ni d'examen ou de questionnaires médicaux les anciens salariés privés d'emploi, bénéficiaires d'un revenu de remplacement, sans condition de durée.

Pour cela, les intéressés doivent en faire la demande à leur mutuelle gestionnaire dans les **six mois suivant la date à laquelle les droits à portabilité ont cessé**.

Ainsi, les garanties Frais de santé peuvent être maintenues aux anciens salariés toujours indemnisés par le régime d'assurance chômage.

La cotisation est toutefois intégralement à leur charge.

CONTACTS

Toutes les informations sur le régime de Prévoyance Safran sont disponibles sur le site Internet www.maprevoyancebysafran.fr (Mot de passe : SAFRANPREV09).

Contacts pour les frais de santé :

Pour toutes questions relatives à votre adhésion au régime frais de santé ou à vos remboursements : contactez votre mutuelle gestionnaire dont les coordonnées figurent sur votre carte de tiers-payant et sur le site Internet dédié.

En vue d'obtenir des conseils, des appréciations sur des devis réalisés ..., contactez Passerelle Santé au 0805 50 00 20 ou safran@passerelle-sante.info

Contacts pour l'incapacité, l'invalidité ou le décès :

Pour toute question relative à la prévoyance (incapacité, invalidité, décès) ou pour déclarer un sinistre :
Siaci Saint Honoré – Vivinter, 82, rue Villeneuve, 92584 CLICHY Cedex
01 70 91 39 32 ou prevoyance@vivinter.fr



Société anonyme à directoire et conseil de surveillance, au capital de 37 302 300 euros
Entreprise régie par le Code des assurances - RCS
Nanterre 529 219 040
Siège social : 125, avenue de Paris - 92327 Châtillon cedex



HUMANIS Prévoyance - Institution de prévoyance régie par le Code de la Sécurité sociale, issue de la fusion de Aprionis Prévoyance, Vauban Humanis Prévoyance et Novalis Prévoyance (Décision n° 2012-C-107 du 23 octobre 2012 - J.O. n°0267 du 16/11/2012)
Siège social : 7, rue Magdebourg - 75016 PARIS