

Dernière mise à jour le 07 décembre 2023

La portabilité de la prévoyance

Depuis le 1er juin 2015, chaque salarié dont le contrat de travail est rompu pour un motif ouvrant droit au régime d'assurance chômage, peut continuer à bénéficier des garanties prévoyance de l'entreprise, sous certaines conditions.

Sommaire

- Quelles sont les conditions à remplir pour bénéficier de la portabilité de la prévoyance ?
- Comment bénéficier de la portabilité de la prévoyance ?
- Quel est le coût de la portabilité de la prévoyance pour le salarié ?
- Quelle est la durée de la portabilité de la prévoyance ?
- Le salarié peut-il renoncer à la portabilité de la prévoyance ?

Depuis le 1^{er} juin 2015, chaque salarié dont le contrat de travail est rompu pour un motif ouvrant droit au régime d'assurance chômage, peut continuer à bénéficier des garanties prévoyance de l'entreprise, sous certaines conditions.

Quelles sont les conditions à remplir pour bénéficier de la portabilité de la prévoyance ?

- La rupture du contrat de travail doit ouvrir droit à une prise en charge par l'assurance chômage :
 - Rupture conventionnelle.
 - Fin de CDD.
 - Démission légitime.
- La rupture du contrat de travail ne doit pas être un licenciement pour faute lourde.
- Le salarié doit avoir travaillé durant 1 mois entier minimum au sein de l'entreprise.
- Le salarié doit avoir bénéficié de la couverture prévoyance de l'entreprise.

Comment bénéficier de la portabilité de la prévoyance ?

La portabilité de la prévoyance est automatique dès lors que le salarié remplit les conditions pour en bénéficier.

L'employeur doit :

- Informer l'organisme assureur de la rupture du contrat de travail du salarié concerné.
- Mentionner le maintien des garanties dans le certificat de travail du salarié concerné.

Le salarié doit, quant à lui, adresser un justificatif de sa prise en charge par l'assurance chômage à l'organisme assureur.

En cas de cessation du versement des allocations de chômage, le salarié doit en informer l'organisme assureur.

Quel est le coût de la portabilité de la prévoyance pour le salarié ?

Le maintien des garanties de prévoyance est gratuit pour le salarié, la part salariale des cotisations étant répartie par mutualisation du coût des garanties.

Quelle est la durée de la portabilité de la prévoyance ?

Le salarié continue à bénéficier de la couverture prévoyance dès la date de cessation de son contrat de travail.

Il en bénéficie pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée de son dernier contrat de travail.

La durée de maintien des droits est de 12 mois maximum.

Le maintien de la prévoyance cesse automatiquement à

l'expiration de la période de maintien des droits ou en cas de reprise d'un nouvel emploi.

Durée du contrat de travail	Durée du maintien de la prévoyance
Inférieure à 1 mois	-
De 1 à 2 mois	1 mois
De 2 à 3 mois	2 mois
De 3 à 4 mois	3 mois
De 4 à 5 mois	4 mois
De 5 à 6 mois	5 mois
De 6 à 7 mois	6 mois
De 7 à 8 mois	7 mois
De 8 à 9 mois	8 mois
De 9 à 10 mois	9 mois
De 10 à 11 mois	10 mois
De 11 à 12 mois	11 mois
12 mois et plus	12 mois

Le salarié peut-il renoncer à la portabilité de la prévoyance ?

Non. La portabilité de la prévoyance est obligatoire pour l'ensemble des salariés remplissant les conditions pour en

bénéficier. Depuis le 1^{er} juin 2015, le salarié ne peut plus renoncer à la portabilité de la prévoyance.

<https://www.legisocial.fr/modele-lettre/medecine-travail/information-salarie-portabilite-mutuelle-prevoyance.html>
»