



Notice d'information sur la portabilité des droits des contrats de prévoyance prévue par l'A.N.I.

L'avenant N°3 du 18 mai 2009 à l'accord national interprofessionnel du 11.01.2008 sur la modernisation du marché du travail prévoit la portabilité des droits relatifs aux garanties complémentaires de santé.

En tant qu'adhérent au contrat collectif de votre entreprise voici le détail de vos droits et obligations.

1. ENTREE EN VIGUEUR DU DISPOSITIF

Prise d'effet : 1^{er} juillet 2009

Sous réserve que votre entreprise entre dans le champ de ce dispositif.

2. QUELLES GARANTIES PORTABLES ?

Les garanties des couvertures complémentaires santé et prévoyance applicables à l'ancien salarié dans l'entreprise.

3. CONDITIONS D'OUVERTURE DES DROITS A PORTABILITE

Toute **rupture du contrat de travail**, ouvrant droit à prise en charge de **l'assurance chômage** (notamment, démission pour motif légitime, rupture conventionnelle, fin de CDD) sauf si motif faute lourde

Le salarié doit :

- avoir bénéficié des garanties prévoyance et/ou santé chez son dernier employeur ;
- justifier d'une indemnisation par l'assurance chômage

4. POINT DE DEPART ET DUREE DE LA PORTABILITE

Point de départ : date de cessation du contrat de travail (= date de rupture effective du contrat de travail, c'est-à-dire, le terme du délai de préavis)

Durée de la portabilité : Durée du dernier contrat de travail * ou durée fixe maximum de 9 mois

Exemples :

Durée du dernier contrat de travail	Durée de portabilité
1 mois	1 mois
4 mois	4 mois
9 mois et plus	9 mois

5. PORTABILITE ET ARRET DE TRAVAIL

Aucune incidence de l'arrêt de travail sur la durée de la portabilité (pas de report correspondant à la durée de l'arrêt de travail)

Montant des indemnités journalières versées, limité à celui des allocations chômage.

6. OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR

Obligation à charge de l'employeur d'organiser et de proposer le maintien des droits.

Il est tenu de remettre à l'ancien salarié au plus tard à la date de cessation du contrat de travail :

- la fiche d'information sur la portabilité des droits
- la lettre de renonciation
- la demande de portabilité de droits

Il est tenu de remettre à la mutuelle les documents transmis par le salarié

7. OBLIGATIONS DE L'ANCIEN SALARIE

Le salarié doit transmettre à l'employeur :

- sous 10 jours la demande portabilité complétée, signée ou la lettre de renonciation
- le justificatif de son indemnisation par l'assurance chômage,
- toute information sur la cessation de ses allocations chômage

Renonciation possible du salarié du bénéfice de la portabilité :

- Dans un délai de 10 jours, suivant la cessation du contrat de travail,
- Par écrit, auprès de son ancien employeur,

Renonciation définitive pour l'ensemble des garanties souscrites (santé et prévoyance).

8. MODALITES DE FINANCEMENT

Financement conjoint ancien salarié / ancien employeur :

- Dans les proportions et dans les conditions applicables aux salariés de l'entreprise,
- Possibilité de prélever la totalité de la quote-part salariale, au moment de la rupture du contrat de travail (solde de tout compte),
- Et remboursement sur demande du trop versé en cas de reprise d'activité avant le terme de la période de portabilité.

9. CONDITIONS DU MAINTIEN DE LA GARANTIE

La mutuelle peut à tout moment demander au souscripteur de justifier que l'ancien salarié remplit les conditions requises pour bénéficier du maintien des garanties en exigeant notamment la preuve de l'ouverture des droits, de leur durée et de la prise en charge par le régime d'assurance chômage.

En cas de fausse déclaration intentionnelle de l'ancien salarié, la garantie accordée par l'assureur est nulle ; les cotisations payées demeurent acquises à la mutuelle.

10. CONDITIONS DE CESSATION DU MAINTIEN DE LA GARANTIE

Le maintien de la garantie cesse à :

- à la date de cessation du versement des allocations payées par le régime d'assurance chômage ;
- à la date de reprise d'une activité professionnelle par l'ancien salarié ;
- à la date d'effet de la retraite Sécurité sociale de l'ancien salarié ;
- à l'issue de la durée de maintien prévue par le dispositif ;
- à la résiliation du contrat du souscripteur.
- en cas de non-paiement par le salarié de sa quote-part de financement à la date.

11. ASSIETTE ET TAUX DE COTISATION

L'assiette des cotisations correspond au salaire mensuel brut moyen des douze derniers mois civils précédant la cessation du contrat de travail, à l'exclusion des sommes de toute nature versées à l'occasion de la rupture du contrat de travail.

Les taux de cotisations sont identiques à ceux définis dans le contrat des actifs pour la catégorie de population assurée à laquelle l'ancien salarié appartenait.

12. PRESTATIONS DE LA GARANTIE

Les garanties maintenues au bénéficiaire sont celles définies dans le contrat des actifs pour la catégorie de population assurée à laquelle l'ancien salarié appartenait. En cas de modification du contrat des actifs, les modifications de garanties seront appliquées à l'ancien salarié.