

Le dispositif légal de portabilité de la prévoyance couvrant les salariés est entré en vigueur le 1<sup>er</sup> juin 2015 pour l'ensemble des employeurs, notamment les professionnels libéraux.

Il concerne les garanties liées aux risques décès, incapacité de travail et invalidité. En pratique, l'employeur doit informer et remettre à chaque salarié quittant le cabinet un bulletin d'adhésion individuel au dispositif de portabilité. Cette faculté d'adhésion n'est ouverte qu'aux salariés pris en charge par l'assurance chômage, ils pourront continuer à bénéficier de la prévoyance après avoir quitté l'entreprise, sans cotisations supplémentaires.

# Protection sociale : *portabilité de la prévoyance, c'est parti!*

**Bernard Fabrega**

**Agrégé en Économie et Gestion**

L'Accord National Interprofessionnel (ANI) du 11 janvier 2008 avait institué le principe de la portabilité des garanties en matière de santé et prévoyance, en maintenant pendant 9 mois au maximum des garanties au profit des anciens salariés demandeurs d'emploi, qui en bénéficiaient jusqu'à leur départ. La loi dite de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2014 a étendu la portabilité à l'ensemble des salariés, en augmentant la durée maximum à 12 mois et en rendant obligatoire son financement par mutualisation.

Rappel des dispositions conventionnelles en matière de prévoyance

**La plupart des entreprises proposent à leurs salariés un régime de prévoyance**, souvent dans le cadre des dispositions conventionnelles, et participent à leur financement en prenant une partie des cotisations à leur charge. C'est le

cas de la convention collective nationale (CCN) des cabinets dentaires, pour tous les salariés non cadres comptant 3 mois d'ancienneté dans le cabinet ou dans un autre cabinet au cours des 12 derniers mois (Section 7 Régime de prévoyance et de retraite complémentaire de la CCN). Les prestations concernent :

- **incapacité de travail**: après 30 jours de franchise, le salarié perçoit 30 % à 50 % du salaire brut, en complément des indemnités journalières de Sécurité sociale et en relais de l'obligation de maintien de salaire par l'employeur;
- **invalidité**: en cas d'invalidité reconnue par la Sécurité sociale, le salarié perçoit une rente qui se substitue aux indemnités journalières qu'il percevait antérieurement;
- **décès ou invalidité permanente et totale**: le montant du capital décès est fixé en fonction de la situation de famille et en pourcentage du salaire brut annuel. Le tableau ci-dessous récapitule les taux appliqués :

|                                                                         |       |
|-------------------------------------------------------------------------|-------|
| Célibataire, veuf, divorcé sans personne à charge                       | 100 % |
| Marié sans personne à charge                                            | 175 % |
| Célibataire, veuf, divorcé ou marié avec au moins une personne à charge | 200 % |
| Majoration par personne supplémentaire à charge                         | 50 %  |

Avec un “double effet”, en cas de décès postérieur ou simultané du conjoint non remarié survenant avant son 65<sup>e</sup> anniversaire, permettant le versement au profit des enfants à charge d'un capital égal au capital de base;

- **rente éducation**: en cas de décès du salarié ou de classement en invalidité de 3<sup>e</sup> catégorie, versement pour chaque enfant à charge d'une rente annuelle égale à 25 % du salaire annuel brut jusqu'au 26<sup>e</sup> anniversaire, sous certaines conditions.

**Chaque employeur doit assurer son personnel non cadre auprès d'un organisme de prévoyance.** Pour les chirurgiens-dentistes, il s'agit de l'AG2R. Cette adhésion est indispensable. En effet, en l'absence de contrat, il appartiendrait à l'employeur d'indemniser le salarié victime d'un accident sur ses fonds propres.

## De nouvelles obligations pour les cabinets libéraux

**Jusqu'au 1<sup>er</sup> juin 2015**, l'ancien dispositif de portabilité issu de l'ANI de 2008, s'appliquait aux seuls adhérents, directement ou *via* leur fédération, des organisations patronales signataires (Medef, CGPME et UPA). Il s'agissait des secteurs de l'industrie, du commerce, des services et de l'artisanat. Les entreprises du secteur agricole, de l'économie sociale et les salariés des professions libérales en étaient exclus.

**Depuis le 1<sup>er</sup> juin 2015**, la portabilité des droits pour les garanties en matière de prévoyance est une obligation légale applicable à toutes les entreprises. Le certificat de travail devra préciser le maintien éventuel de la garantie et sa durée.

## Les conditions à remplir par les salariés

**Pour bénéficier de la portabilité, l'ancien salarié, doit avoir:**

- adhéré au régime de prévoyance chez son dernier employeur;
- cessé son contrat de travail (rupture conventionnelle, démission pour motif légitime, arrivée à terme ou rupture du CDD, licenciement... sauf pour faute lourde);
- être pris en charge par l'assurance chômage (la gestion des justificatifs d'affiliation à Pôle emploi est à la charge de l'organisme assureur).

## De nouveaux droits pour les salariés

**Le maintien des garanties** prend effet dès la date de cessation du contrat de travail. L'ouverture des droits à la portabilité s'apprécie à la date de la notification du licenciement. À titre d'exemple, les salariés recevant leur notification à compter du 1<sup>er</sup> juin 2015 bénéficieront du dispositif légal. Ceux dont la notification est intervenue avant cette date en sont exclus, même si leur préavis expire après le 1<sup>er</sup> juin 2015.

La durée du maintien des garanties est égale à la durée du dernier contrat de travail dans la limite maximale de 12 mois. Cette durée est appréciée en mois entiers, en arrondissant le cas échéant au nombre supérieur. Ainsi, un contrat de travail d'une durée de 2 mois et 15 jours donnera lieu à une durée maximale de maintien de 3 mois.

## Cessation des garanties liées à la portabilité

**Les avantages de la portabilité cessent:**

- à l'issue de la période maximale de maintien;
- dès que le bénéficiaire retrouve un emploi et n'est plus indemnisé par l'assurance chômage (qu'il bénéficie ou non d'une couverture dans le cadre de ce nouvel emploi);
- en cas de radiation des listes de Pôle emploi;
- en cas de non-production auprès de l'employeur ou de l'organisme assureur, des documents justificatifs de l'indemnisation chômage, au moment du versement de la prestation;
- en cas de liquidation de la pension de retraite en cours de portabilité.

**Avec la mutualisation de la portabilité, la gratuité pour le personnel qui en résulte et le suivi par l'organisme de prévoyance, la gestion de la portabilité s'est allégée et simplifiée pour les employeurs. En revanche, les coûts de la prévoyance devraient continuer à croître compte tenu de l'allongement de la période maximale de portabilité et sa gratuité pour les salariés.**