

● **Qu'est-ce que la portabilité ?**

La portabilité permet aux salariés en rupture de contrat de travail de bénéficier, pour une durée limitée et sous conditions, des garanties prévues par le contrat de prévoyance collective auquel ils étaient affiliés.

● **Quelle est la date d'effet du dispositif ?**

La portabilité est applicable à compter du 1^{er} juin 2015 pour les garanties prévoyance.

● **A qui ce dispositif s'applique-t-il ?**

A l'ancien salarié, dont la cessation du contrat de travail ouvre droit à indemnisation par Pôle Emploi quel que soit son contrat de travail (CDI, CDD...). Les droits à garantie prévoyance doivent avoir été ouverts chez le dernier employeur avant la date de cessation du contrat de travail. La portabilité peut intervenir à la suite :

- d'un licenciement pour motif individuel (à l'exception de la faute lourde) ou pour motif économique,
- d'une rupture conventionnelle,
- de l'arrivée à son terme d'un contrat à durée déterminée (y compris contrat d'apprentissage, de professionnalisation ou de CIRFE),
- d'une démission pour motif reconnu légitime par l'assurance chômage.

● **A partir de quand la portabilité des garanties prend-elle ses effets ?**

Les droits prennent effet le lendemain de la cessation du contrat de travail (terme du préavis effectué ou non)

● **Pour quelle durée ?**

La durée de maintien des garanties est 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 mois, le cas échéant arrondie au nombre supérieur, **sans pouvoir excéder douze mois.**

La suspension éventuelle des allocations chômage n'a pas pour conséquence de prolonger d'autant la période de maintien des droits.

● **Quand cessent les garanties ?**

L'ancien salarié perd ses droits à portabilité :

- dès la cessation de l'indemnisation par Pôle Emploi (suite à une reprise d'activité professionnelle, à la liquidation de la pension de retraite...),
- au terme de la durée maximale de 12 mois,
- en cas de résiliation du contrat collectif,
- au jour du décès de l'ancien salarié

● **Comment est financée la portabilité ?**

La portabilité est financée par mutualisation. Son coût est donc supporté par les salariés actifs, les anciens salariés étant couverts **sans contrepartie de cotisation.**

● **Que se passe-t-il en cas de modification du contrat des actifs ?**

Toutes les modifications apportées aux dispositions contractuelles (notamment sur les prestations) pendant la période de maintien des garanties sont opposables dans les mêmes conditions qu'aux salariés actifs.

● **Les obligations de l'employeur lors de la rupture du contrat de travail**

L'employeur doit informer le salarié sur le dispositif de portabilité de la façon suivante :

- faire mention du droit à la portabilité dans le certificat de travail remis au salarié,

Parallèlement, l'employeur informe la Mutuelle CHORUM de la cessation du contrat de travail, selon les modalités opérationnelles habituelles (saisie sur www.ChorumEtVous.fr, DADSU, DSN...).

● **Que doit faire le salarié ou ses bénéficiaires en cas de sinistre ?**

En cas de sinistre, l'ancien salarié adresse une demande de prestations à la Mutuelle CHORUM à l'aide du formulaire « Demande de prestations en cas de portabilité » téléchargeable sur le site www.chorum.fr.

Il devra justifier des conditions requises pour bénéficier du maintien des garanties au titre de la portabilité et joindre les justificatifs indiqués au verso du formulaire.

La Mutuelle CHORUM se réserve la possibilité de prendre contact avec l'ancien employeur afin de valider les conditions d'application de la demande de prestation.