

# COLLEGE EMPLOYEUR

277 rue Saint-Jacques, 75240 Paris Cedex 05

Tel.: 01.53.73.74.40 - Fax: 01.53.73.74.44 – [secretaire@collegeemployeur.org](mailto:secretaire@collegeemployeur.org)

Paris, le 15 janvier 2015

## Note technique 2015-1

**Objet :** modification des modèles de lettre de licenciement et du certificat de travail

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015 le salarié bénéficie de droits nouveaux : le compte personnel formation et la portabilité en matière de prévoyance.

Les lettres remises en cas de rupture du contrat de travail (notification de licenciement, rupture de CDD avant terme, prise d'acte de démission etc.) n'ont pas à faire mention de ces droits.

Seul le certificat de travail devra évoquer, au minimum, le bénéfice de la portabilité des droits en matière de prévoyance.

### Compte personnel formation

Puisque ce compte est universel et attaché au salarié, l'employeur n'a aucune obligation d'information relative aux droits du salarié en la matière et notamment au terme de la relation de travail les unissant.

La lettre de licenciement et le certificat de travail ne devront donc pas, selon nous, contenir d'information sur le sujet contrairement à ce qui était prévu en matière de DIF.

A noter que l'employeur doit informer avant le 31 janvier 2015 le salarié par écrit de son solde d'heures de DIF non-utilisées et transférées au 1<sup>er</sup> janvier 2015 sur le CPF (cf. communiqué du 16 décembre).

### Prévoyance

Jusqu'à présent les établissements n'étaient pas concernés par le dispositif de portabilité issu de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 qui ne leur est pas applicable.

La loi n°2013-504 du 14 juin 2013 dite de sécurisation de l'emploi a prévu la généralisation de la portabilité des droits en matière de prévoyance à tous les salariés.

Le protocole d'accord du 26 juin 2014 relatif au régime de prévoyance des personnels rémunérés par les établissements d'enseignement privé sous contrat a prévu l'application de la portabilité dans la branche à compter du **1<sup>er</sup> janvier 2015**.

Ainsi, le salarié dont la rupture de contrat ouvre droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage bénéficie désormais, sans cotisation particulière à acquitter, d'un maintien temporaire de sa couverture incapacité, invalidité et décès.

A titre d'exemple, si un salarié venait à décéder pendant la période de portabilité des droits, ses ayants-droit bénéficieraient du capital décès comme si celui-ci était toujours salarié de l'établissement.



L'employeur doit (art. L. 911-8 du Code de la sécurité sociale)<sup>1</sup> :

- signaler au salarié **via le certificat de travail** le maintien des garanties ;
- tenir l'organisme assureur informé de la cessation du contrat de travail.

Chaque support juridique ayant son objet, il n'y a donc strictement pas lieu d'informer le salarié de l'existence de ce dispositif dans la lettre remise en cas de rupture.

Vous trouverez jointe à ce document, une fiche explicative sur la portabilité des droits intégrant notamment un extrait de certificat de travail.

A noter que les enseignants bénéficient également d'un tel système de portabilité. Aucune information de l'établissement spécifique n'est en revanche légalement prévue. L'adaptation de ce dispositif est en cours.

L'équipe technique du collège employeur reste à votre disposition pour toute information complémentaire.

L'équipe technique du collège employeur

Armelle Baril

Morgane Duval

Alexandre Chrétien

Jean-René Le Meur

Aurélie Delgove

Marion Milliot

---

<sup>1</sup> A noter que si l'établissement est doté d'un régime de frais de santé, le salarié bénéficie de la même manière de la portabilité. L'employeur devant donc l'en informer par le biais du certificat de travail.



# COLLEGE EMPLOYEUR

277 rue Saint-Jacques, 75240 Paris Cedex 05

Tel.: 01.53.73.74.40 - Fax: 01.53.73.74.44 – secretaire@collegeemployeur.org

## Portabilité des droits en matière de prévoyance

### Bénéficiaires du maintien

Hormis le cas de faute lourde, peut être bénéficiaire de la portabilité chaque salarié dont la rupture du contrat de travail ouvre droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage (art. L. 911-8 du Code de la sécurité sociale) : après un licenciement, au terme de leur CDD ou CUI-CAE, en cas de rupture anticipée d'un tel contrat, après une rupture conventionnelle ou une démission légitime.

Le droit au maintien est possible uniquement si les droits à couverture ont été ouverts chez le dernier employeur. Autrement dit, seul peut bénéficier du dispositif le salarié déjà affilié au régime. En toute logique, tous les salariés des établissements devant être affiliés, tous les salariés en bénéficient.

### Durée du maintien

Le maintien des garanties est applicable pendant une durée égale à la période de prise en charge par le régime d'assurance chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail (ou des derniers contrats de travail consécutifs chez le même employeur).

La durée de la portabilité est appréciée en mois, le cas échéant arrondi au nombre supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois.

### Par exemple :

- durée maximale de portabilité d'un salarié en poste depuis moins d'un mois : 1 mois ;
- durée maximale de portabilité d'un salarié ayant 6 mois et une semaine d'activité : 7 mois ;
- durée maximale de portabilité d'un salarié ayant 8 ans d'ancienneté dans l'établissement : 12 mois.

Cette période de portabilité débute à compter de la cessation du contrat de travail (art. L. 911-8 du Code de la sécurité sociale) et prend fin soit à l'expiration de la période de portabilité, soit en cas de reprise d'activité donnant lieu à interruption du versement des allocations chômage.

### Formalités

L'employeur doit, dans le certificat de travail remis au salarié, l'informer du maintien de ces garanties.

Dans le même temps, l'employeur informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail du salarié. S'agissant de cette dernière information, votre organisme-assureur va vous informer de la procédure à suivre. **Attention**, il s'agit d'une information de l'assureur de la cessation du contrat. Il n'y a pas lieu de demander la signature du salarié sur le bordereau d'information.

L'ancien salarié justifie auprès de l'organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de portabilité des garanties ou en cas de sinistre, qu'il respecte les conditions posées par l'article L. 911-8 du Code de la sécurité sociale (justificatifs de prise en charge par l'assurance chômage).

Durant la période de maintien l'établissement n'a en tout état de cause plus aucune formalité à remplir. Le salarié n'aura comme seul interlocuteur que l'organisme assureur.



### Extrait d'un modèle de certificat de travail

La rupture du contrat de travail de Monsieur (ou Madame) <<nom, prénom>> peut ouvrir droit à prise en charge par l'assurance chômage.

Dans ces conditions et en application des dispositions de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, il (ou elle) <<nom, prénom>> bénéficie, à compter de celle-ci, du maintien des garanties complémentaires au titre des risques incapacité, invalidité et décès en vigueur dans l'établissement pendant une durée <<maximale de si le contrat est inférieure à 12 mois ou une durée maximale de 12 mois>>.

*(Eventuellement : Pour de plus amples informations sur l'étendue de cette couverture, Monsieur (ou Madame) <<nom, prénom>> est invité à se reporter à la notice d'information émise par l'organisme assureur <<qui lui a été remise le <<>>, jointe au présent document ou disponible sur le site [ ]>>.)*

*(Eventuellement : Monsieur (ou Madame) <<nom, prénom>> est tenu de transmettre à l'organisme assureur <<préciser les nom et coordonnées de l'organisme assureur>> son justificatif de prise en charge par l'assurance chômage et de le tenir informé de toute cessation de prise en charge par l'assurance chômage intervenant pendant la période de maintien de sa couverture.)*

### Financement du maintien

Le législateur n'a pas retenu le terme de mutualisation mais ceux de maintien des garanties « à titre gratuit ». Le choix du vocabulaire est sans aucun doute regrettable car les cotisations finançant le dispositif de portabilité sont incluses dans celles des actifs.

Néanmoins, la mise en place de cette portabilité dans notre régime n'emporte aucun appel à cotisations supplémentaire à la charge des salariés ou des établissements.

