
Ce document précise les modalités du **maintien des garanties de prévoyance**
tel que prévu dans la notice d'information
et qui résulte de l'article 14 de l'Accord National Interprofessionnel du 11 janvier 2008
modifié par ses différents avenants.

Qui peut bénéficier de ce maintien ?

Tout salarié (CDD ou CDI) pour lequel il a été mis fin au contrat de travail, la date de cessation du contrat de travail étant postérieure au 30 juin 2009,

Et qui bénéficiait de la couverture décrite dans la notice d'information le dernier jour de son contrat de travail,

Et dont la cessation du contrat de travail ouvre droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage.

Pour quelle durée ?

Conformément à l'article 14 de l'Accord National Interprofessionnel du 11 janvier 2008 modifié par ses différents avenants, la période de maintien des garanties démarre le lendemain du dernier jour du contrat de travail, pour une durée égale à la durée de son dernier contrat de travail, appréciée en mois entier, dans la limite de neuf mois.

Cette période de maintien est définitivement interrompue en cas de cessation définitive du versement des allocations du régime d'assurance chômage, ou de perte du droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage, ou en cas de résiliation du contrat d'assurance.

La suspension temporaire des allocations chômage, par exemple en cas d'arrêt maladie, ne prolonge pas cette période de maintien.

Quels sont les justificatifs à produire ?

Pour pouvoir bénéficier des prestations en cas de sinistre :

- En cas d'arrêt maladie continu d'une durée excédant la période de franchise (90 jours pour les cadres et 75 jours pour les ouvriers et les ETAM)¹ ou en cas d'invalidité, l'ancien salarié devra justifier auprès de l'ancien employeur qu'à la date de l'arrêt maladie initial, il faisait l'objet d'une prise en charge par le régime d'assurance chômage.

L'employeur vérifie que la date de l'arrêt maladie initial se situe dans la période de maintien des garanties.

Tant que, suite à l'arrêt maladie initial, la situation de l'ancien salarié ouvre droit aux prestations incapacité ou invalidité de la Sécurité sociale, la garantie décès lui est maintenue conformément aux garanties de prévoyance décrites dans la notice d'information.

- En cas de décès dans des conditions ne relevant pas du maintien de la garantie décès visé au paragraphe précédent, les ayants droits de l'ancien salarié bénéficiaire du maintien des garanties de prévoyance doivent fournir à l'ancien employeur la justification de sa prise en charge, à la date du sinistre, par le régime d'assurance chômage.

L'employeur vérifie que la date du décès se situe dans la période de maintien des garanties.

¹ En cas d'arrêts successifs, seuls les arrêts d'une durée supérieure à un mois continu de date à date, compris dans une même année civile, sont cumulés et décomptés du délai de franchise.

Comment est financé ce maintien des garanties de prévoyance ?

Conformément aux dispositions de l'accord collectif prévoyance du 3 février 2009, le maintien fait l'objet d'une mutualisation avec la couverture des salariés ; à ce titre, aucune cotisation n'est due par l'ancien salarié.

Le maintien de couverture est-il obligatoire ?

Les modalités du maintien de couverture sont communiquées au salarié avant la fin de son contrat de travail.

Le salarié a la possibilité d'y renoncer ; dans ce cas, la renonciation, qui est définitive, concerne l'ensemble des garanties de prévoyance incapacité, invalidité, décès, et doit être notifiée expressément par écrit à l'ancien employeur, dans les dix jours suivant la date de cessation du contrat de travail.

Quelles sont les prestations maintenues ?

Toutes les prestations décrites dans la notice d'information sont maintenues à l'identique, compte tenu des précisions suivantes :

1/ L'assiette des prestations est calculée comme la rémunération fixe brute effectivement perçue au cours des 3 mois civils précédant la rupture du contrat de travail, multipliée par 4 et majorée des éléments variables effectivement perçus lors des 12 mois civils précédant l'arrêt de travail, corrigés des rappels de salaire et des indemnités de compteurs RTT ne se rapportant pas à ces 12 mois civils.

Pour ce calcul, les éléments fixes et variables pris en compte sont ceux soumis aux cotisations de sécurité sociale.

Ce traitement de base est éventuellement revalorisé entre la date de rupture du contrat de travail et le point de départ de la prestation en fonction de l'évolution de l'indice URRPIMMEC décidée par son Conseil d'Administration.

Dans le cas où la rupture du contrat de travail se situe à l'issue d'un congé de reclassement, le traitement servant de base au calcul des prestations est apprécié par rapport à la date de début de la période de congé donnant lieu au versement d'un revenu de remplacement.

Par ailleurs, pendant la période du congé donnant lieu au versement d'un revenu de remplacement, et si cette période débute à compter du 1^{er} juillet 2009, le traitement servant de base au calcul des prestations est également apprécié par rapport à la date de début de cette période.

2/ Les droits garantis par le régime de prévoyance au titre de l'incapacité temporaire ne peuvent conduire l'ancien salarié à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui des allocations chômage qu'il aurait perçu au titre de la même période.

3/ En cas de modification des garanties du régime de prévoyance décrit dans la notice d'information, ces modifications s'appliquent dans les mêmes conditions et les mêmes délais aux bénéficiaires du maintien des garanties.