



Adresse postale:  
F.N.E.A.P.L  
C/O DOLLFIN SARL  
MARINE DE SISCO  
20233 SISCO  
[secretariat@fneapl.com](mailto:secretariat@fneapl.com)

Tel : 0 971 284 910  
Gsm : 06 07 08 95 92

Service d'informations sociales de la FNEAPL.

Note d'informations réalisée avec le concours du cabinet Ellipse Avocats.

Le 07/07/2015.

## INFOS N°1 – VIGILANCE SUR LA MISE EN ŒUVRE DE LA PORTABILITE DE LA PREVOYANCE

Depuis le 1<sup>er</sup> juin 2015, tous les salariés relevant de la branche professionnelle du sport bénéficient de la portabilité de leurs garanties de prévoyance lors de la cessation de leur contrat de travail.

Pour rappel, on entend par portabilité le maintien temporaire pour le salarié des garanties de prévoyance (*incapacité temporaire de travail – invalidité – capital décès – rente éducation*) à la fin d'un contrat de travail.

En raison de votre activité à caractère lucratif et de l'existence de notre organisation patronale, il était possible que certains opérateurs d'assurance aient fait une application antérieure de la portabilité.

En tout état de cause, l'instauration officielle et clarifiée de la portabilité de la prévoyance au 1<sup>er</sup> juin a pu susciter quelques difficultés de mise en œuvre dans vos relations avec les organismes assureurs et dans la gestion des contrats de courte durée.

### **I – Le cadre de vos relations avec les organismes assureurs**

En votre qualité d'employeur relevant de la branche du sport, vous contribuez au financement du régime de prévoyance de vos salariés (*ces derniers devant également cotiser*). A cette fin, un contrat d'assurance, appelé également contrat de prévoyance, a été conclu avec un opérateur dédié (*institution de prévoyance, assurance, mutuelle...*) afin de matérialiser ce régime assurantiel.

L'objectif du nouveau dispositif de portabilité de prévoyance est de mutualiser les moyens au sein d'un même secteur d'activité économique et de confier aux organismes assureurs (et non aux employeurs) la gestion de la portabilité de la prévoyance et des frais de santé.

Ce transfert de la gestion de la portabilité peut créer des difficultés dans vos relations avec les organismes assureurs. Le cadre technique reste toutefois le suivant :

- Vos obligations d'employeur en matière de portabilité se limitent juridiquement à une double information :
  - ✓ Une information du salarié lors de sa sortie des effectifs de l'entreprise (*mention dans le certificat de travail*) ;
  - ✓ Une information de l'organisme assureur relative à la cessation du contrat de travail (*qui peut prendre la forme d'un mail ou, au maximum, d'une transmission d'un formulaire d'information sur les éléments « essentiels » de la relation de travail*).

Le législateur ne prévoit aucune autre obligation de forme à la charge de l'employeur.

Seul le contrat d'assurance conclu entre l'employeur et l'organisme assureur peut envisager des formalités supplémentaires. Il convient à ce titre d'être vigilant lorsque l'organisme assureur propose à l'employeur un avenant relatif à la portabilité (*en aucun cas celui-ci ne peut être imposé*). En tout état de cause, l'existence dans un tel avenant de formalités non-prévues par la loi pourrait être considérée comme illégale et, à ce titre, être déclarée inopposable.

- L'employeur n'est notamment pas juridiquement tenu :
  - ✓ De remplir lui-même et pour le compte de son salarié un bulletin d'affiliation lors de chaque cessation de contrat ;
  - ✓ De transmettre à l'organisme assureur une copie du contrat de travail du salarié ;
  - ✓ D'indiquer à l'organisme assureur les motifs de la rupture du contrat ;
  - ✓ De transmettre à l'organisme assureur un justificatif d'inscription du salarié au Pôle Emploi précisant l'ouverture des droits à indemnisation.

L'ensemble de ces informations relève de la seule relation entre l'organisme assureur et l'ancien salarié. Il convient donc d'être vigilant face à des demandes excessives des organismes assureurs qui pourraient générer pour vous des contraintes administratives inutiles.

## **II – La situation des contrats de courte durée**

Dans le cadre de vos activités, certains contrats peuvent présenter une durée très courte - contrat à durée déterminée et contrat rompu au titre de la période d'essai notamment - ou un volume horaire réduit - temps partiel dérogatoire, travail intermittent.

Malgré cette brièveté, tous ces salariés peuvent bénéficier de la portabilité, dès lors que la cessation de leur contrat ouvre droit à une prise en charge par l'assurance chômage. En effet, ni la loi, ni la convention collective nationale du sport ne fixent une condition d'ancienneté pour bénéficier de la portabilité.

En votre qualité d'employeur, vous n'êtes logiquement pas en mesure de vérifier avec certitude que votre salarié sera pris en charge par l'assurance chômage (*appréciation de la durée d'affiliation, motif de la rupture...*).

Il n'appartient donc pas à l'employeur de s'assurer de l'ouverture des droits à l'assurance-chômage de son ancien salarié. Cette vérification de l'ouverture des droits incombe au seul organisme assureur dans ses rapports avec l'assuré.

**Au final, la double information relative à la portabilité doit être effectuée, peu importe la durée du contrat de travail et le volume horaire concerné. Ce sera ensuite à l'organisme assureur de déterminer si les conditions relatives au bénéfice de la portabilité sont réunies pour le salarié.**