



Portabilité mutuelle+prévoyance refusée sans raison valable

Par Freeman59

Bonjour,

Par suite d'une démission, mon contrat CDI a pris fin avec mon (ex-)employeur depuis ce vendredi 30 septembre 2022.

J'ai lancé les démarches pour une création d'entreprise. Je souhaite profiter d'un accompagnement de l'état en touchant l'ARE.

La Commission Paritaire Interprofessionnelle Régionale a approuvé la viabilité de mon projet de création d'entreprise me permettant de pousser ma demande d'aides à Pôle Emploi (c'est en cours).

Je souhaite une portabilité de ma mutuelle et de ma prévoyance de mon ex-employeur que je viens de quitter sur les principes légaux de <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F20744>.

Pour cela, je suis conforme aux 3 conditions requises pour y avoir droit :

1) "Je fais l'objet d'une rupture de contrat autre que faute lourde." :

> C'est mon cas : J'ai fait une simple démission.

2) "Cette cessation de contrat de travail ouvre les droits à la prise en charge chômage" :

> C'est en cours : La Commission Paritaire Interprofessionnelle Régionale a approuvé le caractère « réel et sérieux » de mon projet qui ouvre potentiellement mes droits chez Pôle Emploi.

Désormais, j'attends l'aval de ces derniers.

3) "Je suis adhérent à la mutuelle et la prévoyance de mon ex-employeur" :

> C'est mon cas.

Depuis maintenant 2 semaines (avant la fin de mon CDI), j'échange par mail avec mon ex-employeur qui pour l'instant ne souhaite pas donner suite à la portabilité de ma mutuelle et ma prévoyance pour des raisons qui changent sans cesse et qui, de mon point de vue, ne rentrent pas dans le cadre légal défini.

C'est une entreprise de taille nationale.

Quelles sont mes options pour que mon ex-employeur concède enfin à ce droit légal de la portabilité de ma mutuelle et ma prévoyance ?

D'avance merci beaucoup pour vos conseils.

Par chaber

bonjour

En cas de démission il existe 16 cas pour la portabilité dont notamment

9) La démission est légitime en cas de rupture à l'initiative du salarié :

d'un contrat d'insertion par l'activité pour exercer un nouvel emploi ou pour suivre une action de formation ;

d'un contrat unique d'insertion - contrat initiative emploi à durée déterminée ou d'un contrat unique d'insertion - contrat d'accompagnement dans l'emploi pour exercer un emploi sous contrat de travail à durée déterminée d'au moins six mois ou sous contrat de travail à durée indéterminée ou pour suivre une action de formation qualifiante.

12) La démission est aussi légitime si le salarié a démissionné pour créer ou reprendre une entreprise, sans bénéficier d'allocations chômage. La nouvelle activité a donné lieu aux formalités légales de publicité, et le salarié doit avoir été accompagné par un conseil en évolution professionnelle. Si cette nouvelle activité cesse pour des raisons indépendantes de sa volonté dans les 3 ans suivant la démission, celle-ci sera considérée comme légitime.

Par Freeman59

Bonsoir chaber,

Merci pour ton retour.

Aurais-tu un lien qui présente les 16 cas ?

Pour le 9) La démission est légitime en cas de rupture à l'initiative du salarié : (...) ou sous contrat de travail à durée indéterminée (...)

=> C'est mon cas.

Pour le 12) je ne suis pas certains de comprendre :

Je démissionne pour créer une entreprise (sans bénéficier d'allocations chômage)

=> Je vais forcément bénéficier des allocations chômage puisque c'est une des conditions requises à l'obtention de la portabilité mutuelle (ma mutuelle m'a bien précisé que je dois prouver chaque mois que je touche le chômage !))

"La nouvelle activité a donné lieu aux formalités légales de publicité, et le salarié doit avoir été accompagné par un conseil en évolution professionnelle" => C'est mon cas.

Merci à vous.

Par kang74

Bonjour

Pour avoir droit à la portabilité il faut envoyer tous les mois votre justificatif d'indemnisation par Pole emploi .

Tant qu'il n'y a pas de justificatifs en ce sens , il n'y a pas de portabilité .

La portabilité c'est sur justificatif et rien d'autres et celà, ni votre employeur, ni vous même ne pourrait rien faire sans le justificatif d'indemnisation en ARE .

"Toutefois, vous devez justifier auprès de l'organisme assureur de votre prise en charge régime d'assurance chômage"

Par Freeman59

Bonjour Kang74,

Merci de votre retour.

Je suis tout à fait en accord avec votre message : Les justificatifs doivent être fournis à la mutuelle.

Avez-vous la certitude que l'ex-employeur a également réellement besoin de ce même justificatif ?

Car je ne peux avoir une preuve d'ARE avant ma démission et la prise en compte par Pole Emploi va prendre 1 mois post démission. Normalement l'employeur doit accepter la portabilité à la fin de mon contrat. Pas 1 mois après sur justificatif.

Mais mon vrai problème c'est que mon ex-employeur refuse à cet instant de me fournir la portabilité sans raison valable : Il ne me demande même pas de justificatif quelconque !

Merci de votre aide.

Par kang74

Vos relations contractuelles se terminant avec votre contrat c'est à vous de faire les démarches par rapport à la portabilité .

La seule chose que votre employeur a à faire c'est d'informer les organismes de la cessation de votre contrat de travail et vous donner le certificat de travail qui vous informe de votre droit à la portabilité .

Si cela a été fait, son rôle prend fin .

Par Freeman59

Cela n'a pas (encore) été fait à ma connaissance puisque pour l'instant il veut pas le faire.

Comment l'engager sur la question ?
Quels sont mes recours ?

Par kang74

Il veut pas faire quoi ?
Dire que vous avez cessé votre contrat de travail aux organismes(super, vous êtes sous garantie alors !)
Vous donnez les papiers de fin de contrat (donc votre certificat de travail)?
Il n'a que cela à faire .

Par Freeman59

Mon ex-entreprise ne veut pas effectuer la demande de résiliation du contrat Mutuelle/Prévoyance AVEC une ouverture de droit à la portabilité.
Ils doivent préciser l'autorisation de la portabilité sinon la mutuelle/prévoyance ne prendront pas en compte ma demande.

Par kang74

Donc il y a deux solutions possible on n'est pas dans le domaine de la physique quantique ...

Soit il a informé l'organisme de votre cessation de contrat de travail, et la ,effectivement la portabilité sera traitée quand l'organisme recevra votre attestation de droit pole emploi (envoyé par vous), l'employeur n'a rien à faire, c'est automatique .

Soit il n'a pas informé l'organisme de la fin votre contrat de travail et vos garanties se poursuivent (m'enfin je doute qu'il vous fasse cadeau des cotisations au lieu de choisir le financement par la mutualisation des risques)

Votre certificat de travail ,vous devez en avoir un exemplaire : cela fait partie des documents de fin de contrat .
Soit il est fait mention de votre droit à portabilité, soit pas .

Les organismes ne prendront pas en compte votre demande tant que vous n'aurez pas le justificatif d'indemnisation de Pole emploi surtout pour un motif de rupture de contrat, qui souvent,rend la portabilité impossible car pas d'ARE en cas de démission .
Et ce n'est pas du fait de l'employeur mais du fait que le droit à la portabilité rentre dans un cadre bien précis que pour le moment, vous ne remplissez pas .

Donc pour résumer, relisez votre certificat de travail pour voir si votre employeur a bien fait les choses, ou pas .

Par Freeman59

Cela ne figure pas sur mon certificat de travail.

Par kang74

Nous avons ENFIN la possibilité de mettre en cause l'employeur

Donc mise en demeure en LRAR (copie à l'inspection du travail) de rectifier le certificat de travail sous 8 jours, lui rappelant que la mention du droit à la portabilité sur celui ci est une obligation ;

Article L911-8

Création LOI n°2013-504 du 14 juin 2013 - art. 1 (V)

Les salariés garantis collectivement, dans les conditions prévues à l'article L. 911-1, contre le risque décès, les risques portant atteinte à l'intégrité physique de la personne ou liés à la maternité ou les risques d'incapacité de travail ou

d'invalidité bénéficiant du maintien à titre gratuit de cette couverture en cas de cessation du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage, selon les conditions suivantes :

1° Le maintien des garanties est applicable à compter de la date de cessation du contrat de travail et pendant une durée 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 ;

2° Le bénéfice du maintien des garanties est subordonné à la condition que les droits à remboursements complémentaires aient été ouverts chez le dernier employeur ;

3° Les garanties maintenues au bénéfice de l'ancien salarié sont celles en vigueur dans l'entreprise ;

4° Le maintien des garanties ne peut conduire l'ancien salarié à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui des allocations chômage qu'il aurait perçues au titre de la même période ;

5° L'ancien salarié justifie auprès de son organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien des garanties, des conditions prévues au présent article ;

6° L'employeur signale le maintien de ces garanties dans le certificat de travail et informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail mentionnée au premier alinéa.

Le présent article est applicable dans les mêmes conditions aux ayants droit du salarié qui bénéficient effectivement des garanties mentionnées au premier alinéa à la date de la cessation du contrat de travail.

LOI n° 2013-504 du 14 juin 2013 art. 1 X : L'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale entre en vigueur :

1° Au titre des garanties liées aux risques portant atteinte à l'intégrité physique de la personne ou liés à la maternité, à compter du 1er juin 2014 ;

2° Au titre des garanties liées au risque décès ou aux risques d'incapacité de travail ou d'invalidité, à compter du 1er juin 2015.

lui rappelant que seul un licenciement pour faute lourde justifierai de l'absence de cette mention sur votre certificat de travail puisque vous n'avez pas renoncé à profiter de ce droit .

Vous concluez par le fait que vous vous réservez le droit de porter l'affaire auprès des instances compétentes pour faire évaluer votre préjudice .

Par Freeman59

Merci beaucoup.

J'ai juste un doute sur le caractère "légitime" de ma démission. Où as-tu lu l'importance de ce critère dans le cadre d'une portabilité ?

Car ça ne figure pas dans les conditions à remplir ici : <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F20744>

Sinon ma démission de mon CDI est une rupture à mon initiative.

Donc c'est légitime ? ça correspond bien à ton cas n°9 ?

Par kang74

La mention de votre droit à la portabilité doit être sur votre certificat de travail si pas de faute lourde .

Mais ce n'est qu'un critère parmi 3 dont celui d'être indemnisé par Pole emploi à la fin de votre contrat .

Sur votre lien :

La cessation de votre contrat de travail ouvre droit à une prise en charge par l'Assurance chômage

Si pas de droit à l'ARE à l'issue de votre contrat vous ne rentrez pas dans le cadre du droit à la portabilité .

Ce droit ne sera ouvert que si vous justifiez du droit aux ARE aux organismes (pas à l'employeur son job c'est de faire juste mention que ce droit existe pour vous sous conditions pas de vérifier si vous rentrez dans le cadre des autres conditions)

Le caractère légitime de la démission n'est ni décidée par l'employeur ni par vous .

C'est Pole emploi qui décide de la légitimité de votre démission et qui par delà décide de vous indemniser à la fin de

votre contrat .

Par kang74

Pour ce qui est du critère de démission légitime pour créer ou reprendre une entreprise elle concerne l'indemnisation possible par les ARE APRES l'échec de votre projet au dans les 3 ans .

Si cette nouvelle activité cesse pour des raisons indépendantes de sa volonté dans les 3 ans suivant la démission, celle-ci sera considérée comme légitime.

Concretement cela vous permet de ne pas vous retrouver au RSA après cette tentative et c'est ce dont votre conseillère vous parle .

Mais vous ne serez pas dans le cadre d'avoir la portabilité , vous ne serez pas indemnisé par Pole emploi Dès la fin de votre contrat .

Votre démission aurait pu être légitime si vous aviez préparé AVANT votre démission un projet de reconversion professionnelle avec un conseiller d'évolution professionnelle .

[url=https://www.pole-emploi.fr/candidat/mes-droits-aux-aides-et-allocati/a-chaque-situation-son-allocatio/quelle-est-ma-situation-professi/je-perds-ou-je-quitte-un-emploi/je-veux-demissionner-et-jai-un-p.html]https://www.pole-emploi.fr/candidat/mes-droits-aux-aides-et-allocati/a-chaque-situation-son-allocatio/quelle-est-ma-situation-professi/je-perds-ou-je-quitte-un-emploi/je-veux-demissionner-et-jai-un-p.html[/url]

Personnellement, au vu des elements que vous nous avez donnés, je ne vois pas de démission légitime qui puisse être reconnue actuellement pour pouvoir bénéficier des ARE à la fin de votre contrat (même de manière retroactive)et donc de la portabilité .

Par Freeman59

Je l'ai pourtant précisé dans les 3 premières lignes de mon post

>> "La Commission Paritaire Interprofessionnelle Régionale a approuvé la viabilité de mon projet de création d'entreprise me permettant de pousser ma demande d'aides à Pôle Emploi."

J'ai eu également la confirmation aujourd'hui que Pôle Emploi donne suite à ma demande de droits ARE : Ils ont accepté.

Du coup, tout semble me aller vers le fait que je suis à 100% dans mon droit.

Il n'y a pas une manière plus soft avant d'arriver à cette mise en demeure ?

Par kang74

J'avoue avoir plutôt focalisé sur le problème concernant la portabilité /à l'employeur (Shame on me)

Est ce que votre employeur a compris que le certificat de travail devait comporter cette mention obligatoire (hors cas du licenciement pour faute lourde) et qu'il n'a pas à juger des autres critères (comme vos droits ARE) ?

Pas sure ... mais bon vous pouvez tenter le coup de téléphone s'il vous promet le certificat de travail en bon et due forme le lendemain ou avant la fin de semaine .

Par contre, ne l'égariez pas par rapport à la portabilité : il doit juste faire faire un certificat de travail conforme au droit (pour l'organisme, et pour vous) : le reste est automatique dès que vous justifierez de l'ouverture de vos droits aux ARE ; Il faudra envoyer chaque mois les justificatifs de pole emploi concernant votre indemnisation aux organismes .

La mise en demeure en LRAR c'est clair , cela met un point de départ officiel à vos doléances et bien ficelé, ça permet de s'abstenir d'aller devant le CPH (la peur peut inciter à se renseigner au lieu de rester dans l'erreur)

S'il ne comprend toujours pas vos demandes, vous devrez en passer par là à un moment .

J'espère que tout ira bien pour vous .