



ANI MUTUELLE CARENCE

Par Davou

Suite à la rupture de mon contrat de travail, je devrais bénéficier de la portabilité de la mutuelle santé d'entreprise pendant un an (loi ANI de 2008). Or la mutuelle m'a radié au prétexte que je ne suis pas indemnisé. En fait, je serai indemnisé après un délai de carence de 180 jours. J'ai vu sur internet que la portabilité prend effet au jour de la rupture de contrat, et non pas au moment de l'indemnisation. Pouvez-vous me le confirmer? Sur quel texte puis-je m'appuyer pour contester la position de la mutuelle?

Merci de votre aide.

Par hideo

Bonsoir,

Effectivement vous devez être indemnisé par France Travail et le motif de la rupture ne doit pas être démission ou licenciement faute lourde.

Article L911-8. du code sécurité sociale

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 bénéficient 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.

Cordialement

Par Davou

Le texte de la loi est ambigu.

"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"

- à compter de la rupture du contrat?

-à compter de l'indemnisation?

Aucune précision quant aux délais de carence de France Travail.

Que conclure?

Par CLipper

Bonjour Davou,

Je lis dans message d'avant que:

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.

Peut être que le blème vient du fait que votre dernier employeur n'a pas fourni de certificat de travail ni informé l'assureur..

Ce n'est qu'une idée qui me vient

Par hideo

Bonjour,

Vous avez droit à la portabilité mutuelle et/ou prévoyance pendant le délai de carence de France Travail. Le dispositif de portabilité entre en vigueur dès la cessation du contrat de travail et non à partir du moment où vous êtes indemnisé(e) par l'assurance chômage.

Pour cela il faut faire parvenir à la mutuelle votre avis de situation à pôle emploi ou une attestation comme quoi ,vous êtes bien inscrit.

La mutuelle ne peut pas résilier le contrat ,dès l'instant que vous êtes inscrit à France Travail et que vous avez droit aux allocations chômage .

Pouvez indiquer ce qui est inscrit sur votre certificat de travail ?

L'employeur a t il fait le nécessaire ?

Que dit exactement la mutuelle dans son courrier?

cordialement