Image not found or type unknown

La prévoyance de mutuelle avant et après

Actualité législative publié le **01/06/2015**, vu **1868 fois**, Auteur : Julien ROCHER

Après avoir lu cet article, vous deviendrez un réel expert en prévoyance de mutuelle. Dans ce billet, nous vous proposons un avant et après cette nouvelle loi, pour mieux la comprendre.

La prévoyance recouvre tout ce qui relève de la couverture de risques liés à la personne . Il s'agira donc de risques liés à: une maladie, une maternité, un décès, une hospitalisation etc. En France, **ce sont des cotisations sociales obligatoires qui permettent de financer la protection sociale** : le paiement de ces cotisations donne droit à une couverture de base. Des versements supplémentaires peuvent venir s'y ajouter.

Avant le 1er juin 2015

Avant le 1er juin 2015, la portabilité de la mutuelle était mutualisée, mais pas celle de la prévoyance.Aussi, si le contrat de travail du salarié a été rompu avant cette date pour licenciement (sauf pour faute lourde), adhésion à un contrat de sécurisation professionnelle, plan de sauvegarde de l'emploi, rupture conventionnelle, **le chef d'entreprise** **était tenu** de proposer au salarié de bénéficier :

- de la portabilité de la mutuelle sans aucun coût à sa charge, en application de la loi de sécurisation de l'emploi ;

- de la portabilité de la prévoyance à titre onéreux (participation maximale à hauteur de 50 % de la prime), par application de l'ANI du 11 janvier 2008, à moins qu'un accord collectif plus avantageux vous oblige déjà à pratiquer la mutualisation pour ces garanties.

Le salarié disposait d'un délai de 10 jours après la fin de son contrat de travail, pour renoncer à la portabilité. Faute de réponse, il était considéré que le salarié avait accepté et l'employeur était redevable des primes dues pour la portabilité de la mutuelle.

Depuis le 1er juin 2015

Depuis le 1er juin 2015, l'adhésion du salarié à la prévoyance est mutualisée en application de la loi de sécurisation de l'emploi.

Les garanties sont dorénavant financées exclusivement par les primes payées par l'employeur et, le cas échéant, par les salariés pendant l'exécution du contrat de travail. **Tout salarié qui quitte l'entreprise en ayant droit à l'indemnisation de Pôle emploi, bénéficie donc gratuitement de la portabilité.**

Il n’est plus nécessaire pour l’employeur de soumettre au salarié un formulaire d’acception ou de renonciation. Pensez également à supprimer sur les documents d’information, toute mention d’un coût à charge du salarié. Enfin, **il est obligatoire pour l’employeur de mentionner sur le certificat de travail le maintien des garanties dans le cadre de la portabilité.**

Copyright © 2024 Légavox.fr - Tous droits réservés