Image not found or type unknown

Portabilité mutuelle refusée :(

Par **edenfusion**, le **18/10/2017** à **10:53**

Bonjour,

Licenciée économique le 15 aout dernier, j'étais couverte par un contrat d'entreprise aupres de la Mutuelle Générale (prélèvements des cotisations sur mon salaire).
J'apprends dans la foulée que la Mutuelle Générale m'a radié alors qu'il était bien noté la portabilité sur ma lettre de licenciement.
A ma connaissance, il n y a pas eu de liquidation judiciaire, d'autant que mon licenciement économique m'a paru un peu "léger".
A ce jour, la Mutuelle Générale ne veut rien savoir (et surtout payer la part mutuelle de mon intervention chirurgicale qui a suivi mon licenciement) et m'a envoyé deux raisons différentes :

- Après vérification, nous constatons que votre ancienne entreprise n'a plus d'actifs.
Dans ce cas, nous sommes dans le regret de vous annoncer que la portabilité ne sera pas valable.
- Nous sommes au regret de ne pas pouvoir donner suite à votre demande car la société n'a plus de contrat actif à La Mutuelle Générale.

Deux raisons pour un même résultat...

Cependant, je ne vois pas pourquoi je devrais pâtir de cette situation ?

Est ce que je dois laisser tomber alors que je pense être dans mon droit ou pas ?

Merci de votre aide,

Par **P.M.**, le **18/10/2017** à **13:26**

Bonjour,
Il faudrait savoir qui a procédé au licenciement économique et si vous avez apporté les éléments prouvant l'indemnisation par Pôle Emploi mais vous pourriez demander à la mutuelle en quoi les raisons invoquées vous concernent et leur permettent de ne pas remplir leurs obligations dans le cadre de la portabilité...

Par **miyako**, le **18/10/2017** à **16:23**

Bonjour,
1/la portabilité doit être inscrite sur votre certificat de travail,elle est proportionnelle à votre durée de travail avec maxi 1 an.
**Lors du licenciement l'employeur devait vous fournir une lettre type sur laquelle les obligations et les conditions de la portabilité sont clairement indiquées
2/Vous devez être inscrite à Pôle Emploi et être éligible aux allocations chômage
3/L'EMPLOYEUR DOIT COTISER .
4/tous les mois vous devez fournir à votre mutuelle et à votre employeur ,un relevé de Pôle Emploi
Si toutes ces conditions sont réunies la mutuelle doit vous remboursée.
Si l'employeur n'a pas cotisé ou si il ne vous a pas remis les informations obligatoires ,il peut être poursuivi devant le CPH et devoir vous rembourser .
A condition qu'il existe encore ??
Entreprises n'ayant plus d'actif ou en liquidation
Les gouvernements précédents devaient prendre une décision à ce sujet ,mais rien depuis .....
Actuellement il y a 5 arrêts de cours d'appel tous différents :
1/ CA PARIS du 13/09/2016 N°15/17810 refusant la portabilité en cas de liquidation judiciaire
[fluo]2/CA LYON du 24/01/2017 N°15/06017
CA LYON du 21/03/2017 N° 15/07703 et N°15/08943 -chambre civile-
Les 2 arrêts de LYON ordonne la portabilité en cas de liquidation judiciaire
3/CA PARIS 09 mars 2017 2é chambre N°16/05124
En cas de liquidation judiciaire les salariés ne bénéficient pas de la[fluo][/fluo] portabilité.[/fluo]
La CA de PARIS semble hostile à la portabilité en cas de liquidation,alors que celle de LYON y est favorable conformément à l'esprit de la loi.
Il faudra certainement attendre l'avis de la cour de cassation en espérant que cela ne va pas encore durer des années.
Amicalement vôtre
suji KENZO

Par **P.M.**, le **18/10/2017** à **16:46**

Encore faudrait-il que l'employeur existe encore pour être poursuivi...
Pour les décisions des Cours d'Appel en cas de liquidation judiciaire, on peut consulter plutôt ce dossier 1 ou ce dossier 2...
Voici une bonne nouvelle, en cas de liquidation judiciaire, il faudrait attendre la décision aléatoire de la Cour de Cassation sans essayer rien d'autre auprès de la mutuelle...
Je vous suggérerais quand même de suivre mon conseil pour tenter de débloquer la situation en fonction de votre réponse à mes interrogations...

Par **miyako**, le **18/10/2017** à **17:51**

Bonsoir,
Il y a eu sur les affaires évoquées dans votre dossier des jugement rendus , à Paris ,Lyon et à nouveau Paris
Dans la dernière c'était une IP bien connue qui refusait la portabilité ,en première instance ,le

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

tribunal lui a ordonné d'appliquer le portabilité,malgré le manque de fonds et la liquidation .La CA a refusé de suivre
Les autres,celle de Lyon c'était le contraire et la CA à dit qu'il y avait lieu d'appliquer la portabilité..
En tout aujourd'hui ,on est pas plus avancé sur ce sujet ,puisque ni le gouvernement,ni la cour de cassation n'ont pris de décision,contrairement aux engagements pris.
Si vous avez des recettes miracles pour obliger les mutuelles à appliquer la portabilité en cas de liquidation ,je suis très intéressé .
Amicalement vôtre
suji KENZO

Par **edenfusion**, le **18/10/2017** à **18:56**

Bonjour et merci à tous pour vos réponses.
Afin d'être bien conforme à vos réponses, tout à été fait dans les règles (Pôle Emploi, Document de portabilite, licenciement de économique).
Pour moi la société existe toujours et même si elle n'a pas payé ses cotisations, en quoi, moi salariée à qui il a été imposée une mutuelle, serais je impliquee dans les soucis entre le souscripteur du contrat (mon ex employeur) et la mutuelle ?

Merci pour la jurisprudence que je ne connaissais pas et effectivement cela n'est pas simple.

Pour l'instant je cherche à savoir à quelle date le contrat a été dénoncé (car j'imagine que ce n'est pas arrivé le lendemain de mon licenciement ou alors y a un loup...), date que la Mutuelle Générale peine à me donner.

Par **P.M.**, le **18/10/2017** à **18:58**

Je pense que chacun sait lire les dossiers que j'ai proposés...
Nous ignorons ce qu'il en est réellement de l'entreprise et si elle est en liquidation judiciaire car c'est ce qui a été jugé par les Cours d'Appel dans les affaires en question...
Interroger la mutuelle de la manière que je l'ai suggéré permettrait qu'elle éclaire sa position...
Je rappelle que vous avez affirmé sur ce forum d'une manière une fois de plus imprudente une position toute autre que celle que vous exprimez maintenant...

Par **edenfusion**, le **18/10/2017** à **19:33**

Merci pour ce dernier message mais je ne vois pas où j'ai changé de position.
Comme je disais, j'ai été livré niée économique, les documents que j'ai signé étaient réglementaires, tous les documents propres à la portabilite ont été fournies.
Et dans mon premier post, vous avez les deux réponses lapidaires de la mutuelle reçus par e-mail.

Je m'interroge donc, et j'ai suivi votre conseil, j'ai demandé ce que vous avez répondu ainsi

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

que la date de fin de contrat (mention de contrat "actif" dans le second mail).

Je vous tiendrai au courant de leur réponse s'ils m'en font une, sinon il me restera toujours la médiation de la mutuelle.

Merci encore

Par **P.M.**, le **18/10/2017** à **19:44**

Mon précédent message s'est croisé avec le vôtre et répondait à "miyako"...
En revanche vous n'avez répondu pour savoir qui vous a licencié, si c'est un liquidateur...
Vous pourriez avoir des informations sur la situation actuelle de l'entreprise par ce site...

Par **edenfusion**, le **18/10/2017** à **19:57**

C'est la directrice qui m'a licenciée pour un motif économique.
Il n y a pas eu de liquidateur.

Par **miyako**, le **18/10/2017** à **20:04**

Bonsoir,
Si la société existe toujours,alors il n'y a aucun doute , ON VOUS DOIT LA PORTABILITÉ,SI VOUS RESPECTEZ LES CONDITIONS que je vous ai exposé.
1/Lettre recommandée AR à la mutuelle les mettant en demeure de vous régler les sommes dues en vertu de la loi existante ,sous peine de dépôt de plainte devant le tribunal compétent (pas forcément CPH)
2/Lettre à votre ancien employeur lui demandant si les cotisations mutuelles sont bien à jour concernant la portabilité ,si non mise en demeure à rembourser les frais non remboursés par mutuelle ,sous peine de saisine du CPH (là le CPH est compétent)
Sur internet vous pouvez avoir l'extrait Kbis de la STE gratuitement
Amicalement vôtre
`suji KENZO

Par **P.M.**, le **18/10/2017** à **20:38**

Donc a priori, en tout cas au moment du licenciement, l'entreprise n'était pas en liquidation, c'était donc une erreur de ne prendre en compte que cette situation et pas besoin de solution miracle...
Voilà une autre version de ce qu'il faudrait faire que j'ai suggéré depuis le début mais je ne vois pas la nécessité de menacer d'un dépôt de plainte pour porter l'affaire au pénal...
La lettre à l'employeur pour lui demander si les cotisations sont à jour est inutile car c'est à la mutuelle d'en effectuer le recouvrement et ce serrait une erreur de se disperser dans des

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

procédures multiples...
J'ai fourni un site gratuit pour connaître la situation actuelle de l'entreprise...

Par **edenfusion**, le **06/11/2017** à **09:48**

Bonjour,
Donc voici la suite du litige :

"

Nous sommes au regret de vous informer que nous ne pouvons pas donner suite à la demande de maintien des garanties au titre de la portabilité pour Madame..... sur le contrat de la société..... , en effet selon l'article de loi :

Au regard de la règlementation qui prévoit que « les garanties maintenues au bénéfice de l'ancien salarié sont celles en vigueur dans l'entreprise » (art L911-8 du CSS), le maintien des garanties au titre de la portabilité des droits prend fin dès lors que la société n'a plus de salarié actif.

En l'espèce Madame..... était seule salarié actif adhérent à la mutuelle sur le contrat de la société lors de sa sortie, nous ne pouvons donc pas donner un avis favorable à sa demande de portabilité.

Bien cordialement,
"

Donc au final, je comprends que je n'ai plus de mutuelle et je ne vois pas du tout ce que je dois faire en plus.

Merci à ceux qui m'ont répondu.

Par **P.M.**, le **06/11/2017** à **10:11**

Bonjour,
C'est donc une nouvelle version plus claire qu'il ma paraissait indispensable d'obtenir et qui semble se baser sur cette disposition de l'art. 911-8 du code de la Sécurité Sociale :
[citation]3° Les garanties maintenues au bénéfice de l'ancien salarié sont celles en vigueur dans l'entreprise[/citation]
Je ne vois donc que la possibilité de poursuivre l'employeur devant le Conseil de Prud'Hommes pour lui réclamer des dommages-intérêts pour le préjudice subi résultant de la fausse information qu'il vous a fournie dans la lettre de licenciement car il aurait dû se

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

renseigner avant sur la réalité de la portabilité...
Il vous resterait maintenant à souscrire un contrat individuel si vous le souhaitez...

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés