



Le maintien des garanties, mode d'emploi

Lorsque l'un de vos salariés **suspend son contrat de travail ou quitte l'entreprise**, ses garanties santé et prévoyance sont maintenues sous certaines conditions qu'il lui faut connaître pour s'assurer de rester parfaitement couvert par MGEN.

→ Dans le cas où le contrat de travail est suspendu

Avec maintien total ou partiel de rémunération

Lorsque le salarié bénéficie, durant la suspension de son contrat de travail, d'un maintien total ou partiel de sa rémunération, d'indemnités journalières complémentaires financées en tout ou partie par l'employeur ou d'un revenu de remplacement versé par l'employeur.

Ce cas concerne notamment les salariés placés en activité partielle ou en activité partielle de longue durée, dont l'activité est totalement suspendue ou dont les horaires sont réduits, ainsi que toute période de congé rémunérée par l'employeur (reclassement, mobilité...).

Sans maintien total ou partiel de rémunération

Les garanties sont suspendues **lorsque le contrat de travail de l'adhérent est suspendu pendant plus d'un mois pour des raisons personnelles** (congé sabbatique, sans solde, parental d'éducation visé...).

- En cas de suspension du contrat de travail non indemnisée (les garanties frais de santé sont suspendues à la date à laquelle la rémunération n'est plus versée par l'entreprise et la suspension s'achève dès la reprise du travail du salarié) sous réserve que la Mutuelle soit informée par l'employeur dans les deux mois suivant la reprise.
- Le salarié peut demander le maintien des garanties pour lui-même et le cas échéant pour ses ayants droit, sous réserve : d'en faire la demande par envoi du bulletin prévu à cet effet dûment complété (y compris des pièces à joindre) et signé et de l'adresser à la Mutuelle au plus tard dans les 30 jours suivant la date de suspension du contrat de travail.
- Il devra s'acquitter de l'intégralité de la cotisation, correspondant à sa catégorie (même tarif que ceux appliqués aux salariés actifs).



Les prestations garanties par le contrat sont **maintenues aux mêmes conditions de financement**.



Le maintien des garanties prend effet **dès le 1^{er} jour de la suspension**.



→ Dans le cas où le contrat de travail est rompu

Le dispositif de portabilité

En cas de cessation de leur contrat de travail non consécutive à une faute lourde et ouvrant droit à prise en charge par le régime d'Assurance chômage le salarié et ses ayants droit bénéficient du maintien temporaire à titre gratuit des garanties frais de santé du contrat collectif.

Ce droit prévoit le maintien à titre gratuit de la couverture santé et prévoyance dès le jour de son départ.

Ce maintien est applicable à la date de cessation du contrat de travail pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur.

La durée de la portabilité est égale à la durée du dernier contrat de travail, appréciée en mois entiers, dans la limite de 12 mois de couverture. La garantie cesse dès lors que le salarié retrouve un emploi ou en cas de radiation à Pôle Emploi.

Le dispositif Loi Évin

Conformément aux dispositions de l'article 4 de la loi n°9-1009 du 31 décembre 1989 renforçant les garanties offertes aux personnes assurées contre certains risques (dite « Loi Évin »), le salarié et ses ayants droit peuvent bénéficier du maintien de leur couverture frais de santé.

Ce maintien des garanties est ouvert aux anciens salariés :

- Bénéficiaires d'une rente d'incapacité ou d'invalidité.
- Bénéficiaires d'une pension de retraite.
- Bénéficiaires d'un revenu de remplacement, s'ils sont privés d'emploi.

Ce maintien est également ouvert aux ayants droit du membre participant décédé qui bénéficiaient effectivement des garanties, pendant une durée minimale de 12 mois à compter du décès.

Les bénéficiaires doivent demander le maintien de ces garanties auprès de la Mutuelle, dans **un délai de 6 mois à compter de la rupture de leur contrat de travail** ou, le cas échéant, **dans les 6 mois suivant l'expiration de la période durant laquelle ils bénéficient du droit à la portabilité** ou pour les ayants droit garantis du chef du membre participant décédé dans les 6 mois suivant le décès du salarié.

La garantie prendra effet au plus tard **au lendemain de la demande**.

Les tarifs applicables sont plafonnés les trois premières années suivant l'adhésion du bénéficiaire conformément aux dispositions réglementaires en vigueur. Le salarié devra alors s'acquitter de l'intégralité de la cotisation et non uniquement de la part salarié qu'il payait durant sa période d'activité.

MGEN. On s'engage mutuellement