



PRESTO N°120 / AOÛT 2022

Les différents modes
de rupture
ou cessation du
contrat de travail :

le licenciement
sur la cause réelle et sérieuse

PRESTO N°120 / AOÛT 2022

Les différents modes
de rupture
ou cessation du
contrat de travail

N°120

PRESTO

II. le licenciement

SOMMAIRE

1. Sur la capacité
2. Sur les motifs de la cause réelle et sérieuse
3. Sur la procédure
- 4. Sur la cause réelle et sérieuse de licenciement**
5. Sur les motifs du licenciement

1. Sur la cause réelle et sérieuse de licenciement

Le salarié perçoit le montant le plus élevé entre l'indemnité légale et celle conventionnelle de licenciement (**article L.1234-9 du même code**), celle du préavis (**article L.1234-5 du Code du travail**), le solde des congés payés acquis, le transfert du CPF et le maintien des garanties de la mutuelle entreprise.

Bon à savoir :

La portabilité des droits de la mutuelle collective permet aux anciens salariés ayant droit à l'assurance chômage, de bénéficier du maintien de leurs garanties santé durant une certaine durée.

C'est l'Accord National Interprofessionnel (ANI) du 11 janvier 2008 qui régit la portabilité des droits des complémentaires d'entreprise. La loi de la sécurisation de l'emploi a par ailleurs intégré cette obligation dans le code de la Sécurité sociale en 2013.

La portabilité des droits santé et prévoyance est une obligation depuis le 1er juin 2014 pour la santé et depuis le 1er juin 2015 pour la prévoyance, pour peu que l'ancien salarié remplisse certaines conditions.

- La rupture du contrat de travail ne doit pas correspondre à un licenciement pour faute lourde.
- Le salarié doit être éligible à l'assurance chômage.
- Le salarié doit être bénéficiaire des garanties santé ou prévoyance avant la fin du contrat de travail (Le maintien des garanties est effectif à la date de cessation du contrat de travail.).

La durée légale du maintien des garanties de la mutuelle d'entreprise est égale à la période d'indemnisation de l'assurance chômage avec pour limite la durée du dernier contrat de travail sans possibilité d'aller au-delà de 12 mois.

La portabilité de la prévoyance est **automatique** si le salarié remplit les conditions nécessaires pour en bénéficier.

C'est à l'employeur qu'il appartient de prévenir l'assureur de la rupture du contrat de travail.

Le salarié devra néanmoins adresser à l'assureur un justificatif de l'ouverture de ses droits au chômage. Il devra aviser l'organisme assureur si le versement des indemnités doit être interrompu.

Les situations qui font cesser la portabilité des droits.

- Si le bénéficiaire retrouve un travail et n'est plus indemnisé par l'assurance chômage.
- Si le bénéficiaire est radié de la liste des demandeurs d'emploi.
- En cas de liquidation de la pension de retraite en cours de portabilité.

www.fnas

fo.fr