

NOTIFICATION DE PORTABILITE

Texte de référence : ARTICLE 14 de l'Accord National Interprofessionnel du 11 janvier 2008

ENTREPRISE

N°Groupe : _____ Nom du groupe : _____

cachet de l'entreprise

GARANTIE

Nom de la garantie : _____

DEPART DE L'ENTREPRISE - DEMANDE D'ADHESION AU REGIME DE L'ANI

Date Effet : ____/____/____ (le jour de la rupture du contrat de travail)

FIN DE DUREE DE DROIT A INDEMNISATION AU REGIME DE L'ANI

Date Fin : ____/____/____

MOTIF DE RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL :

- Licenciement hors faute lourde Démission pour motif légitime Rupture conventionnelle
 Fin de CDD Autres (préciser).....

BENEFICIAIRES et ses ayant-droits

N° contrat ADREA : _____

Nom : _____

Nom de jeune fille : _____

Prénom : _____

Né(e) le : _____

Adresse : _____

Code Postal : _____ Ville : _____

Je soussigné, M _____ demande par la présente, au titre des dispositions de l'article 14 de l'Accord National Interprofessionnel du 11 janvier 2008 et de son Avenant n°3, le bénéfice du maintien de ma garantie complémentaire frais de santé souscrite par mon ex-entreprise auprès de ADREA Mutuelle Bourgogne.

J'ai bien noté que ce maintien m'est acquis pour une durée (période de portabilité) définie par mon ancienneté au sein de l'entreprise.

J'ai pris connaissance de mes obligations rappelées au verso. Je m'engage à les respecter sous peine de perdre le bénéfice de la portabilité de ma couverture.

Fait à _____, le _____

Signature du salarié

Signature de l'employeur

● Vous êtes l'ex-salarié : ceci vous concerne

- vous disposez d'un délai de 10 jours à compter de la date d'effet de la rupture de votre contrat de travail pour adhérer au dispositif « notification de portabilité ».
- En adhérant, vous bénéficiez des garanties en vigueur dans votre entreprise pour une durée égale à celle de votre dernier contrat de travail, appréciée en mois entiers, et comprise entre 1 mois et 9 mois (à condition d'avoir été bénéficiaire du dit régime).
- En cas de CDD successifs, c'est la durée de votre dernier CDD qui sera appréciée pour le calcul de vos droits.
- Les garanties sont maintenues pour l'ensemble des personnes précédemment inscrites à la mutuelle auprès du groupe mentionné au recto.
- vous devez produire à votre employeur la preuve que vous êtes pris en charge par l'assurance chômage (à définir la périodicité de justification avec votre ex-employeur). A défaut, vous ne pourrez plus bénéficier du maintien de la prise en charge par votre ex-employeur.
- vous porterez à la connaissance de votre employeur tout évènement susceptible de modifier vos droits notamment la durée de portabilité : fin de versement des allocations chômage, reprise d'activité, ...
- le non-paiement de votre quote-part de cotisation (si vous ne vous êtes pas acquitté de la cotisation couvrant l'intégralité de votre période de portabilité au jour du terme de votre contrat de travail ou en cas d'évolution des cotisations du régime modifiant la quote-part salariale) à la date d'échéance des cotisations (périodicité définie par votre employeur), libère votre ancien employeur de toute obligation et entraîne la perte des garanties pour la période restant à courir.
- si vous renoncez au dispositif, vous devez le faire par écrit dans les 10 jours qui suivent la cessation de votre contrat de travail . Cette décision est alors définitive.
- Si vous bénéficiez par ailleurs d'une couverture prévoyance, votre renonciation vaut aussi bien pour votre couverture « frais de santé » que votre couverture « prévoyance ».

● Vous êtes l'entreprise : ceci vous concerne

- vous devez reverser à la mutuelle, l'intégralité des cotisations patronales et ex-salariales, relatives à votre salarié porté, en même temps que celles des actifs.
- si votre salarié a réglé l'intégralité de sa quote-part de cotisation pour toute la durée de portabilité et que celle-ci se termine de manière prématurée, vous devez rembourser à votre salarié le trop perçu.
- votre ancien salarié doit vous fournir périodiquement tout justificatif vous permettant d'apprécier sa situation au regard de l'assurance chômage.
- vous devez porter à la connaissance de la mutuelle tout évènement susceptible de modifier les droits de votre salarié porté : fin de versement des allocations chômage, reprise d'activité, ...