

INFORMATIONS PRATIQUES

Un salarié quitte mon entreprise : que dois-je faire ?

Pour vous aider à remplir votre obligation de maintien envers vos anciens salariés, vous trouverez ci-dessous des informations pratiques qui, étape par étape, vous permettront de le mettre en place.

1 - Je propose le maintien à tous les salariés dont le contrat de travail est rompu

Vous devez impérativement proposer le maintien des garanties Prévoyance et/ou Santé à votre salarié au moment de la cessation de son contrat de travail. Nous vous conseillons de le proposer dès la notification du licenciement.

Il peut refuser le maintien en vous le notifiant par écrit dans les 10 jours qui suivent la rupture ou la cessation de son contrat de travail. S'il renonce au maintien, cela concernera toutes ses garanties : il ne peut pas choisir par exemple de bénéficier du maintien uniquement pour la Prévoyance, et y renoncer pour les Frais de soins de santé. La renonciation est définitive.

A défaut de renonciation dans les 10 jours, les garanties lui seront maintenues.

2 - Je décide avec l'ancien salarié comment sera versée la part salariale des cotisations

Pour le paiement des cotisations de vos anciens salariés, vous devez appliquer la même répartition part patronale-part salariale, que pour vos salariés actifs : cela signifie que l'ancien salarié doit vous verser sa part salariale, y compris la CSG et la CRDS qu'il doit au titre de votre cotisation patronale.

Deux solutions s'offrent à vous :

- soit vous lui demandez, au moment de son départ, de payer sa part de cotisation pour toute la durée prévue du maintien. Il se peut alors que vous ayez à ajuster, à la fin du maintien, et à la demande de votre ancien salarié, le montant de cette part salariale, par exemple en cas de modification du taux des cotisations dans le courant du maintien ou en remboursant un trop perçu si le maintien s'avère plus court que prévu (par exemple s'il retrouve un emploi avant la fin du maintien) ;
- soit vous lui demandez de vous verser mensuellement ou trimestriellement d'avance sa cotisation.

3 - L'ancien salarié me fournit les justificatifs du Pôle emploi

Pour bénéficier du maintien, l'ancien salarié pour lequel vous maintenez les garanties doit vous fournir, après la fin de son contrat de travail, une attestation du Pôle emploi justifiant de l'ouverture de ses droits à l'assurance chômage.

Afin de lui rappeler ses obligations envers vous et les éventuelles modalités pratiques de mise en œuvre des garanties durant le maintien, vous devez remettre à votre ancien salarié un guide pratique (disponible sur notre site www.audiens.org).

4 - Je déclare l'ancien salarié à la MUDOS

Vous devez alors nous informer de l'ouverture du maintien des garanties pour cet ancien salarié, en remplissant la demande de maintien AN.I. (au dos). Vous devez nous fournir cette demande dans le mois qui suit la rupture du contrat de travail de l'ancien salarié.

Celui-ci bénéficie alors du maintien de ses garanties pendant la durée que vous nous avez indiquée sur la demande de maintien (pour rappel, le maintien doit correspondre à la durée du dernier contrat de travail de l'ancien salarié dans votre entreprise, et ne peut être supérieur à 9 mois).

5 - Je paye les cotisations

Comme pour vos salariés actifs, nous vous appellerons les cotisations pour vos anciens salariés trimestriellement.

En même temps que le paiement de vos cotisations, vous devez nous fournir une liste nominative des anciens salariés qui continuent de bénéficier du maintien.

6 - L'ancien salarié m'informe si le versement de ses allocations chômage cesse

L'ancien salarié a pour obligation de vous informer si le versement des allocations chômage cesse avant la fin de la durée du maintien initialement prévue, notamment s'il retrouve un emploi.

Vous devrez en informer la MUDOS par courrier et dans les meilleurs délais afin que le maintien cesse.