



Refus par l'employeur de la portabilité

Par **eucalyptus**, le 13/11/2012 à 07:37

Bonjour,

Juste au moment d'un licenciement un salarié peut bénéficier de la portabilité c'est à dire garder pendant 6 mois ses couvertures en mutuelle.

Un employeur peut il refuser si le salarié a envoyé au moment du licenciement une lettre recommandée avec AR le demandant ?

Le salarié peut il demander des dommages et intérêts à l'ancien employeur en cas de maladie ?

Par **P.M.**, le 13/11/2012 à 09:46

Bonjour,

Le salarié doit aussi envoyer les preuve comme quoi il est indemnisé par Pôle Emploi...

Par **eucalyptus**, le 13/11/2012 à 10:03

Oui mais aucun n'est possible d'être envoyé.

Pôle emploi n'indemnise pas à cause d'erreurs sur l'attestations remise par l'employeur.

L'employeur a indiqué des primes qui n'existaient pas. Un préavis qui n'a pas été payé. Une indemnité de licenciement faramineuse par rapport à celle qui existe.

Donc il faut attendre soit le délai de carence de plusieurs mois

Soit le jugement dans un an ou deux

Du reste, j'aimerais bien avoir le texte législatif qui prive les salariés du chômage quand la prime de licenciement est trop élevée. Je sais que une semaine de carence existe mais pour le reste, je n'ai aucune information. Jusqu'à combien de mois ou d'année Pôle emploi peu confisquer l'indemnité de chômage au prétexte que la prime de licenciement est trop élevée ?

Il sert à quoi de percevoir une indemnité de licenciement si c'est pour toute la faire dépenser avant de toucher un euro de Pôle emploi. Une prime d'un montant qui ne permettait même pas d'acheter une clio neuve après 28 ans dans l'entreprise.

Par **P.M.**, le **13/11/2012** à **14:46**

Bonjour,

Même avec un différé d'indemnisation, celle-ci reste acquise et donc la preuve peut être apportée...

[citation]§ 2 - Le différé visé au § 1er est augmenté d'un différé spécifique en cas de prise en charge consécutive à une cessation de contrat de travail ayant donné lieu au versement d'indemnités ou de toute autre somme inhérente à cette rupture, quelle que soit leur nature, dès lors que leur montant ou leurs modalités de calcul ne résultent pas directement de l'application d'une disposition législative.

Ce différé spécifique correspond à un nombre de jours égal au nombre entier obtenu en divisant le montant total de ces indemnités et sommes versées à l'occasion de la fin du contrat de travail, diminué du montant éventuel de celles-ci résultant directement de l'application d'une disposition législative, par le salaire journalier de référence, dans les conditions énoncées au § 1er du présent article.

Ce différé spécifique est limité à 75 jours.

Si tout ou partie de ces sommes est versé postérieurement à la fin du contrat de travail ayant ouvert des droits, le bénéficiaire et l'employeur sont dans l'obligation d'en faire la déclaration. Les allocations qui, de ce fait, n'auraient pas dû être perçues par l'intéressé, doivent être remboursées.[/citation]

Ce texte est extrait de l'art. 21 du [Règlement général annexé à la convention du 6 mai 2011...](#)