



samsongroupeconseil.com
Votre partenaire de parcours

COMMUNIQUÉ

SERVICES ACTUARIELS ▪ ASSURANCES ET RENTES COLLECTIVES ▪ RESSOURCES HUMAINES ▪ SANTÉ CORPORATIVE

Avril 2015

Assurance et fin d'emploi : qu'arrive-t-il alors ?

Vous devez mettre fin à l'emploi d'un salarié. Attention aux conditions de fin d'emploi que vous proposerez à ce dernier.

Tout d'abord, il est important de préciser que la forte majorité des terminaisons d'emploi n'inclut aucun maintien de couverture en assurances collectives. Par contre, dans le contexte d'un employé-clé ou d'un poste particulier, il est fréquent que l'entente de départ prévoie une prolongation des protections d'assurances collectives au-delà de la date de fin d'emploi. Dans ces situations, l'ensemble des protections obligatoires prévues au contrat peuvent être maintenues pour quelques semaines, même pour quelques mois après la cessation d'emploi, à l'exception des garanties d'assurance salaire de courte et de longue durée qui cessent à la date de fin d'emploi du salarié. Il est aussi possible que votre assureur refuse aussi l'accès à l'assurance voyage et limite les montants d'assurance vie disponibles.

Cette prolongation de protection doit, au préalable, être acceptée par votre assureur. L'assureur n'a pas l'obligation de poursuivre les protections d'un salarié qui n'a plus de lien d'emploi avec votre organisation.

C'est la raison pour laquelle nous vous suggérons fortement de communiquer avec votre conseiller en assurances collectives avant de vous engager, vous et votre organisation, dans une entente de départ qui prévoit une prolongation d'assurance collective pour l'employé concerné.

sgc@samsongroupeconseil.com

Particularités lors de terminaison du lien d'emploi d'un assuré invalide

Lorsque vous mettez fin à l'emploi d'un salarié invalide, vous devez vous assurer que les règles suivantes ont été respectées :

- Si vous avez un contrat de travail ou une convention collective qui prévoit le maintien du lien d'emploi avec un employé invalide, assurez-vous d'en respecter les dispositions.
- En l'absence d'ententes prévues dans ces situations, les normes du travail s'appliquent. En effet, il est prévu dans la loi sur les normes du travail à l'article 79.1 qu'un salarié peut s'absenter du travail pendant une période d'au plus 26 semaines sur une période de 12 mois pour cause de maladie, de dons d'organes ou de tissus à des fins de greffes. Ce délai est toutefois de 104 semaines s'il subit un préjudice corporel grave à l'occasion ou résultant directement d'un acte criminel. De plus, malgré le délai prescrit par l'article 79.1, il est préférable de consulter un avocat en droit du travail s'il y a un doute que l'employé se rapproche d'un retour au travail.

À l'article 79.3 il est clairement spécifié que pendant ces périodes, les régimes d'assurances collectives et les régimes de retraite, s'il y a lieu, doivent être maintenus. Les cotisations exigibles relativement à ces régimes sont maintenues (certaines garanties peuvent être exonérées pendant cette période) et l'employeur doit assurer sa part habituelle.

Lorsque l'employeur met fin à l'emploi d'un salarié invalide et qu'une indemnité de départ est prévue, assurez-vous au préalable que les dispositions prévues à votre contrat d'assurances collectives ne mettront pas en péril votre entente. En effet, la majorité des régimes d'assurance salaire prévoient l'intégration des sommes versées par l'employeur (vacances, forfaits, indemnité de départ, etc...)

Il se pourrait donc que les prestations d'assurance salaire que l'assuré invalide est en droit de recevoir soient réduites partiellement ou totalement de la somme que vous lui avez versée.

Il est donc primordial de vérifier ce qui est prévu à votre contrat d'assurances collectives dans ces circonstances.

N'hésitez pas à contacter un conseiller chez SGC pour toute précision supplémentaire.