

SCHEMAS SYNTHETIQUES DE L'INDEMNISATION DES SALARIES EN CAS D'ARRET

30/3/2020 - Montreuil

Qu'est-ce que la prévoyance ?

La prévoyance lourde, généralement appelée « prévoyance » protège les salariés contre les risques de pertes de revenus en cas d'arrêt de travail (maladie, accident du travail ou maladie professionnelle), ainsi que leur famille en cas de décès du salarié.

En effet, la Sécurité sociale ne rembourse qu'une partie de la perte de revenus subie par le salarié en cas d'arrêt de travail, le reste sera soit à la charge de l'organisme d'assurance complémentaire choisi par l'entreprise, soit à la charge du salarié en cas d'absence de couverture complémentaire en matière de prévoyance lourde.

En cas de décès du salarié, une couverture complémentaire peut prévoir le versement d'un capital aux bénéficiaires désignés par celui-ci.

Comment savoir si on est couvert par une prévoyance ?

80% des salariés du privé sont couverts par des garanties prévoyance.

Les garanties prévoyance arrêt de travail ou décès peuvent être souscrites à titre individuel ou collectif via votre entreprise.

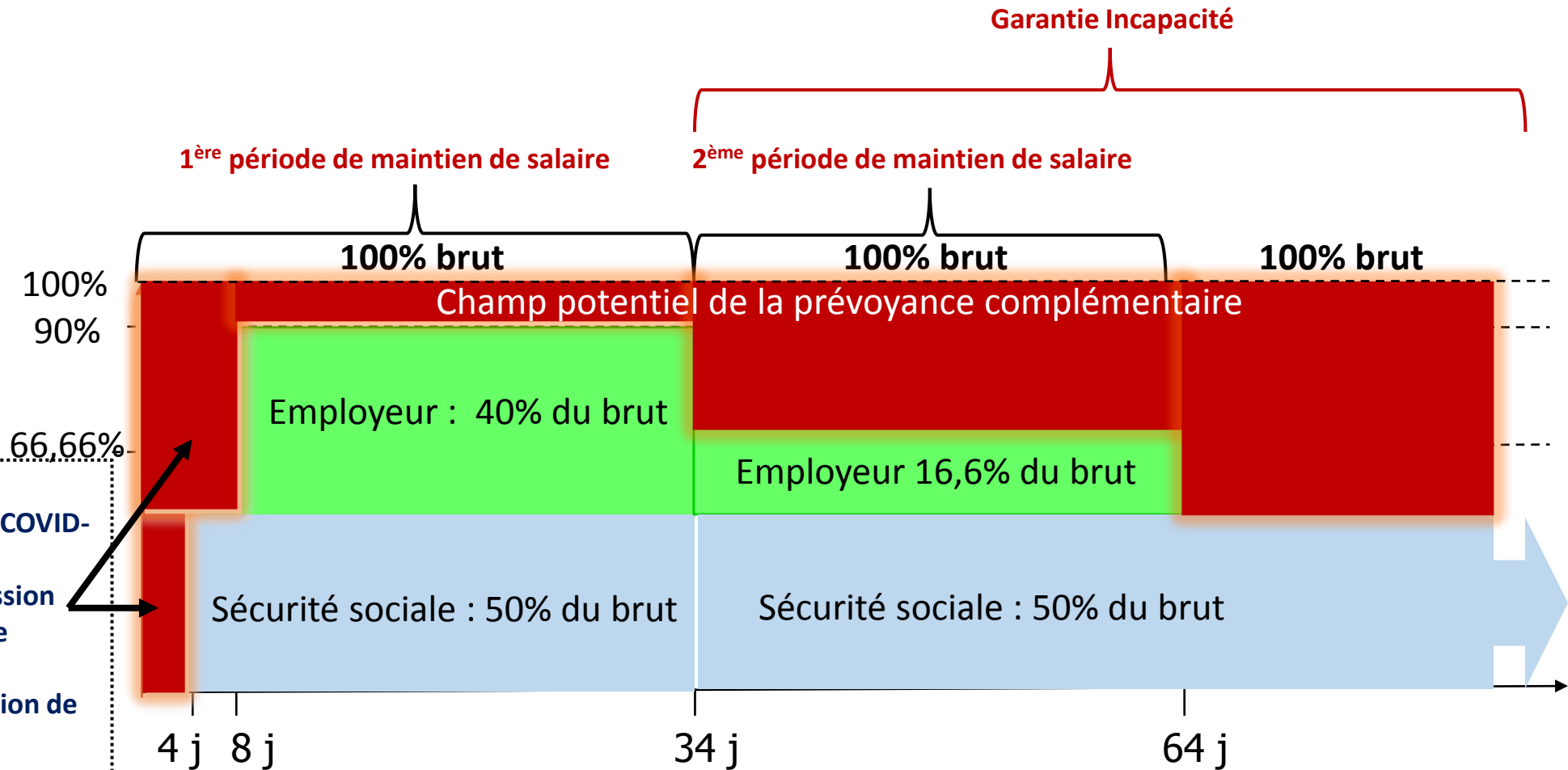
Pour savoir si vous êtes couverts :

- Rapprochez-vous de votre référent ressources humaines/administratif
- Vérifier sur la partie « Ressources humaines » du site intranet de votre entreprise
- A défaut, regardez sur votre bulletin de paie si vous versez cotisation de prévoyance en plus de celle pour la complémentaire santé

En principe, votre employeur a l'obligation de vous remettre une notice d'information décrivant les garanties de votre couverture prévoyance au moment de votre embauche ou à l'occasion de la modification de votre niveau de couverture.

Les principaux organismes de prévoyance sont AG2R La Mondiale, Malakoff Humanis, klésia, Audiens, Pro BTP, MUTEX.

LES NIVEAUX D'INDEMNISATION PAR LA SECURITE SOCIALE, L'EMPLOYEUR ET LA PREVOYANCE AVANT LES MESURES EXCEPTIONNELLES LIEES AU COVID-19

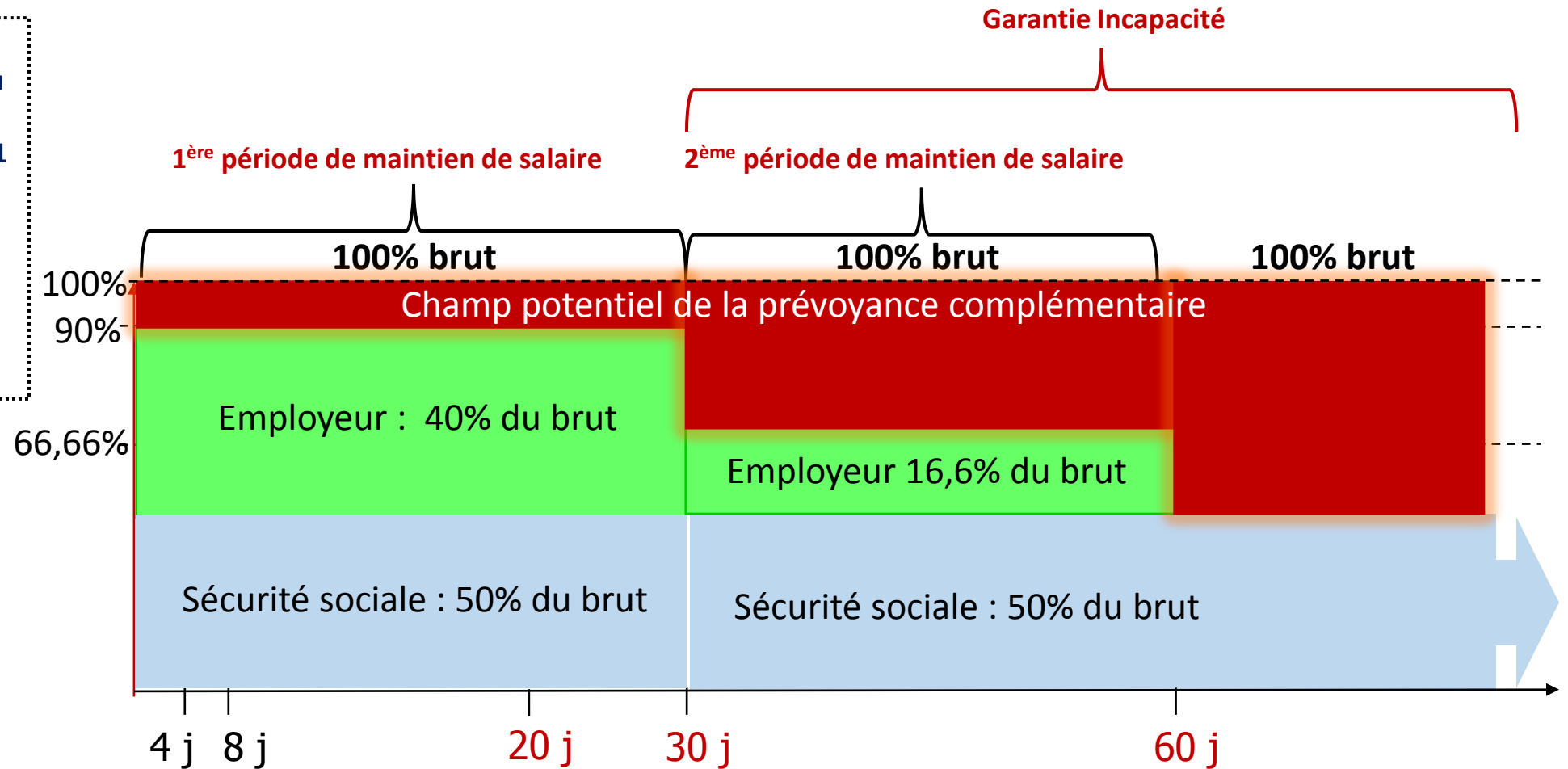


- Les mesures exceptionnelles COVID-19 prévoient :
- Une suppression des délais de carence
 - Un suppression de l'ancienneté requise d'un an
 - **Mais persistance une perte de salaire en l'absence d'une couverture prévoyance**

Exemple d'un salarié ayant l'ancienneté minimale requise d'un an (hors accident du travail, maladie professionnelle ou congés maternité, paternité ou d'adoption)

SCHEMA GENERAL D'INDEMNISATION FINANCIERE EN CAS D'ARRET MALADIE jusqu'au 31 mai 2020
EXEMPLE D'UN SALARIE AYANT 2 ANS D'ANCIENNETE DANS UNE ENTREPRISE

- Motifs et durée d'arrêts :**
- Mesure d'isolement ou d'éviction = 20 j
 - Pers. risque élevée = 21 j d'arrêt initial
 - Garde d'enfants d'un enfant de moins de 16 ans = jusqu'à la réouverture de l'établissement



Les durées des 1^{ère} et 2^{ème} période de maintien de salaire s'allongent en fonction de l'ancienneté du salarié au regard des dispositions de votre convention collective (voir votre bulletin de salaire)

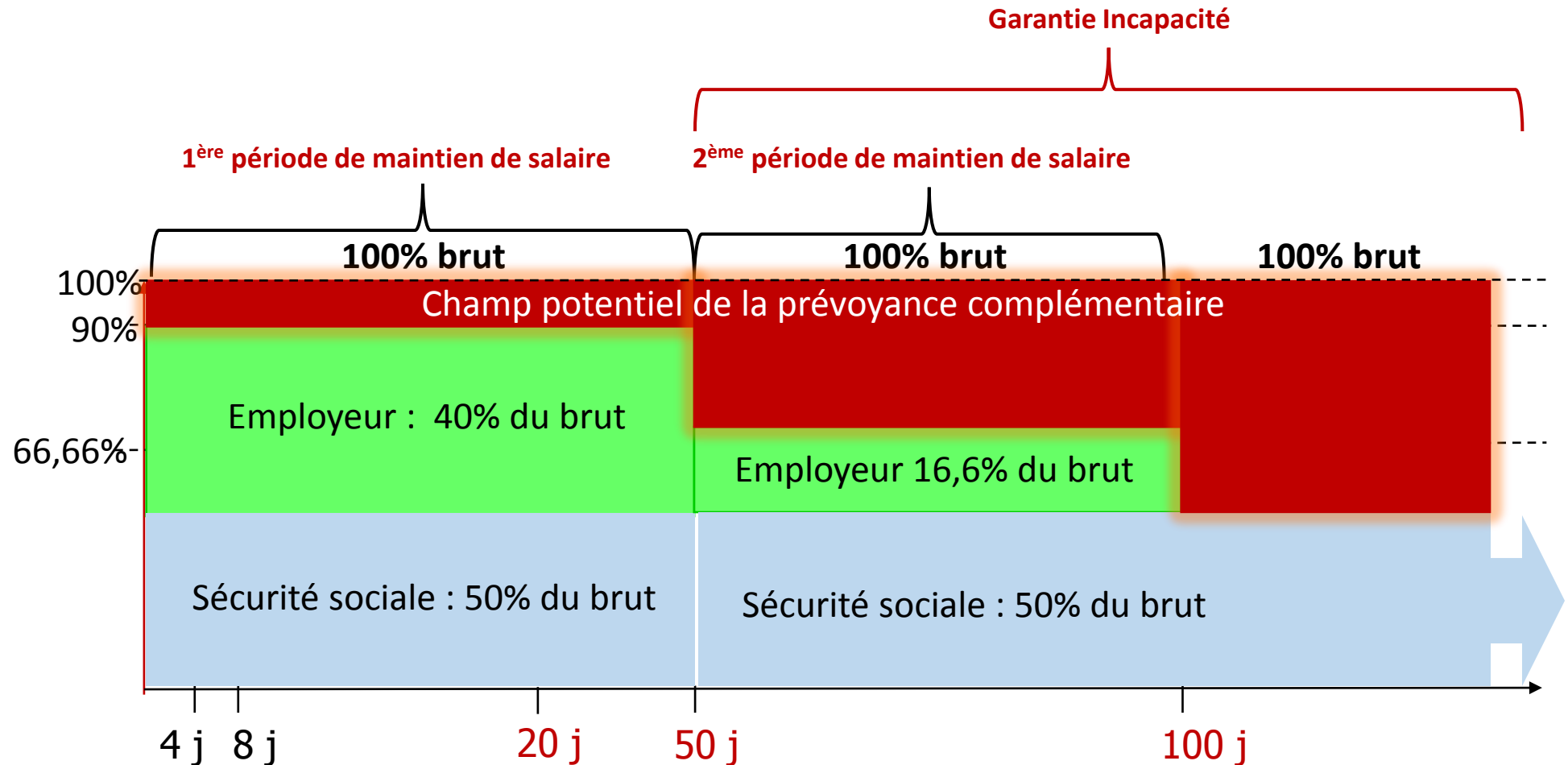
N.B. : hors accident du travail, maladie professionnelle ou congés maternité, paternité ou d'adoption

SCHEMA GENERAL D'INDEMNISATION FINANCIERE EN CAS D'ARRET MALADIE jusqu'au 31 mai 2020

EXEMPLE D'UN SALARIE AYANT 11 ANS D'ANCIENNETE DANS UNE ENTREPRISE

Motifs et durée d'arrêts :

- Mesure d'isolement ou d'éviction = 20 j
- Pers. risque élevée = 21 j d'arrêt initial
- Garde d'enfants d'un enfant de moins de 16 ans = jusqu'à la réouverture de l'établissement



Les durées des 1^{ère} et 2^{ème} période de maintien de salaire s'allongent en fonction de l'ancienneté du salarié au regard des dispositions de votre convention collective figurant sur votre bulletin de salaire

N.B. : hors accident du travail, maladie professionnelle ou congés maternité, paternité ou d'adoption

RAPPEL DES DISPOSITIONS LEGALES MINIMUM :

Les durées des 1^{ère} et 2^{ème} périodes de maintien de salaire par l'employeur dépendent de l'ancienneté du salarié dans l'entreprise

Ancienneté	90 % de la rémunération pendant	66,66 % de la rémunération pendant
Entre 1 et 5 ans	30 jours	30 jours
Au moins 6 ans	40 jours	40 jours
Au moins 11 ans	50 jours	50 jours
Au moins 16 ans	60 jours	60 jours
Au moins 21 ans	70 jours	70 jours
Au moins 26 ans	80 jours	80 jours
Au moins 31 ans	90 jours	90 jours

N.B. : les conventions collectives peuvent prévoir des dispositions plus favorables pour les salariés via un allongement de la 1^{ère} période de maintien de salaire jusqu'à 90 jours maximum, idem pour la 2^{ème} période (soit 90 jours + 90 jours)