BREves SocIales N°0121

Coronavirus

arrets de travail et indemnisation

CORONAVIRUS – COVID 19 et Indemnisation des arrêts de travail

Le CoronaVirus COVID-19 a provoqué une épidémie qui s’est propagée dans l’ensemble du pays. Le gouvernement a décidé de confiner la population et fermer les établissements scolaires dans le but de limiter la propagation du virus.

Suite à cette décision, le gouvernement a instauré des mesures dérogatoires de mise en arrêt maladie et d’attribution d’indemnités journalières de la sécurité sociale.

Ainsi, depuis le début du confinement, les assurés faisant l’objet d’une mesure d’isolement, les parents devant garder leurs enfants et les assurés les plus à risques devant rester à domicile sans possibilité de télétravail bénéficient de conditions dérogatoires d’octroi d’un arrêt maladie et des indemnités journalières.

Nous souhaitons détailler ces deux dispositifs mis en place en urgence pour limiter la propagation du virus et formalisés par divers **Décrets1**, car leur indemnisation a été modifiée sur le plan des indemnités journalières et complémentaires.

## Des droits aux IJSS dérogatoires pour les assurés placés en isolement…

Depuis le 2 février 2020, les assurés faisant l’objet d’une mesure d’isolement, d’éviction ou de maintien à domicile, et ne pouvant plus de ce fait continuer à travailler, peuvent bénéficier, au titre de cet arrêt de travail, des indemnités journalières(IJSS) dans des conditions dérogatoires : les IJSS leur sont attribuées même s’ils ne remplissent pas les **conditions d’ouverture** des droits à ces prestations (conditions de durée d’activité ou de contributions minimales) ; elles leurs sont versées dès le premier jour d’arrêt, les **délais de carence** n’étant plus appliqués dans ce cas.

Sont notamment **concernés** les salariés relevant du régime général de la sécurité sociale, les salariés et non-salariés agricoles et les travailleurs indépendants.

La **durée** maximale pendant laquelle chaque assuré peut bénéficier des IJSS dans ces conditions est fixée à 20 jours (Décret du 31-1-2020).

L’**arrêt de travail** doit être établi par la caisse d’assurance maladie dont dépendent les assurés ou, le cas échéant, par les médecins conseils de la caisse nationale d’assurance maladie et de la caisse centrale de mutualité sociale agricole qui le transmettent sans délai à l’employeur de l’intéressé (Décret du 31-1-2020).

**Jusqu’au 11 mars 2020**, pour bénéficier de ce régime dérogatoire, les personnes devaient avoir été identifiées par les agences régionales de santé et l’arrêt de travail délivré par un médecin de ces agences.

1 -Décret 2020-73 du 31 janvier 2020 modifié par les décrets 9 mars 2020 et du 19 mars 2020, Décret 2020-193 du 4 mars 2020 - ordonnance 2020-322 du 25 mars 2020

## … les parents d’enfants scolarisés…

Ce régime dérogatoire est étendu, depuis le 13 mars 2020, aux parents sans possibilité de télétravail et contraints de rester à domicile, en raison de la fermeture de l’établissement accueillant leur enfant de moins de 16 ans.

Pour les assurés concernés, qui sont les mêmes que ceux mentionnés ci-dessus, les indemnités journalières peuvent être versées pendant toute la **durée** de fermeture de l’établissement (Décret du 9-3-2020).

**A noter :** Selon le site Ameli.fr il est possible de **fractionner l’arrêt de travail** ou de le **partager** entre les parents sur la durée de fermeture de l’établissement. Un seul parent à la fois peut se voir délivrer un tel arrêt (Communiqué Cnam 13-3-2020).

Selon le décret du 9 mars 2020, l’arrêt de travail doit être établi dans les mêmes conditions que ci-dessus. Toutefois, la caisse nationale d’assurance maladie (Cnam) a mis en place le **téléservice** declare.ameli.fr pour permettre aux employeurs de déclarer directement leurs salariés se trouvant dans cette situation. Ce télé service peut aussi être utilisé par les travailleurs indépendants et les non-salariés agricoles (Communiqué Cnam 13-3-2020).

**A noter** :

Pour la période du 12 au 25 mars, la MSA ne disposait pas du télé service pour déclarer directement les salariés en arrêts de travail pour gardes d’enfants. Les employeurs de main d’œuvre devaient donc effectuer les déclarations sur le site Ameli.fr. A partir du 25 mars, la MSA a mis en place le télé service, aussi les employeurs de main d’œuvre agricole pouvaient effectuer les démarches sur le site MSA Bourgogne.

La CPAM, a transmis à la MSA l’ensemble des déclarations qui ont été effectués sur le site Ameli pour les employeurs agricoles. A ce jour, la MSA n’a plus de retard dans la saisie des arrêts.

De plus, il est conseillé aux employeurs d’utiliser désormais le site de la MSA afin d’éviter les délais de ressaisie entre le site Ameli et MSA. Les employeurs peuvent effectuer les prolongations d’arrêts directement sur le site MSA et ce même si l’arrêt initial a été effectué sur le site Amelie.

**Attention :** Les déclarations faites sur le téléservice ne déclenchent pas une indemnisation automatique des salariés concernés. Le paiement des IJ se fait après vérification par l’assurance maladie des éléments transmis parallèlement par l’employeur selon la procédure habituelle.

## …et les personnes à risques

Depuis le 18 mars 2020, les **assurées enceintes** dans leur 3e trimestre de grossesse et les **assurés pris en charge en affection de longue durée** (ALD) qui n’ont pas de possibilité de télétravail peuvent, pour obtenir un arrêt de travail et obtenir les IJSS sans application du délai de carence, **s’autodéclarer** sans passer par leur employeur ni par leur médecin traitant.

Les **ALD concernées** par le dispositif sont les suivantes (Communiqué Cnam 17-3-2020):

–accident vasculaire cérébral invalidant ;

–insuffisances médullaires et autres cytopénies chroniques ;

–artériopathies chroniques avec manifestations ischémiques ;

–insuffisance cardiaque grave, troubles du rythme graves, cardiopathies valvulaires graves, cardiopathies congénitales graves ;

–maladies chroniques actives du foie et cirrhoses ;

- déficit immunitaire primitif grave nécessitant un traitement prolongé, infection par le virus de l’immunodéficience humaine (VIH) ;

–diabète de types 1 et 2 ;

–maladie coronaire ;

–insuffisance respiratoire chronique grave ;

–maladies métaboliques héréditaires nécessitant un traitement prolongé spécialisé ;

–mucoviscidose ;

-néphropathie chronique grave et syndrome néphrotique primitif ;

–vascularites, lupus érythémateux systémique, sclérodermie systémique ;

–polyarthrite rhumatoïde évolutive ;

–rectocolite hémorragique et maladie de Crohn évolutives ;

–sclérose en plaques ;

–spondylarthrite grave ;

–suites de transplantation d’organe ;

–tumeur maligne, affection maligne du tissu lymphatique ou hématopoïétique.

Les salariés du secteur privé et les travailleurs indépendants concernés doivent **se déclarer** directement sur le site declare.ameli.fr, les salariés et exploitants agricoles sur le site msa.fr.

Ils peuvent être mis en **arrêt de travail** pour une durée initiale pouvant aller jusqu’à 21 jours. Cet arrêt peut être déclaré rétroactivement à la date du vendredi 13 mars.

L’arrêt de travail leur est délivré une fois effectuées les vérifications nécessaires par le service médical de l’assurance maladie.

Pour les salariés, le volet 3 de l’arrêt de travail à retourner à l’employeur est adressé à l’assuré dans les 8 jours suivant la déclaration sur le site.

Pour les travailleurs indépendants, l’assurance maladie procède automatiquement au versement des indemnités journalières sur la base des revenus déclarés (Communiqué Cnam 17-3-2020).

**A noter :** Les télé services précités ne doivent pas être utilisés pour la déclaration des **personnes présentant des symptômes du coronavirus ou infectées** par cette maladie, celles-ci relevant d’un arrêt de travail prescrit par un médecin (Communiqué Cnam 17-3-2020).

Les personnes ne bénéficiant **pas d’une prise en charge en ALD**, mais dont l’état de santé conduit à les considérer, selon le Haut Conseil de la Santé Publique, comme **présentant un risque** de développer une forme sévère de Covid 19 (patients aux antécédents cardiovasculaires, patients présentant une insuffisance rénale chronique dialysée …) ne peuvent obtenir un arrêt de travail qu’en contactant leur médecin traitant ou à défaut un médecin de ville (Communiqué Cnam 17-3-2020).

**Calcul du montant des indemnités journalières légales versées par la MSA :**

|  |  |
| --- | --- |
| Calcul IJSS = Moyenne des salaires des 3 derniers mois /91.25 \* 50% | |
| Salarié au smic 151.67 heures absent le mois de mars  = 1539.45 € x3 = 4618.35 € /91.25 =50.61 € | IJSS = 25.30 €/ jour CSG / CRDS sur IJSS = 6.70 %  IJSS de mars = 23.60 € \*31 = 731.60€ |

**EN SYNTHESE :**

**Tableau synthétique sur le versement des IJSS (cadre légal des IJSS de base)**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Cas de figure** | **Formalités** | **Arrêt de travail à partir du 2 février 2020** | **Arrêt de travail à partir du 13 mars 2020** | **Arrêt de travail à partir du 16 mars 2020** | **Arrêt de travail à partir du 24 mars 2020** |
| Salarié (e) non malade mais « cas contact » avec un salarié malade identifié coronavirus | Arrêt de travail dérogatoire | Pas de délais de carence, prise en charge dès le 1er jour d’arrêt maladie par la SS .  La durée maximale du versement de ces indemnités est fixée à 20 jours | | | |
| Salarié(e) non malade devant garder un enfant de moins de  16 ans suite à la fermeture d’un établissement scolaire | Déclaration employeur valant arrêt de travail | Pas de prise en charge | Pas de délai de carence, prise en charge dès le 1er jour d’arrêt maladie par la SS et jusqu’à la fin de la fermeture de l’établissement scolaire | | |
| Attestation salarié |
| Salarié(e) non malade présentant un « risque élevé » | Déclaration en ligne du salarié(e) | Pas de prise en charge | | Prise en charge dès le 1er jour d’arrêt maladie par la SS | |
| Salarié(e) malade identifié coronavirus | Arrêt maladie classique | Prise en charge classique après un délai de carence de 3 jours | | | Pas de délai de carence, prise en charge dès le 1er jour d’arrêt maladie par la SS |
| Arrêt maladie classique | Arrêt maladie classique | Prise en charge classique après un délai de carence de 3 jours | | |

## Une indemnisation complétée par l’employeur dès le 1er jour

Les salariés en arrêt de travail voient leur **contrat de travail suspendu** et bénéficient alors des garanties légales et conventionnelles de **maintien de salaire**. Ils ont alors droit à des **indemnités complémentaires** de la part de leur employeur s’ajoutant aux indemnités journalières de la sécurité sociale.

S’agissant de l’indemnité complémentaire légale, prévue par l’article L 1226-1 du Code du travail, le **délai de carence** de 7 jours, fixé à l’article D 1226-3 du même Code ne s’applique plus depuis le 5 mars 2020 pour les personnes bénéficiant des IJSS dans les conditions dérogatoires visées ci-dessus. Ils ont donc droit au maintien de leur salaire dès le premier jour d’arrêt (Décret du 4-3-2020).

**A notre avis :** L’éventuel **délai de carence conventionnel** reste applicable. Il conviendra donc de comparer la totalité des indemnisations complémentaires légale et conventionnelle afin de déterminer la plus favorable au salarié.

Par ailleurs, la **condition d’un an d’ancienneté** à laquelle est subordonnée, en principe, le versement du maintien de salaire en application de l’article L1226-1 du Code du travail est écartée pour les personnes bénéficiant des IJSS. De plus, **de manière temporaire, les salariés travaillant à domicile, les salariés saisonniers, les salariés intermittents et les salariés temporaires bénéficient du maintien de salaire, y compris pour ceux qui seraient en arrêt de travail pour une affection non liée au coronavirus.**

## Les indemnités complémentaires sont temporairement versées sans conditions

Dans le **droit commun**, **c’est-à-dire la Loi,** le salarié absent pour maladie ou accident bénéficie, à compter du huitième jour d’absence (C.trav. art. D 1226-3, al. 2), du maintien légal de son salaire à condition (C. trav. art. L 1226-1):

- de justifier d’une ancienneté d’un an au premier jour de l’absence ;

- d’adresser un certificat médical d’arrêt de travail à l’employeur dans les 48 heures ;

- d’être pris en charge par la sécurité sociale ;

- d’être soigné en France ou dans un autre pays membre de l’UE ou de l’EEE.

**Afin de faire face aux conséquences économiques, financières et sociales de la propagation du coronavirus, ces conditions sont en partie suspendues.**

Le délai de carence est supprimé jusqu’au 31 mai 2020 pour les personnes exposées au Covid-19

Par dérogation à l’article D 1226-3 du Code du travail, le **délai de carence de 7 jours** à l’expiration duquel les indemnités complémentaires légales prévues à l’article L 1226-1 du même Code sont dues ne s’applique plus depuis le 5 mars 2020 pour les personnes exposées au coronavirus et bénéficiant des indemnités journalières maladie selon les modalités dérogatoires mises en place dans le cadre de la lutte contre la pandémie .Elles ont donc droit au maintien de leur salaire **dès le premier jour d’arrêt de travail**, et ce par cohérence avec la suppression du délai de carence pour bénéficier des indemnités journalières de la sécurité sociale. Cette disposition est applicable jusqu’au 31 mai 2020 (Décret 2020-193 du 4-3-2020 : JO 5).

**A noter :** Il ressort de la rédaction du décret du 4 mars 2020 que le délai de carence de 7 jours reste applicable dans le cadre des **arrêts de travail** pour maladie ou accident **« classiques »**. Toutefois, la condition d’ancienneté est suspendue jusqu’au 31 août 2020.

Pour les salariés qui bénéficient d’un arrêt de travail dans le contexte de l’épidémie de Covid-19, le maintien de salaire n’est plus subordonné au respect d’un **délai de 48 heures** pour justifier de son arrêt de travail, ni à une condition de **territorialité des soins**.

Sont notamment visés les assurés qui font l’objet d’une **mesure d’isolement**, d’éviction ou de maintien à domicile, ainsi que ceux qui sont **parents d’un enfant de moins de 16 ans** faisant lui-même l’objet d’une telle mesure, et qui se trouvent, pour l’un de ces motifs, dans l’**impossibilité de continuer à travailler**.

**A noter :** Les salariés en arrêt de travail pour **maladie ou accident « classique »** doivent toujours adresser à leur employeur leur arrêt de travail sous 48 heures et justifier de la territorialité des soins.

Le montant du versement des indemnités complémentaires légales versées par l’employeur varie en fonction de l’ancienneté.

|  |  |
| --- | --- |
| Durée de versement des indemnités complémentaires en fonction de votre ancienneté | |
| Durée de l’ancienneté dans l’entreprise | Durée maximum de versement des indemnités |
| de 1 à 5 ans | 60 jours (30 jours à 90 % et 30 jours à 66,66 %) |

## Le maintien de salaire légal est élargi à de nouveaux bénéficiaires

Selon les dispositions de droit commun (C.trav. art. L1226-1, al.5), les **salariés travaillant à domicile**, les salariés **saisonniers**, **intermittents** et les salariés **temporaires** ne bénéficient pas du maintien de salaire légal.  
Ces dispositions sont applicables immédiatement et **jusqu’au 31 août 2020**.

Un décret est intervenu pour adapter les délais et modalités de versement de l’indemnité complémentaire légale pour « calquer » les différentes durées d’application des mesures dérogatoires qui varient aujourd’hui selon les assurés (assurés placés en isolement, parents d’enfants scolarisés, personnes à risques ou salariés en arrêt de travail « classique ») et le type d’indemnisation (IJSS ou indemnités complémentaires de l’employeur) et la date de parution des décrets.

## Alors Quid du maintien de salaire conventionnel ?

Comme indiqué ci-dessus, les conventions collectives peuvent prévoir leurs **propres conditions** d’indemnisation.

**Dès la mise en confinement, et la multiplication des arrêts la FDSEA 71 a sollicité l’AG2R pour obtenir leur validation quant à l’application de l’accord prévoyance en Saône et Loire pour les exploitations agricoles en cas d’arrêt lié au Covid-19.**

L’AG2R a donné une première réponse en date du 8 avril 2020, alors qu’un bon nombre de bulletin de salaire salariés avaient déjà été réalisés, en précisant que les arrêts « garde d’enfant » et « confinement » étaient totalement exclus du contrat prévoyance

Selon l’**AG2R le contrat prévoyance applicable aux exploitations agricoles de Saône et Loire couvre les arrêts de travail liés à un accident ou à une maladie, dont le Coronavirus, uniquement sans modification du fonctionnement de nos garanties.**

Cela signifie pour l’AG2R que le fait d’avoir un enfant à garder n’est pas lié à l’état de santé du salarié et donc ne fait pas intervenir les garanties du contrat Prévoyance.

En conséquence, le contrat ne couvre pas ces arrêts de travail confinement ou maintien à domicile pour garde d’enfant.

**La FDSEA71 a rapidement revendiqué auprès de l’AG2R La Mondiale :**

- L’application de l’accord prévoyance sans modification des garanties pour tous les types d’arrêts liés au COVID 19 (garde d’enfant, confinement, personnes vulnérables …)

-la mise en place de solutions pour accompagner les employeurs de main d’oeuvre dans cette période de crise inédite.

**Grâce à nos actions, l’AG2R La Mondiale a présenté un dispositif d’aide exceptionnelle à destination des employeurs de main d’œuvre.**

**Cela signifie que l’AG2R ne prendra pas en charge le complément employeur en cas d’arrêt pour garde d’enfant mais versera une aide relative aux arrêts pour garde d’enfants aux entreprises.**

**Cette aide, pour l’heure, ne s’applique qu’aux arrêts pour garde d’enfant.**

**Dispositif de solidarité mise en place par l’AG2R :**

Ces mesures d’aides s’appliquent aux entreprises de moins de 500 salariés ayant un contrat de prévoyance souscrit auprès de l’AG2R Prévoyance.

Pour ces entreprises l’AG2R versera une aide **par salarié en arrêt de travail pour garde d’enfant de moins de 16 ans** (sans limite d’âge pour les enfants en situation de handicap), et **pour les arrêts supérieurs à 30 jours.**

**Pour les entreprises de moins de 20 salariés** : **300 €** par salarié à **temps plein concerné** (150 € un salarié à temps partiel supérieur à 40%) dans la **limite de 2 salariés et de** **600 €.**

**Pour les entreprises de 20 à 500 salariés** : **300 €** par salarié à **temps plein concerné** (150 € un salarié à temps partiel supérieur à 40%) dans la **limite de 10 % de l’effectif et de 3000 €.**

**Modalités pour réclamer cette aide :**

**ETAPE 1 :**

* L’entreprise télécharge le formulaire et tableau sur le site internet AG2R LA MONDIALE ou avec le lien suivant :

<https://www.ag2rlamondiale.fr/nous-connaitre/toutes-nos-actualites/une-aide-pour-les-salaries-de-nos-entreprises-clientes-en-arret-de-travail-pour-garde-d-enfants>

**ETAPE 2 :**

Le responsable de l’entreprise complète le tableau de déclaration qui lui a été transmis et le renvoie par mail, avec son **RIB** et en **déclarant sur l’honneur l’exactitude des informations transmises** :

A son interlocuteur habituel AG2R LA MONDIALE

Ou sur la boîte mail

[actionsociale@ag2rlamondiale.fr](mailto:actionsociale@ag2rlamondiale.fr) en précisant en objet : **DECLARATION ATGE COVID**

**ETAPE 3 :**

Après vérification de l’éligibilité et des informations transmises, les demandes sont traitées par nos équipes.

**Le virement est effectué sous un délai de 30 jours.**

**Attention quelques précisions supplémentaires pouvant répondre à des cas particuliers :**

-L'arrêt s'apprécie sur **30 jours consécutifs**, et non 30 jours cumulés.

-L'aide n'est **pas proratisée si l'arrêt est inférieur à 30 jours**.

-L’aide fonctionne pour les arrêts entre le **16 mars et 01er mai**, après les salariés passent au régime du chômage partiel.

**Quid de la fiscalité de cette aide** ?. A aujourd’hui, l'aide entre dans l'assiette de l'impôt sur les sociétés, sauf évolutions réglementaires à venir.

Des contrôles aléatoires seront effectués et ils pourront être amenés à demander à l’entreprise des pièces justificatives complémentaires.

En cas de non éligibilité ou de refus, l’entreprise sera avertie dans ce même délai.

**Les Arrêts pour garde enfant et personnes vulnérables doivent être déclarés en chômage partiel à compter du 1er mai 2020 !**

**A partir du 1er mai**, les **salariés en arrêt de travail pour garde d’enfant** **ou** pour les arrêts de travail délivrés **aux personnes vulnérables** présentant un risque accru de développer des formes graves de la maladie ainsi qu’aux personnes cohabitant avec ces personnes vulnérables **seront placés en** [**activité partielle**](https://travail-emploi.gouv.fr/emploi/accompagnement-des-mutations-economiques/activite-partielle)**.  
Cette mesure permet d’éviter une réduction de l’indemnisation des personnes concernées et apportera une prise en charge pour l’entreprise**.

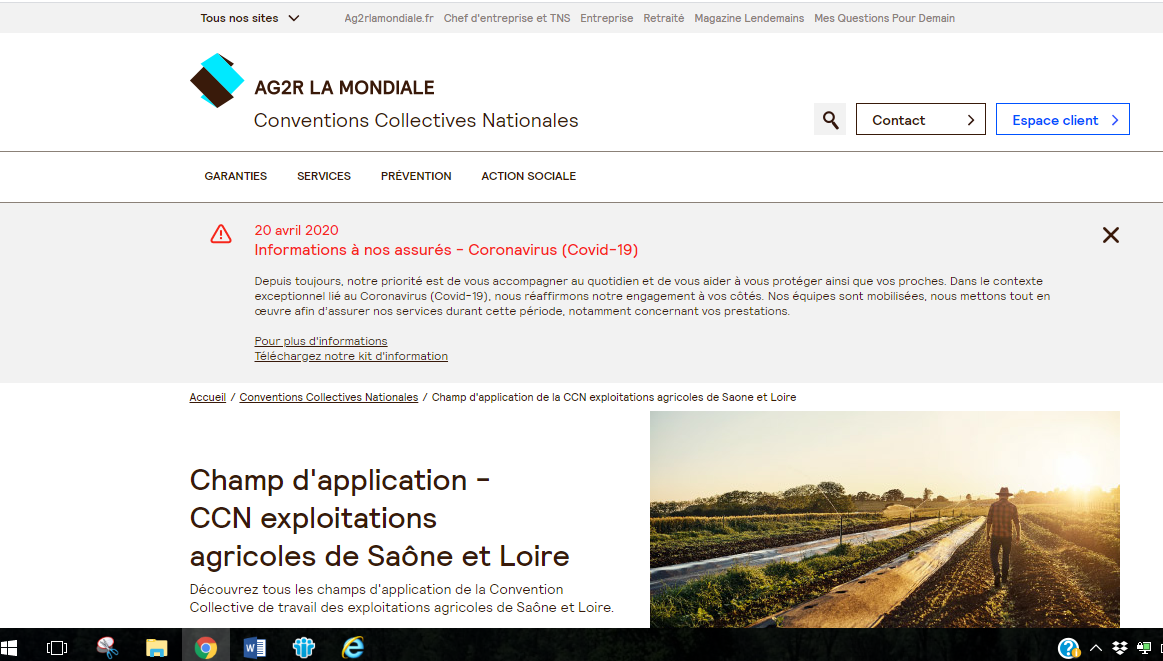
**Notre conseil :**

**Le gouvernement a facilité l’accès au chômage partiel aux entreprises de manière rétroactive pour toute demande qui serait effectuée et ce jusqu’au 30 avril.**

**Aussi nous vous conseillons de solliciter vos codes d’accès chômage partiel AVANT le 30 AVRIL pour toutes les entreprises concernées par ces arrêts, quand bien même ces entreprises ne sont pas impactées par une fermeture d’entreprise ou réduction d’activité. Ceci afin de vous faciliter à compter du 1er mai vos démarche d’indemnisation.   
Une entreprise peut avoir sollicité des codes d’accès au chômage partiel et ne pas les utiliser par la suite. C’est pourquoi pour éviter tout délai supplémentaire, nous conseillons aux entreprises concernées de demander leurs codes d’accès et mot de passe.**

**N’oubliez pas de transmettre ensuite ces informations à votre service paye, et pour rappel le service emploi et paie de la FDSEA vous réaliser cette démarche gratuitement.**

**A la demande de la FDSEA 71, L’AG2R a mis ces informations en ligne ainsi qu’un kit communication sur le site AG2R / entreprises/**



**Notre recommandation :**

**Les actions de la FDEA 71 et de sa commission emploi sur ce sujet sont toujours d’actualité et nous nous efforçons de continuer de revendiquer l’application en intégralité de notre accord Prévoyance AG2R Saône et Loire.**

**A ce jour, selon notre analyse il est compliqué pour l’AGRR de faire la distinction des motifs des arrêts de travail (gardes d’enfant, confinement, personne vulnérables, malade du coronavirus…) sur les bordereaux indemnité journalière MSA que l’employeur lui transmet. Aussi, nous vous suggérons dans un premier temps et avant de solliciter l’aide exceptionnelle de 300 €, d’adresser vos bordereaux à l’AGRR pour remboursement au titre du contrat de prévoyance AG2R.**

Dans la mesure du possible, nous vous demandons de nous tenir informer de l’éventuelle prise en charge du complément par l’AG2R dans le cadre des arrêts de travail pour garde d’enfant.

**Car ces modifications législatives se sont appliquées directement aux employeurs de main d’œuvre qui subissent le surcoût, en plus des perturbations et réduction d’activité liées au COVID- 19, ce qui est inacceptable !.**

**Pour mieux comprendre : Estimation du surcoût pour les employeurs pour un salarié au SMIC :**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | Salarié au SMIC temps plein (35h) avec absence mois de mars en entier en arrêt garde d’enfant | Salarié Agent de maitrise (35h) avec absence mois de mars en entier en arrêt garde d’enfant |
| Salaire horaire brut | 10.15 € | 12.66 € |
| Salaire mensuel brut | 1 539.45 € | 1 920.14 € |
| Salaire mensuel net | 1 194.33 € | 1 493.72 € |
| Maintien de salaire 90 % (sans condition d’ancienneté) et sans carence par l’employeur | 1 074.89 € | 1 344.35 € |
| Estimation indemnisation MSA IJ de base (50 % inclus jours de carence) | 537.45 € | 672.18 € |
| Aide AG2R (arrêt de plus de 30 jours) | 300 € | 300 € |
| Estimation Reste à la charge de l’employeur (après déduction de l’aide AG2R) | **237.45 €** | **372.18 €** |

**Vous retrouverez ci-dessous un tableau synthétique précisant le versement complémentaire aux IJSS de base (maintien de salaire légal) à la charge de l’employeur et la prise en charge AG2R selon les différents cas de figure**

**Rappel des textes :**

Une ordonnance du 25 mars (Ord. n° 2020-322, 25 mars 2020 : JO, 26 mars) et un décret du 4 mars (D. n° 2020-193, 4 mars 2020 : JO, 5 mars) adaptent temporairement les conditions et modalités d’attribution de l’indemnité complémentaire versée par l’employeur afin de permettre :

-le versement de l’indemnité complémentaire à IJSS par l’employeur dès le premier jour d’arrêt de travail. Le délai de carence de 7 jours prévu par l’article D1226-3 du Code du travail au titre du maintien de salaire légal est

supprimé par décret du 4 mars (Décret n° 2020-193, 4 mars 2020).

- la suppression de la condition d’ancienneté par ordonnance du 25 mars (Ord. n° 2020-322, 25 mars 2020).

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **DISPOSITIF LEGAL DEROGATOIRE DURANT LA PERIODE COVID-19** | | | **Prise en charge par la complémentaire prévoyance AGRR** |
| **Cas de figure** | **Arrêt de travail à partir du**  **5 mars 2020** | **Arrêt de travail à partir**  **du 26 mars 2020** |
| **Salarié(e) non malade mais « cas contact » avec une personne malade identifiée coronavirus** | Maintien de salaire dès le 1er jour d'arrêt de travail avec condition d'ancienneté minimum d'un an | Maintien de salaire dès le 1er jour d'arrêt de travail sans condition d’ancienneté | Pas d’application du contrat prévoyance AG2R. |
| **Salarié(e) non malade devant garder un enfant de moins de 16 ans suite à la fermeture d’un établissement scolaire** | Maintien de salaire dès le 1er jour d'arrêt de travail avec condition d'ancienneté minimum d'un an | Maintien de salaire dès le 1er jour d'arrêt de travail sans condition d’ancienneté | Pas d’application du contrat prévoyance AG2R.  Cependant, AG2R attribue aux employeurs une aide forfaitaire (sous conditions) de 300 euros par salarié(e) en arrêt de travail pour garde d’enfants de moins de 16 ans, pour les arrêts supérieurs à 30 jours. Cette aide concerne les entreprises de moins de 500 salarié(e)s. |
| **Salarié(e) non malade présentant un « risque élevé » (affection de longue durée (ALD) ou femme enceinte ou arrêt de travail Covid-19 car justifiant d’une pathologie à risque non ALD))** | Maintien de salaire dès le 1er jour d'arrêt de travail avec condition d'ancienneté minimum d'un an | Maintien de salaire dès le 1er jour d'arrêt de travail sans condition d’ancienneté | Arrêt à compter du 23 mars 2020 dans la limite de 21 jours, prise en charge des indemnités journalières complémentaires aux mêmes conditions contractuelles (notamment éventuelles franchises et conditions d’ancienneté) que celles prévues pour un arrêt de travail maladie prescrit par un médecin |
| **Salarié(e) malade non identifié coronavirus** | Maintien de salaire avec délai de carence et condition d'ancienneté minimum d'un an | Maintien de salaire dès le 8er jour d'arrêt de travail sans condition d’ancienneté | Application accord prévoyance AG2R aux conditions contractuelles en vigueur |
| **Salarié(e) malade identifié coronavirus** | Maintien de salaire avec délai de carence et condition d'ancienneté minimum d'un an | Maintien de salaire dès le 1er jour d'arrêt de travail sans condition d’ancienneté | Application accord prévoyance AG2R aux conditions contractuelles en vigueur |

**Autres mesures prises par l’AG2R à destination des entreprises**

**1 - COVID 19 : Accompagnement des entreprises pour l'échéance de paiement des cotisations de retraite complémentaire du 25 avril**

Si votre entreprise présente d’importantes difficultés de trésorerie, vous pouvez reporter tout ou partie du paiement des cotisations de retraite complémentaire Agirc-Arrco pour l’échéance de paiement du 25 avril, en fonction de vos besoins.  (Cette disposition s’applique pour les entreprises en paiement trimestriel (cotisations du 1er trimestre) ou en paiement mensuel (cotisations du mois de mars)).

- Si vous réglez vos cotisations dans votre DSN, vous pouvez moduler votre paiement SEPA : montant à zéro ou montant correspondant à une partie des cotisations.

- Si vous réglez vos cotisations hors DSN, vous pouvez adapter le montant de votre règlement selon votre besoin, voire ne pas effectuer de paiement.

La date de paiement de ces cotisations pourra être reportée jusqu’à 3 mois. Aucune majoration de retard ne sera appliquée.

Il est impératif, pour assurer la continuité du fonctionnement du système de protection sociale, de déclarer et donc de transmettre la déclaration sociale nominative (DSN) selon les échéances de dépôt habituelles.

**La possibilité de reporter ou d’échelonner le paiement des cotisations est uniquement ouverte aux entreprises qui sont actuellement en difficulté.**

**2 - COVID 19 : Délais de paiement des cotisations prévoyance suite à la pandémie COVID-19**

# Les démarches de relance, de recouvrement et de résiliation de contrat ont été suspendues par l’AG2R dans le contexte de crise sanitaire.

Pour les entreprises qui ne sont pas à jour de leurs cotisations, l’AG2R gardera en vigueur leurs contrats et ce pour toute la durée de la période de confinement, afin de continuer à verser les prestations à leurs salariés.

Si vous déclarez vos cotisations par la DSN:

Vous pouvez moduler votre paiement en fonction de vos capacités de paiement en renseignant dans la rubrique "montant versé" du bloc 55 de votre DSN (S21.G00.55.001) ainsi que dans la rubrique " montant de versement" du bloc 20 (S21.G00.20.005) :

* soit un montant à zéro ;
* soit un montant correspondant au paiement d'une partie de vos cotisations.

**Dans tous les cas (DSN ou hors DSN):**

Il est important de faire compléter par le représentant de l'entreprise les informations ci-dessous afin d'acter ces modalités de report, et de transférer ces éléments à l’AG2R :

* soit à votre point de contact habituel en gestion
* soit par mail à l'adresse entreprise.santeprevoyance@ag2rlamondiale.fr (cf modèle ci-dessous)
* soit via notre [formulaire de contact](https://www.ag2rlamondiale.fr/contactez-nous/entreprises-salarie-adhesion-sante-gestion?motif=D%C3%A9claration%20et%20paiements%20des%20cotisations)

**La demande sera prise en compte par retour de l’email complété par le représentant de l’entreprise. La signature est non obligatoire**

**Contenu à reporter dans le mail / à mettre en PJ :**

Je soussigné(e).....................représentant …………..……..(préciser la raison sociale)………………….(SIRET)……………………………………...(n° contrat) demande :

[   ]  à reporter le paiement des cotisations du ……………….  (Période - ex : 1er trimestre 2020) d’un montant de.................euros au ........................(merci de préciser la date de paiement - au plus tard au 31 décembre 2020).

[   ]  à régler le paiement des cotisations du ……………………..( Période) d’un montant de.................euros en …… fois aux échéances suivantes ( au plus tard au 31 décembre 2020) :

...................................................................................................(dates échéancier)

Je m’engage en cas de recours aux mesures de financement exceptionnelles initiées par les pouvoirs publics ou les banques (par exemple prêts ou garantie bancaires BPI) d’inclure les cotisations dues dans ma demande de financement et m’engage à régler les cotisations de mes contrats santé et/ou prévoyance dès l’obtention du prêt.

Fait à .................. le..................................

**ATTENTION: si votre entreprise a demandé un report de cotisations**avant la bascule**en chômage partiel, alors les cotisations sont**à nouveau dues**(part patronale et part salarié) pendant toute la durée du chômage partiel.**

**Le service emploi et paie met tout en œuvre afin d’assurer les services durant cette période et vous accompagne même à distance, dans la gestion de vos salariés dans le cadre de l’épidémie et le cas échéant dans la mise en place de dispositifs de gestion de la baisse de votre activité. Contact : 03.85.29.56.50 /** [**service.emploi@fdsea71.fr**](mailto:service.emploi@fdsea71.fr)

**PRENEZ SOIN DE VOUS ET PROTEGEZ VOUS / RESPECTEZ LES GESTES BARRIERES**