


NOTE D'INFORMATION SPECIALE COVID-19 N° 8


Absences : Conséquences en matière de maintien de salaire et de droits à ancienneté et à congés

ABSENCES : CONSEQUENCES EN MATIERE DE MAINTIEN DE SALAIRE				
	Indemnisation de la sécurité sociale	Complément de salaire employeur <u>pour les 90 premiers jours d'absences</u> consécutifs ou non sur une période de 12 mois précédent le 1 ^{er} jour de l'arrêt maladie		Indemnisation de la prévoyance à partir du 91 ^{ème} jour d'absence consécutifs ou non sur une période de 12 mois précédent le 1 ^{er} jour de l'arrêt maladie
		+ d'un an d'ancienneté continue dans l'association	- d'un an d'ancienneté	
<i>Arrêt maladie « classique »</i>	Oui à hauteur d'environ 50% de la rémunération avec une carence de 3 jours	Oui, complément de salaire conventionnel	Application du décret du 23 mars 2020 : dispositions légales du 26/03 au 31/08 Avec une carence de 7 jours	Oui, à compter du 91 ^{ème} jour d'absence, peu importe l'ancienneté du salarié CDI ou CDD
<i>Arrêt maladie classique en lien avec le Covid-19</i>	Oui à hauteur d'environ 50% de la rémunération sans carence	Oui, complément de salaire conventionnel	Application du décret du 23 mars 2020 : dispositions légales du 26/03 au 31/08 Sans carence	Oui, à compter du 91 ^{ème} jour d'absence, peu importe l'ancienneté du salarié CDI ou CDD
<i>Arrêt maladie « personnes à risques »</i>	Oui à hauteur d'environ 50% de la rémunération avec une carence de 3 jours	Oui, complément de salaire conventionnel	Application du décret du 23 mars 2020 : dispositions légales du 26/03 au 31/08 Avec une carence de 7 jours	Nous n'avons pas de précision à ce jour.
<i>Arrêt maladie « garde d'enfant »</i>	Oui* à hauteur d'environ 50% de la rémunération sans carence	Oui, complément de salaire conventionnel*	Application du décret du 23 mars 2020 : dispositions légales du 26/03 au 31/08 Sans carence*	Le système de prévoyance considère que le salarié n'est pas malade et ce risque « garde d'enfant » n'est pas prévu dans les contrats, à ce jour.

Art L1226-1 du code du travail : A compter du 8ème jour, 90 % de la rémunération brute les 30 premiers jours puis 2/3 de la rémunération brute les 30 jours suivants

*Conformément aux dispositions prévues par les textes : Tout salarié parent d'un enfant âgé de moins de 16 ans qui est contraint de rester chez lui pour garder son enfant, peut bénéficier d'un arrêt « maladie » indemnisé. Toutefois, cette indemnisation est conditionnée au respect de certaines règles.

- Le parent n'a pas la possibilité d'aménager son activité professionnelle, en bénéficiant par exemple du télétravail.
- Il ne peut pas bénéficier d'un mode de garde ad hoc mis en place pour les professions prioritaires. (En interne à l'association et liste des écoles ouvertes)
- Un seul parent à la fois (ou détenteur de l'autorité parentale) peut se voir délivrer un arrêt de travail. Il est possible de fractionner l'arrêt ou de le partager entre les parents sur la durée de fermeture de l'établissement.

ABSENCES : CONSEQUENCES EN MATIERE DE DROITS A ANCIENNETE ET A CONGES			
	Acquisition des Congés payés	Acquisition des Congés d'ancienneté	Acquisition des Congés trimestriels
<i>Arrêt maladie « classique »</i>	Acquisition conformément à la convention collective	Aucune disposition conventionnelle ne permet l'acquisition de congé d'ancienneté	Pas d'acquisition de congé trimestriel pendant un arrêt maladie
<i>Arrêt maladie classique en lien avec le Covid-19</i>	Acquisition conformément à la convention collective	Aucune disposition conventionnelle ne permet l'acquisition des congés d'ancienneté	Pas d'acquisition de congé trimestriel pendant un arrêt maladie
<i>Arrêt maladie « personnes à risques »</i>	S'agissant d'un arrêt dérogatoire pas d'acquisition de congé payé	S'agissant d'un arrêt dérogatoire pas d'acquisition de congé d'ancienneté	S'agissant d'un arrêt dérogatoire pas d'acquisition de congé trimestriel
<i>Arrêt maladie « garde d'enfant »</i>	S'agissant d'un arrêt dérogatoire pas d'acquisition de congé payé	S'agissant d'un arrêt dérogatoire pas d'acquisition de congé d'ancienneté	S'agissant d'un arrêt dérogatoire pas d'acquisition de congé trimestriel