



Le bulletin qui t'informe sur tes droits et qui communique les événements récents de ton entreprise

Spécial Garantie du Net Maladie 14 Novembre 2016 - Numéro 7

- POUR FAIRE VALOIR TES DROITS -

GARANTIE SUR LE NET MALADIE **Convention Collective Prestataires de Service 3301**

Article 18.1B Complément de salaire en cas d'absence pour maladie, maternité ou accident

Tout salarié ayant au moins une année d'ancienneté dans l'entreprise et dont le contrat de travail se trouve suspendu par suite de maladie ou d'accident dûment justifié par un certificat médical, et contre-visite s'il y a lieu, percevra un complément de salaire dans les conditions suivantes :

2. Le montant du complément est calculé comme suit :

- salarié de 1 à 3 ans d'ancienneté :
- pendant **30 jours, 90 % de la rémunération brute** que le salarié aurait gagnée s'il avait continué à travailler ;
- pendant **30 jours, 75 % de cette rémunération**
- salarié après **3 ans d'ancienneté** :
- pendant **30 jours, 100 %** de la rémunération brute que le salarié aurait gagnée s'il avait continué à travailler ;
- pendant **30 jours, 80 %** de cette rémunération.

Ces temps d'indemnisation seront **augmentés de 10 jours par période entière de 5 ans d'ancienneté** en sus du minimum de 3 années sans que chacun d'eux puisse dépasser **90 jours** ;

1. Lors de chaque arrêt de travail, les délais d'indemnisation commenceront à courir :

- à compter du premier jour d'absence, si celle-ci est consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle (à l'exclusion des accidents de trajet) ;
- à compter du **premier jour d'hospitalisation** réelle ou à domicile
- à compter du **huitième jour** en cas de maladie non professionnelle ou d'accident de trajet.

Pour le calcul des indemnités dues au titre d'une période de paie, il sera tenu compte des indemnités déjà perçues par l'intéressé durant les 12 mois antérieurs, de telle sorte que si plusieurs absences pour maladie ou accident ont été indemnisées au cours de ces 12 mois la durée totale d'indemnisation ne dépasse pas celle applicable en vertu des alinéas suivants.

En tout état de cause, un salarié ne pourra percevoir, après application des garanties mentionnées ci-dessus

une rémunération nette plus importante

que celle qu'il aurait perçue s'il avait continué à travailler pendant la période de suspension de son contrat.



OUI MAIS IL NE DOIT PAS GAGNER MOINS POUR AUTANT !!

La jurisprudence est particulièrement précise sur ce point puisque tous les éléments de rémunération, même variable, doivent être inclus dans le salaire de référence, tels que le salarié les aurait perçus s'il avait continué à travailler.


Ainsi, il a été jugé que les primes qui constituent un élément de rémunération lie à l'organisation du travail et qui auraient été perçues par le salarié s'il avait continué à travailler (telles les primes d'équipes successives, les primes d'activité) doivent être prises en considération pour l'indemnisation des périodes de maladie (cass soc. 29 avril 1986 n°83-41234 ; cass. Soc. 29 mai 1986 n°83-43127).

Par conséquent, tous les éléments de rémunération, même s'ils sont variables, doivent être intégrés dans le calcul du maintien de salaire en fonction du salaire moyen que le salarié a perçu au cours des mois précédents.

Seule la régularité de la perception par le salarié doit permettre de déterminer le salaire de référence pour le calcul du maintien de salaire.

Toute la rémunération que le salarié aurait dû percevoir s'il avait continué à travailler doit être versée.

**VOS PRIMES
DOIVENT ÊTRE
INCLUSES DANS
LE CALCUL POUR
LE MAINTIEN DE
SALAIRE
VERIFIEZ VOS
BULLETINS DE
SALAIRE !!**



BULLETIN DE SALAIRE		
SALAIRE BRUT		
COTISATIONS ET CONTRIBUTIONS	EMPLOYEUR	SALARIE
	€	€
	€	€
	€	€
	€	€
	€	€
SALAIRE NET	€	€
SALAIRE NET IMPOSABLE	€	€

**A VOS
REGULS !**

