Règlement et maintien salaire

Par Ques tion

Bonjour,
j ai un salarié en arrêt de travail, il a travaillé 5 jours au mois d avril, je règle les salaire habituellement entre le 1 et le 5 du mois suivant, hors le service comptable n a pas encore de retour de la prévoyance pour ce salarié donc je ne lui ai rien reglé pour le moment.

le salarié me harcèle pour le règlement de ses jours travaillés en me rappelant l obligation de la periodicité des règlements.
Est ce que je peux attendre le retour du comptable ou suis je obligée de lui régler la partie travaillée dans l immediat?

merci de votre réponse

Par kang74

Bonjour

Vous dites que ce salarié a travaillé 5 jours (en Avril, donc) et que vous attendez le retour de la prévoyance : mais rentre t il dans le cadre d'avoir un complement prévoyance ? (je pense à l'ancienneté)
Avant que la prévoyance se mette en branle n'y a t il pas une période de maintien de salaire ?
Quelle est votre CCN ?
L'employé a raison , vous devez lui avancer ce qu'il doit avoir (donc ses 5 jours travaillés, bien évidemment, mais aussi un éventuel maintien de salaire/prévoyance)
L'employé ne doit pas être pénalisé par un quelconque retard de la prévoyance, prévoyance dont c'est vous , employeur, le client (donc vous avez un moyen de pression envers elle , car vous pouvez changer de prévoyance)
Depuis que le salarié a été en arrêt (donc en Avril) vous auriez dû vous renseigner sur ce que vous lui deviez ...

Par Ques tion

Bonjour,
merci pour votre réponse
il est dans l entreprise depuis 4ans, et il a bien droit a un maintien de salaire
Notre ccn est la convention collective des prestataires de service dans le secteur tertiaire

---
Par kang74

Donc pourquoi parler de prévoyance ?
L'employé a déjà utilisé son maintien de salaire dans les 12 mois .?
Le maintien de salaire est assuré par l'employeur et ce n'est pas très compliqué d'en faire le calcul s'il y a subrogation (sinon il faut demander les décomptes IJSS) :

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.

3. Toutes les garanties mentionnées au présent article s'entendent déduction faite des allocations que l'intéressé perçoit de la sécurité sociale et de tout régime de prévoyance (1).

Vous devez payer l'employé à la date habituelle de paie de ce que vous devez le payer .
Il peut faire valoir un préjudice auprès du CPH.

[url=https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/id/KALISCTA000005761903/?idConteneur=KALICONT000005635550&origin=list]https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/id/KALISCTA000005761903/?idConteneur=KALICONT000005635550&origin=list[/url]

Par kang74

La prévoyance ne démarre qu'à l'issue de la période de maintien de Salaire, donc au bout de 60 jours :

[url=https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/id/KALITEXT000030778532/?idConteneur=KALICONT000005635550]https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/id/KALITEXT000030778532/?idConteneur=KALICONT000005635550[/url]

Mais vous devrez payer votre salarié au même date que d'habitude donc à vous de bien avancer ce que vous devez ...

Par Ques tion

oui, effectivement il a cumulé 3 mois d arrêt sur les 12 mois

---
Par kang74

Donc il faut calculer ce que la prévoyance doit lui payer et lui avancer à la date de paie .

Par kang74

Définition des garanties

4.1. Incapacité

4.1.1. Personnel concerné

Tout salarié quelle que soit son ancienneté.

4.1.2. Définition de la garantie incapacité

En cas d'arrêt de travail consécutif à une maladie de la vie courante ou à un accident professionnel ou non, pris ou non en charge par la sécurité sociale (cas des salariés effectuant moins de 200 heures de travail dans le trimestre), il sera versé aux salariés des indemnités journalières.

4.1.3. Point de départ de la garantie

En complément à la deuxième période de maintien de salaire à 75 % prise en charge par l'employeur et en relais à cette dernière période :
Après une franchise de 60 jours d'arrêt de travail continus pour les bénéficiaires de la portabilité des droits tels que définis par l'article 14 de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008, et à l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale pour toutes ruptures de contrats de travail intervenant à compter du 1er juin 2015, conformément à l'article 1, X, de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi.

4.1.4. Montant des prestations

Le montant des indemnités journalières s'élève à :

Pour le personnel non affilié à l'AGIRC : 75 % du salaire brut en maladie, accident de la vie courante accident du travail ou maladie professionnelle, y compris les indemnités journalières brutes versées par la sécurité sociale (reconstitué de manière théorique pour les salariés n'effectuant pas 200 heures par trimestre) limité à 100 % du salaire net fiscal sous déduction des cotisations non déductibles.

Pour le personnel affilié à l'AGIRC : 80 % du salaire brut en maladie, accident de la vie courante accident du travail ou maladie professionnelle, y compris les indemnités journalières brutes versées par la sécurité sociale (reconstitué de manière théorique pour les salariés n'effectuant pas 200 heures par trimestre) limité à 100 % du salaire net fiscal sous

déduction des cotisations non déductibles.

Les droits garantis par le régime de prévoyance au titre de l'incapacité temporaire ne peut conduire l'ancien salarié bénéficiant du maintien de son régime de prévoyance après la cessation de son contrat de travail à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui des allocations chômage qu'il aurait perçues au titre de la même période en neutralisant la période de différé d'indemnisation (délai de carence de l'assurance chômage).

4.1.5. Durée des prestations

Les prestations sont servies pendant la durée du service des indemnités journalières de la sécurité sociale, soit jusqu'à la reprise du travail, soit jusqu'au 1 095e jour d'arrêt de travail ou à la date de mise en invalidité et, au plus tard, à la date de liquidation de la pension vieillesse (hormis le cas des salariés en situation de cumul emploi-retraite).

Il y a deux cas de figure .
Tel que je le comprends , la condition des 60 jours d'arret de travail continus ne s'applique qu'aux ex salariés dans le cadre de la portabilité .