Conge maternite - probleme de salaire

Par Visiteur

Bonjour

J'aimerais connaitre mes droits, je suis employée CDI depuis le 10 mars 2008 dans la société où je travaille.
Je dois partir en congé maternité : dans un cas normal la sécurité sociale paye une partie de mon salaire et la différence est prise en charge par la mutuelle.

Mon cas : Je suis enceinte et ai demandé au directeur des ressources humaines si j'ai droit à la subrogation. A cela il m'a répondu que de mémoire « oui » mais qu'il devait vérifier les termes du contrat de la société avec AG2R (prévoyance mutuelle).

Puis quelques semaines plutard, je lui ai reposé la question par téléphone et il m'a répondu que selon ce qu'il lit au contrat j'ai droit à la subrogation mais qu'il veut une confirmation du représentant de AG2R.

Puis quelques jours plutard, j'ai entendu entre les branches, par une tierce personne, que le directeur des ressources humaines aurait dit à cette dernière que j'ai droit à la subrogation mais que le gérant de la société ne veut pas que je l'aie.

J'ai donc commencé envoyer des emails (4) au directeur des ressources humaines lui demandant :
1.Quelle démarche entamer pour avoir la subrogation (car un représentant de AG2R m'a dit au téléphone que mon salaire était remboursé par eux jusqu'à un plafond x; la différence étant payée par la sécurité sociale).
2.J'aimerais savoir quels sont les termes du contrat entre la société qui m'engage et AG2R
3.La compagnie pour laquelle je travaille va-t-elle honorer le contrat et me donner la subrogation?
4.Je lui demande de me confirmer la bonne réception de mes mails.

Sachant que pour ma grossesse en 2008 mon employeur m'avait payé mon salaire ? il y avait eu subrogation. Il y a un précédent avec la Sécurité Sociale, est ce que je peux faire jouer ceci en ma faveur? Mon employeur peut il décider de ne plus m'accorder la subrogation? Que dois-je faire pour connaitre mes droits et les faire valoir et aussi m'assurer une continuité dans mon salaire pendant mon congé de maternité.

Ce silence de la part du directeur des ressources humaines et le fait de savoir que le gérant ne veut pas me payer la subrogation me perturbent vraiment ? étant enceinte avec des complications, je devrais être en arrêt maladie mais tant que ceci n'est pas réglé je ne peux me permettre cesser le travailler.

Par Visiteur

Chère madame,

J'ai donc commencé envoyer des emails (4) au directeur des ressources humaines lui demandant :
1.Quelle démarche entamer pour avoir la subrogation (car un représentant de AG2R m'a dit au téléphone que mon salaire était remboursé par eux jusqu'à un plafond x; la différence étant payée par la sécurité sociale).
2.J'aimerais savoir quels sont les termes du contrat entre la société qui m'engage et AG2R
3.La compagnie pour laquelle je travaille va-t-elle honorer le contrat et me donner la subrogation?
4.Je lui demande de me confirmer la bonne réception de mes mails.

Sachant que pour ma grossesse en 2008 mon employeur m'avait payé mon salaire ? il y avait eu subrogation. Il y a un précédent avec la Sécurité Sociale, est ce que je peux faire jouer ceci en ma faveur? Mon employeur peut il décider de ne plus m'accorder la subrogation? Que dois-je faire pour connaitre mes droits et les faire valoir et aussi m'assurer une continuité dans mon salaire pendant mon congé de maternité.

Conformément aux articles R 323-11 et R 433-12 du Code de la sécurité sociale:

La caisse primaire de l'assurance maladie n'est pas fondée à suspendre le service de l'indemnité journalière lorsque l'employeur maintient à l'assuré, en cas de maladie, tout ou partie de son salaire ou des avantages en nature, soit en vertu d'un contrat individuel ou collectif de travail, soit en vertu des usages, soit de sa propre initiative.
Toutefois, lorsque le salaire est maintenu en totalité, l'employeur est subrogé de plein droit à l'assuré, quelles que soient les clauses du contrat, dans les droits de celui-ci aux indemnités journalières qui lui sont dues.

Lorsque, en vertu d'un contrat individuel ou collectif de travail, le salaire est maintenu en totalité ou en partie sous déduction des indemnités journalières, l'employeur qui paie tout ou partie du salaire pendant la période de maladie sans opérer cette déduction peut être subrogé par l'assuré dans ses droits aux indemnités journalières pour la période considérée, à condition que le salaire maintenu au cours de cette période soit au moins égal au montant des indemnités dues pour la même période.
Dans les autres cas, l'employeur est seulement fondé à poursuivre auprès de l'assuré le recouvrement de la somme correspondant aux indemnités journalières, dans la limite du salaire maintenu pendant la même période.

Ainsi, il convient de ne pas confondre la subrogation et le droit au maintient du salaire.

S'agissant du droit au maintient, il est généralement prévu par votre convention collective lorsque le salarié a plus de un an d'ancienneté. Si vous semblez expliquer que vous avez déjà bénéficié de ce maintien, alors il y a fort à parier que ce droit au maintient existe bel et bien dans votre cas.

Dans ce cas: L'employeur vous verse votre salaire, la sécurité sociale vous verse votre indemnité journalière, et votre mutuelle vous verse également sa part si vous êtes bien protégée en ce sens. Après quoi, l'employeur vous demande le remboursement de vos indemnités journalières.

C'est ici qu'intervient la subrogation: Lorsqu'il y a maintient du salaire en tout ou partie, l'employeur peut décider de centraliser le salaire en quelque sorte: Il vous paye votre salaire, et demande à la sécurité sociale de lui verser vos indemnité journalières.

Autrement dit, ces indemnités ne transitent pas par vous.

Dans tous les cas, c'est à l'employeur et lui seul de décider ou non de mettre en place la subrogation. Et dans tous les cas, cela n'a aucune incidence sur le montant total de votre salaire. La subrogation n'est rien d'autre qu'un système de centralisation.

S'agissant de la mutuelle, j'avoue ne pas comprendre la réaction de l'employeur. En effet, ce n'est pas en vertu du contrat de mutuelle de l'entreprise que vous bénéficiez ou non de la subrogation mais bien de votre mutuelle à vous.

En outre, la mutuelle n'a pas à être prise en compte dans un mécanisme de subrogation: Quoi qu'il se passe, la mutuelle vous versera à vous votre indemnité en ce qui concerne leur contrat.

Très cordialement.

Par Visiteur

Merci pour votre réponse.

J'aurai 3 ans d'ancienneté dans la compagnie le 10 mars 2011. Mon congé de maternité devrait commencer le 15 mars 2011. Mon contrat de travail n'indique rien par rapport à la grossesse.

Je n'ai pas la convention collective. Il se peut même que la société pour laquelle je travaille n'en ait pas puisque le nombre d'employé dans les dernières années est descendu à 2. En aout 2009 le directeur RH m'avait dit que la société avait une convention avec Syntec. Est-ce toujours le cas? Comment puis-je le savoir.

Je sais que volontairement le gérant me met des bâtons dans les roues. Et fera tout en son pouvoir (même contre la loi) pour faire en sorte que je ne touche rien durant mon congé de maternité.

Comment puis-je savoir si j'ai droit au maintient de mon salaire pour cette grossesse. J'y avais eu droit en aout 2008 : est ce que ca devient jurisprudence puisqu'il y a un précédant?

Mon médecin dois m'arrêter cette semaine ? lors de mon arrêt avant le congé maternité : dans ce cas est ce que mon salaire sera maintenu? Comment le savoir?

A propos de la subrogation, si l'employeur avait déjà appliqué la subrogation en aout 2008 : est ce que ca ne devient pas une jurisprudence pour cette 2e grossesse? (encore là, il y a un précédant).

Dans le cas ou mon employeur ne veuille pas faire la subrogation ? quelle démarche dois-je entamer pour m'assurer que mon salaire soit maintenu?

Que dois-je faire a ce stade pour regler ma situation de salaire avec mon employeur.

Par Visiteur

Chère madame,

Je n'ai pas la convention collective. Il se peut même que la société pour laquelle je travaille n'en ait pas puisque le nombre d'employé dans les dernières années est descendu à 2. En aout 2009 le directeur RH m'avait dit que la société avait une convention avec Syntec. Est-ce toujours le cas? Comment puis-je le savoir.

Une convention collective n'est pas liée au nombre de salariés d'une société mais seulement à une branche d'activité. Donc tout dépend la branche et l'objet de l'activité de votre entreprise.

Au demeurant, cette convention collective est normalement indiquée sur votre bulletin de salaire.

Je sais que volontairement le gérant me met des bâtons dans les roues. Et fera tout en son pouvoir (même contre la loi) pour faire en sorte que je ne touche rien durant mon congé de maternité.

Comment puis-je savoir si j'ai droit au maintient de mon salaire pour cette grossesse. J'y avais eu droit en aout 2008 : est ce que ca devient jurisprudence puisqu'il y a un précédant?

Il faut tout simplement que vous m'indiquiez votre convention collective ou à tout le moins l'activité de votre société.

Non, il n'y a pas jurisprudence du fait d'un précédent.

Mon médecin dois m'arrêter cette semaine ? lors de mon arrêt avant le congé maternité : dans ce cas est ce que mon salaire sera maintenu? Comment le savoir?

Là encore, votre convention collective doit le prévoir.

Toutefois, à minima, l'indemnité complémentaire versée par l'employeur ne peut être inférieure à :

1° Pendant les trente premiers jours,90 % de la rémunération brute que le salarié aurait perçue s'il avait continué à travailler ;
2° Pendant les trente jours suivants, deux tiers de cette même rémunération.

Dans le cas ou mon employeur ne veuille pas faire la subrogation ? quelle démarche dois-je entamer pour m'assurer que mon salaire soit maintenu?

Subrogation ou non, si le maintien du salaire est prévu dans votre Convention collective, ce qui est effectivement le cas si vous êtes sous la Syntech, alors votre employeur doit vous verser l'intégralité de votre salaire.

La seule chose qui change, c'est que sans subrogation, vous devez rembourser à l'employeur vos indemnités journalières que vous avez perçues de la Sécu. Tandis qu'avec la subrogation, c'est l'employeur qui perçoit directement la sécurité sociale.

Si votre salaire n'est pas maintenu, il conviendra de le mettre en demeure et de saisir le conseil des prud'hommes le cas

échéant.

Très cordialement.

Par Visiteur

Merci pour votre réponse ? ça m'aide à mieux comprendre mon cas.

Par contre, si toutes fois il me faut aller au conseil des prudhommes, ceci risque de prendre bien du temps et en attendant il me faudra un minimum pour subvenir aux besoins de ma famille? mais au moins je sais qu'il y a possibilité de recours alors il me faut vraiment savoir si j'ai droit au maintient du salaire.

Pour répondre à votre question :

«Il faut tout simplement que vous m'indiquiez votre convention collective ou à tout le moins l'activité de votre société.»

Je ne vois nulle part sur mon bulletin de paye inscrit Syntech

Mon contrat de travaille stipule :
La déclaration préable a l'embauche de Madame X a été effectuée à l'URSSAF de Pointe a Pitre Guadeloupe auprès de la Société Centre Médico-Social est immatriculée sous le xxxxx

(question: est ce que ceci veut dire que la societe pour laquelle je travaille utilise la convention collective du centre medico-social? cette derniere est un client de la basse-terrienne de gestion).

Madame X pourra exercer auprès de cet organisme son droit d'accès et de rectification que lui confère la loi no. 78-17 du 6 janvier 1978 modifiée.

Mon titre sur le bulletin de paye : Responsable de service
Mon titre sur le contrat de travail : Responsable du développement

Information sur la société :
Société : Basse-Terrienne de Gestion et Finance
SIRET: 42994832600013
URSSAF : 971 3825460181
APE : 7022Z

Information sur mon bulletin de paye :
Pour la paye d'octobre 2010 le bulletin de paye indiquait les désignations suivantes :

Salaire de base
Augmentation Acc. Bino 31/3/09
TOTAL BRUT

Puis suivent les déductions suivantes :
URSSAF maladie S/TOT.
URSSAF veuvage S/TOT.
URSSAF vieillesse S/TOT.
URSSAF Alloc. Famil.
URSSAF ACCIDENT Trav. S/TOT.
URSSAF Vieillesse S/PLAF.
URSSAF FNAL S/PLAF.
CDT. Maladie EXO DOM TOT
CDT Veuvage EXO DOM TOT
CDT VIEILLESSE EXO DOM TA
CONTRIB. SOL AUTONOMIE EXO DOM
ASSEDIC AC TRA
ASSEDIC AC TRB
ASSEDIC FNGS TOT
CGRR RETRAITE CADRE TR. A
UGRC RETRAITE CADRE TB
AG2R PREVOYANCE CADRE TA B/T
AG2R PREVOYANCE CADRE TB B/T
APEC UGRC TB

CGRRR AGFF CADRE TA
C.E.T. TA
C.E.T. TB
MONDIALE PREVOYANCE 8%
CSG DEDUCTIBLE
TAXE D'APPRENTISSAGE
FORMATION PROF. CONTINUE FPC
URSSAF TAXE SUR PREVOYANCE
TOTAL DES COTISATIONS
NET IMPOSABLE

R.D.S.
C.G.G.
TOTAL DIVERS

NET A PAYER

Est-ce qu'avec ces informations il est possible de savoir quelle est ma convention collective?

Est-ce que information-juridique.com offre un service qui pourrait m'aider à bien comprendre les désignations sur ma fiche de paye?

Par Visiteur

Chère madame,

Société : Basse-Terrienne de Gestion et Finance

Si la société qui vous emploie est bien une société de conseil et de gestion, alors c'est bien la convention collective syntech qui s'applique soit la convention du
Personnel des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils du 15 décembre 1987

Dans ce cas, le maintien du salaire pendant la maternité est bien prévue:

Article 44 En savoir plus sur cet article...
En vigueur étendu
Dernière modification: Modifié par Avenant n° 7 du 5 juillet 1991 étendu par arrêté du 2 janvier 1992 JORF 14 janvier 1992

Les collaboratrices ayant plus d'un an d'ancienneté dans l'entreprise à la date de leur arrêt de travail pour maternité conserveront le maintien intégral de leurs appointements mensuels pendant la durée du congé légal sous déduction des indemnités versées par la sécurité sociale et les régimes de prévoyance.

A partir du troisième mois de leur grossesse, les femmes enceintes bénéficieront d'une réduction d'horaire rémunérée de vingt minutes par jour.

Lorsque les consultations prénatales obligatoires auront lieu pendant les heures de travail, le temps de travail ainsi perdu sera payé aux intéressées, qui devront prévenir leur employeur en temps utile.

Les femmes désirant élever leur enfant auront droit à un congé sans solde dans le cadre de la législation en vigueur.

Très cordialement.

Par Visiteur

Merci pour votre réponse

Je crains que mon cas ne se complique

J'ai parlé au directeur des ressources humaines ce matin qui m'a dit que vu le petit nombre d'employé dans la société, le gérant a décidé de ne pas appliquer de convention collective. Il me dit que c'est le libre choix de l'employeur d'appliquer ou non une convention.
Donc il me dit qu'ils ne souscrivent pas à Syntech

J'ai su par une employée que le gérant et ses acolytes essayent de « trafiquer » mon contrat de travail en y faisant un avenant.

Donc ils sont à la recherche de conventions d'autres sociétés dirigées par le même gérant (il en dirige plusieurs) pour s'organiser pour ne pas me payer la différence.

Car en plus le directeur RH m'a dit que AG2R ne couvre pas le salaire en cas de maternité.

Je me retrouve dans une situation pas simple du tout.

Ont-ils le droit de faire ses changements à mon insu ?

Est-ce si simple de priver un employé des droits qu'ils pourraient avoir?

Une compangie peut elle décider de ne pas souscrire à une convention? En fait de n'avoir aucune convention collective?

Par Visiteur

Chère madame,

J'ai parlé au directeur des ressources humaines ce matin qui m'a dit que vu le petit nombre d'employé dans la société, le gérant a décidé de ne pas appliquer de convention collective. Il me dit que c'est le libre choix de l'employeur d'appliquer ou non une convention.
Donc il me dit qu'ils ne souscrivent pas à Syntech

J'ai su par une employée que le gérant et ses acolytes essayent de « trafiquer » mon contrat de travail en y faisant un avenant.

Donc ils sont à la recherche de conventions d'autres sociétés dirigées par le même gérant (il en dirige plusieurs) pour s'organiser pour ne pas me payer la différence.

Car en plus le directeur RH m'a dit que AG2R ne couvre pas le salaire en cas de maternité.

Je me retrouve dans une situation pas simple du tout.

Ont-ils le droit de faire ses changements à mon insu ?

Il y a ici des anomalies.

Une convention collective ne peut être dénoncée (donc annulée en quelque sorte) qu'à la condition que l'employeur en ait bien informé les salariés.

S'il ne choisit pas de nouvelle convention collective applicable, alors vous bénéficiez encore pendant 12 mois de l'ancienne convention Syntech.

C'est donc loin d'être évident pour l'employeur sachant que ce dernier ne peut pas choisir une convention qui ne serait pas du tout adaptée à votre entreprise.

Au reste, le droit au maintien du salaire est bien prévu par la Convention collective et ne dépend nullement de la mutuelle.

A votre place, je prendrai un avocat immédiatement. Non pour intenter une procédure judiciaire mais pour au contraire dissuader votre employeur d'entamer ses manigances.

Très cordialement.

Par Visiteur

Merci pour votre réponse: tout ceci m'êmpeche de dormir et en ce moment je ne devrais pas stresser avec ce genre de problèmes...

Est ce que le Code du travail prévoit quelque chose pour les femmes enceintes? (à part les indemnités journalières prévues par la Sécurité sociale).

C'est a dire une clause qui permettrait de maintenir le salaire?

Vous me dites : « Au reste, le droit au maintien du salaire est bien prévu par la Convention collective et ne dépend nullement de la mutuelle. » Ce qui veut dire que si je n'ai pas de convention, je n'ai pas droit au maintient du salaire c'est bien ça?

La mutuelle que je paye est censée me payer des indemnités journalières pendant que je suis en congé maternité le directeur des ressources humaines m'avait écrit sur une feuille volante le 6 aout 2009 ces informations. Hier il m'a dit que la mutuelle ne paye qu'en cas d'arrête maladie et non en cas de maternité. Pourtant il a dit une collègue que j'ai droit à tout et c'est très malhonnête ce que le gérant me fait.

Je sais que la Syntech d'après le Directeur RH ont y souscrivait en 2009 si comme vous dite cette convention est applicable pendant encore 12 mois, son terme se terminerait alors en aout 2010? ce qui veut dire qu'aujourd'hui je n'ai peut être pas de convention individuelle ou collective.

L'employeur est il obligé d'avoir une convention pour sa société même si il n'y qu'une employé ? le directeur RH me dit que c'est son libre choix d'avoir une convention et de l'appliquer.

Leur but est clair : s'assurer que je ne touche pas mon plein salaire pendant mon congé maternité. (Mon employeur est fourbe et il a des employes qui feront n'importe quoi a sa demande et ce meme si c est contre la loi).

Le problème qui se pose en ce moment c'est que je n'ai pas les moyens de prendre un avocat bien que ce soit la solution. Y a-t-il une autre alternative pour résoudre mon problème?

Par Visiteur

Chère madame,

Est ce que le Code du travail prévoit quelque chose pour les femmes enceintes? (à part les indemnités journalières prévues par la Sécurité sociale).

C'est a dire une clause qui permettrait de maintenir le salaire?

Non, le maintien du salaire en totalité ou en partie n'est prévue que pour la maladie et non la maternité. Cette dernière n'est couverte que par la grande majorité des conventions collectives.

Vous me dites : « Au reste, le droit au maintien du salaire est bien prévu par la Convention collective et ne dépend nullement de la mutuelle. » Ce qui veut dire que si je n'ai pas de convention, je n'ai pas droit au maintient du salaire c'est bien ça?

Oui, à ceci près que comme mentionné dans mon précédent message, si votre employeur dénonce l'ancienne convention, vous bénéficiez toujours de cette convention pendant un an.

La mutuelle que je paye est censée me payer des indemnités journalières pendant que je suis en congé maternité le directeur des ressources humaines m'avait écrit sur une feuille volante le 6 aout 2009 ces informations. Hier il m'a dit que la mutuelle ne paye qu'en cas d'arrête maladie et non en cas de maternité. Pourtant il a dit une collègue que j'ai droit à tout et c'est très malhonnête ce que le gérant me fait.

En fait, il convient de bien distinguer:

-L'obligation au maintien du salaire prévue par la convention collective.

-Et la mutuelle qui peut parfois assurer le maintien du salaire.

Dans les deux cas: On applique la solution la plus favorable point par point: Cela signifie que si votre convention collective est plus généreuse: on applique la convention et inversement.

Dans la mesure où vous cotisez auprès de cette mutuelle, j'imagine que vous en avez les conditions générales, non? Si non, il convient d'en faire la demande auprès de la mutuelle.

L'employeur est il obligé d'avoir une convention pour sa société même si il n'y qu'une employé ? le directeur RH me dit que c'est son libre choix d'avoir une convention et de l'appliquer.

Non ce n'est pas obligatoire dès lors qu'il n'y a pas de délégués syndicaux qui de fait, la rend obligatoire.

Leur but est clair : s'assurer que je ne touche pas mon plein salaire pendant mon congé maternité. (Mon employeur est fourbe et il a des employes qui feront n'importe quoi a sa demande et ce meme si c est contre la loi).

Le problème qui se pose en ce moment c'est que je n'ai pas les moyens de prendre un avocat bien que ce soit la solution. Y a-t-il une autre alternative pour résoudre mon problème?

Dans la mesure où il n'y aura pas d'action judiciaire, un avocat pour ce type de prestation verra son forfait à la baisse.

Si toutefois, vous ne désirez pas en prendre un: Il convient tout simplement de rechercher si

L'employeur a informé la dénonciation de la convention aux salarié: A cette fin, il a du déposer une demande de dénonciation auprès de la direction départementale du travail: A cette fin, il convient de prendre attache avec eux pour savoir si d'une part, ils ont été informés, et le cas échéant depuis quand.

Très cordialement.

Par Visiteur

Désolée pour avoir mis tant de temps à répondre ? j'ai été hospitalisée d'urgence depuis mercredi.

Je crains que j'aurai beaucoup de difficulté à faire me faire valoir des droits car il n'y a pas dans la société pour laquelle je travaille de délégués syndicaux qui de fait, la rendrait obligatoire la convention.

Je cherchais à savoir si je peux profiter de la loi de la mensualisation car je crains que mon employeur ne décide de ne pas maintenir mon salaire.

Vous me dites lorsque vous parliez de la convention ou bien de la mutuelle : « Dans les deux cas: On applique la solution la plus favorable point par point: Cela signifie que si votre convention collective est plus généreuse: on applique la convention et inversement ». Puisque je n'ai plus de convention collective (soit disant) je peux profiter de l'ancienne pendant 12 mois? comment puis-je m'assurer que la meilleure solution soit retenue pour moi?

Vous me dites « Dans la mesure où vous cotisez auprès de cette mutuelle, j'imagine que vous en avez les conditions générales, non? Si non, il convient d'en faire la demande auprès de la mutuelle » : Mon employeur et moi cotisons tous les 2 à la mutuelle cependant l'employeur est le souscripteur. Je leur ai téléphoné et ils ont refusé de me donner les informations concernant mes garanties. Cependant ils m'ont dit de vérifier avec le département des ressources humaines? ce que j'ai fait mais le directeur des ressources humaines refuse de me donner les informations demandées car le gérant a décidé de me mettre des bâtons dans les roues? donc depuis près de 1 mois et demi je cherche à savoir quelles sont mes garanties et personne ne peut me répondre!

Si mon employeur n'a pas faire de dénonciation de la convention, est ce que cela veut dire que je bénéficie encore de cette dernière?

Par Visiteur

Chère madame,

Vous me dites lorsque vous parliez de la convention ou bien de la mutuelle : « Dans les deux cas: On applique la solution la plus favorable point par point: Cela signifie que si votre convention collective est plus généreuse: on applique la convention et inversement ». Puisque je n'ai plus de convention collective (soit disant) je peux profiter de l'ancienne pendant 12 mois? comment puis-je m'assurer que la meilleure solution soit retenue pour moi?

C'est normalement à vous de vérifier puisque j'aurai tendance à dire que personne ne le fera à votre place le cas échéant; votre employeur n'étant pas disposé à vous fournir ces renseignements.

Vous me dites « Dans la mesure où vous cotisez auprès de cette mutuelle, j'imagine que vous en avez les conditions générales, non? Si non, il convient d'en faire la demande auprès de la mutuelle » : Mon employeur et moi cotisons tous les 2 à la mutuelle cependant l'employeur est le souscripteur. Je leur ai téléphoné et ils ont refusé de me donner les informations concernant mes garanties. Cependant ils m'ont dit de vérifier avec le département des ressources humaines? ce que j'ai fait mais le directeur des ressources humaines refuse de me donner les informations demandées car le gérant a décidé de me mettre des bâtons dans les roues? donc depuis près de 1 mois et demi je cherche à savoir quelles sont mes garanties et personne ne peut me répondre!

Votre employeur est tenu de vous informer. En effet, les articles L. 141-4 du Code des assurances, L. 221-6 du Code de la mutualité et L. 932-6 du Code de la Sécurité sociale stipulent que le souscripteur d'une assurance de groupe est tenu « de remettre à l'adhérent une notice établie par l'assureur qui définit les garanties et leurs modalités d'entrée en vigueur, ainsi que les formalités à accomplir en cas de sinistre ».

Si mon employeur n'a pas faire de dénonciation de la convention, est ce que cela veut dire que je bénéficie encore de cette dernière?

Tout à fait.

Très cordialement.

Par Visiteur

Merci pour votre réponse.

Si je comprends bien l'employeur peut dénoncer la convention même sans en informer les employés.

Il se trouve que le directeur RH refuse tous les courriers RAR que je lui ai envoyé (soit mon arrêt de travail et l'attestation de salaire a faire remplir pour la Sécu). J'ai dû tout renvoyer par fax, lettre simple et mail.

Le Code du travail pour les employeurs qui n'appliquent pas de convention collective, à part les indemnités journalières de Sécu ne prévoit-il pas des indemnités en cas 1. De maladie et 2. De maternité? Alors L'employé malade ou en congé maternité n'a donc aucune possibilité de, plus ou moins, maintenir son salaire durant son congé et ce quelque soit son ancienneté dans la boîte.
Je n'aurai pas grand recours dans ce cas là.

Tant que mon employeur ne remplit pas l'attestation de salaire, je reste à sa merci et son bon vouloir pour que la Sécu me paye des indemnités.

De part la loi aies-je droit à des jours de maladie payés par mon employeur? Si oui combien? (j'ai 3 ans d'ancienneté)

Par Visiteur

Chère madame,

Si je comprends bien l'employeur peut dénoncer la convention même sans en informer les employés.

Il se trouve que le directeur RH refuse tous les courriers RAR que je lui ai envoyé (soit mon arrêt de travail et l'attestation de salaire a faire remplir pour la Sécu). J'ai dû tout renvoyer par fax, lettre simple et mail.

Comme je vous l'écrivais, le seul moyen pour savoir si votre employeur a ou non, dénoncé la convention collective est de prendre contact avec votre inspecteur du travail.

Le Code du travail pour les employeurs qui n'appliquent pas de convention collective, à part les indemnités journalières de Sécu ne prévoit-il pas des indemnités en cas 1. De maladie et 2. De maternité? Alors L'employé malade ou en congé maternité n'a donc aucune possibilité de, plus ou moins, maintenir son salaire durant son congé et ce quelque soit son ancienneté dans la boîte.
Je n'aurai pas grand recours dans ce cas là.

En vertu du Code du travail, l'indemnité complémentaire n'est du qu'en cas de maladie (hors maternité):

Article D1226-1 En savoir plus sur cet article...
Créé par Décret n°2008-244 du 7 mars 2008 - art. (V)

L'indemnité complémentaire prévue à l'article L. 1226-1 est calculée selon les modalités suivantes :
1° Pendant les trente premiers jours,90 % de la rémunération brute que le salarié aurait perçue s'il avait continué à travailler ;
2° Pendant les trente jours suivants, deux tiers de cette même rémunération.

Très cordialement.