

Prévoyance

23 mars 2020



L'UNION DES ARCHITECTES



En temps normal, en cas d'arrêt de travail pour maladie en application de l'avenant 5 de la Convention Collective Nationale des entreprises d'Architectes (CCNA) :

- 1** Le salarié doit transmettre à sa CPAM et à son employeur son arrêt de travail dans les 48 heures.
- 2** L'employeur doit maintenir le salaire à 100 % pendant 150 jours hormis le délai de carence de 3 jours.
- 3** À compter du 151^e jour d'arrêt, le salarié perçoit 83 % de son salaire brut soit directement de la SS soit via son employeur (= subrogation).

NB : Pour ces 2 montants, cela s'entend déduction faite des indemnités brutes versées par la Sécurité Sociale et sans que cela excède la rémunération nette habituelle.

- 4** L'employeur doit remplir (ou faire remplir par son expert-comptable) une **attestation de salaire pour tout arrêt supérieur à 3 jours** afin de percevoir les IJSS (Indemnités Journalières de la Sécurité Sociale), ce qui représente 50 % minimum du salaire journalier de l'employé concerné (attention jours calendaires) avec un maximum de 45,55 € par jour.

- 5** L'employeur (ou son expert-comptable) doit **faire parvenir à son organisme de prévoyance une attestation de salaire** afin de percevoir l'indemnité suivante :

a. Du 3^e au 150^e jour : 89 % du salaire de référence brut sur la tranche A + 100 % du salaire de référence brut sur la tranche B (sous déduction des sommes versées par la SS) + 47 % des prestations versées citées dans ce point pour couvrir les charges patronales sur ces prestations.

b. Du 151^e jour au 1 095^e jour (soit 3 ans) : 83 % du salaire de référence brut (sous déduction des sommes versées par la SS).

D'après **Malakoff Médéric Humanis**, organisme référencé par la Branche des entreprises d'architecture, **les salariés qui ne peuvent pas télétravailler et doivent garder leurs enfants**, et dont la situation aura été déclarée **via le site ameli.fr** bénéficieront de la même couverture prévoyance que pour un arrêt de travail « normal ».

L'employeur doit bien faire la demande et remplir l'attestation afin que MMH remplisse son rôle. Ce dispositif est accessible aux salariés en arrêt maladie pour garde d'enfants de moins de 16 ans, au vu de la crise actuelle.



Attention : certaines agences n'adhèrent pas à MMH, charge à elles de contacter leur organisme afin de faire jouer cette clause.

