



(COVID-19)

1 question → 1 réponse

31 mars 2020

Attention

La présente FAQ est à jour **des textes législatifs et réglementaires** et tient compte des positions prises par le groupe MALAKOFF HUMANIS à la date du 31 mars 2020.

Cette FAQ est en constante évolution.

Sommaire

I - DÉFINITIONS - LEXIQUE	3
II - GÉNÉRALITÉS SÉCURITÉ SOCIALE ET « MENSUALISATION »	5
A - Sur l'arrêt de travail de la Sécurité sociale	5
B - Sur la mensualisation	6
III - IMPACTS DU COVID-19 SUR LES CONTRATS SANTÉ	7
IV - IMPACTS DU COVID-19 SUR LES CONTRATS DE PRÉVOYANCE (INCAPACITÉ / INVALIDITÉ / DÉCÈS)	9
V - IMPACTS DU COVID-19 SUR LES CONTRATS D'ÉPARGNE-RETRAITE	12
A - Sur le service des rentes	12
B - Sur l'alimentation des comptes individuels	12
C - Sur les demandes de prestations	12

I – Définitions – Lexique

Activité partielle (chômage partiel ou chômage technique) : La crise économique liée au coronavirus – COVID-19 – peut faire varier l'activité de l'entreprise à la baisse. Face à cette situation, l'entreprise peut envisager d'avoir recours à l'activité partielle qui peut prendre deux formes :

- soit, une fermeture de tout ou partie de l'entreprise pendant une durée limitée ;
- soit, la mise à temps partiel de tout ou partie de son personnel.

Si l'activité partielle est reconnue par l'administration, l'employeur devra maintenir la rémunération de ses salariés, placés en activité partielle. Il recevra ensuite, pour chaque heure non travaillée et pour chaque salarié placé en activité partielle, une allocation d'activité partielle financée par l'Etat et l'Unedic.

Arrêt de travail : prescription médicale établie par un médecin ayant pour finalité d'encadrer la durée de l'indisponibilité de l'assuré. Hors situation de crise, le salarié en arrêt de travail est indemnisé par la Sécurité sociale après 3 jours de carence. Cette indemnité est également appelée indemnité journalière sécurité sociale ou encore allocation journalière.

Avec l'arrivée du COVID-19, le gouvernement a décidé par décret du 31 janvier 2020, qu'en cas de confinement individuel **sans possibilité de télétravail**, un arrêt de travail **sans délai de carence** pouvait être établi par la Caisse primaire d'Assurance Maladie ou, le cas échéant, par un médecin conseil de la Caisse Nationale d'Assurance Maladie ou de la Caisse centrale de Mutualité Sociale Agricole.

Les personnes atteintes par le COVID-19 étaient quant à elles soumises aux règles classiques de l'arrêt de travail par l'application notamment du délai de carence de 3 jours. Fin mars, le gouvernement a annoncé que tous les arrêts de travail (liés ou non au COVID-19) et débutant le 24 mars, sont indemnisés par la Sécurité sociale dès le 1^{er} jour.

Cas asymptomatique : personne infectée mais qui n'a développé aucun des symptômes du COVID-19.

Cas confirmé : personne testée « positif » au COVID-19.

Cas contact : personne ayant été en contact avec un « cas confirmé » de COVID-19. Cela peut être le parent d'un enfant testé positif.

Cluster ou foyer de contamination : termes utilisés, lorsque pour une même maladie, on découvre plusieurs personnes contaminées dans un lieu géographique précis.

Confinement individuel : isolement, éviction ou maintien d'une personne à domicile recouvrant deux cas de figure :

1. Cas directs :

- la personne est atteinte du COVID-19 (maintien à domicile en l'absence de critères d'hospitalisation) ;
- la personne a séjourné dans une zone à risque ;
- la personne est entrée en contact avec un cas confirmé ou avec une personne suspectée d'être infectée.

2. **Cas indirects :** l'un des parents d'enfants de moins de 16 ans et dont l'établissement d'accueil est fermé (crèches, établissements scolaires, etc.). Si le salarié ne peut pas télétravailler, l'employeur peut déclarer en ligne l'arrêt de travail de son salarié à l'adresse suivante : <https://declare.ameli.fr/employeur/conditions>

Confinement collectif : Institué progressivement à partir du 13 mars par le gouvernement, le confinement collectif est une mesure de maintien à domicile de toute la population visant à restreindre les déplacements et les regroupements. Cette mesure fait l'objet de dérogations. Pour en bénéficier, les personnes doivent se munir impérativement d'une attestation de déplacement dérogatoire sous peine de sanctions financières.

Epidémie / Pandémie :

- « **Epidémie** » => développement et propagation rapide d'une maladie contagieuse touchant un grand nombre de personnes dans une région géographique donnée.
- « **Pandémie** » => épidémie qui s'est étendue à un continent entier, voire à l'ensemble du globe, avec un nombre très important de décès.

[Revenir au sommaire](#)

I – Définitions – Lexique

Mensualisation – maintien de salaire (également appelée : indemnité complémentaire à l'allocation journalière versée par la Sécurité sociale) : Hors situation de crise, le Code du travail oblige l'employeur à maintenir une partie de la rémunération de son salarié lorsque celui-ci est en arrêt de travail indemnisé par la Sécurité sociale. Ce maintien débute *a minima* au 8^e jour d'arrêt de travail sous réserve que le salarié justifie d'un an d'ancienneté sauf pour le régime Alsace-Moselle qui n'applique pas de délai de carence pour des arrêts indépendants de la volonté du salarié.

LE MAINTIEN DE SALAIRE DE L'EMPLOYEUR – PRÉSENTATION

Le schéma du maintien minimal de revenus est le suivant, pour tous les salariés, quelle que soit l'activité, en supposant remplies les conditions d'attribution (dont avoir 1 an d'ancienneté dans l'entreprise) :



⁽¹⁾ 7 j en cas d'accident ou de maladie non professionnels. Aucun si origine professionnelle

Avec l'arrivée du COVID-19, le gouvernement a décidé par décret (n°2020-193 du 4 mars 2020) puis par voie d'ordonnance (n°2020-322 du 25 mars 2020) de supprimer le délai de carence de 7 jours pour les salariés confinés et la condition d'ancienneté pour tous les salariés. Cette mesure concerne également les salariés travaillant à domicile, les salariés saisonniers, intermittents ou temporaires. Les employeurs de ces personnes sont donc tenus pendant cette période d'urgence sanitaire, de leur maintenir leur rémunération dès le premier jour d'arrêt de travail.

L'obligation de mensualisation peut être couverte totalement ou partiellement par les assureurs qui en échange d'une prime d'assurance procèdent au remboursement de l'avance de salaire faite par l'employeur (garantie « mensualisation »).

Personne à risque élevé : personne dont l'état de santé présente un risque important de développer une forme sévère de la maladie (femme enceinte, maladie respiratoire, etc.)* :

- si, elle peut télétravailler : elle est considérée comme une personne en activité ;
- si, elle ne peut pas télétravailler : elle peut demander à être mise en arrêt de travail pour une durée initiale de 21 jours en se connectant directement à l'adresse suivante : <https://declare.ameli.fr/assure/conditions> sans passer par son employeur ni par son médecin traitant. Cet arrêt pourra être déclaré rétroactivement à la date du vendredi 13 mars.

Télétravail : il désigne toute forme d'organisation du travail exercée en dehors des locaux de l'employeur en utilisant les technologies de l'information et de la communication. Le télétravail ne suspend pas le contrat de travail ni la rémunération.

* La liste est accessible à l'adresse suivante : <https://declare.ameli.fr/assure/conditions>

II – Généralités Sécurité sociale et « mensualisation »

A – SUR L'ARRÊT DE TRAVAIL DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

❑ Qui est concerné par l'indemnisation d'un arrêt de travail par la Sécurité sociale ?

Sont concernés par l'arrêt de travail indemnisé par la Sécurité sociale :

- les salariés disposant d'un arrêt de travail de la Sécurité sociale indemnisé ;
- les salariés « à risque élevé » qui ne peuvent télétravailler et qui ont obtenu de l'assurance maladie un arrêt de travail indemnisé de 21 jours pouvant être renouvelé ;
- les salariés « mis en confinement » soit directement, soit du fait de leur enfant, qui ne peuvent télétravailler et qui ont obtenu de l'assurance maladie un AT indemnisé.

Ne sont pas concernés par l'arrêt de travail indemnisé par la Sécurité sociale :

- les salariés qui télétravaillent (y compris quelques heures dans la journée) ou qui travaillent dans leur lieu de travail ;
- les salariés étrangers détachés en France puisqu'ils ne relèvent pas de la Sécurité sociale française (sous réserve d'une affiliation volontaire à la Sécurité sociale française).

❑ Qui est concerné par le délai de carence de la Sécurité sociale de 3 jours ?

Afin d'inciter les personnes à respecter les premières mesures de confinement individuelles, la Sécurité sociale a institué pour elles une suppression du délai de carence (3 jours).

Constatant la nécessité d'un confinement généralisé, cette mesure a été généralisée à toutes les situations. Depuis le 24 mars tous les arrêts de travail, qu'ils soient liés au Covid-19 ou non, sont indemnisés dès le 1^{er} jour d'arrêt.

	Arrêt de travail en raison de la crise sanitaire (car n'ayant pas les moyens de télétravailler)			Salariés en arrêt de travail
Salariés concernés	Salariés confinés car ayant été exposés au virus.	Parents gardant leurs enfants de moins de 16 ans dont l'établissement scolaire est fermé.	Personnes à risques élevés	Tous les salariés arrêtés par leur médecin traitant pour cause de maladie (y compris le COVID-19).
Arrêts de travail survenant à compter du 2 mars	Prise en charge immédiate par la SS			Prise en charge de la SS au 4 ^e jour d'arrêt de travail
Arrêts de travail survenant à compter du 16 mars				
Arrêts de travail survenant à compter du 13 mars				
Arrêts de travail survenant à compter du 24 mars				

II – Généralités Sécurité sociale et « mensualisation »

B – SUR LA MENSUALISATION

❑ Qui est concerné par le délai de carence du maintien de salaire (mensualisation) de l'employeur de 7 jours ?

Sont concernés par le délai de carence de 7 jours du maintien de salaire :

- les salariés en arrêt de travail pour maladie ou accident de droit commun, y compris ceux atteints par le COVID-19.

Ne sont pas concernés par le délai de carence de 7 jours et sont pris en charge par la Sécurité sociale dès le 1^{er} jour :

- les salariés « mis en confinement » soit directement, soit indirectement du fait de leur enfant (pour cause de fermeture d'établissement), qui ne peuvent télétravailler sans qu'ils aient à justifier des conditions d'ouverture de droit Sécurité sociale ;
- les salariés « à risque élevé » qui ne peuvent télétravailler et qui ont obtenu de l'assurance maladie un AT indemnisé de 21 jours pouvant être renouvelé ;
- les salariés ayant eu un accident du travail ou une maladie professionnelle.

Attention : tous les arrêts de travail survenant à compter du 26 mars font l'objet d'un maintien de salaire par l'employeur même quand le salarié a moins d'un an d'ancienneté. Les salariés couverts au titre d'un arrêt de travail survenant avant le 26 mars et n'ayant pas l'ancienneté d'un an pour ouvrir droit à la mensualisation ne peuvent pas bénéficier d'un maintien de salaire par leur employeur, y compris si leur arrêt de travail est lié à une mise en confinement.

Ces dispositions sont sans impact sur les règles applicables aux salariés travaillant dans les départements des Haut-Bas Rhin et Moselle qui bénéficient déjà d'un maintien de salaire au premier jour en cas d'absence involontaire.

	Arrêt de travail en raison de la crise sanitaire (car n'ayant pas les moyens de télétravailler)			Salariés en arrêt de travail
Salariés concernés	Salariés confinés car ayant été exposés au virus.	Parents gardant leurs enfants de moins de 16 ans dont l'établissement scolaire est fermé.	Personnes à risques élevés	Tous les salariés arrêtés par leur médecin traitant pour cause de maladie (y compris le COVID-19).
Arrêts de travail survenant avant le 26 mars	Ancienneté nécessaire : 1 an Maintien de salaire dès le 1er jour d'arrêt de travail			Ancienneté nécessaire : 1 an Maintien de salaire au 8 ^e jour d'arrêt de travail
Arrêts de travail survenant à compter du 26 mars	Suppression ancienneté Maintien de salaire dès le 1er jour d'arrêt de travail			Suppression ancienneté Maintien de salaire au 8 ^e jour d'arrêt de travail

[Revenir au sommaire](#)

III – Impacts du COVID-19 sur les contrats santé

❑ La pandémie du COVID-19 entraîne-t-elle une prise en charge particulière par le contrat santé ?

NON.

Les contrats complémentaires santé prennent en charge les dépenses de santé engagées, à hauteur des garanties souscrites. Il s'agit principalement des dépenses en lien avec :

- la consultation de médecins ;
- les frais liés à une hospitalisation ;
- les dépenses de médicaments.

Sauf garantie particulière du contrat, les dépenses non remboursées par l'assurance maladie (comme les masques et les gels hydroalcooliques par exemple) ne sont pas couvertes.

❑ La téléconsultation dans le cadre du COVID-19 est-elle remboursée par la complémentaire santé comme une consultation classique chez le médecin traitant ?

OUI, dès lors que l'assuré présente les symptômes de l'infection ou qu'il est reconnu atteint du COVID-19, la Sécurité sociale prend en charge l'intégralité du tarif de convention de la téléconsultation même si l'assuré ne respecte pas le parcours de soins.

En cas de reste à charge pour l'assuré, le contrat santé intervient dans les limites des garanties du contrat.

❑ Les salariés en Arrêt de travail indemnisés par la Sécurité sociale ont-ils un maintien de leur couverture santé ?

OUI.

Dans la mesure où ils disposent d'un arrêt de travail indemnisé par la Sécurité sociale, les salariés continuent d'être couverts par leurs contrats santé.

❑ Les cotisations des contrats santé doivent-elles être versées lorsque le salarié est en arrêt de travail indemnisé par la Sécurité sociale ?

Il faut se reporter aux stipulations du contrat.

En règle générale, la couverture est maintenue en contrepartie du paiement de la cotisation dans les mêmes conditions que pour les salariés en activité.

Dans certains contrats, le maintien est opéré à titre gratuit.

❑ Les salariés qui sont placés en « chômage partiel » bénéficient-ils d'un maintien de leur couverture santé ?

OUI.

Les garanties de prévoyance et de frais de santé sont maintenues à tout assuré dont le contrat de travail est suspendu, dès lors que son salaire lui est maintenu en tout ou partie.

En effet, le dispositif dit de « chômage partiel » conformément au Code du travail remplit ces conditions puisque :

- le contrat de travail est suspendu pendant les périodes où les salariés ne sont pas en activité ;
- l'employeur doit maintenir la rémunération à hauteur de 70 % du salaire de référence brut.

[Revenir au sommaire](#)

III – Impacts du COVID-19 sur les contrats santé

❑ Les cotisations des contrats d'assurance doivent-elles être versées lorsque le salarié est en « chômage partiel » ?

OUI.

Les garanties étant maintenues pendant la durée du chômage partiel, les cotisations correspondantes sont dues dans les conditions habituelles :

- si la cotisation est fixée sous forme de forfait (en euros, pourcentage PMSS, etc.) : la cotisation sera calculée pour tous les salariés en chômage partiel, de la même manière que s'ils étaient en activité. Il n'y a donc pas d'impact du chômage partiel sur le montant de la cotisation.
- si la cotisation est fixée en pourcentage de la rémunération (plus rare en santé) : la cotisation sera calculée sur la rémunération maintenue au titre des périodes de chômage partiel* et le cas échéant sur la rémunération des périodes d'activité.

En pratique, en ce qui concerne la cotisation fixée en pourcentage, il y a 2 cas de figure :

- si le salarié travaille à temps partiel : dans ce cas, il n'y a pas d'impact pour le calcul de sa cotisation d'assurance puisque celle-ci intègre la totalité de sa rémunération (indemnité + salaire) ;
- si le salarié ne travaille pas : dans ce cas, il y aura un impact pour le calcul de sa cotisation puisque sa rémunération est minorée (il n'aura que l'indemnité plafonnée à 70 % de sa rémunération brute).
- La DSN devra donc tenir compte du montant intégral de la rémunération versée, au titre du chômage partiel et au titre de l'activité effectivement exercée le cas échéant.

* L'indemnité de chômage partiel étant versée par l'entreprise au titre du contrat de travail, elle constitue une rémunération au sens de l'article L.242-1 du Code de la sécurité sociale.

❑ L'ancien salarié en portabilité qui bénéficie d'un arrêt de travail indemnisé par la Sécurité sociale peut-il également bénéficier du maintien de ses garanties ?

OUI.

Dans la mesure où il dispose d'un arrêt de travail indemnisé par la Sécurité sociale, l'ancien salarié « porté » continue d'être couvert par le contrat santé et/ou prévoyance selon les modalités de portabilité habituelles.

❑ Une entreprise ayant des difficultés de trésorerie peut-elle reporter ou échelonner ses paiements de cotisations santé ?

MALAKOFF HUMANIS étudiera avec bienveillance les demandes des entreprises en situation de difficulté. Il appartient à l'entreprise de formaliser sa demande auprès de ses interlocuteurs habituels.

IV – Impacts du COVID-19 sur les contrats de prévoyance (Incapacité / invalidité / décès)

❑ **Quelle est l'indemnisation complémentaire de l'arrêt de travail lorsque le contrat d'assurance intervient....**

... après l'expiration d'un délai de carence/franchise contractuel ?

Si le contrat d'assurance prévoit un délai de carence/franchise, l'indemnisation complémentaire interviendra à l'issue de ce délai.

... en relais de la mensualisation de l'employeur ?

Si la couverture du contrat intervient en relais de la mensualisation de l'employeur, l'indemnisation interviendra à son issue. Même si la mensualisation intervient dès le premier jour d'arrêt de travail indemnisé par la Sécurité sociale, la couverture interviendra à l'issue de l'indemnisation par l'employeur.

... en complément de la mensualisation de l'employeur ? Ou Sécurité sociale ?

Si la couverture du contrat intervient en complément de la mensualisation de l'employeur, celle-ci peut intervenir plus tôt lorsque l'assuré bénéficie d'un arrêt de travail indemnisé dès le premier jour.

❑ **« Spécificité garantie Mensualisation » : Quelle est l'indemnisation complémentaire de l'arrêt de travail lorsque le contrat assure tout ou partie de la mensualisation de l'employeur ?**

La garantie intervient dès lors que l'employeur maintient le salaire de son salarié, que ce maintien soit avec ou sans délai de carence « mensualisation » en fonction des clauses du contrat.

❑ **L'arrêt de travail indemnisé par la Sécurité sociale concernant un des parents d'enfants de moins de 16 ans et dont l'établissement d'accueil est fermé et ne pouvant télétravailler est-il pris en charge par la couverture de prévoyance ?**

NON.

La couverture en matière d'incapacité de travail suppose un arrêt de travail indemnisé par la Sécurité sociale suite à un accident ou une maladie. Le cas visé ne faisant suite ni à un accident ou une maladie, l'arrêt ne sera donc pas pris en charge au titre de la garantie incapacité de travail.

Face aux difficultés financières inhérentes à cette situation, Malakoff Humanis a mis en place un dispositif « solidarité entreprises » pour aider, les entreprises couvertes par un contrat de prévoyance lourde, à la prise en charge de ces arrêts. Ce dispositif sera accordé sur critère(s) et justificatif(s).

❑ **L'arrêt de travail indemnisé par la Sécurité sociale concernant un salarié faisant l'objet d'un confinement individuel et ne pouvant télétravailler est-il pris en charge par la couverture de prévoyance ?**

NON.

La couverture en matière d'incapacité de travail suppose un arrêt de travail indemnisé par la Sécurité sociale suite à un accident ou une maladie. Le cas visé ne faisant suite ni à un accident ou une maladie, l'arrêt ne sera donc pas pris en charge au titre de la garantie incapacité de travail.

Face aux difficultés financières inhérentes à cette situation, Malakoff Humanis a mis en place un dispositif « solidarité entreprises » pour aider, les entreprises couvertes par un contrat de prévoyance lourde, à la prise en charge des arrêts survenus avant la date du 13 mars (début de la mise en place progressive d'un confinement général).

Ce dispositif sera accordé sur justificatif(s).

IV – Impacts du COVID-19 sur les contrats de prévoyance (Incapacité / invalidité / décès)

❑ L'arrêt de travail indemnisé par la Sécurité sociale concernant une personne à risque élevé et ne pouvant télétravailler est-il pris en charge par la couverture de prévoyance ?

OUI.

En raison de notre politique de prévention et de soutien aux personnes fragiles, Malakoff Humanis a décidé de couvrir les assurés à risque élevé bénéficiant d'un arrêt de travail et cela, même si l'arrêt n'est pas lié à un accident ou une maladie.

Cette prise en charge commence à l'issue de notre franchise contractuelle si elle existe et suppose que l'assuré nous communique un certificat médical.

❑ Les salariés en arrêt de travail indemnisé par la Sécurité sociale ont-ils un maintien de leur couverture prévoyance ?

OUI.

Dans la mesure où ils disposent d'un arrêt de travail indemnisé par la Sécurité sociale, les salariés continuent d'être couverts par leurs contrats prévoyance.

❑ Les cotisations des contrats prévoyance doivent-elles être versées lorsque le salarié est en arrêt de travail indemnisé par la Sécurité sociale ?

Il faut se reporter aux stipulations du contrat.

En règle générale, la couverture est maintenue en contrepartie du paiement de la cotisation dans les mêmes conditions que pour les salariés en activité.

Dans certains contrats, le maintien est opéré à titre gratuit.

❑ Les salariés qui sont placés en « chômage partiel » bénéficient-ils d'un maintien de leur couverture prévoyance ?

OUI.

Les garanties de prévoyance sont maintenues à tout assuré dont le contrat de travail est **suspendu**, dès lors que **son salaire lui est maintenu** en tout ou partie.

En effet, le dispositif dit de « chômage partiel » conformément au Code du travail remplit ces conditions puisque :

- le contrat de travail est suspendu pendant les périodes où les salariés ne sont pas en activité ;
- l'employeur doit maintenir la rémunération à hauteur de 70% du salaire de référence brut.

❑ Les cotisations des contrats de prévoyance lourde doivent-elles être versées lorsque le salarié est en « chômage partiel » ?

OUI.

Les garanties étant maintenues pendant la durée du chômage partiel, les cotisations correspondantes sont dues dans les conditions habituelles :

- si la cotisation est fixée en pourcentage de la rémunération : la cotisation sera calculée sur la rémunération maintenue au titre des périodes de chômage partiel* et le cas échéant sur la rémunération des périodes d'activité ;
- si la cotisation est fixée sous forme de forfait (en euros, pourcentage PMSS, etc.) (plus rare en prévoyance) : la cotisation sera calculée pour tous les salariés en chômage partiel, de la même manière que s'ils étaient en activité. Il n'y a donc pas d'impact du chômage partiel sur le montant de la cotisation.

[Revenir au sommaire](#)

IV – Impacts du COVID-19 sur les contrats de prévoyance (Incapacité / invalidité / décès)

En pratique, en ce qui concerne la cotisation fixée en pourcentage, il y a 2 cas de figure :

- si le salarié travaille à temps partiel : dans ce cas, il n'y a pas d'impact pour le calcul de sa cotisation d'assurance puisque celle-ci intègre la totalité de sa rémunération (indemnité + salaire) ;
- si le salarié ne travaille pas : dans ce cas, il y aura un impact pour le calcul de sa cotisation puisque sa rémunération est minorée (il n'aura que l'indemnité plafonnée à 70 % de sa rémunération brute).

La DSN devra donc tenir compte du montant intégral de la rémunération versée, au titre du chômage partiel et au titre de l'activité effectivement exercée le cas échéant.

* L'indemnité de chômage partiel étant versée par l'entreprise au titre du contrat de travail, elle constitue une rémunération au sens de l'article L.242-1 du Code de la sécurité sociale.

❑ Quelle est la base de calcul des prestations (décès, incapacité de travail, invalidité) en cas de chômage partiel ?

La base de calcul des prestations est identique à l'assiette des cotisations d'une période dite de référence. Dans la grande majorité des contrats, cette période de référence correspond aux 12 mois précédant l'évènement ouvrant droit à prestations.

Dès lors, il y a 2 cas de figure :

- si le salarié travaille à temps partiel : dans ce cas, il n'y a pas d'impact significatif pour le calcul de sa prestation puisque la totalité de sa rémunération (indemnité* + salaire) est soumise à cotisation d'assurance ;
- si le salarié ne travaille pas : dans ce cas, il y aura un impact pour le calcul de sa prestation puisque sa rémunération est minorée (il n'aura que l'indemnité elle-même plafonnée à 70% de sa rémunération). En cas de décès, Malakoff Humanis prend en compte le salaire de l'assuré au titre des 12 derniers mois hors période de chômage partiel.

* L'indemnité de chômage partiel étant versée par l'entreprise au titre du contrat de travail, elle constitue une rémunération au sens de l'article L.242-1 du Code de la sécurité sociale.

❑ L'ancien salarié en portabilité qui bénéficie d'un arrêt de travail indemnisé par la Sécurité sociale peut-il également bénéficier du maintien de ses garanties ?

OUI.

Dans la mesure où il dispose d'un arrêt de travail indemnisé par la Sécurité sociale, l'ancien salarié « porté » continue d'être couvert par le contrat prévoyance selon les modalités de portabilité habituelles.

❑ Une entreprise ayant des difficultés de trésorerie peut-elle reporter ou échelonner ses paiements de cotisation prévoyance ?

MALAKOFF HUMANIS étudiera avec bienveillance les demandes des entreprises en situation de difficulté. Il appartient à l'entreprise de formaliser sa demande auprès de ses interlocuteurs habituels.

V – Impacts du COVID-19 sur les contrats d'épargne-retraite

A – SUR LE SERVICE DES RENTES

❑ Le service des rentes est-il maintenu dans le contexte du confinement collectif ?

OUI.

La situation en cours n'a pas d'impact sur le versement des rentes de retraite supplémentaire en cours de service, quel que soit le contrat concerné (contrat à cotisations définies (article 83, ou article 82), à prestations définies (article 39)).

B – SUR L'ALIMENTATION DES COMPTES INDIVIDUELS

❑ Le versement des cotisations obligatoires est-il maintenu dans les situations suivantes :

- En cas de télétravail ?

OUI.

Dans la mesure où il n'y a pas de suspension du contrat de travail, les cotisations patronales et salariales doivent continuer à être versées sur la base du salaire, selon les stipulations contractuelles.

- En cas d'arrêt de travail indemnisé par la Sécurité sociale ?

Il convient de se reporter aux dispositions du règlement de retraite instaurant le régime et prévoyant les conditions du financement dudit régime.

- En cas de « chômage partiel » ?

OUI.

Si la cotisation est fixée en pourcentage de la rémunération comme c'est le plus souvent le cas en épargne retraite : la cotisation sera calculée sur la rémunération maintenue (y compris l'indemnité de chômage partiel) au titre des périodes de chômage partiel, selon les stipulations prévues au contrat.

❑ Une entreprise ayant des difficultés de trésorerie peut-elle reporter ou échelonner ses paiements de cotisation épargne retraite ?

En cas d'impossibilité de payer la cotisation à l'échéance, pas de résiliation du contrat mais une mise en réduction. Ce qui rend ultérieurement possible la remise en vigueur du contrat à la reprise du paiement des cotisations.

❑ L'assuré peut-il continuer d'alimenter son contrat de retraite par des versements facultatifs ?

OUI.

Dans les conditions prévues au contrat et tant que le contrat d'assurance n'est pas résilié.

C – SUR LES DEMANDES DE PRESTATIONS

❑ Le COVID-19 a-t-il un impact sur les contrats indemnités de fin de carrière (IFC) ?

NON.

Les entreprises peuvent continuer à demander la liquidation des prestations IFC sur leurs contrats. Elles peuvent également continuer à les alimenter.

[Revenir au sommaire](#)

V – Impacts du COVID-19 sur les contrats d'épargne-retraite

❑ L'assuré peut-il demander un rachat du fait des impacts liés au COVID-19 ?

NON.

Les salariés peuvent continuer à demander des rachats selon les dispositions légales.

Le COVID-19 n'est pas un motif de rachat légal.

❑ Le COVID-19 a-t-il un impact sur le calcul de la rente prévue au titre d'un contrat de retraite supplémentaire à cotisations définies ?

NON.

Les comptes individuels sont liquidés selon les dispositions contractuelles et sur la base des cotisations qui ont été versées à ce compte.