



Syndicat

Covéa

cftc



EDITION SEPT 2026

Livret CFTC

**LA SANTE
CHEZ COVEA**



Les évènements de la vie

Ce livret a pour but de vous informer, vous guider lors des événements personnels de santé comme vos arrêts de travail, les congés maternité/paternité/adoption ou encore les besoins d'aménagements de poste de travail, situations que vous rencontrerez tout au long de votre vie professionnelle.

Vous vous questionnez sur les impacts sur votre rémunération, le rôle du contrat prévoyance, de vos droits au travers des accords Covéa.

Ce livret est pour vous !



Un second livret “La santé chez COVEA” existe : **LES ACCIDENTS DE LA VIE.**

Il traite des sujets d'inaptitude, d'incapacité, d'invalidité, du handicap, du proche-aidant et du décès.

La réglementation et la législation étant susceptibles d'évoluer, les données contenues dans ce document ne sont pas contractuelles et ne pourraient engager la responsabilité de la CFTC Covéa.



SOMMAIRE

P 4 La consultation médicale

P 5 L'arrêt de travail / l'hospitalisation

P 6 Rémunération

P 9 L'assistance

P 10 La parentalité

**P 18 Récap : Congés et
absences autorisées**

P 19 La reprise d'activité

LA CONSULTATION MEDICALE

Un souci de santé, vous contactez, votre médecin traitant, son remplaçant ou un médecin spécialiste de santé. S'il est indisponible, vous pouvez :

- contacter SOS médecin,
- vous orienter vers un dispositif de téléconsultation assistée en pharmacie,
- vous diriger vers le service de téléconsultation de **Santéclair**.



Le dispositif de téléconsultation est réglementé. Pour tout savoir et ainsi éviter les sites illégaux, prenez connaissance du site service public. [Téléconsultations : les nouvelles règles concernant les arrêts maladie](https://www.information.dila.gouv.fr)
[information.dila.gouv.fr](https://www.information.dila.gouv.fr)

LA TELECONSULTATION

L'application **Santéclair** vous permet : d'identifier les symptômes, d'obtenir des informations claires pour la conduite à tenir, d'être orienté vers les services de Santéclair les plus adaptés à votre situation.

Consultations de généraliste, allergologue, cardiologue, dermatologue, endocrinologue, gynécologue, hépato-gastro-entérologue, chirurgien-dentiste, ophtalmologue, ORL, pneumologue, pédiatre, pédopsychiatre, rhumatologue.



- Un site reconnu et sécurisé
- Aucune avance de frais,
- Aucun reste à charge hormis la participation forfaitaire,
- La télétransmission avec l'assurance maladie
- Des professionnels ou établissements de santé près de chez vous.
- Des offres préférentielles et des économies potentielles.
- Un accès simple à l'avis d'un expert

Tous les services **Santéclair**

Cliquez
ici



ou
scannez
ici !

L'ARRÊT DE TRAVAIL

L'HOSPITALISATION



Notre conseil

Faire une copie de l'arrêt ou du bulletin par tout moyen (photo, scan...) avant tout envoi postal.

ARRÊT* / HOSPITALISATION

Prévenir votre manager le plus rapidement possible et au plus tard sous 48 heures (72 heures pour Fidélia) par mail



appel téléphonique (si possible)

ENVOI DE L'ARRÊT ** OU DU BULLETIN D'HOSPITALISATION***



Volet 3

de l'arrêt

Par mail ****

à votre manager



Volet 3

Par courrier
à ADP



Volets 1 et 2

Par courrier à CPAM
si non télétransmission



* Pour un arrêt initial la durée est de un mois maximum, 2 mois maximum pour un renouvellement

**arrêt : 3 volets

***bulletin : 1 feuille + si hospitalisation longue, le demander tous les 14 jours

****de votre mail personnel

COVEA



ADP : 01 49 64 39 39*****

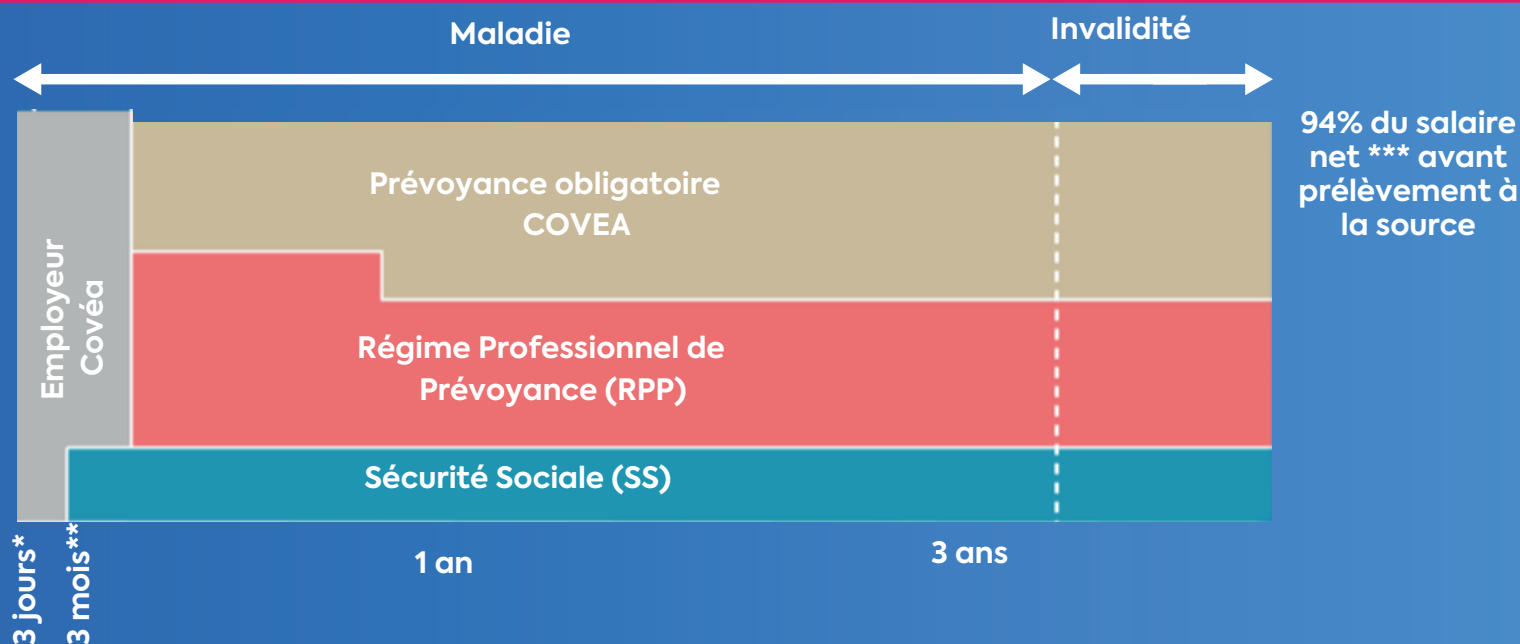
Administration du personnel et paie

TSA 71110

79060 Niort Cedex 9

*****Coordonnées communes à toutes les marques du groupe Covéa

REMUNERATION PENDANT L'ARRÊT DE TRAVAIL



Depuis le 1^{er} juillet 2026 :

* Le délai de carence est appliqué chez Covéa pour les salariés ayant moins de 12 mois d'ancienneté chez Covéa ou de présence effective dans une entreprise rattachée à la CCN Assurances et Assistance.

** Les salariés, ayant moins de 12 mois de présence effective au sein d'une entreprise qui applique la CCN Assurances et Assistance, ne bénéficient pas du complément de salaire pendant les 90^{ers} jours d'arrêt de travail.

*** Dès votre 1^{er} jour d'arrêt de travail, ce mécanisme calcule la moyenne des 12 derniers mois de salaire net déduits d'une partie de la CSG RDS (jusqu'à -84€) vous garantissant un minimum de 94% de vos revenus précédant l'arrêt et avant prélèvements à la source.

**POUR
RESUMER**

Ancienneté < 1 an

- Les 3^{ers} jours de carence : aucune indemnisation par la Sécurité Sociale (IJSS) ni de salaire par COVEA
- Du 4^{ème} au 90^{ème} jour d'arrêt : Indemnisation par la Sécurité Sociale (IJSS) mais aucun complément de salaire par COVEA
- A partir du 91^{ème} jour d'arrêt : Indemnisation par la Sécurité Sociale (IJSS) + complément de salaire par le BCAC/Klésia.

Ancienneté > 1 an : Maintien de salaire et aucun délai de carence

SUBROGATION

Grâce au mécanisme de subrogation, Covéa perçoit directement les indemnités journalières de la Sécurité sociale (IJSS), généralement versées par la CPAM tous les 14 jours. En conséquence, Covéa continue de vous verser votre salaire sans interruption.

Pour permettre ce dispositif, l'employeur doit transmettre une attestation de salaire à la CPAM.

Les IJSS sont calculées à partir du salaire brut perçu avant l'arrêt de travail. Elles sont versées en jours calendaires, c'est-à-dire en incluant les week-ends et les jours fériés, et non en jours ouvrés.



Notre conseil

Vérifiez sur votre compte AMELI
que les versements des IJSS sont bien effectués
tous les 14 jours par la CPAM à COVEA.

Besoin d'informations, contactez ADP : 01 49 64 39 39

Impacts des arrêts de travail et de l'hospitalisation

- Les absences (arrêt et hospitalisation) pour maladie ne génèrent pas l'acquisition de JATT pour les salariés à l'horaire ou de jours de repos pour les salariés au forfait jour.
- Chaque semaine complète d'absence réduit le forfait de télétravail flexible d'une journée.
- Vos absences impactent le montant des primes :
 - de vacances
 - 13ème mois
 - de participation,
 - d'intéressement,
 - P3CO.

Contrat Santé



Prise en charge de la chambre particulière par jour



4 % du PMSS**

** PMSS = Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale = 4005 € en 2026



Pharmacie prescrite non remboursée par la Sécurité Sociale



80 % des frais réels dans la limite de 100 €/an et par bénéficiaire.

Toutes les informations contrat Santé

Cliquez
ici



ou
scannez
ici !



Jours de congés pour événements familiaux

Les événements familiaux	Durée (en jours)
Naissance ou arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption	3
Enfant malade (fractionnable)* (jusqu'au 12 ans inclus)	6 à 9
Enfant hospitalisé (jusqu'à 18 ans)*	7
Hospitalisation du conjoint ou d'un ascendant au premier degré en ligne directe du salarié (fractionnable)*	5J/an
Rentrée scolaire* jusqu'en 6ème inclus (fractionnable)**	1
Rentrée scolaire*** pour enfant en situation de handicap (jusqu'à 28 ans)**	+1
Les deux dispositifs sont cumulables	
Décès d'un enfant du salarié ou du conjoint (fractionnable)	Enfant du salarié : 12 jours Enfant du conjoint 5 jours minimum

* Dans les 5 jours suivant la rentrée scolaire ou, en cas de contraintes liées à la continuité de service, au cours du mois de septembre.

** Ne se cumule pas si les 2 parents sont salariés COVEA. Ces absences autorisées ne sont pas reportables

*** Cette journée peut être prise durant l'année scolaire en lien avec le suivi de scolarisation : formulaire ADP + justificatif



ASSISTANCE



Vous rencontrez des difficultés personnelles, professionnelles, une cellule d'écoute est à votre disposition.

0805-03-98-68

Accompagnement par téléphone, visio-conférence, face à face.

* IAPR : Institut d'Accompagnement Psychologique et Ressources

Les services des contrats Santé et Prévoyance BCAC



Les prestations suivantes, sous réserve des conditions prévues au contrat, sont soumises à une étude préalable et à un accord avant leur mise en place.

Assistance de l'adhérent hospitalisé ou immobilisé

Assistance enfant malade / accidenté

Assistance maternité

Conseils médicaux

Les garanties d'aide aux Aidants

Prestations d'informations sociales et vie pratique

Assistance psychologique

Assistance en cas de décès

LA PARENTALITE

LA GROSSESSE

DECLARATION DE GROSSESSE :

La salariée fait sa déclaration sur Lifebox (en cas d'absence, le manager prend le relais) : Dans le moteur de recherche, saisissez «Déclaration de maternité», puis laissez-vous guider par les différentes étapes du formulaire.

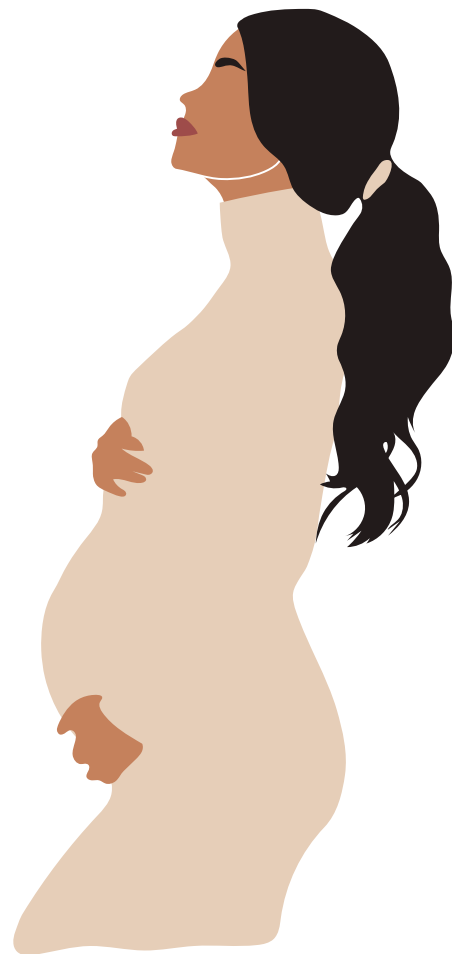
L'outil vous indiquera :

- la date de début de congé maternité conventionnel (8 semaines avant la date présumée d'accouchement),
- la date de fin de congé maternité (14 semaines après la date présumée d'accouchement).



DOCUMENTS A JOINDRE AU FORMULAIRE :

le calendrier de grossesse CPAM et le courrier de confirmation de grossesse CPAM



Comment déclarer sa grossesse?

Cliquez
ici



REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL sans réduction de salaire

Comment la déclarer dans
lifebox?

Cliquez
ici



ou
scannez
ici !



Salariée à l'horaire

Les **+** de l'accord QVCT



- ✓ Dès validation par ADP de votre déclaration de grossesse, le motif **“réduction horaire maternité”** sera disponible :

De l'annonce de votre grossesse
jusqu'à la fin du 4ème mois de grossesse



réduction de votre durée
quotidienne de travail

A partir du 5ème mois de grossesse



fractionnables par jour
soit en début de journée ou en fin de
journée, et également pour prolonger
la pause méridienne



Salariée au forfait jours

- ✓ Cette mesure ne se traduit pas en nombre d'heures. **Dans le cadre de l'autonomie** dont dispose la salariée au forfait jours, **la charge de travail doit être adapter en conséquence.**



Le télétravail pour les salariées à l'horaire ou
forfait jours éligibles

Les **+** des accords Télétravail et QVCT

à partir du 6ème mois de grossesse



hebdomadaires sur prescription
médicale sans que cela ne conduise à
du full télétravail

VISITE PRENATALE (sans réduction de salaire)

- Pour la salariée enceinte : Autorisation d'absence pour les visites médicales obligatoires prénatales.

Dans le moteur de recherche **Lifebox** :

- 1 Taper et sélectionner “ Saisir une absence “
 - 2 Sélectionner “Absences Diverses”
 - 3 Fournir le justificatif soit électronique / soit papier
- Pour le/la conjoint-e salarié-e Covéa de la femme enceinte : autorisations d'absence pour se rendre à 4 visites médicales obligatoires prénatales (3 légales + 1 dans l'accord QVCT) **Les + des accords Télétravail et QVCT**



LE CONGE MATERNITE

	DISPOSITIONS LÉGALES			Les + de l'accord Temps de travail		
Nombre d'enfants	Durée du congé prénatal	Durée du congé postnatal	Durée totale du congé maternité	Durée du congé prénatal	Durée du congé postnatal	Durée totale du congé maternité
1 enfant	6 semaines	10 semaines	16 semaines	8 semaines	14 semaines	22 semaines
2 enfants	6 semaines	10 semaines	16 semaines	8 semaines	14 semaines	22 semaines
à partir du 3 ^{ème}	8 semaines	18 semaines	26 semaines	Identiques aux durées légales		
Jumeaux	12 semaines	22 semaines	34 semaines			
Triplés ou +	24 semaines	22 semaines	46 semaines			



IMPACTS = maintien de salaire + maintien du calcul des primes d'intéressement et participation pendant l'absence en congé maternité + acquisition des congés payés



L'ALLAITEMENT

Les  de l'accord QVCT



La salariée maman d'un enfant de moins d'un an peut s'absenter pour l'allaiter.

Bien que la loi prévoit 30 minutes par demi journée de travail et une absence non rémunérée, COVEA applique le maintien de salaire et accepte une durée allant jusqu'à 1 heure, pouvant s'ajouter à son temps de pause méridienne.



Pour **les salariées à l'horaire**, vous devez alors débadger/rebadger au départ et au retour de ces absences.

Puis adresser un formulaire à ADP afin qu'il positionne l'absence autorisée rémunérée dans votre planning SIRH.



Pour **les salariées au forfait jours**, cette absence s'inscrit dans le cadre de votre organisation de travail.

LE CONGE PATERNITE

Qui peut en bénéficier ?

- le père de l'enfant, quelle que soit sa situation de famille (marié, pacsé, concubin ou vie maritale) ;
- la personne vivant maritalement avec la mère (conjoint, partenaire ayant conclu un PACS, concubin, etc.), indépendamment de son lien de filiation avec l'enfant né (art. L. 1225-35 du Code du Travail).



Durée :

- 3 jours de congés de naissance + 25 jours calendaires (32 jours pour naissances multiples) fractionnables en 2 parties d'une durée de 5 jours minimum et à prendre dans les 6 mois suivant la naissance de l'enfant.



IMPACTS = maintien de salaire + maintien du calcul des primes d'intéressement et participation pendant l'absence en congé paternité + acquisition des congés payés



Comment déclarer sa paternité ?

Cliquez
ici



ou scannez
ici !

LE CONGE PATERNITE SUITE A HOSPITALISATION DU NOUVEAU NE

Le père salarié a droit à **un congé spécifique de paternité et d'accueil** de l'enfant si ce dernier est hospitalisé immédiatement après sa naissance dans une unité de soins spécialisés.

Le congé de **30 jours calendaires** est ouvert sans condition d'ancienneté et quel que soit le type de contrat du travail (CDI, CDD ou contrat temporaire).

Le salarié informe l'employeur sans délai en lui transmettant un justificatif de l'hospitalisation de l'enfant, l'employeur ne peut s'opposer à cette demande.



A SAVOIR



Ce congé est considéré comme du temps de travail effectif pour l'acquisition de congés payés.



Ce congé a un impact sur les primes d'intéressement et de participation, la P3CO et les rémunérations variables.



L'ADOPTION

Qui peut en bénéficier ?

Tous les salariés COVEA



Nb d'enfants adoptés	Nb d'enfants déjà à charge	Durée du congé (pris par un seul parent)	Durée du congé (réparti entre les 2 parents salariés)
1	0 ou 1	16 semaines	16 semaines + 25 jours
2 ou plus	2 ou plus	18 semaines	18 semaines + 25 jours
	Peu importe le nb	22 semaines	22 semaines + 32 jours



IMPACTS : maintien de salaire + maintien du calcul des primes d'intéressement et participation pendant l'absence en congé d'adoption + acquisition des congés payés

Comment déclarer l'adoption ?

[Cliquez ici](#)

ou scannez ici !



NOUVEAUTE 2026

LE CONGE SUPPLEMENTAIRE DE NAISSANCE

Chaque parent peut bénéficier, au choix, de 1 ou 2 mois de congé supplémentaire, **en complément des congés de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, ou d'adoption**. Ce congé peut être pris simultanément ou en alternance avec l'autre parent.

Pour tout savoir

[Cliquez ici](#)

ou scannez ici !



PROLONGATION DES CONGÉS AUTOUR DE LA PARENTALITÉ*

Les + de l'accord QVCT

Les collaborateurs ont la possibilité d'utiliser les jours épargnés sur leur CET pour :

- prolonger la durée de l'absence à la suite du congé lié à la parentalité,
- financer un congé parental notamment à temps partiel en plus de leurs congés payés,
- diminuer leur temps de travail, à la suite d'un congé lié à la parentalité, à 4 jours par semaine pour un équivalent temps plein, dans la limite d'un an en posant une journée de CET par semaine, sur accord managérial.



Le collaborateur formule la demande écrite au plus tard 2 mois avant la date prévue de retour auprès de son manager et de la Direction des Ressources Humaines.

* maternité, paternité, parental et adoption

LE CONGE PARENTAL D'EDUCATION SUITE A NAISSANCE

Qui peut en bénéficier ?

- tous salariés ayant au moins un an d'ancienneté

La durée : varie en fonction du nombre d'enfants nés.

Impact : rémunération au prorata du temps de travail chez Covéa + par la CAF une Prestation Partagée d'Education de l'Enfant (PreParE) sous conditions

Nb d'enfants nés simultanément	Durée maximale initiale du congé	Renouvellement du congé	Date de fin du congé (quelle que soit la date du début du congé)
1	1 an	2 fois	Au plus tard le jour du 3ème anniversaire de l'enfant
2	1 an	2 fois	Au plus tard à la date d'entrée à l'école maternelle
3 ou plus	1 an	5 fois	Au plus tard le jour du 6ème anniversaire des enfants



Pour en savoir plus
ou scannez ici !

Cliquez
ici



LE CONGE PARENTAL D'EDUCATION SUITE A ADOPTION



ENFANTS AGES DE MOINS DE 3 ANS

Nb d'enfants adoptés simultanément	Durée maximale initiale du congé	Renouvellement du congé	Date de fin du congé (quelle que soit la date du début du congé)
1	1 an	2 fois	Au plus tard 3 ans après l'arrivée de l'enfant au foyer
2	1 an	2 fois	Au plus tard 3 ans après l'arrivée des enfants au foyer
3 ou plus	1 an	5 fois	Au plus tard le jour du 6ème anniversaire des enfants

ENFANTS AGES DE 3 A 16 ANS

Nb d'enfants adoptés simultanément	Durée maximale initiale du congé	Renouvellement du congé	Date de fin du congé (quelle que soit la date du début du congé)
1 ou plus	1 an	Non	Au plus tard 1 an après l'arrivée de l'enfant ou des enfants au foyer

En cas d'adoption, le congé ne peut dépasser :

- 3 ans, si l'enfant était âgé de moins de 3 ans à son arrivée au foyer,
- 1 an, si l'enfant était âgé de plus de 3 ans et n'a pas encore atteint l'âge de 16 ans révolus.

En cas de maladie, d'accident ou de handicap grave de l'enfant, la durée du congé parental ou de la période d'activité à temps partiel peut être prolongée d'un an.

CONGES ET ABSENCES AUTORISEES

GROSSESSE	<u>Jusqu'au 4ème mois de grossesse</u> : Réduction quotidienne 30 min. <u>A partir du 5ème mois de grossesse</u> : Réduction quotidienne 2 heures fractionnables.
CONGE MATERNITE	22 semaines dont 8 semaines de congé prénatal. Prolongation par utilisation du CET.
ALLAITEMENT	1 heure quotidienne fractionnable.
CONGE PATERNITE	3 jours de congés naissance + 25 jours fractionnables en 2 parties. Prolongation par utilisation du CET.
CONGE D'ADOPTION	16 semaines. Prolongation par utilisation du CET.
CONGE PARENTAL D'EDUCATION	1 à 5 ans (suivant nombre d'enfants). Prolongation par utilisation du CET.



A SAVOIR

PROCREATION MEDICALEMENT ASSISTEE

La salariée Covéa : absence autorisée rémunérée pour réalisation de tous les actes médicaux du protocole + temps de trajet avant et après réalisation des actes médicaux

Le-la conjoint-e (qui est salarié-e Covéa) de la femme ayant recours à la PMA : 4 absences autorisées rémunérées pour les actes ou examens médicaux du protocole.

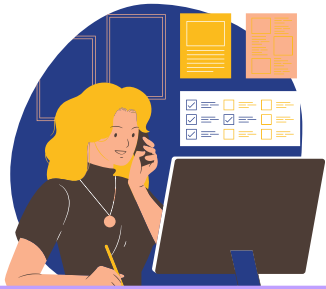
ENDOMETRIOSE (avec reconnaissance RQTH)

4 jours ou 8 demi-journées pour la constitution ou renouvellement du dossier RQTH ; réalisation des soins et examens médicaux

L'INTERRUPTION DE GROSSESSE

Pour les salariées éligibles, full télétravail jusqu'à 2 semaines suivant l'interruption.

PREPARER SA REPRISE D'ACTIVITE



En fonction de la nature de votre arrêt de travail, plusieurs dispositifs existent pour préparer votre reprise d'activité.

	Entretien manager	Rendez-vous de liaison - Collaborateur - manager - service de prévention - service santé au travail	Visite médicale - avant reprise	Visite médicale - après reprise	Entretien de ré-accueil avec manager - Au cours de la 1ère semaine de reprise	Entretien professionnel avec manager - Au cours du 1er mois de reprise
Avec arrêt < 30 jours	● ● ●			Obligatoire	● ●	●
Avec arrêt > 30 jours et < 60 jours	● ● ●	● ●	● ●	● Obligatoire	● ●	●
Avec arrêt > 60 jours et < 90 jours	● ● ●	● ●	● ●	Obligatoire Obligatoire	● ●	●
Avec arrêt > 90 jours	● ● ●	● ●	● ●	Obligatoire Obligatoire		A proposer systématiquement A proposer systématiquement A proposer systématiquement

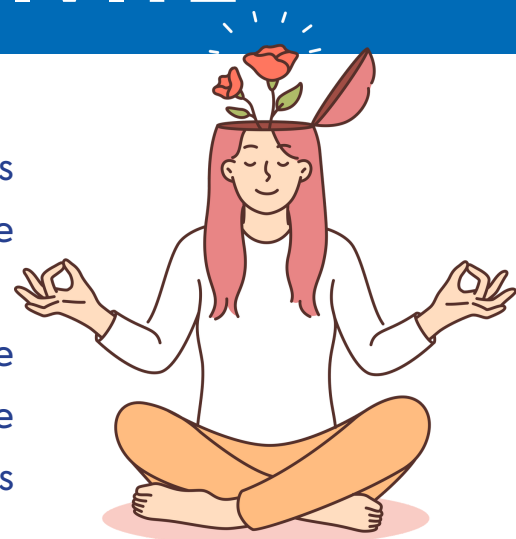
Légende

- Absence Maladie.
- Absence Maladie Professionnelle ou accident du travail.
- Congé proche aidant, présence parentale, solidarité familiale.

LA REPRISE D'ACTIVITE

Même si, la visite médicale de reprise d'activité n'est pas systématique, nous vous conseillons d'échanger avec le médecin du travail ou les services de santé au travail.

Ces échanges pourront vous aider à préparer une reprise sereine et à envisager les aménagements nécessaires afin de favoriser un retour au travail dans les meilleures conditions pour votre santé.



Les aménagements de poste de travail et d'organisation du travail



Les services de santé au travail, internes et externes, ont pour mission de conseiller les employeurs et les collaborateurs « *afin d'éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail* ».

Le médecin du travail apprécie la compatibilité de l'état de santé avec le poste et rend des préconisations d'adaptations de poste : fauteuil et autre matériel adapté, outils et logiciels informatiques spécifiques, adaptation et aménagement du temps et de la charge de travail, télétravail ...



Les services de santé au travail dont le médecin du travail vous accompagnent pour votre reprise : pour toutes problématiques de santé temporaires ou permanentes, avec ou sans reconnaissance en qualité de travailleur handicapé, d'invalidité, d'incapacité, les ALD (Affections Longue Durée).

Dans le cadre d'une préconisation du médecin du travail

“Le télétravail (si le salarié est éligible) peut être préconisé temporairement (3 mois maximum, prorogation possible de la situation avec la Direction des Ressources Humaines) par le médecin du travail.

Les personnes non éligibles au télétravail ou ne remplissant pas les conditions d'autorisation du télétravail, une discussion est entamée avec le médecin du travail pour lui signifier l'impossibilité de donner droit au télétravail et afin d'envisager une solution alternative.

Dans Lifebox, vous saisissez le motif
“Télétravail occasionnel préconisation du médecin du travail”.

Le manager a une action à réaliser pour enregistrer
définitivement le télétravail.



Le Temps Partiel Thérapeutique

Prescrit par le médecin traitant, la reprise de travail à Temps Partiel pour motif Thérapeutique (TPT) ou la Reprise d'un Travail Léger (RTL) est un aménagement temporairement de la durée du travail. Il permet de reprendre progressivement l'activité professionnelle tout en contribuant à votre prompt rétablissement.



Les démarches

- Le médecin traitant généraliste ou spécialiste établit “l’avis d’arrêt de travail” CERFA sur lequel la prescription “temps partiel thérapeutique” est cochée,

- Vous adressez l’avis d’arrêt à la CPAM (volets 1 et 2) si non télétransmis et à ADP (volet 3),
- Le médecin conseil de la CPAM étudie la demande. En cas de refus, il vous notifie sa décision par lettre recommandée avec accusé de réception .
- L’employeur donne son accord de principe à la reprise,
- Vous devez faire l’objet d’une visite de reprise au travail si arrêt de plus de 30 jours) afin que le médecin du travail vérifie si votre poste de travail et l’aménagement du temps sont compatibles avec votre état de santé,
- La durée de travail et la répartition des heures de travail fait l’objet d’une discussion entre vous et votre manager,
- Covéa vous adresse un avenant à votre contrat de travail.



Les “forfaits jours” peuvent être considérés “salariés à l’horaire” pour la durée du temps partiel thérapeutique

- A la fin de la durée du temps partiel thérapeutique, le médecin traitant peut renouveler le temps partiel thérapeutique si votre état de santé le nécessite.

LES IMPACTS SUR :

- les congrés payés : acquisition totale des congés payés sans proratisation par rapport à votre temps partiel thérapeutique.

- les primes :

- > P3Co : au prorata des périodes de travail,
- > PIPP : les dispositifs d'intéressement et de Participation sont basés sur une répartition qui est fonction du salaire. Les absences ayant une incidence sur le salaire de référence applicable ont donc un impact sur ces primes.



Pendant le temps partiel thérapeutique, aucun JATT n'est acquis en raison de la préconisation médicale, le salarié ne doit pas dépasser 35 heures par semaine.

La rémunération pendant le temps partiel thérapeutique

Votre bulletin de paie fera apparaître comme revenus :



Votre SALAIRE au prorata de votre taux d'activité versé par COVEA



Des Indemnités Journalières de la Sécurité Sociale que COVEA vous reverse



Des indemnités journalières du contrat Prévoyance* que COVEA vous reverse

** si arrêt de plus de 90 jours*

Notre conseil

Vérifiez sur votre compte AMELI que les versements des IJSS sont bien effectués par la CPAM à COVEA.

Besoin d'informations, contactez ADP : 01 49 64 39 39



Pour en savoir plus :



Besoin d'aide, une question ?

Nos équipes sont joignables :



et par mail : contact@cfc-covea-france.fr

Ne poireter eur la voîte publique

Les évènements de la vie



Syndicat



Covéa

cftc