



(COVID-19)

1 question → 1 réponse

31 janvier 2021

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 janvier 2021.

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
II - Généralités Sécurité sociale et « mensualisation »	6
III - Impacts de la COVID-19 sur les contrats de prévoyance (Incapacité / invalidité / décès)	7
IV - Impacts de la COVID-19 sur les contrats santé	10
V - Impacts de la 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 : 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 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 mis en place des arrêts de travail «déroatoires» pour répondre à certaines situations spécifiques causées par la crise sanitaire. Le gouvernement a également ouvert la possibilité de télé-déclarer les arrêts de travail sur le site ameli.fr (sans passer par un médecin), à compter du 10 janvier 2021.

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

Cas symptomatique : personne présentant des symptômes de la Covid-19 : une fièvre ou sensation de fièvre, des signes respiratoires, comme une toux, un essoufflement ou une sensation d'oppression dans la poitrine, des maux de tête, courbatures, une fatigue inhabituelle ; une perte brutale de l'odorat (sans obstruction nasale), une disparition totale du goût, ou une diarrhée ; dans les formes plus graves : difficultés respiratoires pouvant mener jusqu'à une hospitalisation en réanimation voire au décès.

Cas confirmé : personne testée positive à la Covid-19.

Cas contact : personne ayant été en contact avec un « cas confirmé » de la COVID-19.

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

Confinement collectif : Institué 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.

Épidémie / 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.

Mensualisation – maintien de salaire (également appelée : indemnité complémentaire à l'allocation journalière versée par la Sécurité sociale) : Hors situation de crise sanitaire, 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.

I – Définitions – Lexique

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 de la Covid-19, pour des situations spécifiques causées par la crise sanitaire, certaines conditions liées à la mensualisation (délai d'ancienneté, période de carence) ont pu être assouplies, dans l'intérêt des salariés.

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 vulnérable : personne dont l'état de santé présente un risque important de développer une forme sévère de la maladie (femme enceinte au 3^e trimestre de grossesse, maladie respiratoire chronique, etc.*) :

La personne vulnérable bénéficie du dispositif d'activité partielle sauf si elle peut télétravailler ou si elle peut bénéficier des mesures de protections renforcées mises en place par son employeur pour se rendre sur site.

Personne cohabitant avec une personne à risque élevé : A ce jour, ces personnes ne bénéficient ni d'un arrêt de travail, ni du dispositif d'activité partielle. Ces personnes ont pu bénéficier d'arrêts de travail dérogatoires par le passé.

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 détaillée dans le Décret n° 2020-1365 du 10 novembre 2020

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 faisant l'objet d'un arrêt de travail « classique », délivré par un médecin ;
- les salariés faisant l'objet d'un arrêt de travail « dérogatoire », c'est à dire ceux :
 - faisant l'objet d'une mesure d'isolement en tant que « contact à risque de contamination » (cas contact) ;
 - présentant les symptômes de la Covid-19, à condition de réaliser un test de détection de la Covid-19 inscrit à la nomenclature des actes de biologie médicale dans les deux jours ;
 - présentant un résultat de test de détection de la Covid-19 inscrit à la nomenclature des actes de biologie médicale positif ;
 - étant placés à l'isolement ou en quarantaine à l'arrivée dans certains secteurs géographiques donnés (Guadeloupe, Guyane, Martinique, Mayotte, Nouvelle-Calédonie, Polynésie française, La Réunion, Saint-Barthélemy, Saint-Martin, Saint-Pierre-et-Miquelon).

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

- les salariés qui sont en mesure de télétravailler (y compris quelques heures dans la journée) ou qui travaillent dans leur lieu de travail ;
- les salariés qui sont placés en activité partielle, c'est à dire notamment les personnes qui ne peuvent télétravailler et qui :
 - sont identifiées comme « personnes vulnérables » (à condition qu'elles ne puissent travailler sur site avec des mesures d'hygiène renforcées) ;
 - sont parents d'enfants de moins de 16 ans ou en situation de handicap, lorsque ces derniers font l'objet d'une mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile.
- 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 ?

Seuls les arrêts de travail « classiques » se voient appliquer le délai de carence de trois jours (hors accident du travail ou maladie professionnelle).

Afin d'inciter les personnes à rester chez elles, le gouvernement a supprimé le délai de carence pour les personnes bénéficiant d'un arrêt de travail « dérogatoire ».

Il s'agit des salariés :

- faisant l'objet d'une mesure d'isolement en tant que « contact à risque de contamination » (cas contact) ;
- présentant les symptômes de la Covid-19, à condition de réaliser un test de détection de la Covid-19 inscrit à la nomenclature des actes de biologie médicale dans les deux jours ;
- présentant un résultat de test de détection de la Covid-19 inscrit à la nomenclature des actes de biologie médicale positif ;
- étant placés à l'isolement ou en quarantaine à l'arrivée dans certains secteurs géographiques donnés (Guadeloupe, Guyane, Martinique, Mayotte, Nouvelle-Calédonie, Polynésie française, La Réunion, Saint-Barthélemy, Saint-Martin, Saint-Pierre-et-Miquelon).

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 personnes qui bénéficient d'un arrêt de travail « classique ». Autrement dit, toutes les personnes qui ne bénéficient pas d'un arrêt de travail « dérogatoire » listées ci-dessous (hors accident du travail ou maladie professionnelle).

Ne sont concernés par aucun délai de carence les salariés bénéficiant d'un arrêt de travail dit « dérogatoire », sous réserve d'une prise en charge par la sécurité sociale :

- faisant l'objet d'une mesure d'isolement en tant que « contact à risque de contamination » (cas contact) ;
- présentant les symptômes de la Covid-19, à condition de réaliser un test de détection de la Covid-19 inscrit à la nomenclature des actes de biologie médicale dans les deux jours ;
- présentant un résultat de test de détection de la Covid-19 inscrit à la nomenclature des actes de biologie médicale positif ;
- étant placés à l'isolement ou en quarantaine à l'arrivée dans certains secteurs géographiques donnés (Guadeloupe, Guyane, Martinique, Mayotte, Nouvelle-Calédonie, Polynésie française, La Réunion, Saint-Barthélemy, Saint-Martin, Saint-Pierre-et-Miquelon).

Attention : tous les arrêts de travail dits « dérogatoires » font l'objet d'un maintien de salaire par l'employeur même quand le salarié a moins d'un an d'ancienneté.

Par ailleurs, pour ces mêmes arrêts de travail dérogatoires, il n'est tenu compte ni des durées d'indemnisation effectuées au cours des douze derniers mois, ni des périodes d'indemnisation effectuées au cours de cette période.

III – Impacts de la 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 contractuelle ?

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 de la 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. Il faudra tenir compte d'une éventuelle franchise contractuelle

❑ **« 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 la rémunération 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 salarié faisant l'objet d'une mesure d'isolement en tant que «contact à risque de contamination» (cas contact), ou ayant des symptômes de la Covid-19 est-il pris en charge par la couverture de prévoyance ?**

- Si le test de détection de la Covid-19 est positif, le salarié sera indemnisé au titre de son contrat de prévoyance, en appliquant les éventuelles franchises contractuelles.
- Si le test de détection de la Covid-19 est négatif, l'arrêt de travail ne sera pas indemnisé, car il n'a pas pour origine une maladie.

❑ **Les personnes vulnérables sont-elles prises en charge par la couverture prévoyance ?**

NON.

Ces personnes ne bénéficient plus d'une prise en charge (ni au titre des arrêts de travail, ni au titre de l'activité partielle).

❑ **Les personnes cohabitant avec une personne vulnérable sont-elles prises en charge par la couverture de prévoyance?**

NON, car ces personnes ne bénéficient plus d'un arrêt de travail dérogatoire. Elles bénéficient du dispositif d'activité partielle.

❑ **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.

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

❑ 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 « activité partielle » bénéficient-ils d'un maintien de leur couverture prévoyance ?

OUI.

Les garanties de prévoyance sont maintenues à tout assuré placé en position d'activité partielle, conformément aux textes en vigueur, qui nous imposent ce maintien, au moins jusqu'au 30 juin 2021.

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

OUI.

Les garanties étant maintenues pendant la durée de l'activité partielle, les cotisations correspondantes sont dues dans les conditions habituelles :

- si la cotisation est fixée en pourcentage de la rémunération : la cotisation sera calculée a minima sur la base de l'indemnité d'activité partielle (Option 1, par défaut).

L'employeur peut choisir de cotiser sur une assiette autre que l'indemnité d'activité partielle seule :

- Option 2 : Indemnité légale d'activité partielle avec complément de l'employeur.
- Option 3 : Reconstitution de la rémunération sur la base du montant moyen des rémunérations perçues au cours des 12 mois précédant la période d'activité partielle.
- Option 4 : Toute autre modalité de reconstitution d'assiette.

En principe, ces modifications d'assiettes doivent être formalisées à la fois dans l'acte de droit du travail (accord collectif, référendum ou décision unilatérale de l'employeur) et dans le contrat d'assurance. Toutefois, une instruction DSS du 16 novembre 2020 prévoit le fait de ne pas avoir formalisé le choix d'assiette différent dans l'acte de droit du travail ne remet pas en cause les exonérations sociales pour les options 1 à 3, au moins jusqu'au 30 juin 2021 ;

- 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 activité partielle, de la même manière que s'ils étaient en activité. Il n'y a donc pas d'impact de l'activité partielle sur le montant de la cotisation.

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

❑ Quelle est la base de calcul des prestations (décès, incapacité de travail, invalidité) en cas d'activité partielle ?

- Pour ce qui concerne les arrêts de travail (c'est à dire le risque «incapacité temporaire de travail»), la base de calcul des prestations est identique à l'assiette des cotisations au régime de prévoyance déclarée par l'entreprise.
- Pour ce qui concerne les risques «invalidité» et «décès», la base de calcul des prestations est le salaire reconstitué, en neutralisant les périodes d'activité partielle (mesure de faveur de Malakoff Humanis).

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

❑ 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 visées à l'art.L.911-8 du Code de la Sécurité sociale.

❑ 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.

IV – Impacts de la 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, 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 pendant la période de la pandémie, jusqu'à la fin de l'état d'urgence sanitaire.

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 « activité partielle » bénéficient-ils d'un maintien de leur couverture santé ?

OUI.

Les garanties de frais de santé sont maintenues à tout assuré placé en activité partielle conformément aux textes en vigueur qui nous imposent ce maintien, au moins jusqu'au 30 juin 2021

IV – Impacts de la COVID-19 sur les contrats santé

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

OUI.

Les garanties étant maintenues pendant la durée d'activité partielle, 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 activité partielle, de la même manière que s'ils étaient en activité. Il n'y a donc pas d'impact de l'activité partielle sur le montant de la cotisation.
- si la cotisation est fixée en pourcentage de la rémunération (plus rare en santé) : la cotisation sera calculée a minima sur la base de l'indemnité d'activité partielle (Option 1, par défaut).

L'employeur peut choisir de cotiser sur une assiette autre que l'indemnité d'activité partielle seule :

- Option 2 : Indemnité légale d'activité partielle avec complément de l'employeur.
- Option 3 : Reconstitution de la rémunération sur la base du montant moyen des rémunérations perçues au cours des 12 mois précédant la période d'activité partielle.
- Option 4 : Toute autre modalité de reconstitution d'assiette.

En principe, ces modifications d'assiettes doivent être formalisées à la fois dans l'acte de droit du travail (accord collectif, référendum ou décision unilatérale de l'employeur) et dans le contrat d'assurance. Toutefois, une instruction DSS du 16 novembre 2020 prévoit le fait de ne pas avoir formalisé le choix d'assiette différent dans l'acte de droit du travail ne remet pas en cause les exonérations sociales pour les options 1 à 3, au moins jusqu'au 30 juin 2021.

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

❑ 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 selon les modalités de portabilité habituelles visées à l'article L. 911-8 du Code de la Sécurité sociale.

❑ 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.

V – Impacts de la 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 « d'activité partielle » ?

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 d'activité partielle), selon les stipulations prévues au contrat.

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

V – Impacts de la 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.