



GHR

GROUPEMENT DES HÔTELLERIES
& RESTAURATIONS DE FRANCE

Comment gérer l'absence pour maladie de mon salarié ?

Département Social

Kathleen AGNOLETTI, Catherine DE BRUYNE, Catherine DUFRAISSEIX

En partenariat avec

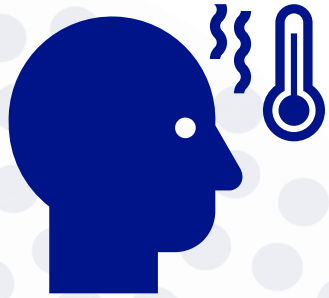
KLÉSIA
MÉTIER DU
COMMERCE **Pro**



malakoff
humanis

SANTÉ - PRÉVOYANCE - RETRAITE - ÉPARGNE

Maladie ordinaire



maladie ou accident **non professionnel**



événement soudain, survenu en dehors et sans lien avec le travail, mettant le salarié dans l'incapacité temporaire d'accomplir son travail.

Accident du travail et maladie professionnelle



Maladie professionnelle: maladie résultant de l'exposition du travailleur à un risque à l'occasion de l'activité professionnelle ou des conditions dans lesquelles le salarié a effectué son travail.

L'accident du travail est caractérisé par un évènement ou une série d'évènements **survenus** par le fait ou à l'occasion du travail.

Maladie ordinaire

Maladie ordinaire = suspension du contrat de travail

Le salarié peut alors bénéficier d'un arrêt de travail, délivré par son médecin traitant, qui **suspend l'exécution du contrat de travail**.



Le salarié a l'obligation de transmettre à la CPAM et à l'employeur le **certificat d'arrêt de travail** établi par le médecin.

Information de l'employeur



Le salarié doit informer l'employeur et justifier de son absence dans les **48 heures**

Article L1226- 1 du code du travail:

« Tout salarié ayant une année d'ancienneté dans l'entreprise bénéficie, en cas d'absence au travail justifiée par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident constaté par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, d'une indemnité complémentaire à l'allocation journalière prévue à l'article L. 321-1 du code de la sécurité sociale, à condition :

- 1° D'avoir justifié dans les quarante-huit heures de cette incapacité, sauf si le salarié fait partie des personnes mentionnées à l'article L. 169-1 du code de la sécurité sociale [...] »;*

Information de l'employeur



Article 29 de la Convention collective nationale des HCR :

*« L'absence au travail justifiée par l'incapacité résultant de la maladie ou accident doit être dûment constatée par un certificat médical qui doit être envoyé à l'employeur **dans les 48 heures.** »*

En cas de prolongation, le salarié doit effectuer les mêmes démarches.

Les effets de la suspension du contrat de travail



Pendant la suspension de son contrat de travail, le salarié est dispensé d'activité.

Durant l'arrêt de travail, le salarié doit respecter les **obligations** suivantes :

- Suivre les prescriptions du médecin,
- Se soumettre aux contrôles médicaux organisés par l'employeur et/ou la Sécurité sociale,
- Respecter les heures de sortie autorisées par le praticien,
- S'abstenir de toute activité non autorisée.

Contrôle du salarié en arrêt maladie



Une visite de contrôle peut être effectuée au domicile du salarié soit à l'initiative de la Sécurité sociale, soit à la demande de l'employeur.

Visite par la sécurité sociale:

La CPAM qui verse les indemnités pendant l'arrêt maladie, peut prendre l'initiative d'un contrôle pour apprécier le bien-fondé de l'arrêt de travail.

Contrôle du salarié en arrêt maladie



Contre visite par l'employeur :

Si l'employeur verse les indemnités complémentaires pendant l'arrêt maladie du salarié, il peut faire pratiquer une **contre-visite médicale** au domicile de ce dernier par le médecin de son choix, afin de vérifier si l'arrêt de travail est justifié.

Lorsque le médecin n'a pas pu réaliser la visite de contrôle parce que le salarié était absent ou en cas de refus du contrôle, l'employeur peut **mettre fin au versement des indemnités complémentaires**.

Impact sur la rémunération

Suspension
du contrat de
travail

Pas de
prestation de
travail

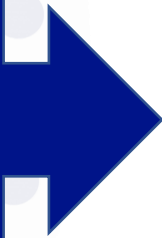
Pas de
rémunération

Indemnisation par la sécurité sociale



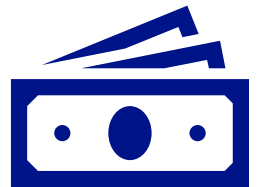
Pour être indemnisé durant les 6 premiers mois de son arrêt, le salarié doit justifier, au jour de l'interruption de travail, de l'une des conditions suivantes :

Délai de
carence
=
3 jours



avoir travaillé au moins 150 heures au cours des 3 mois civils ou des 90 jours précédant l'arrêt

avoir cotisé, au cours des 6 mois civils précédant l'arrêt, sur la base d'une rémunération au moins égale à 1 015 fois le montant du Smic



Maintien du salaire par l'employeur



avoir 1 an au moins
d'ancienneté dans
l'entreprise (calculée
à partir du 1er jour
d'absence)

avoir transmis à
l'employeur le
certificat médical
dans les 48 heures

bénéficier des
indemnités
journalières (IJ)
versées par la
Sécurité sociale

À compter
du 8 jour

être soigné en France
ou dans l'un des États
membres de l'Espace
économique
européen (EEE)

Ne pas être travailleur
à domicile ou salarié
saisonnier,
intermittent ou
temporaire

Le maintien de salaire par l'employeur



L'indemnisation par l'employeur par période de 12 mois se fait de la manière suivante :

Ancienneté	Point de départ		Durée	
	Accident du travail / maladie professionnelle	Maladie, accident du trajet	à 90% du salaire brut	à 66,66% du salaire brut
01 à 05 ans	1 ^{er} jour	8 ^e jour	30 jours	30 jours
06 à 10 ans	1 ^{er} jour	8 ^e jour	40 jours	40 jours
11 à 15 ans	1 ^{er} jour	8 ^e jour	50 jours	50 jours
16 à 20 ans	1 ^{er} jour	8 ^e jour	60 jours	60 jours
21 à 25 ans	1 ^{er} jour	8 ^e jour	70 jours	70 jours
26 à 30 ans	1 ^{er} jour	8 ^e jour	80 jours	80 jours
31 à 33 ans et +	1 ^{er} jour	8 ^e jour	90 jours	90 jours

Au-delà de 90 jours d'absence continue pour maladie, c'est l'organisme de prévoyance auquel a adhéré l'entreprise qui prend en charge le versement d'indemnité complémentaire.

La Prévoyance Collective en France



LES ACCORDS DE BRANCHE



Ses avantages sont :

La solidarité entre tous les salariés d'un secteur

39% des entreprises

La simplicité de mise en place

28% des entreprises

Plus d'1 entreprise sur 2 déclare avoir **mis en place des garanties** en prévoyance en respect d'un accord de branche

1/2

LA PRÉVOYANCE



➔ **85%** des salariés

➔ **88%** des entreprises

couverts par une garantie de prévoyance

	Salariés	Entreprises
Indemnités journalières en cas d'arrêt de travail	76%	79%
Rente en cas d'invalidité	60%	64%
Capital aux ayants droit en cas de décès	62%	60%
Rente pour le conjoint en cas de décès	42%	40%
Rente d'éducation pour les enfants en cas de décès	29%	34%

Qu'est ce que la prévoyance complémentaire & quelles sont les garanties prévoyance de votre branche?

C'est un régime instauré au niveau de votre branche professionnelle et destiné à offrir aux salariés une couverture sociale complémentaire (en cas de décès ou d'arrêt de travail) venant s'ajouter à celle du régime obligatoire de Sécurité sociale.

Décès

- Capital Décès
- Rentes (éducation, conjoint, garantie Handicap)

Invalidité

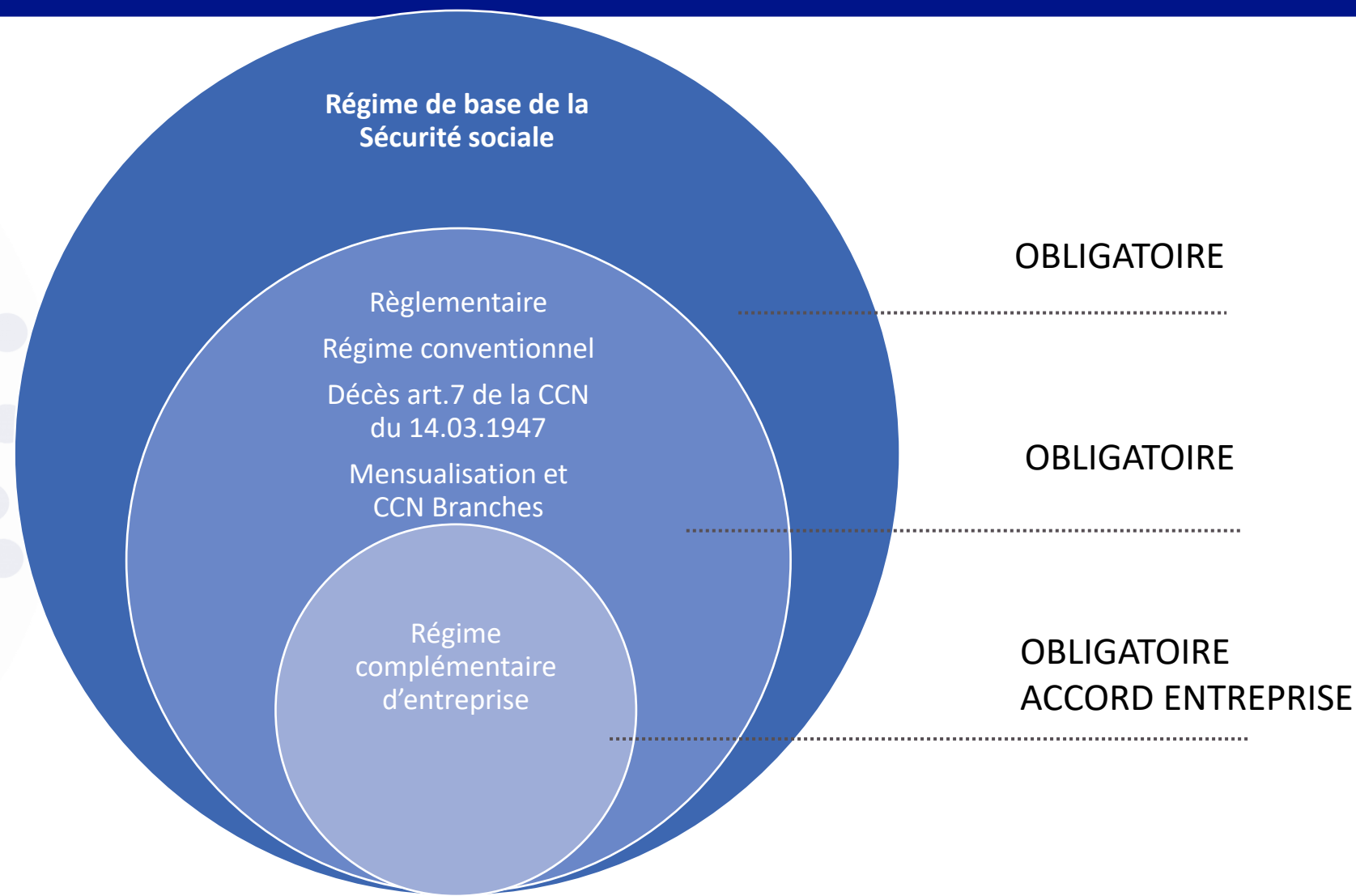
(en fonction niveau invalidité)

- Indemnité journalières (IJ)
- Rente

Incapacité

- Indemnité journalières

Comment s'articulent les régimes de protection sociale ?

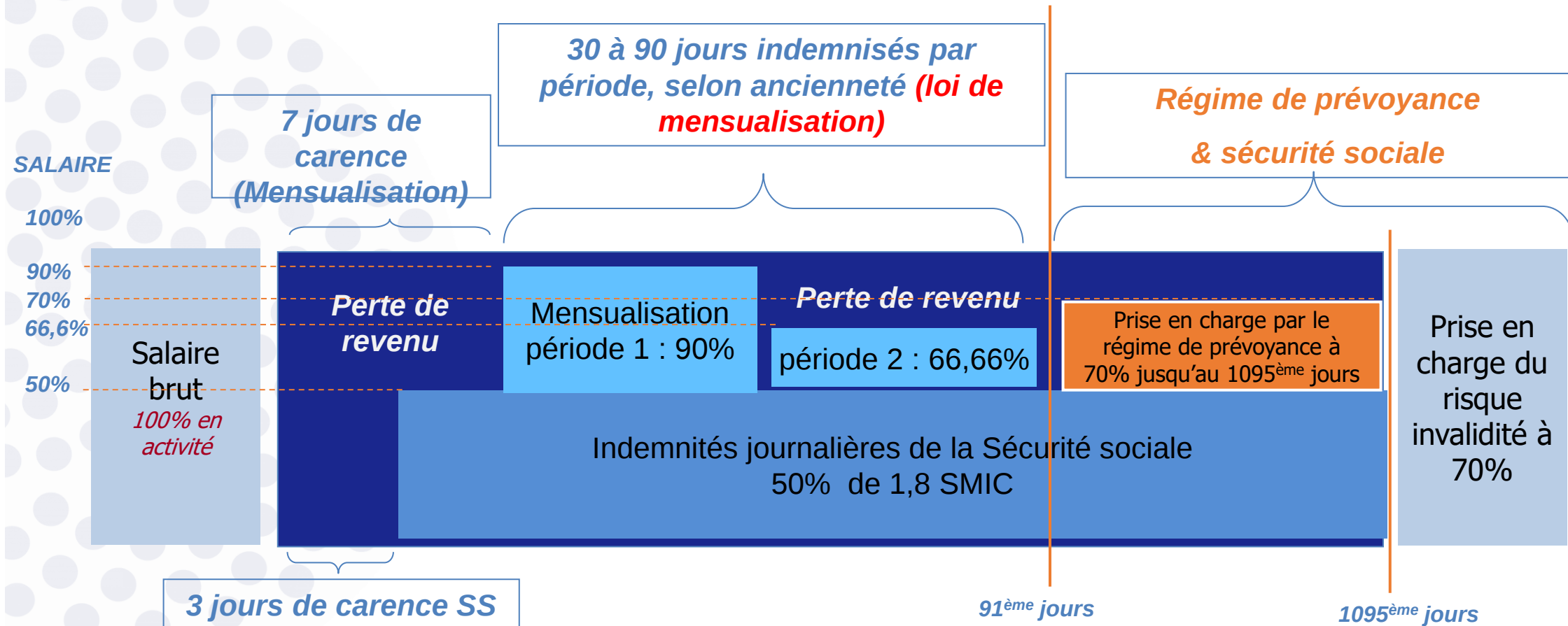


Le parcours d'une incapacité de travail



Le maintien de salaire

l'articulation entre les IJSS et le maintien de salaire est le suivant :



Comment on gère l'absence ?

Recours au
CDD de
remplacement
=
qui, comment,
salaire,
missions ?

CDD à terme précis ou
imprécis

Salarié absent de l'entreprise
ou de son poste de travail

Missions : admis qu'un
employeur puisse recruter
un salarié en CDD pour
effectuer une partie
seulement des tâches du
salarié absent.

Statut : égalité de traitement
= Sa rémunération ne peut
pas être inférieure à celle
que percevrait un salarié en
CDI de qualification
équivalente et occupant les
mêmes fonctions.

Comment on gère l'absence ?



Licenciement pour absence prolongée et répétée

Conditions cumulatives:

- le fonctionnement de l'entreprise est perturbé
- et un remplacement définitif du salarié malade nécessaire.

Interdiction de licencier:

- Inaptitude physique ou aptitude avec réserves
- Absence due à la grossesse
- Absence due à un harcèlement moral
- Absence due à un manquement à l'obligation de sécurité

Attention: interdiction de licencier un salarié en raison de sa maladie => discrimination => nullité du licenciement

Quelle issue à l'arrêt de travail ?



Durée de l'arrêt de travail, sa prolongation
= prérogative du médecin traitant.



Fin de l'arrêt de travail
: reprise du travail, au même poste, mêmes conditions



Arrêt supérieur à 60 jours : visite médicale de reprise

Quelle issue à l'arrêt de travail ?

Temps partiel thérapeutique :

permet à un salarié d'avoir une activité partielle tout en continuant à bénéficier des indemnités journalières de sécurité sociale (IJSS).

Inaptitude :

décision qui relève du médecin du travail et qui peut déboucher sur un licenciement.

Indemnisation par la Sécurité Sociale



En principe : la CPAM verse au maximum 12 mois d'IJ par période de 3 ans consécutifs.

Au-delà de 6 mois : pour continuer à être indemnisé par la CPAM, nouvelles conditions

Affection de longue durée (ALD)

ALD = liste de maladies graves et/ou chroniques ouvrant droit à une prise en charge à 100 % par l'assurance maladie

Ex : cancer, sclérose en plaques, mucoviscidose ...

les IJ sont versées pendant 3 ans : au delà, les droits sont épuisés.

Dans le cas où le salarié aurait toujours besoin d'arrêt de travail, il est possible de faire une demande d'invalidité.

Les aides de l'action sociale dédiée à l'offre prévoyance

Un accompagnement social dédié pour vous soutenir et soutenir vos salariés en cas de coup dur : Ecoute, conseil, psychologue, aide financière,



- **Aides financières pour alléger les charges des parents isolés :**
une aide jusqu'à 1 000 € pour le premier enfant et 300 € par enfant supplémentaire avec un plafond de 1 900 €



- **Participation au financement du permis de conduire, brevet de sécurité routière et stage de conduite :**
une aide de 200 € à 700 €



- **Garde d'enfants jusqu'à son 4e anniversaire :**
une aide forfaitaire annuelle est de 500 €, en mode de garde collectif ou individuel.



- **Conseils et soutien financier en cas de difficultés passagères :**
une commission d'action sociale en cas de difficultés financière suite à un arrêt maladie, une situation d'invalidité, un décès ou une situation exceptionnelle.

Les dossiers d'action sociale doivent être adressés par mail à Klésia: aides-individuelles-hcr@klesia.fr

Retrouvez toute l'offre de services HCR prévoyance sur le site
www.hcrprevoyance.fr

Les avantages d'un régime de branche



ÉGALITÉ/SOLIDARITÉ



PRÉVENTION
& ACTION SOCIALE



SIMPLICITÉ
D'ADHÉSION



CONFORMITÉ



+ ÉCONOMIQUE

Prochain rendez-vous !!



Les différents modes de rupture du
contrat de travail et la transaction

Jeudi 1^{er} Juin à 15H

LE GHR VOUS ACCOMPAGNE AU QUOTIDIEN
AVEC LE SOUTIEN DE SES PARTENAIRES HISTORIQUES





**Pour toute
question et
commentaire**

