



Les absences/ les indemnisations



J'ai été malade au cours de l'année : mes IJSS sont-elles imposables ?

- Oui
- Non

Oui

- Oui, les indemnités pour maladie (hors affections de longues durée), accident du travail (exonération à 50%) ou maternité sont imposables quelle que soit leur provenance (sécurité sociale, employeur, organisme d'assurance ou de prévoyance obligatoire)



J'ai été en arrêt pour accident du travail plusieurs mois : est ce que je vais perdre mes droits à congés payés ?

- Oui
- Non

Non

- Non, Les arrêts de travail faisant suite à un accident du travail ou une maladie professionnelle sont assimilés à du temps de travail effectif pour l'acquisition des congés payés pendant une période de 1 an : l'absence du salarié pour cause d'AT ou MP ne lui fait pas perdre ses droits à congés.



Aurélié est en arrêt de travail pour maladie depuis lundi, est ce que j'ai le droit de l'appeler par téléphone ?

- Oui
- Non

Oui

- OUI. Aucune disposition légale ou réglementaire n'interdit au chef d'entreprise au manager de prendre des nouvelles de son collaborateur absent. Le manager ou le chef d'entreprise veillera à être modéré dans ses propos et à appeler à des heures correspondant aux horaires de travail de son collaborateur.
- Il tiendra compte également des horaires de sorties libres dont dispose éventuellement l'intéressé. Par ailleurs, quelques jours avant le terme de l'arrêt de travail d'un collaborateur, un appel téléphonique peut permettre d'anticiper la reprise et de l'aborder sereinement.
- De quoi peut-on parler ?
 - Permettre la poursuite de l'activité ; demander des informations doivent être uniquement nécessaires à la poursuite de l'activité de l'entreprise, comme par exemple le mot de passe d'un ordinateur pour pouvoir accéder à des fichiers et des échanges professionnels.
 - Demander la restitution de matériels : comme un ordinateur ou des clefs. Le salarié ne peut cependant pas être privé des avantages en nature décrits dans son contrat de travail (voiture ou logement de fonction), ni demander de compensation financière comme le versement d'un loyer au cours de son arrêt maladie.
- Attention :
 - prendre garde de ne pas porter atteinte à la vie privée (éviter d'inciter son collaborateur à s'exprimer les motifs et la durée prévisible de son absence.
 - Veiller à ne pas appeler trop fréquemment le salarié ; en effet, des appels téléphoniques répétés pourraient être perçus comme étant constitutifs d'un **harcèlement moral**.
 - Si vous sentez une quelconque réticence de la part de votre collaborateur à s'exprimer, abstenez-vous de l'appeler à nouveau.



« J'ai aperçu Benjamin chez XX, il travaille pendant son arrêt maladie. Peut-on le sanctionner ? L'équipe ne s'en sort pas avec les absences cumulées et lui il en profite en plus ! »

- Oui
- Non

Oui

- **Oui**, vous pouvez sanctionner un salarié qui travaille dans une entreprise concurrente pendant un arrêt maladie.
- Cela découle de l'obligation de loyauté.
- Attention : le critère déterminant dans une telle situation portera sur l'existence ou non d'un préjudice envers l'employeur. De plus, attention à la manière dont est rapportée la preuve de ce travail.



Aurielle nous indique que notre demande auprès des salariés de connaître leur situation au regard d'une éventuelle situation de handicap est illégale et discriminatoire

- Vrai
- Faux

C'est faux

- C'est faux.
- Les salariés reconnus comme personnes handicapées sont tout à fait en droit de ne pas l'indiquer à leur employeur. De son côté, qu'il soit tenu ou non à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, l'employeur doit renseigner dans la DSN la qualité de travailleur handicapé de ses salariés.
- Il convient de ne pas poser la question aux seules personnes « présumées » handicapées. En revanche, on peut imaginer que l'employeur informe tous les salariés de cette obligation qui lui est faite et invite les personnes concernées à bien vouloir se rapprocher de lui (ou du service RH) en toute confidentialité, afin qu'il soit en mesure de remplir ses obligations déclaratives.
- La suite dépend de la bonne volonté des salariés qui n'ont pour leur part aucune obligation de se déclarer.



Bertille s'est blessée lors de son arrivée au travail ce matin, à 7 heures 37, quelques minutes après sa prise de poste. Va-t-on lui payer sa journée de travail ?

- Oui
- Non

Oui

- OUI. Le jour de l'accident est à la charge de l'employeur, quelle que soit l'heure de l'accident de travail.



Aimé, membre du CSE me dit qu'il peut malgré son arrêt de travail, assister aux réunions du CSE ; d'ailleurs vous lui avez même envoyé une convocation. Est-ce possible ?

- Oui
- Non

Non

- NON. L'exercice répété et prolongé d'une activité de représentant du personnel est incompatible avec l'arrêt de travail et le paiement des IJ.
- Dès lors, une CPAM a pu notifier une demande de remboursement d'IJ à un salarié qui avait exercé son mandat de membre du CHSCT (la décision sera maintenue pour le CSE) durant son arrêt maladie, activité assimilée à du temps de travail effectif. La coïncidence entre les heures de délégation et les heures de sortie autorisées, au demeurant non justifiée, est indifférente.
- Attention, néanmoins en droit social le mandat n'est pas suspendu et l'employeur doit convoquer le représentant du personnel.