



Arret maladie et indemnité

Par **ttrtryghy**, le **13/10/2012 à 20:13**

Bonjour, je suis en arrêt maladie depuis fin juillet, suite à un accident (qui n'a aucun rapport avec le travail). Je travaille en restauration (convention 3292) et je perçois 50% de mon salaire par la Secu et rien d'autre. J'ai le droit à quelque chose par mon patron ou autre, car je n'ai jamais été à l'arrêt et ce que je lis par-ci par-là est un peu flou. Mon patron me dit que je n'ai rien droit. D'avance merci pour vos informations.

Par **Lag0**, le **14/10/2012 à 08:33**

Bonjour, votre convention collective étant moins généreuse que le code du travail, c'est donc celui-ci qu'il faut appliquer (du moins, elle diffère sur l'ancienneté, le code du travail n'impose qu'un an d'ancienneté, votre convention, trois ans) :
[citation]Article L1226-1 En savoir plus sur cet article...
Modifié par LOI n°2008-596 du 25 juin 2008 - art. 3
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 ;
2° D'être pris en charge par la sécurité sociale ;
3° D'être soigné sur le territoire français ou dans l'un des autres Etats membres de la Communauté européenne ou dans l'un des autres Etats partie à l'accord sur l'Espace économique européen.
Ces dispositions ne s'appliquent pas aux salariés travaillant à domicile, aux salariés saisonniers, aux salariés intermittents et aux salariés temporaires.
Un décret en Conseil d'Etat détermine les formes et conditions de la contre-visite mentionnée au premier alinéa.
Le taux, les délais et les modalités de calcul de l'indemnité complémentaire sont déterminés par voie réglementaire.
[/citation]
[citation]Article D1226-1
Créé par Décret

n°2008-244 du 7 mars 2008 - art. (V)
L'indemnité complémentaire prévue à l'article L. 1226-1 est calculée selon les modalités suivantes :
1° Pendant les trente premiers jours, 90 % de la rémunération brute que le salarié aurait perçue s'il avait continué à travailler ;
2° Pendant les trente jours suivants, deux tiers de cette même rémunération.
[citation]
Votre convention collective, elle, prévoit que :
[citation]
29.2. Indemnisation
1. Conditions d'indemnisation en cas de maladie :
Après trois ans d'ancienneté dans l'entreprise, un complément de rémunération est garanti dans les conditions ci-après :
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.
La victime d'un accident du travail doit en informer ou en faire informer l'employeur dans la journée où l'accident s'est produit, ou au plus tard dans les 24 heures sauf cas de force majeure, d'impossibilité absolue ou de motifs légitimes (1).
L'employeur doit déclarer tout accident dont il a eu connaissance dans les 48 heures à la caisse primaire de sécurité sociale dont relève la victime.
Le délai de déclaration part du jour de l'accident lorsque celui-ci se produit sur le lieu de travail, du jour où l'employeur a reçu la lettre recommandée du salarié lorsque l'accident se produit hors des locaux de l'établissement (2).
Pour être indemnisé au titre de l'accord de mensualisation, le salarié doit être :
- soigné sur le territoire français ou dans l'un des autres pays de la CEE ;
- être pris en charge par la sécurité sociale.
2. Point de départ de l'indemnisation :
Lors de chaque arrêt de travail, l'indemnisation court :
- à compter du premier jour d'absence en cas d'accident du travail (à l'exclusion des accidents de trajet) ou de maladie professionnelle ;
- à compter du 11^e jour d'absence dans tous les autres cas (maladie, accidents de trajet, accidents de droit commun).
3. Garantie de rémunération :
Elle varie suivant l'ancienneté du salarié et la durée de l'absence.
Pendant une première période de 30 jours, les salariés perçoivent 90 % de leur rémunération brute, puis les 30 jours suivants, ils perçoivent les 2/3 (66,66 %) de cette rémunération.
Ces deux temps d'indemnisation sont augmentés chacun de 10 jours, par période entière de 5 ans d'ancienneté en sus, sans que chacun d'eux puisse dépasser 90 jours.
4. Rémunération prise en considération :
La rémunération qui doit être prise en considération pour le calcul de la garantie de rémunération est celle qui correspond à l'horaire pratiqué pendant l'absence de l'intéressé dans l'entreprise. Toutefois si, par suite de l'absence de l'intéressé, l'horaire du personnel restant au travail devait être augmenté, cette augmentation ne serait pas prise en considération pour la fixation de la rémunération.
[citation]