



Arret maladie et covid

Par jaquot

Bonjour

Est ce qu'un arrêt covid est considéré comme un arrêt de travail ?

Début d'année, j'ai eu le covid, isolement 5 jours

Récemment fin novembre, j'ai eu un arrêt maladie de quelques jours,
Notre convention collective exonère la carence sur le 1er arrêt de l'année

Est ce que cet arrêt fin novembre ne doit pas être considéré comme le 1er arrêt maladie de l'année, c'est a dire sans carence ?

Cordialement

Par kang74

Bonjour

Avez vous donc eu des jours de carence pour l'arrêt covid ?
Si non cela explique ceci .

Quelle est votre convention collective ?

Par jaquot

Bonjour

Non je n'ai pas eu de carence pour la covid, conformément à la loi.
Ma convention est la plasturgie

Cordialement

Par Maxime007

L'arrêt Covid n'est pas considéré comme un arrêt maladie conventionnel. En effet, celui-ci n'est pas soumis aux mêmes règles. Par exemple, il n'y a aucun délai de carence pour un arrêt Covid. Ainsi, si vous êtes en arrêt maladie, l'arrêt Covid ne peut-être pris en compte comme 1er arrêt. En conclusion votre arrêt maladie sera le 1er de l'année. En espérant avoir été clair.

Par kang74

Je rajouterai que covid ou pas, votre convention collective prévoit le report de la carence de 3 jours sur le prochain arrêt si celle ci n'a pas été entièrement effectuée .

Vous n'avez pas eu de carence pour l'arrêt covid, celle ci a été reporté sur l'arrêt suivant .

Par jaquot

Merci à vous 2

Le plus dur maintenant, ce sera d'expliquer cela à mon employeur

L'arrêt Covid n'est pas considéré comme un arrêt maladie conventionnel. En effet, celui-ci n'est pas soumis aux mêmes règles.

Par kang74

Je crois que vous avez mal compris ou que nous n'avons pas compris le problème (vous exigez d'avoir 3 jours de carence ???) .

Nous sommes d'accord tout deux pour dire qu'il est normal que vous ayez eu de la carence sur le deuxième arrêt puisque le premier arrêt était une mesure de droit public qui n'a pas mis en route les règles conventionnelles, parce que vous n'avez justement pas eu de carence lors de votre premier arrêt .

Le principe est simple ; X arrêts pendant l'année =vous êtes indemnisé au titre du maintien de salaire sauf pour 3 jours .

Par jaquot

Mon employeur m'a enlevé les 3 jours de carence et je le conteste.

Maxime007 dit le contraire de vous:[/ci l'arrêt Covid ne peut-être pris en compte comme 1er arrêttation]

kang74 dit Nous sommes d'accord tout deux pour dire qu'il est normal que vous ayez eu de la carence sur le deuxième arrêt

Je m'y perd un peu...

Par kang74

[/ci l'arrêt Covid ne peut-être pris en compte comme 1er arrêttation]

Et donc on n'applique par la carence sur cet arret en particulier dont les conditions sont de droit public .

En conclusion votre arrêt maladie sera le 1er de l'année. En espérant avoir été clair.

Et donc la carence s'applique sur le deuxième arrêt .

Et au cas ou cela ne serait pas clair pour vous, je vous ai cité votre convention collective qui dit que si les jours de carence n'ont été que partiellement appliqués pour le premier arrêt il se reporte sur le deuxième arrêt .

Donc quelque soit la méthode, nous sommes d'accord pour dire qu'il y a carence sur votre deuxième arrêt de travail .

Par jaquot

Si Maxime passe par là pour donner son avis...

Ce qui est fou dans cette histoire , c'est que si ça avait été l'inverse, 1er arrêt maladie classique (pas de carence)

second arrêt covid pas de carence

Par kang74

Si cela avait été l'inverse le premier arrêt aurait eu de la carence puisque c'est prévu dans votre convention collective .
Donc cela n'aurait rien changé .

X arrets de travail / an = 3 jours de carence .

En priorité sur le premier si c'est possible, voire sur le second ou le troisième si cela ne l'est pas .

Par jaquot

Pas d'accord avec votre dernier message, pour le 1 er arrêt de l'année , il n'y a pas de carence !
et ça j'en suis sur à 100%

Par kang74

Mais je n'ai jamais dit le contraire !!!!Ou ai je dit que votre arrêt covid était soumis à carence ???

J'ai dit que s'il n'y avait pas de carence sur le premier arrêt, (ce qui est le cas = arret covid) elle se reporte sur le second !

Donc que si vous aviez eu un arrêt hors covid en Janvier, il y aurait eu de la carence dès le premier arrêt !

Bref j'ai dit ce que prévoit le cadre légal de votre maintien de salaire, après libre à vous de contester ...

Par jaquot

Merci pour le temps que vous passer à me répondre

Donc que si vous aviez eu un arrêt hors covid en Janvier, il y aurait eu de la carence dès le premier arrêt !

Non, car avec notre convention de la plasturgie, il n'y a pas de carence sur le 1er arrêt de l'année

Par janus2

Bonjour,

Votre convention est bien respectée puisque le premier arrêt maladie de l'année civile a été sans carence. Certes, comme c'est un arrêt "covid", il n'y a de toute façon pas de carence, mais cela n'empêche pas que la convention a été respectée.

La position de votre employeur se défend...

Par janus2

Bonjour kang74,

Donc que si vous aviez eu un arrêt hors covid en Janvier, il y aurait eu de la carence dès le premier arrêt !

Non, pas avec la convention collective de la plasturgie (article 13) :

d) Les 3 premiers jours calendaires de chacun des arrêts de travail provoqués par une maladie (autre que maladie professionnelle) ou par un accident (autre qu'accident du travail) ne sont pas indemnisés (à l'exception des affections de longue durée visées à l'article L. 324-1 du code de la Sécurité sociale).

Toutefois, il n'est pas fait application de ce délai de carence pour l'indemnisation du premier de ces arrêts au cours d'une année civile.

[url=https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/id/KALISCTA000005726345?idConteneur=KALICONT000005635856]https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/id/KALISCTA000005726345?idConteneur=KALICONT000005635856[/url]

Par jaquot

Bonsoir

Est-ce qu'on peut pas s'appuyer sur le fait que l'arrêt COVID est un régime dérogatoire

Texte issu de la plasturgie

-a) L'indemnisation nette prend effet dès que l'intéressé a un an d'ancienneté dans l'entreprise.

d) Les 3 premiers jours calendaires de chacun des arrêts de travail provoqués par une maladie (autre que maladie professionnelle) ou par un accident (autre qu'accident du travail) ne sont pas indemnisés (à l'exception des affections de longue durée visées à l'article L. 324-1 du code de la Sécurité sociale).

Les salariés symptomatiques, positifs à la Covid-19 ou parents d'un enfant testé positif, et qui ne peuvent pas télétravailler peuvent bénéficier d'arrêts maladie indemnisés sans vérification des conditions d'ouverture de droits et sans délai de carence

Une personne qui va dans mon sens me remonte cet article:

C'est d'ailleurs bien prévu dans le code du travail à l'article L1226-1-1

en cas de mesures dérogatoires les conséquences de ces mesures s'appliquent à tous les textes conventionnels.

Vos avis ...

Par janus2

Je vous ai déjà donné mon avis, partagé par d'autres d'ailleurs sur l'autre forum.

Votre convention prévoit que le premier arrêt maladie de l'année est exempté de carence ce qui a bien été le cas avec l'arrêt covid.

Votre citation de l'article L1226-1-1 me semble erronée, cet article :

Article L1226-1-1

Version en vigueur depuis le 16 décembre 2020

Modifié par LOI n°2020-1576 du 14 décembre 2020 - art. 76 (V)

Lorsque la protection de la santé publique le justifie, en cas de risque sanitaire grave et exceptionnel, tel que prévu à l'article L. 16-10-1 du code de la sécurité sociale, notamment d'épidémie, nécessitant l'adoption en urgence de conditions adaptées pour le versement de l'indemnité complémentaire prévue à l'article L. 1226-1 du présent code, dérogatoires au droit commun, celles-ci peuvent être prévues par décret, pour une durée limitée qui ne peut excéder un an.

Dans les conditions et limites fixées par ce décret, les dérogations mises en ?uvre en application du premier alinéa du présent article peuvent porter sur :

1° La condition d'ancienneté prévue au premier alinéa de l'article L. 1226-1 ;

2° Le motif d'absence au travail prévu au même premier alinéa ;

3° Les conditions prévues aux 1° et 3° du même article L. 1226-1 ;

4° L'exclusion des catégories de salariés mentionnées au cinquième alinéa dudit article L. 1226-1 ;

5° Les taux de l'indemnité complémentaire prévus par le décret pris pour l'application du dernier alinéa du même article L. 1226-1 ;

6° Les délais fixés par le même décret ;

7° Les modalités de calcul de l'indemnité complémentaire prévues par le même décret.

Le décret mentionné au premier alinéa du présent article détermine la durée et les conditions de mise en ?uvre des dérogations et peut leur conférer une portée rétroactive, dans la limite d'un mois avant la date de sa publication.