



LA MALADIE

QU'EST-CE QUE LA MALADIE EN ENTREPRISE

En entreprise, la maladie se réfère à l'état de santé d'un salarié qui l'empêche de travailler et le contraint à effectuer un Arrêt Maladie (CERFA) par son médecin.

- État de Santé et Arrêt Maladie :

Lorsqu'un salarié **est malade**, il doit consulter **un médecin** qui lui délivrera un **arrêt de travail**. Cet arrêt signifie que le salarié est inapte à travailler pendant la période de maladie. La maladie doit obligatoirement être justifiée par l'arrêt de travail.



- Informez Votre Employeur :

Le salarié doit informer ou faire informer sa hiérarchie par tous moyens dans **les 24h** (et pour les postés, si possible avant sa prise de poste).



- Transmission de l'Arrêt de Travail :

Vous devez envoyer votre arrêt de travail dans les **48 heures** sur le site **MyHr Portal**. Si vous rencontrez des problèmes de connexion, contactez le service ADP pour qu'un gestionnaire puisse saisir l'information dans les délais légaux. Suite à la transmission de l'arrêt, le salarié sera pointé alors en maladie. Ce pointage permet alors de justifier l'absence mais aussi de pouvoir être indemnisé par la suite.



CONDITIONS DE L'INDEMNISATION

- Le salarié a moins d'1 an d'ancienneté :

Dans ce cas, le salarié n'a pas encore 1 an d'ancienneté, **il ne bénéficie donc pas de la subrogation de salaire**. Donc, les indemnités journalières de la Sécurité sociale (IJSS) lui sont versées directement sur son compte bancaire et non via sa fiche de paie.

- Le salarié a 1 an d'ancienneté :

Dès lors que le **salarié satisfait aux conditions exigées**, le maintien de salaire est **obligatoire**. Il est en effet prévu par le Code du travail.



Le Code du travail prévoit que tout salarié ayant **1 an d'ancienneté dans l'entreprise** bénéficie, en cas d'arrêt maladie ou d'accident médicalement constaté, d'une indemnisation complémentaire à l'indemnité journalière de sécurité sociale (IJSS).

Pour cela, le salarié doit remplir les conditions suivantes :

- **Être pris en charge par la Sécurité Sociale ;**
- **Recevoir des soins en France** ou dans l'un des autres États membres de la Communauté européenne ou dans l'un des autres États partie à l'accord sur l'Espace économique européen ;
- **Avoir justifié son absence** auprès de votre employeur **dans les 48 heures** par le biais d'un certificat médical.

LA SUBROGATION

La subrogation de salaire est un mécanisme par lequel l'employeur verse au salarié en arrêt de travail les IJSS à la place de la sécurité sociale.

Il fait ainsi apparaître les IJSS sur la fiche de paie, et bénéficie ensuite d'un remboursement par la sécurité sociale. Le salarié peut bénéficier d'un maintien de salaire pendant un arrêt de travail pour maladie.

La subrogation de salaire permet alors à l'entreprise de percevoir les indemnités journalières dues au salarié par l'Assurance Maladie

L'indemnité journalière complémentaire mentionnée est versée tant que le salarié bénéficie d'indemnités journalières de la Sécurité sociale. Elle cesse d'être due lorsque l'indemnisation par la Sécurité sociale prend fin, quelle qu'en soit la raison

REMARQUE

La période de référence pour l'appréciation des droits à indemnisation est l'année civile. Une réouverture complète des droits est acquise au salarié en début d'année, sauf lorsque la maladie est à cheval sur deux années.

LA MALADIE ET L'ALTERNANCE

Lors des périodes école, si l'état de l'alternant ne lui permet pas de se rendre en cours, celui-ci doit **systematiquement se rendre chez son médecin afin qu'il lui délivre un Arrêt de travail.**

Comme les autres salariés, l'alternant devra envoyer son arrêt dans un **délai de 48h** sur le **site MyHR portal**, accessible sur **tous les ordinateurs personnels et sur smartphone.**

Si l'alternant ne se rend pas en cours et n'effectue pas d'arrêt de travail, il sera pointé en « **Absence non autorisée, non payée** ».

Si cette situation se répète, l'employeur peut engager des sanctions disciplinaires. Ces mesures visent à rappeler au salarié ses obligations contractuelles, allant du contact initial à la rupture de contrat.

Concernant les conditions d'indemnisations, celles-ci restent les mêmes pour les alternants.