

2. Accompagner mon salarié

2-4. Gérer les absences et congés



LES CONGÉS PAYÉS

► MON SALARIÉ A DROIT À DES CONGÉS PAYÉS

- Il acquiert 2,5 jours ouvrables (ou 2,08 jours ouvrés) de congés par mois complet, soit 30 jours ouvrables (ou 25 jours ouvrés) de congés par période complète ;
- Ces jours se cumulent sur une période du 1^{er} juin N au 31 mai N+1 ; mon salarié pourra en bénéficier sur la période du 1^{er} mai N+1 au 30 avril N+2 ;
- Mon salarié doit bénéficier de 12 jours consécutifs pendant la période du 1^{er} mai au 31 octobre N ;
- J'informe chaque salarié un mois avant son départ et j'affiche l'information dans les locaux.

► MON SALARIÉ SOUHAITE PRENDRE DES CONGÉS

- Je peux lui accorder dans la limite des jours qu'il a acquis ;
- Je lui explique que les congés se décomptent du 1^{er} jour qui aurait dû être travaillé jusqu'au dernier jour, peu importe que celui-ci soit en principe travaillé ou non.
Une semaine de congés correspond donc à 6 jours ouvrables (sauf jour férié tombant un jour autre que le dimanche, inclus dans la semaine) ;
- Je lui fournis la **feuille de demande de congés** qu'il devra me transmettre pour formuler ses souhaits.



MON SALARIÉ EST MALADE

- **AVANT SES CONGÉS PAYÉS** : je reporte ses jours de congés sur la même période de congés ou sur la période suivante si son retour intervient après la fin de la période des congés ;
- **PENDANT SES CONGÉS PAYÉS** : en accordant le congé prévu à mon salarié, j'ai répondu à mes obligations. Mon salarié ne peut exiger de nouveaux congés ou son report.

À RETENIR !

- Mon salarié formule des souhaits de congés mais je suis décisionnaire des dates effectives ;
- Je dois respecter le délai légal d'un mois pour informer mon salarié des dates de ses congés payés ;
- Si les salariés ne prennent pas la totalité de leur congé principal (soit moins de 24 jours ouvrables de congés) entre le 1^{er} mai et le 31 octobre, ils bénéficient de jours de fractionnement.
- Pour respecter mon obligation de sécurité envers mes salariés, je dois m'assurer de la prise effective des congés payés et ne peux la remplacer par leur paiement.

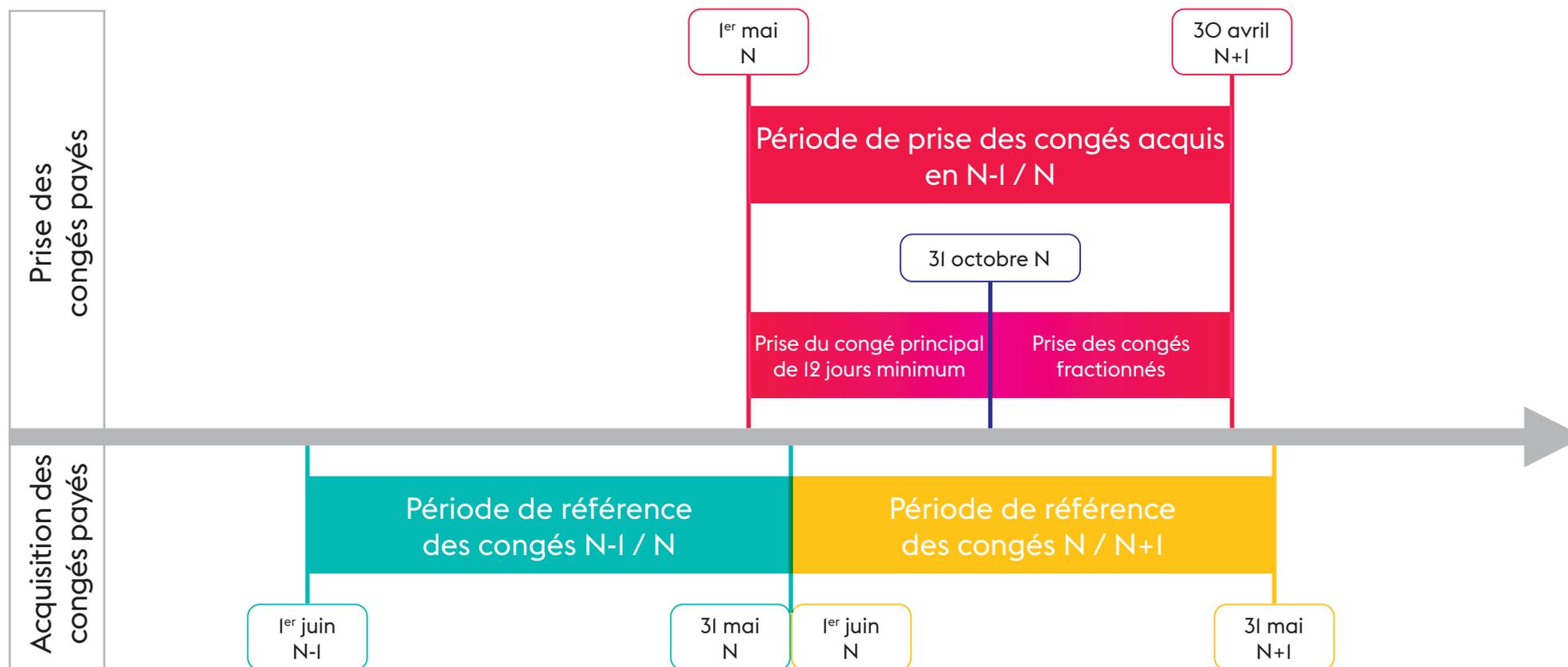


2. Accompagner mon salarié

2-4. Gérer les absences et congés



SCHÉMA DES CONGÉS PAYÉS



2. Accompagner mon salarié

2-4. Gérer les absences et congés



ACCIDENT DE TRAVAIL

► MON SALARIÉ EST VICTIME D'UN ACCIDENT DE TRAVAIL

- Je complète « la déclaration d'accident de travail » ;
- Je la transmets, en recommandé avec accusé de réception, à la CPAM dont dépend mon salarié, dans les 48 heures suivant la prise de connaissance de l'accident ;
- J'en transmets une copie à mon gestionnaire de paie ;
- J'ai la possibilité d'émettre des réserves sur la nature de l'accident.

Son accident donne lieu à des frais médicaux

- Je complète la « feuille de soins liée à l'accident ou à la maladie professionnelle » ;
- Je la transmets à mon salarié ;
- Mon salarié la transmettra aux praticiens qu'il consultera dans le cadre des soins liés à l'accident. Il l'adressera à la fin de son traitement à la caisse d'assurance maladie dont il dépend.

Son accident donne lieu à un arrêt de travail

- J'envoie à mon gestionnaire de paie l'arrêt de travail ;
- Je dois maintenir le salaire de mon salarié pendant son absence, selon les dispositions légales et conventionnelles applicables.

À RETENIR !



Le Plus 

MICHEL CREUZOT CABINET MARTIN

Nous pouvons réaliser la déclaration d'accident de travail, consultez-nous !

2. Accompagner mon salarié

2-4. Gérer les absences et congés



LA MALADIE NON PROFESSIONNELLE, MATERNITÉ ET PATERNITÉ

► MON SALARIÉ EST EN ARRÊT MALADIE (ET PROLONGATION)

- J'envoie par mail, dès réception, à mon gestionnaire de paie, l'arrêt de travail, les dates de congé maternité ou le courrier de demande de congé paternité ;
- Mon gestionnaire de paie établit et télédéclore la DSN événementielle qui sera transmise à la CPAM dont dépend l'intéressé(e) (délai de 5 jours à compter du début de l'arrêt) ;
- L'arrêt maladie de mon salarié est prolongé ; je dois uniquement avvertir mon gestionnaire de paie et lui envoyer la prolongation de l'arrêt ;



Mon salarié en arrêt maladie bénéficie d'une indemnisation particulière, selon les dispositions légales et conventionnelles. Il percevra une partie de sa rémunération par la Sécurité Sociale (environ 50 % en Indemnité Journalière de Sécurité Sociale IJSS) et un complément par l'employeur selon disposition conventionnelle et/ou légale.

► MA SALARIÉE EST EN CONGÉ MATERNITÉ

- Je précise, dès réception et sur le portail paie, les dates de congé maternité ;
- Mon gestionnaire de paie établit et télédéclore la DSN événementielle qui sera transmise à la CPAM dont dépend l'intéressé(e) (délai de 5 jours à compter du début de l'arrêt) ;
- Ma salariée sera indemnisée par la CPAM ;
- Je lui fournirai un bulletin de paie mensuel.

► MON SALARIÉ EST EN CONGÉ PATERNITÉ

- J'envoie, dès réception, à mon gestionnaire de paie, le courrier de demande de congé paternité, et je précise sur le portail paie, les dates du congé ;
- Mon gestionnaire de paie établit et télédéclore la DSN événementielle qui sera transmise à la CPAM dont dépend l'intéressé(e) (délai de 5 jours à compter du début de l'arrêt) ;
- Le congé est de 25 jours calendaires et doit être pris dans les 6 mois qui suivent la naissance
- Mon salarié doit me faire sa demande par courrier 1 mois avant le début du congé. Il peut la faire avant la naissance de l'enfant. Je ne peux la refuser (sauf si le délai n'est pas respecté) ;

À RETENIR !

-
- Mon salarié a 48 heures pour me fournir son arrêt maladie ou sa prolongation ;
 - Mon salarié devra passer une visite médicale en cas d'arrêt plus de 60 jours ou dès son retour dans le cas d'un congé maternité ;
 - Au retour de ma salariée ou si l'arrêt maladie de mon salarié dépasse les 6 mois, je dois lui faire passer un entretien professionnel ;
 - Mon salarié devra réintégrer son emploi dans les mêmes conditions qu'avant sa maladie ou son congé maternité.

