

Questions CAS CSE Central

10 Février 2022

Salut Camarades et Sympathisants,

Vous trouverez ci-dessous le sommaire avec les questions classées par thème et à la suite les questions et réponses dans leur intégralité afin de ne pas dénaturer le propos des Représentants de Proximité Référents (RPR) et la réponse de la Direction.

Les questions ont été reformulées pour les rendre plus concises et faciliter leur lecture

Exclusivement pour les adhérents à FO Covéa, il existe une base de données qui regroupe l'ensemble des questions CAS.

Pour en savoir plus, contactez un de tes RP.

Si vous avez besoin de détails ou d'informations complémentaires, contactez-nous par :

- Email : focovea@orange.fr

- Téléphone :

MAAF :	RPR C. Brenon : 06.62.31.55.00
	RP L. Guérit : 06.12.57.68.47
	RP E. Weibel : 06.72.77.72.23.
	RP B. Couturier : 07.63.46.28.10
GMF :	RP C. Dubesset : 07.63.46.14.56
Teleassurance	RSS A. Akki aakki@gmf

A très bientôt

FO COVEA

**Si tu veux le recevoir
régulièrement, dis le
moi par email !**

**Suivez notre actualité sur le
site fo-covea.fr et sur la page
Facebook de FO Covéa**



Questions CAS CSE Central

10 Février 2022

SOMMAIRE

1 - Temps de travail

a- Congés payés (CP, CET, absences rémunérées...)

Qts 01 : Congé exceptionnel accompagnement parent en fin de vie : impact sur prime et JATT

Qts 04 : Découverte cancer chez un enfant de salarié : application du congé pour évènement familial.

Qts 07 : Absence rémunérée pour formation des pompiers volontaires et assurance blessure lors des interventions.

Qts 08 : Absence maladie ou accident > 90 jours : impact sur le nombre de jours de CP et possibilité de report sur l'année suivante.

Qts 15 : Arrêt maladie et absence pour raison de santé : Rappel du délai de prévenance et des justificatifs à fournir + process.

b- Généralités : annualisation, Forfait Jours, Heures Suppl., etc)

Qts 02 : Rémunération par Covéa des absences des élus locaux ou municipaux ?

c- Télétravail

Qts 09 : Accord Télétravail Art.10 : pose de jours de télétravail régulier ou exceptionnel

d- Temps de travail spécifique (centres de contact)

e- Temps partiel

Qts 05 : Temps partiel thérapeutique : arrêt post reprise = nouvel arrêt maladie décompté des 360 jours d'IJ de la CPAM

Qts 06 : Temps partiel congé parental : Date à date ou année civile comme pour les temps partiels classiques ?

f- Organisation du travail

2- Rémunération

a-généralités (structure, SMA, Primes)

Qts 03 : Alsace Moselle. Calcul paiement des heures supplémentaires effectuées durant les semaines du « Vendredi Saint » et du 26 décembre.

b- Rémunérations variables (primes COCOCO, MMA Cap, CF...)

Questions CAS CSE Central

10 Février 2022

3 - Autres (Diversité, retraite, mobilités, IRP...)

a- Diversité (Travailleur Handicapé, Egalité pro...)

Qts 12 : Travailleur handicapé : process d'identification des postes de travail inadaptés et transfert des aménagements sur un nouveau site suite à mutation.

b- Retraite

Qts 10 : Éléments du salaire rentrant dans le calcul de la pension de retraite

c- Mobilités (internes et contraintes)

d- IRP

e- Déplacements et missions

Qts 11 : Explications sur la prise en charge des frais de bouche des salariés itinérants et sédentaires pour le repas du midi et du soir.

f- Santé et prévoyance

Qts 14 : ADP : légitimité à demander des justificatifs ou certificats médicaux pour le versement du salaire ou de prestations de prévoyance

4 – Parcours emploi compétences

a- GPEC

Qts 13 : Art 6-7-1 licenciement suite à l'application de « l'accord de performance collective » pour création/reprise d'entreprise : Process pour obtenir la prime de 25000 euro

b- Reconnaissance

QUESTIONS - REponses

Qts 01 :

IMPACT JATT :

QUEL EST L'IMPACT SUR LES PRIMES ET LES JATT POUR UN SALARIE QUI BENEFICIE D'UN CONGE EXCEPTIONNEL POUR ACCOMPAGNER UN PARENT EN FIN DE VIE ?

Direction :

Le congé de solidarité familiale permet au salarié de s'absenter pour assister, sous conditions, un proche en fin de vie.

Dans ce cadre, le contrat de travail du collaborateur est suspendu et cette absence n'est pas rémunérée. En conséquence, les CP et les JATT du collaborateur sont impactés. Les primes d'intéressement et de participation, ainsi que la P3CO, sont également impactées.

Qts 02 :

TEMPS DE TRAVAIL / ABSENCE DES ELUS LOCAUX ET MUNICIPAUX

DANS LA CONTINUTE DES QUESTIONS CAS DES 21/11/2019 ET 14/10/2020, L'ABSENCE D'UN SALARIE POUR ETRE JURY D'EXAMEN/VAE OU JURY D'ASSISE EST UNE ABSENCE AUTORISEE REMUNEREE.

L'ABSENCE DES ELUS LOCAUX ET MUNICIPAUX EST UNE ABSENCE AUTORISEE CONSIDEREE COMME DU TEMPS DE TRAVAIL EFFECTIF (DONC SANS IMPACT SUR L'ANCIENNETE ET LES DROITS A CONGES) COMME LE PREVOIT LA LOI.

DANS LE GROUPE COVEA, EST-CE UNE ABSENCE REMUNEREE, LA LOI PRECISANT QUE L'EMPLOYEUR N'A PAS D'OBLIGATION DE REMUNERER LES TEMPS D'ABSENCE DES SALARIES PUISQUE LES ELUS LOCAUX ET MUNICIPAUX PEUVENT BENEFICIER D'INDEMNITES DE FONCTION ?

Direction :

Il convient de distinguer les absences de jury d'examen qui sont autorisées et rémunérées, des absences d'élus locaux ou municipaux qui sont autorisées mais non rémunérées.

Qts 03 :

ACCORD DU CONCORDAT ALSACE MOSELLE

DANS QUELLE MESURE (ET SUR QUELLE BASE LEGALE) LA RH PEUT-ELLE REFUSER QUE LES HEURES SUPPLEMENTAIRES EFFECTUEES PAR LES SERVICES EN ALSACE MOSELLE SOIENT PAYEES SANS MAJORATION SOUS PRETEXTE QUE CES DERNIERES SONT FAITES POUR COMPENSER DES HEURES FERIEES NON EFFECTUEES LORS DU VENDREDI SAINT ET LORS 26 DECEMBRE ?

Direction :

Le vendredi saint, tout comme le 26 décembre, sont des jours fériés en Alsace (Bas-Rhin et Haut-Rhin) et en Moselle et ces journées sont chômées et rémunérées pour les collaborateurs COVEA de ces départements (sous réserve pour le 26 décembre que ce soit un jour ouvré).

Durant les semaines où tombe l'une de ces deux journées, les collaborateurs à l'horaire peuvent effectuer des heures supplémentaires.

Dans une telle hypothèse, les heures en question seront payées et leur éventuelle majoration sera calculée comme pour toutes les heures supplémentaires, c'est-à-dire de la manière suivante :

- soit au-delà de 44 heures de travail hebdomadaire et payées à M+1 ;
- soit au-delà de la durée annuelle du travail prévue par l'accord temps de travail, déduction faite des heures supplémentaires déjà rémunérées ayant excédé les 44 heures de travail hebdomadaire et payées en début d'année N+1.

Il n'est donc pas opportun de parler de phénomène de compensation en l'espèce.

Questions CAS CSE Central

10 Février 2022

Qts 04

CONGES EXCEPTIONNELS

UN NOUVEAU CONGE EST PREVU PAR LA LOI POUR DECOUVERTE DE CANCER CHEZ L'ENFANT (ENTRE AUTRE).

CES CAS RENTRERONT-ILS DANS LA MODALITE DE 7 JOURS QUE PROPOSE COVEA AUJOURD'HUI OU LES PARENTS N'AURONT-T-ILS QUE LES 2 JOURS LEGAUX ?

Direction :

Déjà prévue depuis 2016 pour les parents salariés apprenant le handicap de leur enfant, le congé pour événement familial est étendu aux parents qui apprennent la survenue chez leur enfant :

- d'un cancer,

- d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique, c'est-à-dire nécessitant un traitement médicamenteux lourd et une hospitalisation.

La liste des pathologies chroniques (telles que le diabète ou l'épilepsie) ouvrant droit à ce nouveau congé sera précisée par décret à paraître prochainement. Il s'agit de pathologies de longue durée, évolutives, et ayant un fort retentissement sur la vie quotidienne.

Les salariés du secteur privé, quel que soit le type de leur contrat, peuvent bénéficier de ce nouveau congé sur présentation d'un justificatif. Sa durée minimale est de 2 jours ouvrables qui peut être augmentée par convention ou accord collectif d'entreprise, ou à défaut de branche.

COVEA prévoit par accord la possibilité d'une absence autorisée rémunérée de 7 jours par an, pour l'annonce de la survenue d'un handicap ou d'une maladie grave.

Le nouveau dispositif légal pourra donc s'intégrer dans le dispositif conventionnel existant.

Qts 05 :

MI-TEMPS THERAPEUTIQUE

EST-CE QUE LE TEMPS DU MI-TEMPS THERAPEUTIQUE SUSPEND LE TEMPS DE L'ARRET MALADIE RENTRANT DANS LES 36 MOIS D'INDEMNISATIONS JOURNALIERES DE LA CPAM POUR UNE MEME MALADIE ? (EN EFFET, LA CPAM LIMITE A 36 MOIS LES INDEMNITES JOURNALIERES POUR UNE MEME MALADIE).

Direction :

Le mi-temps thérapeutique ou « temps partiel thérapeutique » intervient sur prescription médicale, suite à une reprise d'activité.

Un arrêt faisant suite à un temps partiel thérapeutique est donc considéré comme un nouvel arrêt de travail.

Par ailleurs, selon la réglementation de l'assurance maladie, un assuré ne peut percevoir, au titre d'une ou de plusieurs maladies, plus de 360 indemnités journalières pour une période de 3 ans (règle générale qui ne s'applique pas pour les affections de longue durée).

Ainsi, même en cas de nouvel arrêt de travail, la durée maximum de versement des IJ s'applique.

Qts 06

TEMPS PARTIEL CONGE PARENTAL :

POUVEZ-VOUS NOUS INDIQUER POURQUOI UNE SALARIEE QUI DEMANDE UN CONGE PARENTAL D'UN AN A 80% APRES SON CONGE MATERNITE MAIS AUSSI APRES UN CONGE PARENTAL TOTAL DE 3 MOIS, ADP FAIT UN CONTRAT PAR RAPPORT A UNE ANNEE CIVILE ET NON DE DATE A DATE ?

EN EFFET PAR EXEMPLE, UNE SALARIEE QUI REPREND A 80% EN SEPTEMBRE 2021 (QUI A ETE EN CONGE PARENTAL TOTAL DU 1ER JUIN AU 30 AOUT) A UN CONTRAT A TEMPS PARTIEL DU 1ER SEPTEMBRE AU 31 DECEMBRE 2021. ELLE EST DONC OBLIGEE DE RENOUELER A COMPTER DU 1ER JANVIER 2022. SACHANT COMME ELLE A DROIT A TROIS DEMANDES AUPRES DE LA CAF, SI ELLE REDEMANDE L'ANNEE PROCHAINE UN AN, SON TEMPS PARTIEL IRA JUSQU'AU 31 DECEMBRE 2022 ET ELLE PERDRA TROIS MOIS JUSQU'AUX 3 ANS DE L'ENFANT.

Questions CAS CSE Central

10 Février 2022

Direction :

Par principe, les contrats de travail à temps partiel sont effectivement conclus sur la base de l'année civile (soit du 1er janvier au 31 décembre).

Toutefois, concernant les contrats de travail à temps partiel conclus dans le cadre d'un congé parental, ils sont bien réalisés de date à date.

Merci de nous faire remonter le cas individuel.

Qts 07

ABSENCES REMUNEREES :

LES SALARIES QUI SONT POMPIERS VOLONTAIRES BENEFICIENT-ILS D'AUTORISATION D'ABSENCES REMUNEREES LORSQU'ILS DOIVENT SUIVRE DES FORMATIONS DANS LEURS CASERNES ? EN CAS D'ACCIDENT EN INTERVENTION, Y A-T-IL UN CADRE SPECIFIQUE SI LE SALARIE EST ABSENT ? LE SALARIE PEUT-IL S'ASSURER AUPRES DE LA GMF EN TANT QUE POMPIER VOLONTAIRE POUR LES RISQUES LIES A CETTE MISSION ?

Direction :

l'art 3.1 convention SDIS prévoit une autorisation d'absence rémunérée dans la limite de 10 jours ouvrés par an, consécutifs ou non, pour des actions de formations uniquement (le délai de prévenance est de 2 mois).

Pas de motif d'absence particulier en cas d'accident en intervention – L'autorisation d'absence concerne les formations uniquement et pas les interventions.

Sur le fait de pouvoir s'assurer à la GMF : cette question ne relève pas de la CAS.

<https://covea.force.com/Workplace/s/article/Votre-engagement-militaire-et-ou-civil-soutenu-par-l-entreprise>

Qts 08 :

ACCORD TEMPS DE TRAVAIL ET IMPACT DES ABSENCES SUR LES CONGES PAYES

L'ARTICLE 11.1.1. PRECISE QUE LES 90ERS JOURS D'ABSENCE MALADIE OU POUR ACCIDENT N'ONT PAS D'IMPACT SUR L'ACQUISITION DE CONGES PAYES.

MERCI DE NOUS CONFIRMER QU'UN(E) COLLABORATEUR(RICE) A TEMPS PLEIN EN ARRET DE TRAVAIL TOUTE L'ANNEE 2021 A DONC ACQUIS 8 JOURS DE CP (2.58 JOURS DE CP * 3 MOIS). AVEC UN REPORT AUTOMATIQUE DE CES 8 JOURS SUR L'ANNEE 2022 (PUISQUE LE OU LA COLLABORATEUR(TRICE) A ETE DANS L'INCAPACITE DE LES PRENDRE DU A SON ARRET DE TRAVAIL - ARTICLE 11.1.4.) ?

Direction :

Nous vous confirmons cette règle : franchise de 90 jours au cours desquels les CP sont acquis et report des jours puisque le salarié a été dans l'incapacité de les prendre en raison de l'arrêt de travail.

A défaut : voir ADP ou Permanence RP.

Qts 09 :

TELETRAVAIL

SUITE A NOS VISITES, NOUS CONSTATONS QUE DES COLLABORATEURS DOIVENT FAIRE FACE A DES REFUS CONCERNANT L'APPLICATION DE L'ARTICLE 10 DE L'ACCORD TELETRAVAIL.

EN EFFET CERTAINS MANAGERS DEMANDENT A CES MEMES COLLABORATEURS D'ECHANGER DES JOURS DE TELETRAVAIL REGULIERS AU LIEU D'OCTROYER UN JOUR SUPPLEMENTAIRE DE TELETRAVAIL EXCEPTIONNEL.

POUVEZ-VOUS EN CETTE INSTANCE NOUS CONFIRMER LA PROCEDURE POUR LA MISE EN PLACE DE CET ARTICLE ?

Direction :

L'article 10 traite du télétravail occasionnel. L'accord prévoit que les éventuels jours de télétravail occasionnel s'ajoutent aux différentes formules dont peuvent bénéficier les collaborateurs.

Questions CAS CSE Central

10 Février 2022

Pour autant, il existe une règle posée dans le cadre du télétravail le samedi. En effet, quand un collaborateur est sur un rythme de télétravail régulier de deux jours par semaine, hors situation exceptionnelle, il convient d'annuler un des deux jours de télétravail régulier au profit d'un jour de télétravail occasionnel (ou ½ journée selon l'organisation du travail) pour respecter les 2 jours maximum par semaine, sauf dans le cas de déclenchement d'heures supplémentaires.

Qts 10 :

LA DIRECTION PEUT NOUS PRECISER LES ELEMENTS DE REMUNERATION QUI SERVENT DE CALCUL AU MONTANT DE LA RETRAITE. SALAIRE DE BASE ? PRIME D'EXPERIENCE ? PRIME P3CO ? PRIME DE PARTICIPATION ? PRIME D'INTERESSEMENT ? PRIME 13EME MOIS ? HEURES SUPPLEMENTAIRES ? TEMPS DE DEPLACEMENT ? PAIEMENT CONGES PAYES ? INDEMNITES JOURNALIERES DE MATERNITE ? AUTRES ?

UNE REPONSE PAR OUI OU NON FACILITERAIT LA LECTURE.

Direction :

A date, le montant de la pension de retraite versée par le régime général de l'Assurance vieillesse de la Sécurité sociale dépend de la durée d'assurance et du revenu annuel moyen des 25 années les plus avantageuses de la carrière.

Le salaire annuel moyen est déterminé en calculant la moyenne des salaires bruts ayant donné lieu à cotisation au régime général durant les 25 années les plus avantageuses de la carrière.

A noter que si les revenus annuels dépassent le plafond de Sécurité sociale de l'année considérée, la fraction des revenus qui dépasse ce plafond n'est pas prise en compte.

Qts 11

FRAIS ITINERANTS :

UNE DIFFERENCE DE TRAITEMENT A ETE MISE EN PLACE POUR DES POPULATIONS D'ITINERANTS. EN EFFET, IL EXISTE AU SEIN DE L'ENTREPRISE UNE REGLE, EDICTEE PAR LA CHARTE DES FRAIS PROFESSIONNELS, APPLIQUEE AUX 21000 COLLABORATEURS : SAUF, POUR LA POPULATION DES CONSEILLERS EN CLIENTELE ITINERANTS MAAF QUI SE VOIENT APPLIQUER UNE AUTRE REGLE, CE QUI EST, SELON NOUS DISCRIMINATOIRE ET TOTALEMENT INJUSTIFIE.

NOUS SOUHAITERIONS CONNAITRE SUR QUEL FONDEMENT JURIDIQUE LA DIRECTION SE BASE POUR PROCEDER A UNE DISTINCTION ENTRE DES CATEGORIES DE SALARIES ? L'ARTICLE 1353 DU CODE CIVIL OBLIGE LA DIRECTION A APPORTER LA PREUVE DE L'AUTORISATION QUI AURAIT ETE OBTENUE AFIN DE PROCEDER A DE TELLES DIFFERENCES. DE PLUS SELON NOS RECHERCHES, LES FRAIS PROFESSIONNELS SONT BASES SUR LE PRINCIPE INDEMNITAIRE DE NOTRE CONVENTION COLLECTIVE DU 27 MAI 1992. CELLE-CI NE FAIT AUCUNE MENTION PARTICULIERE AUTORISANT L'ENTREPRISE A PROCEDER AINSI (DISTINCTION ENTRE CATEGORIES DE SALARIES POUR LES FRAIS PROFESSIONNELS).

Direction :

Depuis le 1er janvier 2018, l'harmonisation de la gestion des frais de déplacements et des frais de repas a conduit à attribuer des titres restaurants aux conseillers en clientèle, itinérants ou sédentaires, dès lors qu'ils travaillent dans un collectif en agence.

Ainsi, l'indemnisation des frais de repas entre conseillers et collègues est la même pour la prise en charge du déjeuner à situation identique.

De plus, la charte des frais de déplacements professionnels précise que les forfaits repas (23€/27€ ou 50€) s'appliquent lorsque le collaborateur est en déplacement professionnel et qu'il est dans l'impossibilité de rejoindre son lieu de travail ou sa résidence.

Par conséquent, un conseiller en clientèle itinérant est bien sur son lieu de travail le midi, il dispose donc de titres restaurant.

Toutefois, si l'agence est éloignée du domicile du conseiller en clientèle itinérant et qu'il doit envisager une nuitée d'hôtel, il bénéficie de la prise en charge de son diner au restaurant, dans la limite des barèmes fixes par la Charte des frais de déplacement (soit 27€ maxi).

Questions CAS CSE Central

10 Février 2022

Qts 12

ACCORD COLLECTIF DE GROUPE EN FAVEUR DE L'EMPLOI DES SALARIE.E.S EN SITUATION DE HANDICAP.

A. CERTAINS COLLABORATEURS EN SITUATION DE HANDICAP NE DISPOSENT PAS D'UN POSTE DE TRAVAIL ADAPTE ET NE SONT PAS INFORMES DE CETTE POSSIBILITE.

EST-IL POSSIBLE DE RAPPELER AUX MANAGERS ET RH CONCERNES DE REFAIRE LE POINT AVEC LEURS COLLABORATEURS DANS CE TYPE DE SITUATION ?

B. MOBILITE D'UN SALARIE/D'UNE SALARIEE EN SITUATION DE HANDICAP AVEC AMENAGEMENT DU POSTE DE TRAVAIL.

INCOMBE-T-IL A CETTE PERSONNE DES DEMARCHES PARTICULIERES POUR LUI GARANTIR L'AMENAGEMENT DE SON POSTE DE TRAVAIL A L'ARRIVEE SUR SON NOUVEAU SITE ?

CES DEMARCHES SONT-ELLES EFFECTUEES EN AMONT PAR LES MANAGERS ET LA RH ?

Direction :

a. Les RRH sont formés sur ce sujet et accompagnés par la Mission Handicap. En outre, les aménagements de poste sont traités en pluridisciplinaire entre la mission handicap, le RRH, le pôle santé au travail et la direction métier. Si vous avez connaissance de situations individuelles, nous vous invitons à les faire remonter à la mission handicap pour analyse et traitement.

b. Lors d'une mobilité d'un salarié en situation de handicap, le Pôle santé au travail et/ou la Mission handicap s'assurent du transfert de l'aménagement du poste sur le nouveau lieu de travail. Le RRH et/ou la direction métier informent ces interlocuteurs de la mobilité. Le salarié en situation de handicap dispose aussi de la faculté d'échanger directement avec ces interlocuteurs pour évoquer la mobilité et les conditions de l'aménagement cible.

Qts 13

ACCORD GPEC PAGE 61

L'ARTICLE 6-7-1 PREVOIT L'ATTRIBUTION D'UNE SOMME DE 25000 EUROS BRUTS POUR CREATION D'ENTREPRISE. IL N'EST PAS PRECISE DANS L'ACCORD LES JUSTIFICATIFS A APPORTER POUR BENEFICIER DE CETTE DISPOSITION.

POURRIEZ- VOUS NOUS PRECISER QUEL DOSSIER LE SALARIE DOIT PRESENTER POUR OBTENIR CE MONTANT (DOSSIER BANCAIRE, ETUDE DE MARCHÉ...) ET LE PROCESS POUR EN BENEFICIER (QUI DOIT-IL CONTACTER, PREAVIS, DELAI DE REPONSE ... ?)

Direction :

L'article 6.7.1 de l'accord GPEC prévoit une aide au financement des projets de création ou de reprise d'entreprise.

Cette aide fait partie des mesures d'accompagnement des collaborateurs dans le cadre d'un projet de réorganisation au service de la performance collective des entités Covéa, tel que défini dans le chapitre 6 de l'accord.

L'aide de 25.000 euros est versée au moment du départ effectif de l'entreprise et est majorée d'une prime dont le montant varie en fonction de l'ancienneté.

Le collaborateur doit formuler sa demande en précisant la nature de l'activité de l'entreprise créée ou reprise. Aucun document particulier n'est demandé.

Qts 14

PIECES MEDICALES

DES SALARIES NOUS FONT REMONTER QU'ILS REÇOIVENT DE LA PART D'ADP DES DEMANDES DE CERTIFICATS MEDICAUX PRECISANT LE MOTIF DE DIFFERENTS ARRETS DE TRAVAIL QU'ILS ONT EU DANS L'ANNEE, EN MENAÇANT DE REPRESAILLES FINANCIERES EN CAS DE NON REPONSE DE CES SALARIES.

Questions CAS CSE Central

10 Février 2022

D'UNE PART, NOUS NE COMPRENONS PAS QUE DES SALARIES DOIVENT TRANSMETTRE UN CERTIFICAT MEDICAL A L'EMPLOYEUR EN VERTU DU SECRET MEDICAL ET MEME SI CE DERNIER EST CODIFIE, MAIS PLUTOT A LA PREVOYANCE. ET D'AUTRE PART, MENACER UN SALARIE DE RETRAIT DE SALAIRE POUR CE MOTIF EST ILLEGAL.

MERCI DE NOUS DONNER VOTRE POSITION SUR CETTE SITUATION ?

Direction :

Il est demandé au collaborateur de fournir un certificat du médecin qui permette de confirmer qu'il s'agit d'une même pathologie ou d'une pathologie différente.

ADP ne demande pas et n'a pas besoin de savoir quelle est la maladie.

L'objectif est de déterminer si la prise en charge de la maladie relève de l'entreprise ou de la prévoyance.

Il s'agit donc d'une demande parfaitement légitime et en aucun cas d'une menace

Qts 15

ARRET DE TRAVAIL, ABSENCES DIVERSES

LORS D'ARRET DE TRAVAIL OU D'ABSENCES POUR AUTRE MOTIF, LES SALARIE.E.S DOIVENT AVISER LE MANAGEMENT ET ADRESSER LES JUSTIFICATIFS « PAPIER » A L'ADMINISTRATION DU PERSONNEL.

DE TROP NOMBREUSES FOIS, LES SALARIE.E.S CONCERNES SONT RELANCES, VOIRE MENACES POUR NON PRODUCTION DES DOCUMENTS ALORS QUE CEUX-CI ONT BIEN ETE ADRESSES PAR VOIE POSTALE.

EST-IL POSSIBLE DE REVOIR LE PROCESS, DE PERMETTRE L'ENVOI DES JUSTIFICATIFS PAR MOYEN DEMATERIALISE ET DE RECLAMER LES DOCUMENTS « PAPIER » PONCTUELLEMENT ?

Direction :

La notion de menace n'est pas appropriée. En effet, Il s'agit simplement de dire que si une absence ne peut pas être justifiée, elle n'est pas rémunérée.

Comme déjà évoqué lors de la CAS du 7 avril 2021, pour toute absence, même d'une 1/2 journée, un justificatif d'arrêt maladie ou d'hospitalisation est obligatoire.

Le collaborateur doit prévenir son manager de son absence le plus tôt possible et au plus tard dans les 48 heures et adresser impérativement sous 48h (72h pour Fidélia) :

- L'original des volets 1 et 2 à la CPAM dont il dépend (sous 48h),
- L'original du volet 3 à l'administration du personnel, en précisant son matricule RH Covéa.

Enfin, il convient de faire la distinction entre les arrêts dématérialisés initialement et les arrêts Cerfa.

Si l'arrêt est dématérialisé par le médecin, il est bien évidemment accepté par l'administration du personnel. En revanche, si l'arrêt est un imprimé Cerfa papier, le salarié doit adresser l'original à l'administration du personnel, par voie postale. Il est utile que le salarié fasse une copie de ce Cerfa avant de l'envoyer par voie postale pour être en capacité de le renvoyer en cas de non-réception.