



QU'EST-CE QU'UNE MALADIE PROFESSIONNELLE ?

Une maladie est considérée comme étant d'origine professionnelle lorsqu'elle est la conséquence de l'exposition du salarié à un risque à l'occasion de l'activité professionnelle, ou lorsqu'elle résulte des conditions dans lesquelles le salarié a effectué son travail. Contrairement à l'accident du travail, la maladie professionnelle ne repose pas sur un fait accidentel survenu à un moment précis.

Lorsque la maladie figure dans un des tableaux de maladies professionnelles fixés par le Code de la sécurité sociale, et qu'elle répond aux conditions inscrites dans le tableau (délai et travaux réalisés), on présume qu'elle est d'origine professionnelle. Le malade n'a donc pas à prouver le lien entre son activité et la maladie. Ainsi, les affections respiratoires dues au Covid et ayant nécessité une forme d'assistance ventilatoire sont présumées d'origine professionnelle pour les personnels soignants et assimilés de différentes structures (pharmacies, hôpitaux, Ehpad...), dès lors qu'ils ont effectué en présentiel des activités de soins, de prévention, de transport ou d'accompagnement, et qu'ils ont constaté l'affection dans les 14 jours suivant leur activité. Ceci est prévu au tableau n°100 des maladies professionnelles.

En revanche, lorsque la maladie n'est pas inscrite dans un tableau, la demande de reconnaissance est étudiée par un comité spécifique (Comité régional de reconnaissance des maladies professionnelles). Il faut cependant justifier d'un taux d'incapacité permanente partielle d'au moins 25 %, ou du décès du malade. Par ailleurs, le salarié doit compléter son dossier avec tous les éléments possibles qui pourraient permettre au comité d'établir le lien entre la maladie et l'activité professionnelle.

La reconnaissance en maladie professionnelle permet une prise en charge à 100 % des frais liés à l'accident ou à la maladie : frais médicaux, frais de transport médicalement justifiés, frais de rééducation. Ces frais sont pris en charge jusqu'à la guérison ou la consolidation de l'état de santé, et même au-delà si des soins sont nécessaires à cause des séquelles de l'accident. Cela permet également une meilleure indemnisation de la sécurité sociale pendant l'arrêt et un versement du complément employeur sans délai de carence.

Émerance Haushalter



QU'EST-CE QUE LE COMPTE ÉPARGNE-TEMPS (CET) ?

Mis en place par accord collectif, le CET permet au salarié d'accumuler des droits à congé rémunéré ou de bénéficier d'une rémunération, immédiate ou différée, en contrepartie des périodes de congés ou de repos non pris ou des sommes affectées.

QUE DOIT CONTENIR L'ACCORD CRÉANT UN CET ?

La convention ou l'accord collectif doit prévoir :

- les conditions et limites de l'alimentation du CET en temps ou en argent à l'initiative du salarié ou, pour les heures accomplies au-delà de la durée collective, à l'initiative de l'employeur ;
- les modalités de gestion du CET ;
- les conditions d'utilisation, de liquidation et de transfert des droits d'un employeur à un autre ;
- un dispositif d'assurance ou de garantie pour les droits acquis dépassant les montants pris en charge par l'AGS ou, à défaut, le plafonnement du CET à cette valeur garantie.

COMMENT REMPLIR MON CET ?

Le salarié peut affecter sur son CET des droits issus :

- de la 5^e semaine de congés annuels ;
- de congés supplémentaires pour fractionnement ou issus de droits conventionnels ;
- de périodes de repos non pris (ex : journées de RTT) ;
- de rémunérations diverses (prime d'ancienneté, 13^e mois).

L'employeur peut affecter sur le CET les heures accomplies au-delà de la durée collective (ex : heures supplémentaires) par le salarié.

COMMENT UTILISER MON CET ?

Le salarié peut, en accord avec son employeur, utiliser son CET pour compléter sa rémunération ; cesser de manière progressive son activité ; financer des absences (congé sabbatique, création d'entreprise, formation...) ; alimenter son plan d'épargne retraite. Vous pouvez transférer les droits monétisables inscrits sur le CET (en temps ou en argent) dans un plan d'épargne salariale (sans avantages fiscaux ou sociaux) ou un plan d'épargne retraite. Dans ce dernier cas :

- le transfert des jours de congés est exonéré d'impôts sur le revenu et d'une partie des cotisations de sécurité sociale, dans la limite de 10 jours par an ;
- les droits transférés qui correspondent à un abondement de l'employeur (en temps ou en argent) bénéficient d'exonérations fiscales et sociales.

Franck Boissart