

Nouveauté :

Depuis l'1^{er} janvier 2019 et le 14 septembre 2020 jusqu'à la reconnaissance de maladie professionnelle des pathologies liées à une infection au SARS-CoV-2 (COVID-19) et jusqu'au 31 septembre 2020, la durée de congé maladie est de 12 semaines.

Ce congé s'applique pour les accidents de régime général et des régimes agricoles, ainsi que pour les accidents de travail ou les maladies sans application, dans tous les cas, de maladie professionnelle à affections respiratoires liées à une infection au SARS-CoV-2, y compris les pathologies causées par une infection au SARS-CoV-2.

Les maladies reconnues sont les affections respiratoires, égales ou supérieures au 100% (L40).

- confirmée par examen biologique ou scanner ou, à défaut, par une fièvre élevée (température comprise entre 37,3°C et 38,3°C),
- et ayant entraîné une incapacité totale ou partielle totale d'au moins 15 jours consécutifs, attestée par des comptes rendus médicaux, ou ayant entraîné le décès.

Échéance à retenir :

Le délai de prise en charge est de 14 jours dans les deux semaines. Ce délai correspond au délai maximal entre la notification d'inscription au régime et la première consultation médicale de la maladie. Il s'agit de noter au cours de cette période de 14 jours, au plus tard, deux consultations consécutives. Il est une condition pour que la maladie soit reconnue professionnellement.

Pour les affections non déclarées dans un tableau et non contractées dans les conditions de ce tableau, le délai entre l'inscription au régime et la première consultation médicale de maladie professionnelle est de 14 jours, la consultation est obligée pour permettre une reconnaissance ultérieure de la maladie, tout en maintenant la garantie d'indemnité.

Les experts de régime général de sécurité sociale peuvent dispenser leur demande sur le site www.maladiespro.fr.

A consulter sur <https://www.maladiespro.fr/actualites/2020/09/24/20200924001/>

+ 300

Nombre d'accidents de travail liés à l'activité pendant la pandémie COVID-19 qui a été enregistré par les entreprises selon l'INRS (17/09/2020), Ministère du Travail.

Cette hausse devrait concerner plus de 100.000 personnes d'ici la fin de l'année prochaine, pour un coût de plus de 1 milliard d'euros.

Work in progress...

À partir du 1^{er} juillet 2021, le délai de congé maladie - reconnaissance de 14 jours - sera doublé et passerait à 28 jours.

Pour les 28 jours, il peut valoir dérogation.

Le régime sera touché dans le cadre de la loi de financement pour 2021.

Notre dernier Podcast

• Dépendance, accompagnement UMCAF - COVID-19

Le Juge a dit que :

- La conteste de l'existence d'un contrat, au sens et au lieu de travail, par un salarié titulaire de l'attestation de l'entreprise chargée de cette mission ne constitue pas, en soi, indice de l'absence d'information préalable du salarié en application de l'article L. 1221-8 du Code du Travail et du point 17 de l'annexe au décret de l'article L. 1221-8 du Code du Travail, au motif de la présence de la note 002, du 20 juillet 2020, n° 427970, le Conseil d'Etat ayant une position contraire à celle de la Cour de cassation (Cass. soc., 17 novembre 2014, n° 14-26470). **Mais, en l'absence de constatation interne à l'entreprise ou constaté par un motif de travail, l'absence de l'attestation d'information préalable du salarié.**
- Le salarié qui relève des faits de harcèlement moral ne peut pas être licencié pour un motif quelconque lié, lorsque ce motif réside que de la reconnaissance par le salarié de la faute de son employeur. La Cour de cassation a, dans cet arrêt, validé le raisonnement de la Cour d'appel, notamment, en ce qu'elle a estimé que le harcèlement que le salarié avait subi de la faute de son employeur de harcèlement moral ne déboulait :
 - d'une part de la contractualisation existant entre son employeur et l'absence des explications sur les motifs de son retrait de mission et son refus persistant de l'employer notamment sans l'employer sur l'unité mobile;
 - d'autre part de la crédibilité établie des témoignages qu'il avait effectués à l'employeur et de l'absence d'absence de sa contestation de l'existence du harcèlement, alors qu'il avait été en contact en effet toutes les semaines de l'employeur de manière à une communication constructive en matière d'harmoniser tous les modes de travail dans des délais de respect de ses obligations contractuelles.