



Arrêt suite accident de trajet

Ai-je le droit de réduire les droits à congés payés d'un salarié en arrêt de travail suite à un accident de trajet ?

Pour un mois de travail effectif, le salarié acquiert 2,5 jours de congés. La durée totale de ses congés payés ne peut excéder 30 jours ouvrables, sauf dispositions conventionnelles ou usage d'entreprise plus favorables.

Le salarié qui travaille donc pendant toute la période de référence, en général du 1er juin au 31 mai de l'année suivante, a droit à 30 jours ouvrables de congés payés.

En cas d'absence du salarié, la période où son contrat de travail est suspendu réduit ses droits à congés payés. Toutefois, le Code du travail assimile certaines périodes d'absence à du travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés. C'est notamment le cas pour les périodes de congé maternité, paternité et d'adoption.

Les périodes où les salariés sont en arrêt maladie pour cause d'accident du travail ou maladie professionnelle sont aussi assimilées à des périodes de travail effectif pour la détermination de la durée du congé, dans la limite d'une durée ininterrompue d'un an (Code du travail, art. L. 3141-5).

Pour la Cour de cassation, l'absence du travailleur pour cause d'accident de trajet est également assimilée à l'absence pour cause d'accident du travail.

Ainsi, le salarié continue d'acquérir des congés payés pendant son arrêt de travail ayant pour cause un accident de trajet.

Non, vous ne pouvez pas réduire la durée des congés payés en raison d'une telle suspension du contrat de travail.

Pour la détermination de la durée du congé, les périodes d'arrêt de travail ayant pour cause un accident de trajet sont assimilées à des périodes de travail effectif par la jurisprudence.

Savez-vous que chaque année, 50 % des décès au travail se produisent sur la route et qu'en moyenne 350 personnes perdent la vie dans un accident entre leur domicile et le travail ? La plupart du temps l'accident intervient sur un itinéraire parfaitement connu. Il est donc important de sensibiliser les salariés à ce risque et de les responsabiliser.

Contrôle d'un arrêt maladie

L'employeur peut-il demander le contrôle d'un arrêt maladie ?

Réponse par l'équipe juridique des Editions Tissot

Le contrôle de l'arrêt maladie va permettre d'apporter une réponse aux doutes de l'employeur sur la réalité du caractère médical de l'absence du salarié.

L'objet du contrôle de l'arrêt maladie est en effet de vérifier si le salarié peut prétendre au versement d'indemnités complémentaires de maladie. Attention, il faut toutefois que le versement d'indemnités complémentaires aux indemnités journalières de Sécurité sociale (IJSS) soit prévu par la convention collective dont dépend l'entreprise. Dans le cas contraire, l'employeur ne pourra pas organiser de contre-visite.

Si le versement d'indemnités complémentaires figure bien dans la convention collective, l'employeur devra vérifier s'il existe également des dispositions prévoyant les conditions dans lesquelles cette contre-visite doit s'effectuer.

L'employeur pourra alors faire appel à un médecin de son choix pour procéder au contrôle, qui s'effectuera sur le lieu de repos indiqué dans l'arrêt de travail du salarié (en général le domicile du salarié) et en dehors des heures de sortie autorisées. Le médecin peut tout à fait venir à l'improviste, en revanche il doit impérativement faire valoir sa qualité de docteur en médecine et de mandataire de l'employeur.

Le salarié ne peut pas refuser cette contre-visite médicale sous peine de perdre le versement des indemnités complémentaires.