

10.Maladie.

10.1. Déclaration de la maladie ou/et de l'accident

Les absences justifiées par l'incapacité temporaire de travail résultant de maladie ou d'accident non professionnel dûment constaté par certificat médical, et notifiées ainsi qu'il est dit ci-dessous ne constituent pas une cause de rupture du contrat de travail, mais une suspension de celui-ci.

En cas de nécessité de remplacement, le contrat de travail ne peut pas être rompu durant les 8 premiers mois de l'incapacité de travail décomptés à partir de la date du premier arrêt de travail, en cas d'arrêts de travail successifs.

Dès que possible, le salarié doit avertir son employeur de la durée probable de son absence.

Le salarié doit informer l'employeur dans le délai maximal de 48 heures, tel que prévu par la législation de la sécurité sociale, à compter du premier jour de l'indisponibilité, au moyen d'un certificat médical délivré par le médecin traitant du salarié. Lorsque l'entreprise assure un complément de revenu aux indemnités journalières de la sécurité sociale, l'employeur a la faculté de faire procéder à une contre-visite du salarié par un médecin de son choix. Après 21 jours d'absence pour maladie ou accident, lors du retour du salarié dans l'entreprise, l'employeur doit organiser une visite médicale de reprise du travail par la médecine du travail.

10.2. Allocations conventionnelles pour maladie et accident (non professionnel)

Conditions : le salarié doit avoir 1 an d'ancienneté dans l'entreprise, et avoir justifié de son incapacité dans les 48 heures.

Indemnités : à compter du sixième jour d'absence, le salarié malade perçoit pendant 30 jours 90 % de sa rémunération brute (moyenne des 3 derniers mois), 80 % de sa rémunération brute (moyenne des 3 derniers mois) pendant les 30 jours suivants et 60 % de cette même rémunération pendant les 30 jours suivants. Ces durées d'indemnisation sont augmentées de 10 jours par période entière de 5 ans d'ancienneté.

Le cumul de l'indemnisation de la sécurité sociale et du complément versé par l'entreprise ne peut avoir pour effet de porter la rémunération du salarié au-delà de la rémunération nette qu'il aurait perçue s'il avait travaillé le mois considéré.

Dans le cas où plusieurs absences pour maladie ou accident non professionnels interviennent au cours de 12 mois consécutifs, le nombre total de jours indemnisés par l'entreprise ne pourra être supérieur à la durée ci-dessus indiquée.

Cette garantie s'entend déduction faite des indemnités journalières de la sécurité sociale et des indemnités éventuellement versées par les régimes complémentaires de prévoyance.

La cure thermale ne donne pas lieu à versement des indemnités conventionnelles de maladie, même prescrite par un médecin et acceptée par la sécurité sociale, sauf si elle s'inscrit dans le cadre d'un traitement thérapeutique d'une affection entraînant une incapacité de travail.

En l'absence de régime de subrogation, le salarié qui, dans un délai de 3 mois, n'a pas remis à son employeur le décompte des indemnités journalières de la sécurité sociale est sans droit pour demander un rappel de salaire, sauf retard non imputable au salarié.

11. Maternité et congé parental.

11.1. Maternité

L'employeur ne peut prendre en considération l'état de grossesse d'une femme pour refuser de l'embaucher, résilier son contrat de travail, y compris en cours de période d'essai ou, sous réserve des dispositions légales en vigueur, prononcer une mutation d'emploi.

Pour tenir compte de la pénibilité du travail des salariées qui exercent le métier de distributrice, les entreprises doivent prendre toutes les dispositions utiles pour aménager leur travail pendant la durée de leur grossesse en leur proposant dans toute la mesure du possible un autre emploi à titre temporaire.

En l'absence d'emploi temporaire de substitution disponible, la distributrice bénéficie, à compter du sixième mois de la grossesse et jusqu'à son départ en congé maternité, d'une revalorisation de sa rémunération de 7 % pour tenir compte du temps supplémentaire nécessaire pour effectuer sa distribution.

Les autres salariées en état de grossesse ont droit à une diminution de l'horaire normal de travail d'une demi-heure par jour à partir du sixième mois de grossesse et jusqu'à leur départ en congé de maternité. Cet allègement d'horaire ne donne pas lieu à diminution de la rémunération.

Les modalités en sont déterminées en commun entre la salariée et le chef d'entreprise.

Pour les salariés ayant 1 an d'ancienneté à la date du départ en congé maternité, un congé de 18 semaines est accordé aux salariées en état de grossesse, avec maintien de la rémunération.

L'employeur est tenu d'allouer un complément aux indemnités versées par la sécurité sociale, de telle sorte qu'il assure le maintien intégral de la rémunération pendant toute la période considérée. Pour les distributrices, le maintien est assuré sur la base de la moyenne des rémunérations perçues dans les 3 mois civils précédents le sixième mois de la grossesse.

Ce congé conventionnel est pris en compte pour le calcul de l'ancienneté comme temps de travail effectif.

Le congé conventionnel et le congé légal doivent se superposer.

Les congés payés acquis au titre de la période de référence échue peuvent être pris, sans discontinuité, en totalité ou en partie, avant ou après le congé de maternité. La salariée avertit l'employeur 1 mois avant son départ par lettre recommandée avec avis de réception de la date de son départ et de la date de son retour, en précisant si cette absence inclut, en outre, une période de congés payés.

Au retour du congé de maternité, les salariées reconnues médicalement aptes au travail sont réintégrées avec tous leurs droits.

Le congé maternité indemnisé par la sécurité sociale est assimilé à une période de travail effectif pour l'octroi des avantages prévus par la présente convention collective.

11.2. Congé parental

Les salariés, père ou mère, y compris les adoptants, désirant élever un enfant de moins de 3 ans peuvent bénéficier d'un congé parental pris à temps complet ou à temps partiel.

L'employeur est tenu d'accorder le congé sollicité par périodes minimales de 6 mois et au maximum de 1 an renouvelable sur demande adressée par lettre recommandée avec avis de réception notifiée 1 mois au moins avant le début du congé parental.

Le congé parental n'est pas rémunéré et suspend le contrat de travail pendant la période d'inactivité.

Le congé parental est décompté pour moitié dans le calcul de l'ancienneté. A l'issue du congé parental, le salarié retrouve son emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente et si nécessaire d'une priorité à la formation. Le salarié conserve en outre le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début du congé.

12. Accident du travail et maladie professionnelle.

Pour bénéficier des dispositions du présent article, le salarié doit se conformer à la législation relative aux accidents du travail, notamment pour la déclaration de l'accident à l'employeur.

Les accidents du travail ne sont pas une cause de rupture du contrat de travail, quelle que soit la durée de l'absence qu'ils motivent.

L'arrêt de travail dû à un accident au travail survenu pendant la période d'essai suspend celle-ci jusqu'à la reprise du travail.

Les absences qui résultent d'un accident du travail, dûment constaté et reconnu par la sécurité sociale, donnent droit à la perception d'une indemnité complémentaire, à la charge de l'employeur.

Lorsqu'une absence, dûment constatée par certificat médical, intervient après 1 an de présence dans l'entreprise en cas d'accident de trajet et 6 mois en cas d'accident du travail, les appointements sont maintenus dès le premier jour pendant :

- 30 jours sur la base de 90 % de la rémunération brute (moyenne des 3 derniers mois) ;
- les 30 jours suivants sur la base de 80 % de la rémunération brute ;
- et les 30 jours suivants sur la base de 60 % de cette même rémunération.

Ces durées de versement sont augmentées de 10 jours par tranche de 5 ans d'ancienneté.

Les paiements sont effectués sous déduction des sommes perçues par l'intéressé soit au titre de la sécurité sociale ou de la loi sur les accidents du travail, soit au titre d'un régime de prévoyance.

Les périodes indemnisées d'absence pour maladie professionnelle ou accident du travail comptent pour le calcul de l'ancienneté.