



LE PETIT GUIDE PRATIQUE *du conducteur*



**Tu as des questions ?
Nous sommes là pour y répondre**



L'ÉQUIPE FO...

SOMMAIRE



1. **Introduction**
2. **Le repos compensateur trimestriel (RC trimestriel)** --page 3-5
 - Qu'est-ce que c'est ?
 - Comment c'est calculé ?
 - Exemple de calcul et tableau
3. **Le repos compensateur de nuit (RC de nuit)** -----page 6-7
 - Qu'est-ce que c'est ?
 - Comment calculer le RC de nuit
 - Exemple de conversion en repos
4. **La Déduction Forfaitaire Spécifique (DFS)** -----page 8-13
 - Définition et implications
 - Comment répondre à l'employeur
 - Exemple de réponse type
5. **Vos autres droits** -----page 14-21
 - Le remboursement des frais de formation obligatoire
 - Le remboursement de la visite médicale du permis
 - Comment faire la demande (exemple de mail)
6. **Foire aux questions (FAQ)** -----page 21
 - Questions courantes et réponses simples

INTRODUCTION



Bienvenue dans ce guide pratique !

Tu es conducteur dans le transport routier de marchandises ?

Ce guide va t'aider à comprendre tes droits essentiels, de façon simple et rapide.

Alexandra

Déléguée syndicale

2-Le repos compensateur trimestriel



1. Qu'est-ce que c'est ?

Le repos compensateur trimestriel (ou RC) est un droit à repos accordé aux conducteurs routiers en fonction de leur volume horaire de travail sur un trimestre civil (janvier à mars, avril à juin, etc.).

Il vise à compenser une charge de travail plus importante que la durée normale prévue par la convention collective.

Ce repos est attribué automatiquement si le salarié dépasse certains seuils horaires définis selon qu'il soit en :

- Courte distance (ex : tournées locales, retour quotidien)
- Longue distance (ex : découchés, trajets interrégionaux ou nationaux)

2. Comment c'est calculé ?

Le calcul repose sur :

- Une durée de travail trimestrielle de référence :
 - 507 h pour la courte distance
 - 559 h pour la longue distance
- Un nombre d'heures supplémentaires effectuées au-delà de cette référence qui est au nombre de 41h minimum pour y être éligible.

Le nombre de jours de RC attribué dépend du volume d'heures supplémentaires, réparties en tranches selon le barème ci-dessous.

2-Le repos compensateur trimestriel



3. Exemples de calcul et tableau

Transport de marchandises : personnel roulant – grands routiers et trajets longues distances

Pour rappel, la durée de travail trimestriel pour les grands routiers est de **559 heures**. Ainsi, pour calculer le nombre de jours de repos, il faut fonctionner de la manière suivante :

Heures supplémentaires au trimestre	Heures de travail au trimestre	Jours de repos
De la 41* à la 79*	De la 600* à la 638*	1
De la 80* à la 108*	De la 639* à la 667*	1,5
Au-delà de la 108*	Au-delà de la 667*	2,5

Transport de marchandises : personnel roulant et trajets courtes distances

Pour rappel, la durée de travail trimestriel pour un conducteur "courte distance" est de **507 heures**. Ainsi, le nombre de jours de repos se calcule de la manière suivante :

Heures supplémentaires au trimestre	Heures de travail au trimestre	Jours de repos
De la 41* à la 79*	De la 548* à la 586*	1
De la 80* à la 108*	De la 587* à la 615*	1,5
Au-delà de la 108*	Au-delà de la 615*	2,5

Exemple 1 – Conducteur courte distance (voir DOC 1)

- Tu as effectué **591,5 heures** sur le trimestre.
- Seuil de base : 507 h → tu as fait **84,5 h supplémentaires**
→ Tu entres dans la tranche 80 h à 108 h → **1,5 jour de RC**

Exemple 2 – Conducteur longue distance

- Tu as travaillé **672 heures** ce trimestre.
- Seuil de base : 559 h → soit **113 h de plus**
→ Tu dépasses 108 h → **2,5 jours de RC**

2-Le repos compensateur trimestriel



DOC 1

	Heures	Heures suppl.	Brut	Plafond S.S.	Net imposable	Ch. patronales	Coût Global	Total versé	Allègements
Mensuel	217.42	41.42	3 783.90	3 925.00	2 279.14	1 419.93	5 456.39	5 203.83	542.76
Annuel	2 044.48	213.48	35 846.34	39 250.00	27 471.12	13 427.03	54 086.80	49 273.37	5 134.41
	Congés N-1	Congés N	RC						
Acquis	25.00	10.42	22.74						
Pris	14.00		10.00						
Solde	11.00	10.42	12.74						
Septembre							Net payé : 3 246.05 euros		
							Paiement le 01/11/2025 par Virement		
Dans votre intérêt, et pour vous aider à faire valoir vos droits, conservez ce bulletin de paie sans limitation de durée. Informations complémentaires : www.service-public.fr									

	Heures	Heures suppl.	Brut	Plafond S.S.	Net imposable	Ch. patronales	Coût Global	Total versé	Allègements
Mensuel	193.66	17.66	3 593.64	3 925.00	2 608.23	1 496.94	5 187.68	5 090.58	379.37
Annuel	1 827.06	172.06	32 062.44	35 325.00	25 191.98	12 007.10	48 630.41	44 069.54	4 591.65
	Congés N-1	Congés N	RC						
Acquis	25.00	8.33	23.02						
Pris	14.00		10.00						
Solde	11.00	8.33	13.02						
Août							Net payé : 2 878.98 euros		
							Paiement le 01/10/2025 par Virement		
Dans votre intérêt, et pour vous aider à faire valoir vos droits, conservez ce bulletin de paie sans limitation de durée. Informations complémentaires : www.service-public.fr									

	Heures	Heures suppl.	Brut	Plafond S.S.	Net imposable	Ch. patronales	Coût Global	Total versé	Allègements
Mensuel	180.42	11.42	3 161.66	3 925.00	2 339.78	1 208.07	4 576.96	4 369.73	436.63
Annuel	1 633.40	154.40	28 468.80	31 400.00	22 583.75	10 510.16	43 442.73	38 978.96	4 212.28
	Congés N-1	Congés N	RC						
Acquis	25.00	6.25	23.43						
Pris	4.00		10.00						
Solde	21.00	6.25	13.43						
JUILLET							Net payé : 2 648.70 euros		
							Paiement le 01/09/2025 par Virement		
Dans votre intérêt, et pour vous aider à faire valoir vos droits, conservez ce bulletin de paie sans limitation de durée. Informations complémentaires : www.service-public.fr									

4. En conclusion

- Le RC trimestriel est distinct des autres repos compensateurs (de nuit).
- Le droit s'apprécie trimestre par trimestre, et ne se cumule pas d'un trimestre à l'autre.
- Ces repos sont rémunérés comme du temps de travail effectif lors de leur prise.
- En cas de doute, tu peux demander ton récapitulatif d'heures au service RH.

3-Le repos compensateur de nuit



1. Qu'est-ce que c'est ?

Le **RC de nuit** (repos compensateur pour travail de nuit) est un **temps de repos supplémentaire** accordé aux salarié(e)s qui effectuent **au moins 50 heures de travail de nuit dans un mois**.

Il s'agit d'une mesure **conventionnelle** (prévue par la CCNTR – IDCC 16), destinée à compenser la **pénibilité particulière** du travail nocturne.

- Est considéré comme **travail de nuit** : tout travail effectué **entre 21h et 6h**.
- Le travail de nuit est calculé **mensuellement** pour le déclenchement du RC.

2. Comment est calculé ce RC ?

accord du 14 novembre 2001
relatif au travail de nuit

Conditions d'attribution :

- Le salarié doit avoir **effectué au moins 50 heures de travail de nuit sur le mois**.

Calcul du repos :

- Le salarié obtient un repos égal à **5 % du total des heures de nuit effectuées dans le mois**.

Formule :

→ $\text{Nombre d'heures de nuit sur le mois} \times 5 \% = \text{durée du repos en heures}$

Sur l'exemple suivant il est exprimé en **centième**, il faudra donc **diviser, la durée du repos en heures, par 7**.

3-Le repos compensateur de nuit



ENTREPRISE

Num et prénom du conducteur : _____

Matricule : _____

Exploitation (affectation à la date de l'édition du rapport) : _____

Mot : _____

Calcul HS : _____

Type : _____

RC acquis à solder avant le 30/11/25 : 0.59

Commentaires : _____

Date et heures	TEMPS ASSIMILÉS		Temps autres	Total service	Type assimilés à l'écrit	Heures de 250 A 91
	Conduite	Travail				
S31 - 01/08/2025					CP	
S32 - 04/08/2025					CP	
S32 - 05/08/2025					CP	
S32 - 06/08/2025					CP	
S32 - 07/08/2025					CP	
S32 - 08/08/2025					CP	
S33 - 11/08/2025					CP	
S33 - 12/08/2025					CP	
S33 - 13/08/2025					CP	
S33 - 14/08/2025					CP	
S33 - 15/08/2025					JF	
S34 - 19/08/2025 19:30 au 19/08/2025 05:03	8,90	0,52	0,07	9,49		8,27
S34 - 19/08/2025 19:26 au 20/08/2025 05:45	8,72	0,53	0,18	9,43		8,08
S34 - 20/08/2025 19:31 au 21/08/2025 05:01	8,75	0,52	0,17	9,42		8,20
S34 - 21/08/2025 19:28 au 22/08/2025 05:40	8,92	0,45	0,10	9,47		8,13
S34 - 22/08/2025 19:32 au 23/08/2025 05:23	8,53	0,75	0,75	10,03		8,42
	43,88	2,77	1,22	47,88		45,18
S35 - 25/08/2025 19:34 au 26/08/2025 05:36	8,63	0,28	0,35	9,27		7,92
S35 - 26/08/2025 19:24 au 27/08/2025 05:47	8,62	0,72		9,33		8,28
S35 - 27/08/2025 19:25 au 28/08/2025 05:45	8,68	0,43	0,40	9,52		8,18
S35 - 28/08/2025 19:25 au 29/08/2025 05:35	8,75	0,59	0,10	9,35		8,03
S35 - 29/08/2025 19:26 au 30/08/2025 05:17	8,70	0,57	0,75	10,02		8,42
	43,88	2,56	1,60	47,78		46,83
TOTAL	87,68	5,27	2,82	95,47		91,93

*arrondir au centièmesupérieur

$$81,93 \times 5\% = 4,09$$

$$4,09 \div 7 = 0,5857^*$$

	40,83
	81,93

Exemples de conversion en repos :

→ Exemple 1 :

- 60 heures de nuit effectuées.
- Calcul du RC :
 - $60 \text{ h} \times 5\% = 3 \text{ h de RC}$
 - $3 \text{ h} \div 7 = 0,43 \text{ jour de RC}$ (en centièmes de jour)

→ Exemple 2 :

- 95 heures de nuit effectuées.
- Calcul du RC :
 - $95 \text{ h} \times 5\% = 4,75 \text{ h de RC}$
 - $4,75 \text{ h} \div 7 = 0,68 \text{ jour de RC}$

4 - DFS

(Dédution forfaitaire spécifique)



Définition & implications de la Dédution Forfaitaire Spécifique (DFS)

La **Dédution Forfaitaire Spécifique (DFS)** est un mécanisme fiscal appliqué par certains employeurs, notamment dans le secteur du transport routier, qui consiste à **réduire la base de calcul** des cotisations sociales en appliquant un **abattement forfaitaire** sur le **salaire brut** du salarié.



Cette déduction n'est pas automatique : l'employeur doit avoir votre accord **pour l'appliquer** chaque année.

En cas de silence du salarié, cela vaut accord tacite (depuis la réforme de 2022).

Le **plafond maximum d'abattement DFS** est fixé à :
👉 **7 600 € par an et par salarié**

Exemple :

Salaire brut	annuel 20 % de DFS	DFS réellement appliquée
30 000 €	6 000 €	6 000 € ✅ (OK, < plafond)
45 000 €	9 000 €	7 600 € ❌ (plafonné)

Suppression progressive de la DFS dans le transport routier (2024 → 2035)

Un communiqué officiel du 28 décembre 2022 annonce la **sortie progressive de la Dédution Forfaitaire Spécifique (DFS)** dans certains secteurs, dont le **transport routier de marchandises**.

Ce qu'il faut retenir pour notre secteur :

- En 2022 et 2023 : le taux de DFS reste **inchangé à 20 %**.
- À partir du 1er janvier 2024 :
 - Le **taux de DFS sera réduit progressivement** selon ce calendrier :
 - -1 point par an de 2024 à 2027 (soit : 19 %, 18 %, 17 %, 16 %)
 - Puis -2 points par an de 2028 à 2034
 - ➤ **Fin totale de la DFS au 1er janvier 2035**

[Boss.gouv.fr](https://boss.gouv.fr)



4-DFS

(Dédution forfaitaire spécifique)



Exemple sans DFS

Éléments de paie	Base	Taux	A déduire	A payer	Charges patronales
Salaire de base	131,67	12,9272		1 980,67	
Heures d'absence majorées 25%	36,33	16,1390		2 515,41	
Sous-total Salaire de base					
Rapex compensatoire 200024 (1 jour)	-1,00			683,09	
Heures supplémentaires 50%	21,17	22,8384			
Temps de cumul	133,82				
Temps de service autres que la conduite	27,15				
Temps de service cumulé	140,17				
Majoration heures de nuit	140,22	2,4860		148,71	
Salaire brut				3 347,49	
Sécurité Sociale - Mal, Mal, Invalid, Décès	3 347,49	0,7800	26,17	3 347,49	7 000,00
Complémentaire - Chapt, Invalid, Décès				3 347,49	0,8100
Complémentaire - Santé				3 347,49	1,3400
Assurance du travail & mal, professionnels				3 347,49	4,9400
Retraite	3 347,49	4,9000	230,98	3 347,49	8 750,00
Sécurité Sociale phlébotomie	3 347,49	0,4000	13,39	3 347,49	2,6200
Sécurité Sociale phlébotomie	3 347,49	0,4000	13,39	3 347,49	2,6200
Complémentaire Santé 1	3 347,49	4,7500	160,15	3 347,49	5 230,00
Famille				3 347,49	3,4300
Assurance chômage				3 347,49	5,3600
Coût statutaires en provenance par le conc. coll.	3 347,49	1,1000	36,82	3 347,49	1,6500
FORPACA (Forfaitaire 10%)	3 347,49	0,0270	0,84	3 347,49	0,0270
Financement dialogue social D1				3 347,49	0,3000
Autres contributions dues par l'employeur				3 347,49	2,5400
Autres contributions dues par l'employeur					79,00
CSG déduct. de l'impôt sur le revenu	3 347,49	4,9000	225,86		
CSG déduct. de l'impôt sur le revenu	3 347,49	2,9000	97,09		
Exonération de cotisations employeur	3 347,49				
Exonération sociale sur IRC 10%	3 347,49				
Total des cotisations et contributions			739,22		1 114,32
Net à payer avant impôt sur le revenu				3 176,18	
Impôt sur le revenu (taux 10%)					
Net payé				3 176,18	

Éléments de paie	Base	Taux	A déduire	A payer	Charges patronales
Impôt sur le revenu (prélèvement à la source) - PMS Taux personnalisé	2 307,32	0,0000	0,00		
Net payé				3 176,18	

Heures	Heures suppl.	Brut	Plafond S.S.	Net imposable	Ch. patronales	Coût Global	Total versé	Allègements
Mensuel	207,17	21,17	3 347,49	2 307,32	1 114,32	5 029,72	4 461,81	625,72
Annuel	2 486,04	253,04	40 169,88	27 687,92	14 576,24	57 826,92	51 492,94	4 782,13
Congés N-I	Congés N	RC						
Acquis	25,00	10,42	15,02					
Pris	15,00	9,00						
Solde	10,00	10,42	6,02					

Net payé : 3 176,18 euros

Prélèvement à la source 10,42% par l'employeur
www.comptabilite-emploi.fr

Salaire brut					3 347,49			
Total des cotisations et contributions				739,22		1 114,32		
Mensuel	Heures	Heures suppl.	Brut	Plafond S.S.	Net imposable	Ch. patronales	Coût Global	Total versé
	207,17	21,17	3 347,49	3 347,49	2 307,32	1 114,32	5 029,72	4 461,81
Annuel	2 486,04	253,04	40 169,88	40 169,88	27 687,92	14 576,24	57 826,92	51 492,94
Congés N-I	Congés N	RC						
Acquis	25,00	10,42	15,02					
Pris	15,00	9,00						
Solde	10,00	10,42	6,02					

Bulletin sans DFS

- Salaire brut : 3 347,49 €
- Charges salariales : 739,22 €
- Charges patronales : 1 114,32 €
- Net imposable : 2 307,32 €
- Net à payer: 3 176,18 €

4 - DFS

(Dédution forfaitaire spécifique)



Exemple avec DFS

Éléments de paie	Base	Taux	A déduire	A payer	Charges patronales
Salaire de base	131,07	12,872		1 960,67	
Heures d'indemnité journalière 25%	34,33	16,139		554,24	
Salaire total Salaire de base	165,40			2 514,91	
Régime complémentaire 200524 (1 jour)	- 1,00			683,49	
Heures supplémentaires 50%	21,17	22,834			
Maintenance heures de nuit	140,22	2,480			
Salaire brut				3 347,49	
Abattement 19%	3 347,49	19,000	2 711,47		
Contribution Solidarité Active				2 711,47	149,80
Valeur déductible				2 711,47	8,19
Valeur déductible	2 711,47	0,400	10,85		
Valeur déductible	2 711,47	4,300	187,09		
Allocations familiales				2 711,47	34,50
Accident du travail				2 711,47	129,61
FNAL déductible				2 711,47	13,56
Forfait social sur cotisations de prévoyance				2 711,47	1,96
CSC déductible	3 363,42	6,800	228,73		
CSC non déductible en CRDS	3 363,42	2,300	97,34		
Assurance chômage TSA-TB				2 711,47	109,81
Assurance chômage TSA-TB (Abat)				2 711,47	27,31
ACS				2 711,47	6,78
Régime TUI	2 711,47	3,500	106,56		
Contribution d'Équilibre Général TUI	2 711,47	0,800	21,32		
Régime général des cotisations patronales (autres)				2 711,47	16,27
Régime général des cotisations (autres)				2 711,47	0,43
Contribution au dialogue social				2 711,47	16,59
Deduction forfaitaire heures supplémentaires				2 711,47	16,27
Exonération cotisation sur l'IS-CIS	391,63	- 11,310	- 44,29		
Participation aux cotisations TUI	2 711,47	0,000	16,27		
Indemnité à la conduite TUA	2 711,47	0,100	3,80		
FGN-ACFA transport TUA	2 711,47	1,100	29,83		
Mutuelle				3 347,49	32,55
Contribution formation prof. (dép)				2 711,47	27,31
Participation à l'effort constructif				2 711,47	12,20
Taxe d'apprentissage				2 711,47	16,80
Taxe d'apprentissage (Libération)				2 711,47	2,44
Financement dialogue social TUI	2 711,47	0,020	0,58		
Investissement formation				2 711,47	13,56
Total des revenus déductibles			562,82		
Total des revenus non déductibles			660,36		
Total des revenus					732,95
Indemnité de Régime unique	14,00	15,900		223,44	
Indemnité de Régime unique nuit	1,00	9,570		9,57	
Grand déplacement 2 repas + 1 déjeuné	5,00	66,980		334,90	

Salaire brut					3 347,49
--------------	--	--	--	--	----------

Total des retenues			660,36		732,95
--------------------	--	--	--------	--	--------

	Heures	Heures suppl.	Brut	Plafond S.S.	Net imposable	Ch. patronales	Coût Global	Total versé	Allogements
Mensuel	207,17	21,17	3 347,49	3 864,00	2 386,03	732,95	4 648,35	4 080,44	682,94
Annuel	207,17	21,17	3 347,49	3 864,00	2 386,03	732,95	4 648,35	4 080,44	682,94
Congés N-1		Congés N	RC						
Acquis		2,08							
Pris		1,00							
Solde		2,08	- 1,00						

Dans votre intérêt, et pour vous aider à faire valoir vos droits, conservez ce bulletin de paie sans limitation de durée. Informations complémentaires : www.service-public.fr

Bulletin avec DFS

- Salaire brut : 3 347,49 €
- Abattement 19 % DFS : 636,02 €
- Salaire soumis à cotisations : 2 711,47 €
- Charges salariales : 660,36 €
- Charges patronales : 732,95 €
- Net imposable : 2 386,03 €
- Net à payer : 3 255,04 €

4-DFS

(Dédution forfaitaire spécifique)



La Dédution Forfaitaire Spécifique (DFS) consiste à **réduire artificiellement la base de cotisations sociales**.

Mais cette baisse de cotisations ne bénéficie pas vraiment au salarié elle profite principalement à l'employeur, qui paie moins de charges patronales, sans aucune contrepartie ni risque.

Ce que gagne l'employeur :

- Moins de cotisations patronales à payer (– 381,37 € sur ce bulletin)
- Aucun impact sur sa couverture, ni risque juridique

Ce que perd le salarié :



- ▼ Cotisations sociales moindres
- ▼ Salaire de référence minoré
- ▼ Base Pôle emploi réduite
- ▼ Revenu fiscal plus élevé
- ✗ Aucun gain réel

Conséquence directe

Droits à la retraite diminués
IJSS (maladie, AT, maternité) plus faibles
Indemnités chômage plus basses
Plus d'impôts à payer
Le net à payer n'augmente que de **78,86 €**

4-DFS

(Déduction forfaitaire spécifique)



Comparatif concret

Élément	Sans DFS	Avec DFS	Écart
Salaire brut	3 347,49 €	3 347,49 €	
Charges salariales	739,22 €	660,36 €	- 78,86 €
Charges patronales	1 114,32 €	732,95 €	- 381,37 €
Net à payer	3 176,18 €	3 255,04 €	+ 78,86 € (gain net)
Net imposable	2307,32 €	2386,03 €	+ 78,71 €
Base de cotisation Sécu / Retraite	3 347,49 €	2 711,47 €	- 636,02 €

En résumé :

- 👉 L'employeur y gagne à tous les niveaux.
- 👉 Le salarié perçoit **un tout petit plus** sur sa fiche de paie...
- ! Mais il **cotise moins**, donc il **perd en droits**.

En cas de maladie, d'accident du travail, de chômage ou de retraite, les prestations versées seront plus faibles.

La DFS est un pari risqué pour une illusion de gain immédiat.

4-DFS

(Déduction forfaitaire spécifique)



Comment répondre à l'employeur ? *En cas de refus*

Un simple mail suffit pour exprimer votre refus



**Si vous ne répondez pas,
votre silence sera
considéré comme
acceptation**

Exemple de réponse type

Objet : Refus de la DFS pour l'année [2025]

Bonjour,

Par la présente, je vous informe de mon souhait de **refuser l'application de la Déduction Forfaitaire Spécifique (DFS)** sur mon salaire pour l'année [2025].

Je souhaite que l'ensemble de mes cotisations sociales soient calculées **sur mon salaire brut réel**, sans application de l'abattement.

Merci d'accuser réception de ma demande.

Cordialement,
[Prénom NOM]

5 - Vos autres droits



Le remboursement des frais liés aux formations obligatoires

Dans le secteur du **transport routier de marchandises**, certaines formations sont **obligatoires** pour exercer votre métier.

L'employeur est **tenu par la loi ou la convention collective** de **prendre en charge les frais** associés à ces formations.

Quelles formations sont concernées ?

Les plus courantes sont :

- **FCO** (Formation Continue Obligatoire)
- **ADR** (matières dangereuses)
- **SST** (Sauveteur Secouriste du Travail – si imposée)
- **Éco conduite** ou formations spécifiques sécurité (si obligatoires dans l'entreprise)

Quels frais doivent être remboursés par l'employeur ?

- **Frais kilométriques** (domicile → centre de formation aller-retour)
- **Repas / restauration** (si non pris en charge sur place)
- **Frais de péage, parking** (si justifiés)
- **Temps passé en formation = temps de travail payé**
(Vous devez être rémunéré normalement)

Bon à savoir :

- Vous devez **faire la demande de remboursement par écrit** (un simple mail suffit, avec votre carte grise en pièce jointe).
- L'employeur **peut appliquer un barème kilométrique** selon le trajet le plus court.
- Les frais doivent être **justifiés** (facture, attestation de présence, convocation).

5 - Vos autres droits



La visite médicale périodique du permis de conduire : que dit la loi ?

Qui est concerné ?

Tous les conducteurs titulaires du permis C / CE / D / DE doivent passer une visite médicale d'aptitude obligatoire, selon une périodicité réglementée.

Quand la passer ?

- Tous les 5 ans jusqu'à 60 ans,
- Tous les 2 ans entre 60 et 76 ans,
- Tous les ans après 76 ans.

La visite est réalisée :

- Par un médecin agréé préfectoral,

Frais et remboursement : que prévoit le droit ?

Le tarif est souvent à la charge du salarié (tarif forfaitaire de 36 € en 2025), sauf si l'employeur l'organise lui-même.

Cependant, dans le cadre du transport routier de marchandises, la visite médicale du permis est considérée comme une obligation professionnelle.

Conclusion :

L'employeur doit rembourser ces frais sur présentation d'une facture, comme il le ferait pour une formation obligatoire.

5 - Vos autres droits



Comment demander le remboursement ?

Vous devez :

1. **Faire une demande écrite** (mail ou courrier),
2. **Fournir la facture acquittée** du médecin agréé,

Bon à savoir :

Le refus de remboursement par l'employeur **peut être contesté**, car cette visite est **une condition d'exercice du métier de conducteur**.

Elle relève donc des **frais professionnels** à la charge de l'employeur.

La visite médicale du travail

Qu'est-ce que c'est ?

Il s'agit de la **visite médicale obligatoire** organisée par le **service de santé au travail**, dans le cadre du suivi médical des salariés.

Elle est **distincte** de la visite médicale pour le permis de conduire.

Fréquence :

Type de visite	Quand ?
Visite d'information et de prévention	À l'embauche (dans les 3 mois)
Visite périodique	Tous les 2 à 5 ans , selon le poste et l'âge
Visite de reprise	Après un arrêt maladie de +30 jours , un AT, une maladie pro ou un congé maternité
Visite de pré-reprise	Recommandée avant un retour long (≥30 jours)

Les **conducteurs** font souvent l'objet d'un **suivi renforcé**, ce qui peut raccourcir les délais entre deux visites.

5 - Vos autres droits



Est-ce remboursé si je dois me déplacer ?

- Oui, si la visite se fait en dehors du temps de travail, l'employeur doit vous rembourser les frais de déplacement.
- Le temps de déplacement et la visite doivent être rémunérés comme du temps de travail effectif.
- Si la visite a lieu pendant votre service, aucune retenue de salaire ne peut être faite.

Lorsqu'un salarié doit se déplacer pour une **visite médicale du travail** (convocation du service de santé au travail), **en dehors de son temps de service** ou s'il utilise son **véhicule personnel**, les frais de déplacement sont considérés comme des **frais professionnels**.

Ce sont donc des **frais kilométriques** remboursables par l'employeur.

Frais kilométriques pour visite médicale du travail

Ce que cela implique :

- Le salarié **utilise son véhicule personnel** → il peut demander le remboursement de ses **frais kilométriques**
- Le barème peut être celui de l'administration fiscale ou un **barème interne à l'entreprise**, souvent basé sur la **carte grise (CV fiscaux)** et la **distance aller-retour**

Pièces à fournir :

- Carte grise du véhicule utilisé (souvent demandée)
- Adresse de départ (domicile ou lieu de travail selon la situation)
- Adresse de destination (service de santé au travail)
- Nombre de kilomètres parcourus (aller-retour)

5-Vos autres droits



Quelle est la rémunération de la visite médicale hors du temps de travail habituel?

Le salarié perçoit une rémunération pour la visite médicale réalisée hors du temps de travail. Il est rémunéré comme du temps de travail effectif, c'est-à-dire comme s'il était au travail (donc au même taux horaire).

L'employeur doit également prendre en charge les frais de transport pour se rendre à la visite médicale, et doit rémunérer ce temps de trajet (aller et retour). La rémunération du temps de trajet pour se rendre à la visite médicale hors du temps de travail est également assimilée à du temps de travail effectif.

Le salarié a, 1h15 de trajet aller-retour (entre son domicile et le lieu du rdv) et la visite a duré 45 minutes. Le salarié a donc au total pris 2h pour réaliser la visite, l'employeur doit lui verser 28 € bruts en plus de sa rémunération habituelle.

(voir exemple P.19)

Bon à savoir : lorsque la visite est réalisée sur le temps de travail du salarié, sa rémunération est maintenue dans les conditions habituelles, l'employeur ne lui décompte pas son temps d'absence (trajet aller-retour et durée de la visite).

5-Vos autres droits



Exemple concret :

Un salarié payé **14 € bruts/heure** passe une **visite de reprise** hors de son temps de travail habituel.

- Temps de trajet aller-retour : **1h15**
- Durée de la visite : **45 min**
 - Temps total : **2h**

➔ L'employeur doit verser **28 € bruts supplémentaires** ($14 € \times 2 \text{ h}$), en plus de sa rémunération habituelle.

➔ Il doit également **rembourser les frais de déplacement** si le salarié s'est rendu à la visite avec son véhicule personnel.

À retenir :

- Ce droit s'applique à **toutes les visites médicales du travail** : à l'embauche, périodiques, de reprise ou de pré-reprise.
- **Aucune retenue de salaire ne peut être faite** si la visite se déroule pendant les heures de travail.
- Ce temps doit figurer **dans la rémunération mensuelle** (idéalement mentionné comme "temps de visite médicale").

Bon à savoir : Si vous constatez que ce temps n'a pas été payé, vous pouvez en faire la **réclamation à votre employeur ou via les représentants du personnel (CSE)**.

5-Vos autres droits



Modèles de mails

Modèle de mail à utiliser :

Objet : Demande de remboursement des frais liés à la formation [FCO / ADR...]

Madame, Monsieur,

Je vous adresse ma demande de remboursement concernant les frais engagés pour la formation obligatoire [intitulé], suivie le [date] à [lieu].

Vous trouverez en pièce jointe une copie de ma carte grise.
Le trajet effectué est de [nombre] kilomètres aller-retour.

Je vous remercie par avance pour la prise en charge de ces frais, comme prévu par la réglementation.

Cordialement,
[Nom Prénom]

Modèle de mail simple :

Objet : Demande de remboursement - visite médicale permis C/CE

Madame, Monsieur,

Je vous informe que j'ai passé ma visite médicale obligatoire pour le renouvellement de mon permis de conduire [type], le [date], auprès du Dr [Nom] (médecin agréé).

Je vous joins la facture acquittée d'un montant de [36 €] et vous remercie par avance pour le remboursement de ce frais professionnel.

Cordialement,
[Nom - Prénom]

5-Vos autres droits



Modèles de mails

Objet : Demande de remboursement - Visite médicale du travail hors temps de travail

Madame, Monsieur,

J'ai été convoqué(e) à une visite médicale du travail organisée par le service de santé au travail le [date], à [lieu], en dehors de mes horaires habituels de travail.

Cette visite, ainsi que le trajet aller-retour depuis mon domicile, ont représenté un déplacement personnel effectué avec mon véhicule.

Conformément aux dispositions du Code du travail, je vous adresse donc ma demande de remboursement des frais kilométriques engagés pour ce déplacement professionnel.

Le trajet aller-retour entre mon domicile ([adresse]) et le lieu de la visite est de [nombre de kilomètres] km. Je joins en pièce jointe la copie de ma carte grise, comme justificatif.

Par ailleurs, je vous remercie également de bien vouloir intégrer à ma prochaine paie la rémunération correspondante au **temps de déplacement (XX min) + durée de la visite (XX min**, conformément aux dispositions légales assimilant ce temps à du travail effectif.

Je reste à votre disposition pour tout complément d'information.

Cordialement,

[Prénom NOM]

6-FAQ

(Foire aux questions)



[Congés spécifiques
tout savoir](#)

Les congés pour événements familiaux

? Ai-je droit à des congés pour événements familiaux sans ancienneté ?

Oui.

La plupart des congés pour événements familiaux sont accordés **sans condition d'ancienneté** et **sans perte de salaire**, sauf exceptions précisées par la convention collective.

? Ces congés sont-ils payés ?

Oui, sauf le congé pour enfant malade (hors hospitalisation), qui est **non rémunéré**.
Tous les autres congés listés sont **rémunérés**.

? Ces congés réduisent-ils mes congés payés ?

Non.

Ils s'ajoutent aux congés payés annuels et sont assimilés à du temps de travail effectif pour leur calcul.

Congé de naissance / adoption

? Combien de jours ai-je droit pour une naissance ?

3 jours pour la naissance d'un ou plusieurs enfants.

Ces jours peuvent être pris :

- Soit le **jour de la naissance**
- Soit le **premier jour ouvrable suivant**, au choix du salarié.

6 - F A Q

(Foire aux questions)



? Qui peut bénéficier du congé de naissance ?

Le père, le conjoint, le concubin ou le partenaire de PACS de la mère.

? Ai-je droit à un congé en cas d'adoption ?

Oui.

3 jours sont accordés pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption.

Congé pour mariage ou PACS

? Combien de jours pour mon mariage ou mon PACS ?

4 jours, quel que soit le nombre de mariages (premier mariage ou remariage).

? Ai-je droit à un congé pour le mariage de mon enfant ?

Oui, : 1 jour

⚠ Ce congé n'est pas accordé si l'enfant qui se marie n'a aucun lien de parenté directe avec le salarié.

6-FAQ

(Foire aux questions)



Congé pour décès

? Combien de jours en cas de décès d'un enfant ?

● 12 jours (cas général)

● 14 jours si :

- L'enfant avait moins de 25 ans
- Ou était lui-même parent
- Ou était une personne de moins de 25 ans à la charge effective et permanente du salarié

+ Un congé de deuil de 8 jours supplémentaires est accordé dans ces situations (à prendre dans l'année suivant le décès).

? Combien de jours pour le décès d'un proche ?

- Père ou mère : 3 jours
- Frère ou sœur : 3 jours
- Conjoint / concubin / partenaire de PACS : 3 jours
- Beau-père ou belle-mère : 3 jours
- Autres ascendants ou descendants (hors parents et enfants) : 2 jours

⚠ Pour les congés autres ascendant ou descendants une ancienneté de 3 mois est requise.

[Article L3142-4
code du travail](#)



6-FAQ

(Foire aux questions)



Enfant malade ou hospitalisé

? Ai-je droit à un congé si mon enfant est malade ?

Oui, jusqu'à **3 jours par an, non rémunérés**, pour un enfant de moins de 16 ans.

☑ Ce congé passe à **5 jours** si :

- L'enfant a moins d'un an
- Ou si le salarié a **3 enfants ou plus** de moins de 16 ans à charge.

A NOTER : Un salarié « beau-parent » d'un enfant peut bénéficier d'un congé pour enfant malade s'il en a la charge.

? Et en cas d'hospitalisation de mon enfant ?

🏠 2 jours rémunérés, si :

- L'hospitalisation dure au moins 2 jours
- L'enfant a moins de 16 ans
- Il est à la charge du salarié

Si les deux parents travaillent dans la même entreprise, ce droit est accordé à **un seul parent à la fois** (maximum **4 jours au total** si hospitalisation prolongée).

♿ Handicap ou maladie grave

? Ai-je droit à un congé si mon enfant est gravement malade ou handicapé ?

✅ Oui.

5 jours sont accordés lors de l'annonce d'un handicap ou d'une maladie grave chez un enfant.

6-FAQ

(Foire aux questions)



Stage prémilitaire

? Existe-t-il un congé pour stage prémilitaire ?

✓ Oui.

🌿 3 jours sont accordés pour participer à un stage prémilitaire.

⚠ une ancienneté de 3 mois est requise.

Modalités pratiques

? Que dois-je faire pour bénéficier de ces congés ?

Le salarié doit :

- Informer son employeur
- **Justifier l'événement** (certificat, acte, attestation...)
- Prendre le congé **dans une période raisonnable autour de l'événement**
- Ne pas être déjà en absence (sauf exceptions prévues)

? Comment sont comptés les jours de congé ?

📅 Les congés sont décomptés en **jours ouvrables**

➡ tous les jours sauf :

- Le repos hebdomadaire (souvent le dimanche)
- Les jours fériés non travaillés

Par exemple : le salarié qui se marie a droit à 4 jours de congés. S'il se marie un vendredi, les jours d'absence au titre de cet événement peuvent être ainsi décomptés : le jeudi qui précède, le vendredi jour de l'événement, le samedi et le lundi suivant.

6-FAQ

(Foire aux questions)



l'arrêt maladie

1. Ai-je droit à des indemnités journalières si je suis en arrêt maladie ?

Oui

Tout salarié en arrêt de travail pour maladie peut percevoir des **indemnités journalières (IJ)** versées par l'Assurance maladie (CPAM ou MSA), sous réserve de remplir les conditions d'ouverture de droits.

2. Les conditions d'indemnisation sont-elles les mêmes pour tous les arrêts ?

Non.

Les conditions diffèrent selon la durée de l'arrêt :

- Arrêt jusqu'à 6 mois
- Arrêt au-delà de 6 mois

3. Les arrêts prescrits en téléconsultation sont-ils indemnisés ?

Oui, mais avec une limite.

Si l'arrêt est prescrit par un professionnel autre que le médecin traitant ou une sage-femme, la durée maximale indemnisable est de **3 jours**.

Au-delà, les IJ ne sont pas versées.

6-FAQ

(Foire aux questions)



4. Comment sont calculées les indemnités journalières ?

Les IJ correspondent à **50 % du salaire journalier de base**.

👉 Le salaire journalier de base est calculé ainsi :

Total des 3 derniers salaires bruts ÷ 91,25

5. Quel est le montant maximum des indemnités journalières en 2026 ?

Le montant des IJ est **plafonné à 41,95 € bruts par jour**.

Le salaire pris en compte est plafonné à **1,4 fois le SMIC**, soit **2 552,25 € bruts par mois en 2026**.

6. Que se passe-t-il si je gagne plus que le plafond ?

Si votre salaire dépasse le plafond, le calcul est limité au plafond légal.

➡ Les IJ resteront plafonnées à **41,95 € bruts par jour**, même si votre salaire est plus élevé.

7. Le plafond est-il le même pour les anciens arrêts ?

Non.

Pour les arrêts ayant débuté avant le **1^{er} avril 2025**, l'ancien plafond s'applique : **1,8 fois le SMIC**.

6-FAQ

(Foire aux questions)



8. Y a-t-il un délai de carence pour les IJ ?

Oui.

Un **délai de carence de 3 jours** s'applique à chaque arrêt maladie.

✦ Exemple :

Arrêt débutant le 1er du mois → IJ versées à partir du 4.

9. Existe-t-il des exceptions au délai de carence ?

Oui, il n'y a pas de délai de carence :

- Si la reprise entre deux arrêts est **inférieure ou égale à 48 heures**
 - En cas d'**affection de longue durée (ALD)**
-

10. Les jours de carence comptent-ils pour la retraite ?

Oui.

La durée totale de l'arrêt est prise en compte pour la retraite.

➡ 1 trimestre est validé pour **60 jours d'indemnisation**, dans la limite de **4 trimestres par an**.

11. Les IJ sont-elles versées tous les jours ?

Oui.

Les indemnités journalières sont dues **pour chaque jour calendaire**, y compris les **week-ends et jours fériés**.

6-FAQ

(Foire aux questions)



12. À quelle fréquence sont versées les IJ ?

Les IJ sont versées **tous les 14 jours** par la CPAM ou la MSA.
Un relevé de paiement est transmis (téléchargeable en ligne).

13. Combien de temps peut-on percevoir des IJ ?

➡ **Cas général :**

Maximum **12 mois d'IJ**, sur une période de **3 ans consécutifs**.

14. Puis-je cumuler les IJ avec d'autres revenus ?

Cela dépend du revenu concerné :

✅ **Cumul autorisé :**

- Complément de salaire versé par l'employeur
- Pension d'invalidité (si compatible avec une activité)
- Pension de vieillesse (si activité salariée maintenue)

❌ **Cumul interdit :**

- Allocations chômage
- IJ maternité
- IJ accident du travail / maladie professionnelle

6-FAQ

(Foire aux questions)



15. Mon employeur peut-il compléter mes indemnités ?

Oui, sous conditions.

Vous devez notamment :

- Avoir **au moins 1 an d'ancienneté**
- Avoir transmis l'arrêt sous **48 heures**
- Percevoir des IJ de la Sécurité sociale
- Être soigné en France ou dans l'EEE

16. Y a-t-il un délai de carence pour le complément employeur ?

Oui.

Un **délai de carence de 7 jours** s'applique, sauf dispositions plus favorables.

➡ Le complément débute donc au **8^e jour d'arrêt**.

⚠ En cas d'**accident du travail ou maladie professionnelle**, le complément commence dès le **1^{er} jour**.

17. Pendant combien de temps l'employeur verse-t-il le complément ?

La durée dépend de votre **ancienneté**, jusqu'à **180 jours maximum** pour 31 ans et plus, répartie en :

- Une première période à **90 % du salaire**
- Une seconde période à **66,66 %**

6-FAQ

(Foire aux questions)



18. Le salaire est-il maintenu à 100 % ?

Pas automatiquement.

Le maintien est **partiel**, sauf si la **convention collective** ou un **accord d'entreprise** prévoit un maintien plus favorable.

19. Que se passe-t-il si la CPAM réduit mes IJ ?

Le complément employeur reste calculé comme si les IJ étaient versées à taux plein.

20. L'employeur peut-il me faire contrôler ?

Oui.

En contrepartie du versement des indemnités complémentaires, l'employeur peut organiser une **contre-visite médicale**.

**l'arrêt maladie
en détails**



6-FAQ

(Foire aux questions)



Congé de paternité et d'accueil de l'enfant

Source : Service Public – vérifié au 1er janvier 2026

[congé de paternité](#)

◆ Qui peut bénéficier du congé de paternité et d'accueil de l'enfant ?

Peut en bénéficier :

- Le père de l'enfant ;
- Le conjoint, partenaire de Pacs ou concubin vivant avec la mère ;
- Dans un couple de femmes, la mère qui n'a pas accouché (en cas de reconnaissance conjointe anticipée).

👉 Aucune condition d'ancienneté n'est exigée.

◆ Le type de contrat a-t-il une importance ?

Non.

Le congé est ouvert quel que soit le contrat :

- CDI, CDD
- Intérim
- Apprenti
- Stagiaire de la formation professionnelle
- Demandeur d'emploi indemnisé

6-FAQ

(Foire aux questions)



◆ Quelle est la durée du congé de paternité ?

La durée dépend du nombre d'enfants :

- **Naissance ou accueil d'un enfant** : durée légale en vigueur
- **Naissance ou accueil de plusieurs enfants** : durée plus longue

⚠ Une partie du congé est **obligatoire** et doit être prise immédiatement après la naissance.

◆ Dans quel délai le congé doit-il être pris ?

Le congé doit être pris **dans les 6 mois** suivant la naissance ou l'accueil de l'enfant.

✳ Ce délai peut être **reporté** en cas de décès de la mère.

◆ Quelles sont les démarches auprès de l'employeur ?

Le salarié doit :

- Informer l'employeur **au moins 1 mois avant** :
 - La date de début du congé ;
 - La durée du congé.

👉 Si ce délai est respecté, **l'employeur ne peut pas refuser**.

📄 Il est conseillé de faire la demande **par écrit** (LRAR ou remise contre signature).

6-FAQ

(Foire aux questions)



◆ Que faire si l'employeur refuse le congé ?

Le salarié peut saisir le **Conseil de prud'hommes**.

⚠ L'employeur encourt une **amende pouvant aller jusqu'à 7 500 €**.

◆ Quelles démarches auprès de la Sécurité sociale ?

Le salarié doit transmettre à la CPAM :

- Les justificatifs demandés (lien avec l'enfant, situation familiale, etc.)
Les documents varient selon qu'il est :
 - Le père biologique ;
 - Le conjoint/concubin de la mère.
-

◆ Le congé est-il indemnisé ?

Oui, sous conditions.

La CPAM verse des **indemnités journalières (IJ)** calculées sur :

- La moyenne des **3 derniers salaires bruts** ;
- Dans la limite du **plafond de la Sécurité sociale** ;
- Avec un **abattement forfaitaire de 21 %**.

✳ Montants 2026 :

- **Minimum** : 11,12 € / jour
- **Maximum** : 104,02 € / jour

💡 Certaines conventions collectives peuvent prévoir un **maintien de salaire plus favorable**.

6-FAQ

(Foire aux questions)



◆ Quand les indemnités sont-elles versées ?

Les indemnités journalières sont versées tous les 14 jours.

◆ Quelle est la situation du salarié pendant le congé ?

- Le **contrat de travail est suspendu**.
- Le salarié est **protégé contre le licenciement**, sauf :
 - Faute grave ;
 - Impossibilité de maintenir le contrat pour un motif étranger au congé.

👉 Le salarié peut toutefois **démissionner** pendant son congé.

◆ Le congé compte-t-il pour l'ancienneté ?

Oui ☒

La durée du congé est **assimilée à du temps de travail effectif** pour l'ancienneté.

◆ Que se passe-t-il au retour du congé ?

À la reprise, le salarié retrouve :

- Son **poste initial**, ou,
- Un **poste équivalent**, avec une **rémunération au moins identique**.

6-FAQ

(Foire aux questions)



Accident de trajet et accident du travail

◆ Qu'est-ce qu'un accident de trajet ?

Un accident de trajet est un accident survenu **pendant le parcours habituel** entre :

- Le **domicile** et le **lieu de travail**, ou
- Le **lieu de travail** et le **lieu de repas**.

Il est assimilé à un **accident du travail**, sous certaines conditions.

◆ L'accident entre mon domicile et mon travail est-il reconnu ?

✓ **Oui**, si l'accident survient :

- Entre ta **résidence principale** (ou secondaire stable),
- Ou un **lieu fréquenté habituellement pour des raisons familiales**,
- Et ton **lieu de travail**.

◆ Le trajet doit-il être le plus direct ?

✗ **Non, pas obligatoirement.**

Un détour est accepté s'il est :

- **Habituel**,
- Ou **nécessaire**,
- Ou lié à un **covoiturage régulier**.

6-FAQ

(Foire aux questions)



◆ Le covoiturage est-il pris en compte ?

✓ Oui.

Un détour effectué pour un **covoiturage régulier** n'empêche pas la reconnaissance de l'accident de trajet.

◆ Un accident sur le trajet pour aller manger est-il reconnu ?

✓ Oui, si l'accident survient entre :

- Le **lieu de travail**.
- Et le **restaurant, la cantine ou le lieu habituel de repas**.

◆ Dans quels cas l'accident de trajet peut être refusé ?

✗ L'accident peut être refusé si :

- Le trajet est **interrompu ou détourné**,
- Pour un **motif personnel**,
- Sans lien avec le travail ou les nécessités essentielles de la vie courante.

◆ Qui doit prouver qu'il s'agit d'un accident de trajet ?

👉 La **victime ou ses ayants droit** doivent apporter la preuve.

👉 La **CPAM** peut aussi reconnaître l'accident si son enquête révèle des **présomptions** suffisantes.

6-FAQ

(Foire aux questions)



- ◆ L'accident de trajet est-il indemnisé comme un accident du travail ?

Oui pour la reconnaissance, mais une carence de 7 jours est appliquée.

À retenir

- ✓ Trajet domicile ↔ travail = reconnu
- ✓ Trajet travail ↔ repas = reconnu
- ✓ Détour justifié ou habituel* = accepté
- ✗ Détour personnel injustifié = refus possible

*déposer les enfants à l'école ou en garde habituelle.

Article L411-2
code de la
sécurité sociale



6-FAQ

(Foire aux questions)



Accident du travail

♦ Qui peut percevoir des indemnités journalières en cas d'accident du travail ?

Vous êtes concerné si vous êtes **salarié victime d'un accident du travail**, c'est-à-dire d'un **dommage corporel** survenu à l'occasion du travail.

👉 Les indemnités journalières (IJ) sont versées par la **Sécurité sociale (CPAM, MSA)** pour **compenser partiellement la perte de salaire**.

♦ Comment est calculé le montant des IJ ?

La Sécurité sociale calcule un **salaire journalier de référence** :

- Salaire brut du **mois précédant l'arrêt** ÷ 30,42
- Plafond maximal pris en compte : **400,82 €**

✦ Les IJ correspondent à un **pourcentage de ce salaire journalier**, dans la limite du **gain journalier net** (salaire – 21 %).

♦ Le montant des IJ est-il le même pendant tout l'arrêt ?

✗ **Non.**

Le calcul diffère selon la durée de l'arrêt :

- 📅 **Du 1er au 28e jour d'arrêt**
- 📅 **À partir du 29e jour d'arrêt**

👉 Les IJ sont **plafonnées**.

6-FAQ

(Foire aux questions)



◆ Les indemnités journalières sont-elles revalorisées ?

✗ Non, depuis le 1er juillet 2020.

👉 Seuls les arrêts **ayant débuté avant cette date** peuvent encore bénéficier d'une revalorisation selon les anciennes règles ou la convention collective.

◆ À partir de quand les IJ sont-elles versées ?

- 📅 Le jour de l'accident est intégralement payé par l'employeur
- 📅 Les IJ sont versées dès le 1er jour suivant l'arrêt
- ✗ Aucun délai de carence

✓ Cela s'applique aussi en cas de **rechute** ou d'**aggravation**.

◆ Pendant combien de temps perçoit-on les IJ ?

Les IJ sont versées :

- Pendant toute la durée de l'**incapacité de travail**
- Jusqu'à la **guérison**, la **consolidation** ou le **décès**

6-FAQ

(Foire aux questions)



◆ L'employeur doit-il verser un complément de salaire ?

✓ **Oui**, si toutes les conditions suivantes sont remplies :

- Au moins **1 an d'ancienneté**
- Avoir informé l'employeur sous **48 heures**
- Bénéficier des **IJ Sécurité sociale**
- Être soigné en **France ou dans l'EEE**
- Ne pas être salarié intérimaire, saisonnier, intermittent ou à domicile

◆ Quel est le montant du complément versé par l'employeur ?

Le complément est versé **sans délai de carence**, dès le 1er jour d'absence :

- 📅 **30 premiers jours : 90 % du salaire brut**
- 📅 **À partir du 31e jour : 66,66 % du salaire brut**

- ✦ Les IJ Sécurité sociale sont **déduites** de ce montant.
- ✦ Des accords collectifs peuvent prévoir un **maintien plus favorable**.

6-FAQ

(Foire aux questions)



◆ Pendant combien de temps l'employeur verse-t-il le complément ?

La durée dépend de l'**ancienneté**, sur une période de **12 mois glissants** :

- 1 à 5 ans **60 jours**
- 6 à 10 ans **80 jours**
- 11 à 15 ans **100 jours**
- 16 à 20 ans **120 jours**
- 21 à 25 ans **140 jours**
- 26 à 30 ans **160 jours**
- 31 ans et + **180 jours**

👉 Les arrêts déjà indemnisés sur les 12 derniers mois sont pris en compte.

🧠 À retenir

- ✓ IJ versées **sans carence**
- ✓ Jour de l'accident payé par l'employeur
- ✓ Complément employeur possible dès le 1er jour
- ✓ Durée et montant liés à l'ancienneté
- ✗ Plus de revalorisation des IJ depuis 2020

6-FAQ

(Foire aux questions)



Mutuelle d'entreprise après la fin du contrat

Peut-on garder la mutuelle après la fin du contrat ?

Oui, sous conditions.
C'est le principe de la **portabilité de la mutuelle**.

Qu'est-ce que la portabilité ?

Elle permet de **conserver la mutuelle d'entreprise** après la rupture du contrat de travail, **sans payer de cotisation**, pendant une durée limitée.

➡ Les garanties sont **identiques à celles des salariés en poste**.

Qui peut en bénéficier ?

Vous devez remplir **toutes** ces conditions :

- ✓ avoir adhéré à la mutuelle d'entreprise
- ✓ rupture du contrat **hors faute lourde**
- ✓ ouverture de droits à l'**assurance chômage (France Travail)**
- ✓ être indemnisé au chômage

👉 Les ayants droit déjà couverts peuvent aussi en bénéficier.

Quand débute et combien de temps dure la portabilité ?

- 📅 **Début** : à la date de fin du contrat
- ⌚ **Durée** : égale à la durée d'indemnisation chômage
- 🚫 **Maximum** : 12 mois

6-FAQ

(Foire aux questions)



Quand prend-elle fin ?

La portabilité cesse :

- à la fin de l'indemnisation chômage,
- en cas de reprise d'un emploi,
- ou au bout de **12 mois maximum**.

Et après la portabilité ?

L'assureur doit proposer un **contrat individuel payant**

➡ appelé **dispositif "loi Evin"**

- ✓ frais de santé uniquement
- ✗ pas de prévoyance
- ⏰ demande à faire **dans les 6 mois** après la fin de la portabilité

📅 **Plafonnement des tarifs :**

- 1^{re} année : tarif identique
- 2^e année : + 25 % max
- 3^e année : + 50 % max
- 4^e année : tarif libre

À retenir

- ✓ Mutuelle conservée après le contrat
- ✓ Gratuite pendant la portabilité
- ✓ Durée limitée à 1 an
- ✗ Faute lourde = pas de portabilité

Portabilité
mutuelle



6-FAQ

(Foire aux questions)



Congé de maternité

◆ Le congé de maternité est-il obligatoire ?

Oui.

Le congé de maternité est **obligatoire**. Il est **interdit d'y renoncer totalement**.

◆ Qu'est-ce que le congé de maternité ?

C'est une période d'arrêt de travail composée :

- d'un **congé prénatal** (avant l'accouchement)
- d'un **congé postnatal** (après l'accouchement)

Le contrat de travail est **suspendu** pendant cette période.

◆ Existe-t-il un nouveau congé en 2026 ?

Oui.

Un **congé supplémentaire de naissance** est créé à partir du **1er janvier 2026** :

- durée : **1 ou 2 mois**
- pris par **chaque parent**, ensemble ou séparément

⚠ **Attention** : il n'est pas encore **applicable** (décrets non publiés).

6-FAQ

(Foire aux questions)



◆ Comment informer son employeur ?

La salariée doit informer son employeur :

- par **lettre recommandée ou remise en main propre ou mail**
- en indiquant les **dates de début et de fin du congé**
- avec un **certificat médical** de grossesse

◆ Qui doit être informé côté Sécurité sociale ?

- **CPAM + CAF** (régime général)
- **MSA** (régime agricole)

La déclaration doit être faite **dans les 14 premières semaines de grossesse**.

◆ Quelle est la durée du congé de maternité ?

Elle dépend :

- du **nombre d'enfants à naître**
- du **nombre d'enfants déjà à charge**

👉 Certaines conventions collectives peuvent prévoir **des durées plus longues**.

6-FAQ

(Foire aux questions)



♦ Peut-on avancer le congé prénatal ?

Oui, dans certains cas :

- **3^e enfant** : jusqu'à 2 semaines
- **Grossesse multiple** : jusqu'à 4 semaines

👉 Le congé postnatal est alors réduit d'autant.

♦ Peut-on reporter le congé prénatal après l'accouchement ?

Oui.

Il est possible de :

- **réduire le congé prénatal jusqu'à 3 semaines**
- **et augmenter le congé postnatal d'autant**

Un **certificat médical** est obligatoire.

♦ Existe-t-il un congé supplémentaire en cas de grossesse pathologique ?

Oui :

- **2 semaines avant l'accouchement**
- **4 semaines après l'accouchement**

Sur prescription médicale.

6-FAQ

(Foire aux questions)



◆ Que se passe-t-il en cas d'accouchement prématuré ?

La durée totale du congé est **conservée** :

- le congé prénatal est écourté
- le congé postnatal est prolongé

👉 Une prolongation supplémentaire est possible en cas d'hospitalisation du bébé.

◆ Et en cas d'accouchement tardif ?

Le congé prénatal est **prolongé jusqu'à l'accouchement**, sans réduire le congé postnatal.

▲ ◆ Que se passe-t-il si le bébé est hospitalisé à la naissance ?

Selon la situation :

- prolongation automatique du congé
- possibilité de **reprendre le travail** et de **reporter le congé postnatal** à la fin de l'hospitalisation

◆ Que se passe-t-il en cas de décès de l'enfant ?

- Si l'enfant est né **viable** : le congé de maternité est maintenu
- Sinon : la salariée est placée en **arrêt maladie**

6-FAQ

(Foire aux questions)



◆ Que se passe-t-il en cas de décès de la mère après la naissance ?

Le père (ou le conjoint) peut :

- bénéficier du **congé postnatal restant**
- reporter son **congé de paternité**

Ce droit ne peut pas être refusé.

◆ Est-on payée pendant le congé de maternité ?

Non, le salaire n'est pas versé.

Mais la salariée perçoit des **indemnités journalières (IJ)** versées par la Sécurité sociale.

◆ Quel est le montant des indemnités journalières ?

Les IJ sont calculées à partir :

- des **3 derniers salaires bruts**
- avec un **plafond**
- après une déduction forfaitaire de **21 %**

👉 Certaines conventions prévoient un **maintien total ou partiel du salaire**.

◆ Quand sont versées les indemnités journalières ?

Les IJ sont versées **tous les 14 jours**.

6-FAQ

(Foire aux questions)



• Peut-on être licenciée pendant le congé de maternité ?

La salariée bénéficie d'une **protection renforcée contre le licenciement** pendant et après le congé.

• Peut-on démissionner pendant le congé de maternité ?

Oui.

La démission :

- est possible **sans préavis**
 - prend effet **immédiatement**
-

• Quels sont les droits au retour du congé ?

À la reprise :

- retour au **même poste ou équivalent**
- **rémunération au moins équivalente**
- prise en compte du congé pour l'**ancienneté**
- **entretien professionnel obligatoire**

6-FAQ

(Foire aux questions)



• Une visite médicale de reprise est-elle obligatoire ?

Oui.

Elle doit avoir lieu :

- dans les 8 jours suivant la reprise
- pendant le temps de travail
- et est rémunérée comme du temps de travail effectif

À savoir – Prime de naissance & mutuelle

Prime de naissance

La salariée peut avoir droit à une **prime de naissance** versée par la CAF (sous conditions de ressources) et/ou par la **mutuelle** ou l'employeur, selon le contrat ou la convention collective.

Mutuelle

Certaines **mutuelles d'entreprise** prévoient :

- une **prime de naissance**
- ou une **aide financière** à l'arrivée de l'enfant

 Il est conseillé de **contacter sa mutuelle** pour connaître les droits exacts et les démarches à effectuer.

[congé](#)
[Maternité](#)

