**工伤病假**

**什么是“工伤病假”（arrêt de travail）？**

“工伤病假”指雇员因工伤或疾病中断工作的一段特定时期。由于雇员在工伤病假期间无法出勤，其劳动合同也将暂停履行。

* 工伤病假仅适用于疾病或工伤导致的缺勤。

**工伤（l’accident de travail）和病假（l’arrêt maladie）的定义**

**工伤：**一名或多名雇员因工作内容或在工作期间出于任意原因在任意地点受到的任意形式的伤害可认定为工伤（参见法国社会保障法L. 411-1条）。

工伤发生在工作时间和区域内，即雇员处于雇主的监管范围内时。它可以是因工作或在工作期间发生的一件或一连串意外事件。雇员因公外出前往的地点也属于工作地点。工伤可以是身体或精神方面的损伤。

如雇员在往返工作地和住所（经常停留的主要居所或次要居所）或工作地和就餐地的途中受伤，也有权申请工伤病假。在某些案例中，前往其余地点时遭遇的意外也可认定为工伤。

例如：雇员在往返于培训地点和工作地途中遭遇意外可认定为工伤（详见法国翻案法院民事审判庭2003年9月16日的判决结果。案件诉讼号02-30396）。

* 雇员可借助信息通讯技术远程办公。自2017年12月24日起，雇员于工作期间在任意办公点（住所、除住所和工作地以外的第三地点和共用工作空间）遭受的伤害均可认定为工伤。（参见法国劳动法L. 1222-9条和社会保障法L. 411-1条）。

**病假：**雇员因疾病原因获准中断工作。

工作也可能成为雇员患病的原因。雇员在从事的日常工作时或多或少地面临着患上职业病的风险。您可以登录法国国家安全研究所官网（l'[Institut national de la recherche et de sécurité](http://www.inrs.fr/) ）浏览职业病清单。

**雇主和雇员的义务**

**申报工伤：**在工作、上下班通勤或外派时受工伤的雇员应在事故发生当日或不晚于24小时内通知雇主。因不可抗力等合理理由没有可能及时通知雇主的情况除外（参见法国社会保障法L. 441-1和 R.441-2条）。

雇主在接到通知后有义务在48小时内向受伤雇员所属的社会健康保险局（Caisse Primaire d’Assurance Maladie- CPAM）申报工伤（参见法国社会保障法L. 441-2和R. 441-3条）。

雇主需填写社会健康保险局（CPAM）专用的申报表格，并以挂号信且要求签收回执的形式寄出（您可登录医疗保险网站[Améli.fr](https://www.ameli.fr/): [FORMULAIRECERFA n° 14463\*03](https://www.ameli.fr/sites/default/files/formulaires/128/s6200_homol_ix_17_rempl.pdf)下载申报表格）。

雇主应向受伤雇员提供一份工伤事故报告单(feuille d’accident)并在其中注明接收工伤申报表格的社会健康保险局分部名称（参见法国社会保障法L. 441-5 ）。

错误或延迟申报可招致罚款或刑事处罚。

* 工伤事故报告单可使雇员免于预支医药费用。雇员看病、买药均无需付费。事故报告单由医生或药剂师填写。诊疗结束后，雇员只需将第一联交给社会健康保险局，第二联交给医生，第三联交给药剂师即可。

**申报病假：**雇员应将医生填写的**医疗证明**（certificat médical）**发给雇主并告知**病假时间。医疗证明共有三联：两联交由社会健康保险局保管，一联交给雇主。

集体公约（convention collective）或劳动合同（ contrat de travail）中均注明了提交医疗证明的期限。符合雇主及社会保险机构病假津贴发放条件的雇员应在**48小时**内提交无法工作的证明。

雇员还应在48小时内向其所属的社会健康保险局申报病假，否则可能无法获得应得的补助金额（参见法国社会保障法L.321-2条和 R.321-2条）。

**向社会健康保险局申报职业病：**因工作患病的雇员可在中断工作的15天内向其所属的社会健康保险局申报职业病（可前往[www.ameli.fr](http://www.ameli.fr)网站下载申报表格FORMULAIRE CERFA n° 50562\*02）。未在期限内申报的雇员仍保有各项权利。雇员可在从如下日期算起的两年内进行职业病申报：

* 从因病中断工作的日期算起。如果雇员在休病假之前就以知晓病情，即从雇员收到医疗证明、获知疾病可能同所从事工作有关之日算起；
* 从医疗补助停止发放的日期算起；
* 或者从所患疾病列入职业病清单之日算起。

雇员在应随申报材料提交两份由医生出具的医疗证明（或能证明疾病同所从事工作有关的任何文件）以及雇主提供的工资证明（参见法国社会保障法L.461-5条和R.461-5条）。随后，社会健康保险局将审核文件并宣布是否将该疾病认定为职业病。

* 从2018年7月1日起，从开具首份医疗证明的日期开始计算职业病申报的两年有效期。

**工伤病假期间雇员享有的补助**

**日病假津贴（Indemnités journalières de sécurité sociale -IJSS） :**为了弥补雇员在暂时没有能力工作期间的损失，雇员可领取日病假津贴：

* 因工伤或职业病休假的雇员从病假第二日起享有补助；
* 在某些情况下，因非工作原因引发的事故或疾病休假的雇员从病假第四日起享有补助。

**日病假津贴数额**：日病假津贴数额为雇员每日基本工资的50%（参见社会保障法R.323-5条）。计算雇员每日基本工资时以病假前几个月领取的工资数为基准。

例如：如需按将月结算的工资换算为日薪，应将最近三个月领取的月工资除以91.25。

**补充津贴：**所有工龄大于或等于一年的雇员均有权领取雇主发放的补充津贴。为此，雇员需在48小时内提供无法工作的证明，材料由社会保险机构受理。雇员应在法国、其他欧盟成员国或属于欧洲经济区的国家就诊（参见法国劳动法L.1226-1条）。

劳动合同、集体公约或公司惯例中可能包含更有利雇员的津贴条款。

**补充津贴数额：**补充津贴根据如下规则计算（参见法国劳动法D.1226-1条）：

1. 前三十天，雇员可领取90%的税前工资。工资应以雇员当月照常工作时应领取的数额为基准。
2. 随后的三十天，雇员可领取三分之二的税前工资。工资数仍以雇员照常工作时应领取的数额为基准。

雇主应从上述金额中扣除社保机构发放的日病假津贴。法国劳动法规定病假小于或等于7天时，不予发放津贴。所以，补充津贴从病假第八日算起（参见法国劳动法D1226-3条），除非集体公约或公司规定中提供了更有利雇员的津贴条款。

**工伤病假对劳动合同的影响**

雇员的劳动合同在工伤病假期间应暂停履行。

因工伤或职业病停止工作的雇员享受额外保护。雇主只能在雇员出现重大失误或出于工伤以外的原因没有可能维持合同的情况下解除劳动合同（参见法国劳动法L.1226-7条和L.1226-9条）。这一保护措施同样适用于实习期的雇员（详见法国翻案法庭社会庭于2006年1月25日的判决。案件诉讼号n° 03-47517）。

**重新入职**

**重新入职：**雇员应遵照医疗证明标注的日期重回工作。如需延长病假，应提前告知雇主并向其提交一份新的医疗证明。雇员还应提前向法国社会健康保险局说明情况。

**再入职体检**：如果雇员因工伤、疾病或与工作无关的事故休假超过三十天，必须参加再入职体检。该体检由雇主组织。雇主应在获知员工病假结束日期后立即向医生预约体检（参见法国劳动法R. 4624-31条）。

* 雇员如因职业病休假，无论病假长短，都必须参加再入职体检（参见法国劳动法R. 4624-31条）。