

CAROLE LEYMARIE – ANNE COHEN CABINET C2J



Maintien de salaire et réduction des IJSS : qui paye ?

Le salarié malade (et négligent...) peut voir ses indemnités journalières de Sécurité sociale (IJSS) réduites s'il persiste à justifier avec retard de ses arrêts auprès de la Caisse primaire d'assurance maladie (CPAM). Mais, bien souvent, c'est l'employeur qui maintient le salaire et complète donc les indemnités versées par la caisse. Alors, qui subit la négligence du salarié ? La réponse est surprenante...

La règle est connue. En cas d'arrêt de travail pour maladie, le salarié doit envoyer à la CPAM, dans les deux jours suivant la date d'interruption de travail, les volets 1 et 2 de l'arrêt de travail prescrit par son médecin. En cas de prolongation de l'arrêt initial, la même formalité doit être observée dans les deux jours suivant la prescription de prolongation (article R.321-2 du Code de la Sécurité sociale).

Au premier retard, un simple rappel à l'ordre. En cas d'envoi à la CPAM de l'arrêt ou de sa prolongation au-delà du délai de deux jours, la caisse informe alors le salarié du retard constaté et de la sanction à laquelle il s'expose en cas de récurrence (article D. 323-2, al. 1 du Code de la Sécurité sociale).

À partir du deuxième retard, la sanction peut tomber. En cas de renouvellement d'un tel envoi tardif, survenant dans les deux ans suivant la date de prescription du premier arrêt envoyé tardivement, la CPAM peut alors réduire de 50 % le montant des indemnités journalières afférentes à la période écoulée entre la date de prescription de l'arrêt et celle de la date de son envoi à la CPAM.

Le maintien de salaire est prévu par le Code du travail ou la convention collective. L'obligation du maintien du salaire pendant une absence pour maladie ou accident résulte le plus souvent :

- des articles L. 1226-1 et D.1226-1 à D.1226-8 du Code du travail, dès lors que le salarié a une ancienneté égale ou supérieure à un an ;

- de la convention ou de l'accord collectif de travail applicable dans l'entreprise.

La rémunération maintenue, telle qu'elle est prévue par le Code du travail, est fonction de l'ancienneté du salarié, mais est au minimum calculée

selon les modalités suivantes : pendant les 30 premiers jours suivant un délai de carence de 8 jours et 90 % de la rémunération brute que le salarié aurait perçue s'il avait continué à travailler ; pendant les 30 jours suivants et les 2/3 de cette même rémunération.

Bon nombre de conventions collectives

prévoient toutefois un régime plus favorable. Qui subit la réduction d'indemnisation : l'employeur ou le salarié ? Lorsque les indemnités de la Sécurité sociale sont réduites du fait, notamment, d'une sanction prise par la CPAM (elles peuvent l'être également en cas d'hospitalisation), le Code du travail prévoit que les indemnités journalières sont réputées avoir été « servies intégralement pour le calcul de l'indemnité complémentaire » (article D.1226-6 du Code du travail.)

L'employeur complète donc les indemnités journalières comme si celles-ci avaient été versées sur la base normale : c'est le salarié qui subit la réduction d'indemnisation. Néanmoins, cette règle n'est applicable que lorsque le salaire est maintenu en application du régime légal ! En effet, la jurisprudence considère que, lorsque l'employeur complète les indemnités journalières en application d'une convention collective qui ne prévoit pas expressément l'application de la règle légale résultant de l'article D.1226-6 du Code du travail, cette règle n'est pas applicable (Cass. soc. 23 mars 1977, Sté Unité hermétique c/Railière : Bull. civ. V n° 218. ; Cass. soc. 14 octobre 1981 SNPE c/Lalanne).

Conséquence inéluctable : l'employeur doit alors, en application des règles conventionnelles, compléter les indemnités journalières effectivement versées, que celles-ci le soient sur la base normale ou pour un montant réduit de moitié. En cas d'indemnité réduite, le complément de salaire est plus élevé pour l'employeur : c'est donc l'employeur qui subit la réduction d'indemnisation.

Morale de l'histoire... « Il est bon d'être charitable : mais envers qui ? C'est là le point », Jean de la Fontaine.

Carole Leymarie et Anne Cohen, avocates au cabinet C2J, membres d'Avosial, le syndicat des avocats en droit social.