

MALADIE DU SALARIÉ

MALADIE ET COMPLÉMENT EMPLOYEUR

GARANTIE LÉGALE : ACCORD DE MENSUALISATION

La loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 (loi de mensualisation) impose une indemnisation minimum (complément employeur), en cas de maladie ou d'accident à caractère professionnel, qui s'applique à défaut de conventions collectives plus favorables.

Selon la Cour de cassation, la détermination du régime le plus favorable doit résulter d'une appréciation globale, avantage par avantage.

Cass. soc. 17 janvier 1996 - UAP Tour Assur et autres c/UAP IARD et Vie et autres

Conditions

Le salarié doit adresser à l'employeur le certificat médical justifiant son absence dans un délai de **48 heures**.

L'arrêt de travail doit être pris en charge par la Sécurité sociale.

Les soins doivent être effectués sur le territoire français ou dans un pays de l'Union Européenne.

Le salarié doit posséder une ancienneté minimum de **1 an**. L'ancienneté s'apprécie au premier jour de l'arrêt de travail.

MONTANT ET DURÉE DE L'INDEMNISATION

Délai de carence	Pas de carence s'il s'agit d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle (à l'exclusion des accidents de trajet). Il n'existe pas de complément employeur légal en cas de maternité. Indemnisation à partir du 8 ^e jour dans les autres cas.		
Durée d'indemnisation et montant du salaire brut déduction faite des indemnités de Sécurité sociale	Ancienneté	Indemnisation à 90 %	Indemnisation à 2/3
	1 à 5 ans	30 jours	30 jours
	6 à 10 ans	40 jours	40 jours
	11 à 15 ans	50 jours	50 jours
	16 à 20 ans	60 jours	60 jours
	21 à 25 ans	70 jours	70 jours
	26 à 30 ans	80 jours	80 jours
	31 ans et plus	90 jours	90 jours

Exemple

Un salarié est absent pour maladie à compter du 1^{er} janvier 2009 et jusqu'au 31 mai 2009. Il a une ancienneté de 5 ans.

L'indemnisation interviendra à compter du 8 janvier 2009.

Le salarié sera indemnisé à hauteur de 90 % de son salaire jusqu'au 6 février 2009.

Il sera ensuite indemnisé à hauteur de 2/3 de son salaire jusqu'au 8 mars 2009.

La période allant du 9 mars 2009 au 31 mai 2009 n'est pas indemnisée.

Le pourcentage d'indemnisation (90 % - 2/3) est établi en fonction du salaire brut.

L'indemnisation garantie s'entend déduction faite des indemnités de toute nature que le salarié peut recevoir par ailleurs : indemnités journalières versées par la Sécurité sociale ou par un régime de prévoyance.

Pour ces dernières, l'employeur ne déduit que la part résultant de ses propres versements.

Toutefois, l'employeur ne peut pas déduire du montant de la garantie les sommes perçues par le salarié au titre d'une assurance individuelle souscrite par lui.

DURÉE DE L'INDEMNISATION

La durée maximum d'indemnisation est déterminée par référence aux indemnités perçues par le salarié au cours des **12** mois précédant l'arrêt de travail. Pour le calcul des droits du salarié, on tient compte des indemnités perçues par le salarié durant les **12** mois antérieurs. Il faut donc déterminer, pour chaque arrêt de travail, le nombre de jours déjà indemnisés dans les **12** mois précédents. Le point de départ du décompte est fixé au **1^{er}** jour de l'arrêt.

Si, dans l'exemple précédent, le salarié avait été indemnisé pour un arrêt du 1^{er} au 20 décembre 1997, il aurait fallu déduire le nombre de jours indemnisés (**10** jours) de la période d'indemnisation du second arrêt.

Le salarié se verra, dans ce cas, indemniser à hauteur de **90 %** pendant **20** jours (**30 - 10**) puis à hauteur de **2/3** pendant **30** jours.

Maladie : salaire à maintenir

La rémunération à considérer est celle correspondant à l'horaire pratiqué, pendant l'absence de l'intéressé, dans l'établissement ou la partie d'établissement où le salarié exerce son activité.

Toutefois, si par suite de l'absence de l'intéressé, l'horaire du personnel est augmenté, cette augmentation n'est pas prise en compte pour la fixation de la rémunération.

Article 7 de l'accord national interprofessionnel du 10 décembre 1977

Le salarié perçoit une indemnité ayant pour base le salaire qu'il aurait dû percevoir s'il avait travaillé.

Sont donc inclus :

- le salaire de base, les primes rémunérant le travail proprement dit ou liées à l'organisation du travail (primes d'équipe...).

Cass. soc. 29 mai 1986 - Bull. cass. 86 V, n° 192

En revanche, les primes calculées sur la base de la présence du salarié ou sur une servitude liée à la fonction sont en principe à exclure de la garantie.

Exemple

Primes d'assiduité.

Les primes d'ancienneté sont à inclure, sauf dispositions contraires de la convention collective.

HORAIRE À PRENDRE EN CONSIDÉRATION

Pour un salarié à temps plein, l'horaire à prendre en considération est l'horaire collectif de l'entreprise, de l'établissement ou du service durant la période d'inactivité. Il doit, par conséquent, être tenu compte des réductions d'horaire dues à des causes extérieures telles que des grèves (dans la mesure où elles affectent l'horaire de travail des non-grévistes) ou du chômage technique.

Cass. soc. 17 janvier 1996 - Sté Porcher c/Jeanesson et autres

Dans ce cas, le salaire à maintenir a pour base l'horaire réduit en tenant compte des journées de grève ou de chômage technique.

L'indemnité complémentaire tient compte également de l'horaire prévu par le contrat de travail du salarié. Ainsi, un salarié qui a obtenu d'être employé à temps partiel et qui est malade au moment de la transformation de son horaire, est indemnisé sur la base de son temps partiel.

Cass. soc. 31 janvier 1996 - CPAM des Alpes Maritimes c/Coudurier et autre

L'application de cette règle ne doit cependant pas conduire une entreprise subrogée à verser au salarié une somme inférieure à celle reçue de la Sécurité sociale au titre des indemnités journalières.

Cass. soc. 31 janvier 1996 - CPAM des Alpes Maritimes c/Coudurier et autres

Salaire variable

Lorsque le salarié perçoit une rémunération variable, le montant de l'indemnisation peut être établi par référence à la période de paie précédant l'absence ou par référence à un salaire moyen perçu au cours d'une période plus longue (exemple : salaire trimestriel).

Calcul du complément employeur

Exemple

Un salarié perçoit un salaire brut de 1 800 € par mois. Son ancienneté est de 25 ans. Il est absent depuis le 13 mars 2009. Son arrêt de travail se prolonge jusqu'au 30 avril 2009.

- calcul du complément employeur (mois d'avril)

Le salarié est indemnisé à hauteur de 90 % de son salaire brut.

1 - dans un premier temps, on va déduire la retenue correspondant à l'absence du salarié :

- absence du 1^{er} au 30 avril 2009 = 1 800 €

2 - dans un second temps, l'entreprise calcule le montant de la garantie due au salarié :

Salaire qu'il aurait perçu s'il avait travaillé		Indemnisation à 90 %		Montant de la garantie
1 800 €	x	90 %	=	1 620 €

3 - le maintien du salaire se fait sous déduction des indemnités journalières de Sécurité sociale versées par la Sécurité sociale :

- le délai de carence n'intervient pas sur le mois d'avril (déduction en mars),
- calcul des indemnités journalières de Sécurité sociale :

$$\frac{1\,800 \times 3 \times 0,50 \times 30}{90} = 900 \text{ €}$$

(montant brut avant prélèvement de la CRDS et de la CSG).

Le montant réellement perçu par le salarié ou reversé par l'employeur (subrogation) sera égal à :

- montant des indemnités journalières Sécurité sociale : 900,00 €
- | | | | |
|------|---|---------------|---------------|
| CSG | - | 55,80 | (900 x 0,062) |
| CRDS | - | 4,50 | (900 x 0,005) |
| | | <u>839,70</u> | € |

MALADIE ET CONGÉS PAYÉS

INCIDENCE DE LA MALADIE SUR LE DROIT À CONGÉ

La maladie n'est pas légalement assimilée à une période de travail effectif. L'absence pour maladie a donc pour conséquence de réduire le droit à congé du salarié sauf :

- lorsque la convention collective ou les usages sont plus favorables en prévoyant l'assimilation de la maladie à une période de travail effectif ;
- pour les absences de courte durée lorsque, par le jeu des équivalences, le salarié ne subit, en fait, aucune perte.

Exemple

Un salarié est malade du lundi 6 novembre au dimanche 18 novembre 1995.

Quel est son droit à congé à l'issue de la période de référence ?

Il a travaillé 49 semaines.

En application de la règle d'équivalence, son droit est de :

$49 : 4 = 12 \times 2,5 = 30$ jours

Malgré une absence de 3 semaines, le salarié a acquis 30 jours ouvrables de congés.

INCIDENCE DE LA MALADIE SUR LA PRISE DU CONGÉ

Salarié malade avant le départ en congé

Le salarié dont le contrat de travail est suspendu pour maladie, à la date des départs en congé fixée par l'entreprise, conserve en principe son droit à congé. Toutefois, il faut dans ce cas distinguer deux hypothèses.

Maladie pendant toute la période de prise des congés

Un salarié qui n'a pu prendre ses congés pendant la période légale ou conventionnelle de prise des congés payés dans l'entreprise pour un motif ne résultant pas du fait de l'employeur, ne peut prétendre ni à un report, ni à une indemnité compensatrice de congés payés (sauf acceptation de l'employeur).

Cass. soc. 2 juillet 1996 - Caisse Nationale de Retraite des Ouvriers du Bâtiment et des Travaux Publics c/Sanai

Cass. soc. 3 décembre 1997 - CAF de la Moselle c/Huck et autres

Exemple

Lorsque la convention collective prévoit une date d'expiration des congés au 30 avril de l'année suivante, un salarié dont le retour dans l'entreprise est postérieur à cette date, ne peut prétendre ni au report des congés payés, ni à une indemnité compensatrice.

En d'autres termes, le salarié ne peut exiger ni un report de ses congés payés, ni un versement d'une indemnité compensatrice de congés payés dès lors que sa guérison intervient après la période de prise des congés dans l'entreprise.

Cass. soc. 4 décembre 1996 - Bull. civ. V, n° 420

Réponse ministérielle n° 39497 - JOAN du 16 septembre 1996, p. 4978

La solution est identique lorsque l'absence résulte :

- d'un congé maternité ;

Cass. soc. 21 janvier 1987 - Hôpital de jour pour enfant c/Kartouzou

- d'un arrêt consécutif à un accident du travail ;

Cass. soc. - ADAPEI de l'Orne et autres c/Richard

Dans ce cas, le salarié est indemnisé au titre de la maladie : il bénéficie des indemnités journalières de Sécurité sociale et, le cas échéant, du complément employeur.

- de la prise d'un congé parental.

Cass. soc. 5 mai 1999 - SARL VIA Juris c/Daret

Exemple

Un salarié est absent pour maladie du 1^{er} juin 1997 au 15 juin 1998.

Il n'a pu prendre la totalité de ses congés acquis au titre de la période allant du 1^{er} juin 1996 au 31 mai 1997.

Dans ce cas, l'employeur peut considérer les jours acquis et non pris comme perdus.

Reprise du travail avant la date limite de prise des congés payés (légaux ou conventionnels)

Le salarié, dont le contrat de travail est déjà suspendu par un arrêt de travail à la date du départ en congé, conserve son droit à congé.

Dans ce cas, le salarié peut obtenir la prise de son congé après la date initialement prévue. Le congé est alors pris avant la date de fin de la période des congés payés : les dates de départ en congé peuvent alors être imposées par l'employeur. À défaut, le salarié pourra obtenir le versement d'une indemnité compensatrice de congés payés.

Ces dispositions sont parfois reprises dans les conventions collectives qui prévoient que le retour du salarié avant une date butoir permet le report des congés payés ou, à défaut, le versement d'une indemnité compensatrice de congés payés.

Salarié malade après le départ en congé

Le salarié malade après son départ en congé ne peut prétendre à une prolongation ou un report des congés égal au nombre de jours de maladie (sauf accord entre les parties). L'employeur a en effet respecté ses obligations en fixant les dates de congé et en indemnisant le salarié.

Cass. soc. 4 décembre 1996 - Bull. civ. V, n° 420

Durant le congé, le salarié bénéficie de l'indemnité de congés payés. Cette indemnité peut être cumulée avec les indemnités journalières versées par la Sécurité sociale.

Cass. soc. 28 octobre 1958 - Bull. civ. V, n° 1133

L'employeur n'a pas à verser de complément employeur maladie.

Cass. soc. 2 mars 1989 - Bull. civ. V, n° 173

Accord sur un report de congé

L'employeur et le salarié peuvent s'entendre pour que le congé non pris du fait de la maladie, soit reporté ultérieurement. Dans ce cas, la situation du salarié est la suivante :

- le salarié n'est plus indemnisé au titre des congés payés à partir de la constatation de la maladie ;
- le salarié est, à compter de cette date, indemnisé au titre de la maladie. Il perçoit les indemnités journalières de Sécurité sociale ainsi que le complément employeur prévu par la convention collective ou la loi de mensualisation ;
- les jours de congés payés non pris sont reportés ultérieurement.

Incidence d'un événement familial

Lorsqu'un événement familial ouvrant droit à une autorisation exceptionnelle d'absence, se produit au cours d'une période de congés payés, la durée de ces mêmes congés ne se trouve pas prolongée. Le salarié ne peut non plus prétendre à une indemnité compensatrice.

Exemple

Un salarié prend un congé du 27 juillet au 16 août 1998. Son enfant se marie le 9 août. Il dispose à ce titre d'un jour d'autorisation d'absence en vertu de l'article L. 226-1 du Code du travail.

Dans ce cas, le salarié se verra décompter 17 jours ouvrables de congés (3 semaines moins le 15 août férié). Le mariage de son enfant le 9 août ne lui permet pas de prétendre à un jour supplémentaire de congé, sauf dispositions conventionnelles plus favorables.

