Le snefcca

SYNDICAT NATIONAL DES ENTREPRISES DU FROID, DES ÉQUIPEMENTS DE CUISINES PROFESSIONNELLES & DU CONDITIONNEMENT DE L'AIR

LES INFOS DU SNEFCCA

Juridique n°2013/22 - Octobre 2013

Maintien de salaire en cas d'arrêt maladie

Durant un arrêt de travail, l'employeur est obligé de maintenir le salaire, en application de la convention collective qui prévoit que le salarié doit bénéficier du maintien de salaire :

- pendant 45 jours à compter du 1er jour d'arrêt de travail,
- à condition qu'il ait une ancienneté d'un an révolu au premier jour de l'absence (et non pendant l'absence),
- et qu'il ait justifié son absence dans le délai de 3 jours ouvrés par certificat médical.

Parallèlement, le salarié malade, du fait de sa qualité d'assuré social, a droit au versement d'indemnités journalières de la part de la sécurité sociale.

Celles-ci lui sont, en principe, remises directement par la sécurité sociale : l'employeur n'a pas à en faire l'avance ni à les faire figurer sur le bulletin de paie.

Mais il existe un mécanisme de **subrogation** : celui-ci consiste pour l'employeur, à la condition d'avoir avancé au salarié le montant des indemnités journalières de sécurité sociale (donc d'avoir maintenu le salaire), à les percevoir ensuite de la CPAM à sa place.

La subrogation entraîne ainsi le remplacement du salarié par l'employeur en qualité de créancier, la condition de cette substitution étant le maintien du salaire.

Dans l'attente du décompte de la CPAM pour déduire le montant exact des IJSS reçues, l'employeur verse au salarié son salaire habituel le mois de l'absence, et procède sur la paie suivante à la régularisation.

La question se pose de savoir si cette subrogation présente un caractère obligatoire ou non.

L'article VI-2 de notre Convention collective est particulièrement clair sur ce point puisqu'il prévoit :

- une obligation de maintien de salaire sans condition durant les trois premiers jours (qui sont les trois jours de carence de la sécurité sociale),
- puis une "régularisation" du maintien prévu pour la période du 4ème au 45ème jour d'arrêt "dès la remise par le salarié du bordereau de versement de ses indemnités journalières de la sécurité sociale".

L'option offerte à l'employeur d'appliquer ou non la subrogation est ensuite clairement énoncée par ce même article : "Au cas où l'employeur déciderait d'appliquer la subrogation, il assurera directement le maintien de salaire au salarié dès le premier jour d'arrêt et ce jusqu'au 45ème jour d'arrêt. Outre ces considérations de paiement direct ou indirect, le maintien de salaire du 1er au 45ème jour d'arrêt est supporté par l'employeur sous déduction du montant des indemnités journalières nettes de la sécurité sociale".

En dehors des 3 premiers jours d'arrêt pour lesquels l'employeur est obligé de maintenir le salaire, la convention collective offre, pour les jours d'arrêt suivants, la faculté aux entreprises d'appliquer ou non la subrogation qui n'a donc pas de caractère obligatoire.

Concrètement, s'il décide de ne pas pratiquer la subrogation, l'employeur considérera l'arrêt de maladie à partir du 4ème jour comme une "absence justifiée non payée", ne règlera pas la rémunération afférente à cette période au salarié, mais opérera une régularisation, à l'occasion de la paie du mois suivant, du salaire dû en complément des indemnités journalières indiquées sur le bordereau de la CPAM que lui aura remis le salarié.

NB : nous vous conseillons de fixer les règles applicables dans l'entreprise sur ce point et de les faire apparaître dans une note de service.

Si l'entreprise pratique actuellement la subrogation sans condition et souhaite revenir sur cet usage, nous vous conseillons de respecter un délai de préavis de l'ordre de 6 mois (à faire apparaître également sur la note de service).