



Facilitateur de solutions concrètes pour la vie de votre entreprise

La Lettre de
Cool Boss

votre e-mail

Je m'abonne

Accueil

COOL BOSS se présente
à vous

Vos questions par COOL
BOSS

Vos investigations par
COOL BOSS

Vos rédactions par COOL
BOSS

Vos actions par COOL
BOSS

Vos recouvrements de
créances par COOL
BOSS-JGA CONSULTANT

Les services "plus" de
COOL BOSS

Faire appel à COOL BOSS

Plan d'accès

Contactez-nous


Contactez-nous

Faire appel à COOL BOSS

Ressources humaines

L'employeur face à une absence pour maladie de son salarié

En vous inscrivant à "[La lettre de COOL BOSS](#)", dans le formulaire à gauche, au dessus du menu, vous recevrez gratuitement ces informations professionnelles dans votre boîte e-mail.

 Envoyer cette page à une relation

Le motif de l'absence et la justification

C'est au salarié de prévenir l'employeur de son absence et ainsi en justifier la raison. Les modalités de l'information peuvent être prévues dans la convention collective applicable à l'entreprise. Ainsi, dans le cadre de l'absence pour maladie, celle-ci est, en général, justifiée par la production du certificat médical d'arrêt de travail prescrit par le médecin traitant. Il se compose en une liasse de trois volets intitulée « avis d'arrêt de travail ». Un volet est voué à informer l'employeur, les deux autres sont destinés à la Caisse Primaire d'Assurance Maladie (CPAM). Le code du travail n'indique pas de délai de prévenance pour la transmission du certificat d'arrêt de travail à l'employeur. Cependant, la jurisprudence précise un délai raisonnable. Il en est tout autrement concernant l'envoi du certificat à la Caisse Primaire d'Assurance Maladie. Le code de la sécurité sociale fixe quant à lui un délai.

La transmission par le salarié du certificat médical d'arrêt de travail

A la Caisse Primaire d'Assurance Maladie

Volet 1 et 2 : Deux jours, c'est le délai auquel le salarié doit transmettre l'avis d'arrêt de travail remis par le médecin dans l'éventualité d'une cessation de son travail (article R. 321-2 du code de la sécurité sociale). Celui-ci est remis à la Caisse Primaire d'Assurance Maladie. Un retard dans cet envoi peut avoir pour conséquence une réduction dans l'indemnisation.

A l'employeur

Volet 3 : Le délai de transmission de l'avis d'arrêt de travail à l'employeur doit être raisonnable selon la jurisprudence. Généralement, il est fixé à 48 heures. Cependant, une convention collective peut déterminer ce délai.

Les mentions inscrites

Les mentions inscrites sur ce certificat sont des renseignements concernant le salarié, l'employeur, ainsi que ceux d'ordre médical. Il s'agit de la durée de l'arrêt de travail (article R.321-2 du code de la sécurité sociale), les heures autorisant le salarié à s'absenter, la date, la signature du médecin. Le volet 1 doit également indiquer la mention d'ordre médical motivant l'arrêt (article L.162-4-1 du code de la sécurité sociale).

La prolongation

Dans l'éventualité d'une prolongation de l'arrêt de travail, le délai est également de deux jours (entre la fin de la première période d'arrêt et la date de la nouvelle période d'arrêt) et les formalités sont identiques (article R.321-2 du code de la sécurité sociale). L'employeur doit faire l'objet d'une information par le salarié concernant l'évolution de son état de santé par l'envoi des certificats médicaux d'arrêt de travail.

L'attestation de l'employeur

L'imprimé de l'attestation de salaire (article R.323-10 du code de la sécurité sociale) complété par l'employeur doit être expédié à la Caisse Primaire d'Assurance Maladie par le salarié. Le formulaire est accessible en cliquant sur ce lien http://www.ameli.fr/fileadmin/user_upload/formulaires/S3201.pdf.

Il sera envoyé par l'employeur dans l'éventualité d'une demande de subrogation. Néanmoins, en pratique, dans les deux cas, l'imprimé est souvent envoyé par l'employeur. Celui-ci permet, en fonction des renseignements fournis, de calculer et de verser des indemnités journalières. Soit d'une part au salarié, soit d'autre part à l'employeur dans la circonstance de maintien de salaire. L'attestation contient les informations sur l'employeur et le salarié, les renseignements permettant l'étude des droits, ainsi que la demande de subrogation en cas de maintien de salaire. Pour cette demande, le salarié doit autoriser son employeur par sa signature sur l'imprimé (article R.323-11 du code de la sécurité sociale).

Le maintien de salaire

A partir du 4^{ème} jour d'arrêt de son travail, des indemnités journalières de maladie versées par la sécurité sociale sont accordées au salarié. Les trois jours suivant l'arrêt ne sont pas indemnisés (délai de carence). Les indemnités journalières de maladie sont consenties tous les jours même si non ouvrables (articles L.323-1 et R.323-1 du code de la sécurité sociale).

A dater du 11^{ème} jour d'absence, l'employeur quant à lui, doit verser des indemnités complémentaires selon certaines conditions prévues par la loi sur la mensualisation (loi n° 78-49 du 19 janvier 1978).

Les conditions nécessaires à l'indemnisation :

- Le salarié est pris en charge par la sécurité sociale.
- Le salarié est soigné en France ou dans l'un des pays de la Communauté économique européenne.
- Le salarié se soumet, éventuellement, à la contre-visite médicale.
- Le salarié justifie son incapacité par un certificat médical dans les 48 heures.
- Le salarié doit démontrer trois ans d'ancienneté au premier jour de son absence.

Les pourcentages et la durée d'indemnisation :

Ils sont de 90% pendant 30 jours et ensuite 66% pendant 30 jours. A ces durées s'ajoutent, 10 jours supplémentaires par tranche de cinq ans d'ancienneté postérieurement au trois ans prévus dans les conditions ci-dessus. Ces deux durées sont limitées à 90 jours maximum.

Cette garantie de ressources s'exécute dans l'éventualité d'absence de dispositions plus favorables de la convention collective applicable dans l'entreprise.

La subrogation

La subrogation est le recouvrement par l'employeur des indemnités journalières de maladie de son salarié. Elle est obligatoire lors d'un maintien complet du salaire sans la déduction des indemnités journalières (article R.323-11 du code de la sécurité sociale). Hormis cette situation, l'employeur doit avoir l'accord de son salarié pour percevoir ces indemnités. C'est dans la conjoncture d'un maintien total ou partiel du salaire avec déduction des indemnités journalières. A cet effet, l'employeur doit remplir la partie « demande de subrogation en cas de maintien de salaire » de l'attestation de salaire pour le paiement des indemnités journalières maladie indiquée ci-dessus. Il renseigne dans celle-ci, la période pendant laquelle il demande la subrogation, le maintien intégral ou partiel du salaire, le numéro et l'intitulé de son compte bancaire ou postal, le cas échéant la signature du salarié valant accord pour la subrogation. Dans tous les cas de subrogation, le salaire maintenu doit être d'un montant au moins égal aux indemnités journalières de la période demandée.

Publié le : 10-03-2008

[Accueil des Services Plus](#) [Ressources humaines](#) [Haut page](#)

Contactez-nous

Faire appel à COOL BOSS

Cool Boss 103 rue de Rome 75017 Paris - Téléphone : 01.47.00.78.78 - Fax : 01.47.00.78.79

[Nous contacter](#)

[Nos conditions générales de vente](#)

©2006 Cool Boss - JGA Consultant