

Dernière mise à jour le 13 juillet 2020

Arrêt maladie : impossible de refuser le maintien de salaire en l'absence du volet arrêt de travail

Un arrêt de la Cour de cassation a retenu toute notre attention, il y est question de l'indemnisation complémentaire conventionnelle, et du refus de l'employeur de l'appliquer en l'absence de réception du volet arrêt de travail.

Sommaire

- Présentation de l'affaire
- Jugement conseil de prud'hommes
- Arrêt Cour de cassation
- Préjudice éventuel
- Références

Présentation de l'affaire

La présente affaire concerne la saisine de la juridiction prud'homale, de plusieurs salariés d'une société, engagés en qualité d'agent d'accueil clientèle.

Ces salariés demandent la condamnation de l'employeur pour ne pas avoir effectué le maintien prévu par la convention collective en cas d'arrêt maladie.

Selon l'article 4-3-1 de la CCN dont dépend l'entreprise, un salarié bénéficie du maintien employeur en cas d'arrêt maladie, sous réserve de :

- Justifier d'une ancienneté supérieure à 6 mois, à la date du 1^{er} jour d'arrêt médicalement constaté ;
- Et en cas d'absence justifiée par l'incapacité résultant de la maladie ou d'un accident, professionnel ou non, dûment constaté par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, l'intéressé bénéficie des compléments d'indemnisation à la sécurité sociale ;
- A condition d'avoir justifié dans les 48 heures de cette incapacité et d'être pris en charge par la sécurité sociale et d'être soigné sur le territoire national ou dans l'un des pays de la Communauté économique européenne.

Extrait de l'arrêt :

« qu'il résulte de l'article 4-3-1 de la convention collective nationale des télécommunications qu'

"après 6 mois d'ancienneté, à la date du premier jour d'arrêt médicalement constaté, et en cas d'absence justifiée par l'incapacité résultant de la maladie ou d'un accident, professionnel ou non, dûment constaté par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, l'intéressé bénéficie des compléments d'indemnisation à la sécurité sociale ci-après, à condition d'avoir justifié dans les 48 heures de cette incapacité et d'être pris en charge par la sécurité sociale et d'être soigné sur le territoire national ou dans l'un des pays de la Communauté économique européenne"

Selon l'employeur, le maintien conventionnel ne pouvait donc se déclencher que sous réserve de la réception du volet n°3 de l'arrêt de travail.

Les 2 autres volets (1 et 2) devant être transmis à la CPAM pour prise en charge, en application des dispositions des articles L 321-2 et R 321-2 du code de la sécurité sociale.

Article L321-2

Modifié par LOI n°2015-1702 du 21 décembre 2015 - art. 59

En cas d'interruption de travail, l'assuré doit envoyer à la caisse primaire d'assurance maladie, dans un délai déterminé et, sous les sanctions prévues par décret, une lettre d'avis

d'interruption de travail dont le modèle est fixé par arrêté ministériel et qui doit comporter la signature du médecin.

Le directeur de la caisse primaire met en oeuvre le dispositif de sanctions prévu à l'alinéa précédent.

Article R321-2

Modifié par Décret n°2004-1328 du 3 décembre 2004 - art. 3 JORF 4 décembre 2004

En cas d'interruption de travail, l'assuré doit envoyer à la caisse primaire d'assurance maladie, dans les deux jours suivant la date d'interruption de travail, et sous peine de sanctions fixées conformément à l'article L. 321-2, une lettre d'avis d'interruption de travail indiquant, d'après les prescriptions du médecin, la durée probable de l'incapacité de travail.

En cas de prolongation de l'arrêt de travail initial, la même formalité doit, sous peine des mêmes sanctions, être observée dans les deux jours suivant la prescription de prolongation.

L'arrêté mentionné au deuxième alinéa de l'article L. 321-2 est pris par le ministre chargé de la sécurité sociale.

Jugement conseil de prud'hommes

Par jugement du 23 janvier 2018, le conseil de prud'hommes de Bordeaux, donne raison aux salariés.

Mais l'employeur décide de se pourvoir en cassation.

Arrêt Cour de cassation

Par arrêt du 24 juin 2020, la Cour de cassation confirme le jugement du conseil de prud'hommes, indiquant à cette occasion que :

- Les dispositions conventionnelles en vigueur dans l'entreprise, stipulent que le salarié ouvre droit au maintien en cas d'arrêt maladie, sous réserve de justifier d'une ancienneté supérieure à 6 mois et d'avoir justifié une incapacité de travail dans les 48 heures et d'être pris en charge par la sécurité sociale ;
- Il en résulte que le bénéfice du dispositif conventionnel de complément d'indemnisation à la sécurité sociale n'implique pas la nécessité pour l'intéressé de percevoir une prestation de la caisse, mais simplement celle d'avoir la qualité d'assuré social ;

- C'est donc à juste titre que le conseil de prud'hommes a retenu que l'absence de remise à l'employeur du formulaire prévu par l'article L. 321-2 du code de la sécurité sociale **ne pouvait faire obstacle au maintien de la rémunération des salariés dans les conditions prévues par le texte conventionnel.**

Extrait de l'arrêt :

Réponse de la Cour

4. L'article 4.3.1 de la convention collective nationale des télécommunications du 26 avril 2000 dispose qu'après 6 mois d'ancienneté, à la date du premier jour d'arrêt médicalement constaté, et en cas d'absence justifiée par l'incapacité résultant de la maladie ou d'un accident, professionnel ou non, dûment constaté par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, l'intéressé bénéficie des compléments d'indemnisation à la sécurité sociale ci-après, à condition d'avoir justifié dans les 48 heures de cette incapacité et d'être pris en charge par la sécurité sociale et d'être soigné sur le territoire national ou dans l'un des pays de la Communauté économique européenne.

5. Il en résulte que le bénéfice du dispositif conventionnel de complément d'indemnisation à la sécurité sociale n'implique pas la nécessité pour l'intéressé de percevoir une prestation de la caisse, mais simplement celle d'avoir la qualité d'assuré social.

6. C'est donc à juste titre que le conseil de prud'hommes a retenu que l'absence de remise à l'employeur du formulaire prévu par l'article L. 321-2 du code de la sécurité sociale ne pouvait faire obstacle au maintien de la rémunération des salariés dans les conditions prévues par le texte conventionnel.

Préjudice éventuel

Précisons que dans la présente affaire, l'employeur avait été également condamné par le conseil de prud'hommes à indemniser le préjudice des salariés liés à l'absence de versement de l'indemnisation complémentaire.

La Cour de cassation ne partage pas l'avis du conseil de prud'hommes, renvoyant les deux parties devant le conseil de prud'hommes de Libourne, considérant que « **sans caractériser l'existence d'un préjudice indépendant du simple retard dans le paiement des salaires causé par la mauvaise foi de l'employeur, le conseil de prud'hommes n'a pas donné de base légale à sa décision.** »

Extrait de l'arrêt :

Réponse de la Cour

Vu l'article 1153, alinéa 4, du code civil dans sa rédaction antérieure à l'ordonnance n° 2016-131 du 10 février 2016 :

9. Selon ce texte, le créancier auquel son débiteur en retard a causé, par sa mauvaise foi, un préjudice indépendant de ce retard, peut obtenir des dommages-intérêts distincts des intérêts moratoires de la créance.

10. Pour condamner l'employeur à verser à chacun des salariés des dommages-intérêts pour exécution déloyale du contrat de travail, l'arrêt retient que le syndicat (...) avait interpellé l'employeur à deux reprises, les 25 et 29 février 2016, à propos d'une violation des termes de l'article 4-3-1 de la convention collective des télécommunications, que le syndicat avait par la suite été conforté par l'avis de deux inspecteurs du travail, qu'en maintenant la retenue sur salaires du salarié sans motif valable, l'employeur avait mis fin aux échanges avec le syndicat (...), s'était privé du pouvoir de conciliation de l'Inspection du travail dans cette affaire et avait indûment retenu le salaire des salariés, que l'exécution déloyale du contrat de travail était, dès lors, constituée.

11. En se déterminant ainsi, sans caractériser l'existence d'un préjudice indépendant du simple retard dans le paiement des salaires causé par la mauvaise foi de l'employeur, le conseil de prud'hommes n'a pas donné de base légale à sa décision.

PAR CES MOTIFS, la Cour :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'ils condamnent la société (...) e à verser à M. T..., à Mme P... et à Mme U... la somme de 300 euros à titre de dommages-intérêts pour exécution déloyale du contrat de travail, les jugements rendus le 23 janvier 2018, entre les parties, par le conseil de prud'hommes de Bordeaux ;

Références

Cour de cassation chambre sociale Audience publique du mercredi 24 juin 2020
N° de pourvoi: 18-23869 18-23870 18-23871
Publié au bulletin