



# L'établissement de l'attestation de salaire – Source d'engagement de la responsabilité de l'employeur

Fiche pratique publié le 21/03/2024, vu 295 fois, Auteur : [Blog de Maître Florent LABRUGERE](#)

**Lors de tout arrêt de travail, tout employeur doit établir une attestation de salaire qu'il transmet, ensuite, à la CPAM.**

Lors de tout **arrêt de travail**, quel que soit son origine, un salarié est en droit de bénéficier des **indemnités journalières** versées par la CPAM.

Lesdites indemnités sont calculées en fonction du salaire perçu les mois précédents l'arrêt de travail.

A cet effet, selon l'article R. 323-10 du code de la sécurité sociale, tout employeur doit établir une **attestation de salaire** lorsque l'un de ses salariés est en arrêt de travail.

Cette attestation est ensuite transmise **à la CPAM**, généralement de manière dématérialisée.

En l'absence de ce document, le salarié ne peut pas percevoir d'indemnités journalières de la part de l'organisme de sécurité sociale.

L'absence d'établissement de ce document ou son établissement tardif constitue incontestablement une **faute de l'employeur** qui ouvre droit à des dommages et intérêts (**CA DOUAI, 27 septembre 2019, RG n° 16/00070**).

A titre d'illustration, la Cour d'appel de RIOM a accordé 5.000,00 € de dommages et intérêts pour le **retard dans l'établissement** de ce document obligatoire (**CA RIOM, 07 septembre 2021, RG n° 20/01663**) :

*« (...) De ce qui précède, il ressort que l'étude notariale n'a manifestement pas accompli toutes les démarches nécessaires auprès de l'organisme de sécurité sociale pour permettre à la salariée de percevoir directement les indemnités journalières dues après la cessation du maintien de salaire et ce, en violation des dispositions sus-rappelées de l'article R. 323- 10 du code de la sécurité sociale.*

*La cessation brutale de tout revenu pendant plusieurs mois a pu légitimement occasionner à Mme A des troubles et tracas non sérieusement contestables, que les premiers juges ont justement indemnisés par l'octroi d'une provision sur dommages et intérêts de 5.000 euros ».*

Outre cet engagement de responsabilité à l'égard du salarié, l'employeur peut également voir sa responsabilité **engagée à l'égard de la CPAM** en cas de carence en la matière.

Un arrêt récent de la Cour d'appel de POITIERS en est le parfait exemple ([CA POITIERS, 22 février 2024, RG n° 22/00274](#)).

En l'espèce, alors qu'un salarié avait été en arrêt au titre d'un accident du travail en avril 2017, l'employeur a transmis à la CPAM une **attestation de salaire** mentionnant le salaire perçu en mars de la même année.

Cependant, après contrôle de l'organisme de sécurité sociale, celle-ci a relevé que l'employeur a transmis un montant de salaire de référence **erroné**, de sorte qu'elle a dû recalculer le montant des indemnités journalières.

Elle a alors constaté un **trop-perçu au salarié** d'un montant de 8.056 euros. Contrairement à ce qu'elle a pour habitude de faire, au lieu de se retourner contre l'assuré, la CPAM a demandé le remboursement de l'indu **directement à l'employeur** en raison de l'erreur qu'il avait commise dans l'attestation de salaire.

Cet indu a, ultérieurement, été contesté devant les juridictions de sécurité sociale.

Sur ce point, la Cour d'appel de POITIERS énonce que lorsqu'un tiers commet une faute ayant conduit la CPAM à verser entre les mains de l'assuré des sommes indues, il n'existe **aucune disposition légale** obligeant l'organisme social à engager une action en répétition de l'indu **uniquement contre l'assuré** en application de l'article L. 133-4-1 du code de sécurité sociale.

Au contraire, pour la Cour, l'organisme social dispose de deux voies possibles pour récupérer le montant de sommes indûment versées :

- soit engager **contre l'assuré** une action directe selon les règles précitées du code de la sécurité sociale,
- soit engager **contre le tiers** qui a commis une faute, lui ayant occasionné un préjudice une action selon les règles de la responsabilité civile de droit commun.

Aussi, la Cour d'appel admet la recevabilité de la demande de remboursement de la CPAM à l'égard de l'employeur :

- **La faute délictuelle** est caractérisée par l'erreur de l'employeur sur le montant du salaire initialement renseigné sur l'attestation prévue à cet effet.
- **Le préjudice financier** subi par la CPAM par le versement au profit du salarié d'une somme supérieure à ce qu'il avait droit.
- **Le lien de causalité direct et certain** entre cette faute et le préjudice.

Ce nouvel exemple jurisprudentiel démontre la complexité des règles d'application du droit de la sécurité sociale.

Aussi, le Cabinet reste à disposition des entreprises ainsi que des assurés dans toute problématique les opposant à la CPAM.

**Maître Florent LABRUGERE**

<https://www.labrugere-avocat-lyon.fr/>

**Avocat au Barreau de LYON**

**Droit du travail – Droit de la sécurité sociale**

**N.B : On ne sait pas, au jour de la rédaction de ce billet, si l'arrêt est définitif et n'a pas fait l'objet d'un pourvoi en cassation.**