



Carence et maintien de salaire par employeur

Par kryzalid, le 05/08/2013 à 12:36

Bonjour à tous,

Je sollicite les lumières de ceux qui maîtrisent le langage juridique des conventions collectives. Je dépends de la convention collective des services automobiles IDCC 1090. Ma question porte sur l'article 2.10 et concerne le maintien du salaire par l'employeur en cas de maladie.

Voici ce que dit cet article.

ARTICLE 2.10 - INDISPONIBILITÉ DU SALARIÉ

a) Indemnisation

Au cours d'une même année civile et dans la limite de 45 jours calendaires d'indisponibilité atteints consécutivement ou non, les appointements seront maintenus par l'employeur sous déduction des indemnités journalières de la Sécurité sociale auxquelles l'intéressé a droit pour la même période.

L'indisponibilité s'entend de l'incapacité de travail reconnue par la Sécurité sociale.

Les appointements s'entendent de la rémunération nette que le salarié aurait effectivement perçue s'il avait continué de travailler.

Cette garantie est subordonnée aux conditions suivantes :

- le salarié doit avoir au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise au premier jour de son arrêt de travail initial ;*
- le certificat médical attestant l'indisponibilité doit être adressé à l'employeur, sauf en cas de force majeure, dans les 2 jours ouvrables qui suivent celui de l'examen par le médecin, l'employeur pouvant faire procéder à une contre-visite ;*
- le salarié doit, lorsque l'employeur en fait la demande, lui communiquer les bordereaux de la Sécurité sociale attestant que des indemnités journalières sont versées dès le 1er jour ou dès le 4e jour d'indisponibilité, selon que l'incapacité de travail a une origine professionnelle ou non.*

Ma question est comment comprenez-vous le maintien de salaire par l'employeur? Doit-il compenser intégralement le salaire, autrement dit compenser les 3 jours de carence de l'assurance maladie, sous condition d'un an d'ancienneté dans l'entreprise et dans la limite de

45jours/an? (ce que je comprends).

Ou alors, compense-t-il uniquement à partir du 4ème jour? (ce qu'il fait et que je conteste).

Ma convention collective indique-t-elle clairement un délai de carence en faveur de l'employeur? (je trouve que non). Dans ce cas-là, n'est-ce pas au bénéfice du salarié? (je cherche une jurisprudence, mais je ne sais pas comment trouver?)

Même si ce n'est pas la même convention collective, cet arrêt de la cour cassation peut-il aller dans mon sens?

<http://revuefiduciaire.grouperf.com/depeches/25438.html>

Merci par avance pour vos commentaires. J'espère avoir placé ma question à la bonne place dans le forum, sinon merci de me l'indiquer.

Par **P.M.**, le **05/08/2013** à **15:32**

Bonjour,

Effectivement vous pourriez vous référer à cette Jurisprudence et le maintien du salaire devrait avoir lieu dès le premier jour...

Par **kryzalid**, le **05/08/2013** à **17:59**

Merci pour votre avis.

J'ai posé la question au service conseil de l'inspection du travail, qui m'a dit que la convention collective s'appliquait comme je le pensais...maintenant il faut que l'employeur l'entende...et ça c'est autre chose!

Par **P.M.**, le **05/08/2013** à **20:33**

Si ce n'est pas le cas, le Conseil de Prud'Hommes devrait l'y aider...

Par **kryzalid**, le **05/08/2013** à **20:42**

Effectivement, si chacun campe sur ses positions, c'est la seule juridiction compétente pour me faire entendre...maintenant, compte-tenu des sommes concernées (180€ en janvier, 130€ en juillet...), c'est un peu décourageant de devoir en passer par là...pour ça...

Si toutefois cela devait arriver, est-il indispensable (je sais que rien n'est obligatoire, mais j'entends par là très vivement conseillé) d'engager un avocat pour entamer une procédure aux prud'hommes pour un préjudice comme le mien?

Par **P.M.**, le **05/08/2013** à **20:53**

Le problème semblant relativement simple à exposer, vous devriez pouvoir vous dispenser d'un avocat et il pourrait même se trouver réglé dès la conciliation ou si vous saisissez le Conseil de Prud'Hommes en référé...

Par **kryzalid**, le **05/08/2013** à **21:01**

Encore merci pour vos réponses rapides.

Par **kryzalid**, le **06/08/2013** à **22:50**

à savoir, si une convention collective ne mentionne pas spécifiquement de délai de carence, c'est qu'il n'y en a pas...et non pas qu'on applique celui du code de la sécurité sociale!!

<http://www.juricaf.org/arret/FRANCE-COURDECASSATION-20020312-9943976>

Par **janus2fr**, le **07/08/2013** à **07:36**

Ces pubs / arnaques pour des prêts sont déjà une plaie lorsque des discussions sont créées pour, mais lorsqu'elles viennent polluer une discussion existante, c'est encore pire !
Merci de respecter un minimum les usagers de ce forum !

Je rappelle au passage qu'un organisme sérieux n'aurait pas une adresse mail "jetable" !