



14ème législature

Question N° : 12268	De M. François Brottes (Socialiste, républicain et citoyen - Isère)	Question écrite
Ministère interrogé > Travail, emploi, formation professionnelle et dialogue social		Ministère attributaire > Travail, emploi, formation professionnelle et dialogue social
Rubrique > assurances	Tête d'analyse > entreprises	Analyse > maintien de salaire. indemnisation. décomptes. réglementation.
Question publiée au JO le : 04/12/2012 Réponse publiée au JO le : 04/11/2014 page : 9346 Date de changement d'attribution : 27/08/2014 Date de signalement : 21/10/2014 Date de renouvellement : 04/06/2013 Date de renouvellement : 03/12/2013		

Texte de la question

M. François Brottes attire l'attention de M. le ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social sur les litiges et contentieux découlant de l'obligation faite à l'employeur, par de nombreuses conventions collectives, de s'assurer pour satisfaire à l'obligation de compenser tout ou partie du salaire pendant la suspension du contrat de travail du fait de la maladie, maladie professionnelle ou accident de travail. Dans la mesure où l'employeur est l'assuré, le décompte établi par l'organisme assureur est transmis directement à celui-ci qui ne le communique généralement pas au salarié, situation qui conduit à de nombreux contentieux parfaitement évitables. Il lui demande par conséquent les dispositions qu'il pourrait prendre afin qu'une copie du décompte soit adressée directement au salarié.

Texte de la réponse

En vertu des règles issues de la loi dite de mensualisation du 19 janvier 1978, l'employeur doit assurer aux salariés ayant au moins un an d'ancienneté le versement d'une indemnité complémentaire à l'allocation journalière prévue à l'article L. 321-1 du code de la sécurité sociale en cas d'absence pour maladie ou accident. La durée et les montants de ce versement sont définis à l'article L. 1226-1 et aux articles D. 1226-1 et suivants du code du travail et constituent un plancher auquel l'employeur est légalement tenu. Les clauses d'un accord de branche ou d'entreprise ne peuvent pas être moins favorables que ces dispositions et peuvent parfois imposer à l'employeur de s'assurer pour l'obligation de maintenir le salaire auprès de l'organisme assureur qui gère le régime de prévoyance, et ce en contrepartie d'une cotisation qu'il finance exclusivement. Les modalités de cette obligation contractuelle sont déterminées par l'accord collectif et par le bulletin d'adhésion ou le contrat d'assurance pris en application de cet accord. Les montants et les durées de versement étant définis par la réglementation, le salarié a toute possibilité de vérifier que les montants qui lui ont été versés correspondent bien à ce que lui doit l'employeur sans pour autant être destinataire d'un décompte qui concerne exclusivement l'employeur et l'assureur et qui ne lui apporterait pas d'information supplémentaire.