



EMPLOI [EN PARTENARIAT AVEC REBONDIR]

Arrêts maladie payés par les entreprises : une double peine ?

Le gouvernement a indiqué, début août, mener une réflexion autour de la prise en charge par les entreprises de l'indemnisation des arrêts maladie de courte durée. Même si elle est loin d'être adoptée, la mesure fait d'ores et déjà peur aux employeurs.

Faire faire des économies à la Sécurité sociale. Voilà le principal objectif de la piste étudiée par le gouvernement concernant la prise en charge des arrêts maladie de courte durée par les entreprises. Ce projet, révélé le 2 août par le quotidien Les Échos et confirmé par la ministre de la Santé elle-même, devrait être présenté à la rentrée. S'il ne s'agit que d'une réflexion, cette idée fait d'ores et déjà grincer des dents du côté des employeurs et des organisations patronales, qui ont fait part de leur désapprobation au Premier ministre, fin juillet.

« C'est une sorte de "privatisation" de la Sécurité sociale. Au fur et à mesure, comme ce fut le cas pour la générali-

sation de la complémentaire santé, on demande à l'entreprise de prendre en charge les "petits risques", c'est-à-dire les frais de santé quotidienne, pour que la Sécurité sociale n'intervienne qu'en cas d'hospitalisation ou d'invalidité », affirme Jean de Calbiac, avocat associé chez Avanty Avocats, cabinet spécialisé en droit de la protection et de la rémunération sociale.

Transfert de charges

Concrètement, le projet du gouvernement repose sur une idée simple : faire indemniser les salariés, lors d'un arrêt maladie de moins de huit jours, non plus par la Sécurité sociale mais par les employeurs. Aujourd'hui, lorsqu'un salarié tombe malade il est pris en charge par l'Assurance Maladie à hauteur de 50 % de sa rémunération brute, après l'application d'un délai de carence de trois jours. À compter du huitième jour, pour les employés qui ont plus d'un an d'ancienneté, l'entreprise a l'obligation de compléter leur salaire, à hauteur de 90 %.

« Le projet du gouvernement serait

donc que les employeurs prennent à leur charge les indemnités allant du 4^e et 7^e jour inclus. Il a même été évoqué que cela soit jusqu'au 30^e jour. Quoi qu'il en soit, c'est une contrainte financière significative », souligne Jean de Calbiac. Au total, cette mesure permettrait à l'Assurance Maladie d'économiser entre 600 et 900 millions d'euros, soit une somme considérable qui serait à la charge des employeurs. « Une sorte de double peine pour l'entreprise qui devra, en plus de gérer l'impact sur son organisation de l'absence de son salarié, payer ses indemnités. Surtout, pour l'instant, on ne sait pas si ce transfert de charges sera compensé de l'autre côté, par exemple par une baisse des cotisations sociales... », précise l'avocat.

Camille Boulate

NOTE : Attention, certaines conventions collectives prévoient d'ores et déjà une prise en charge totale ou partielle de la rémunération du salaire dès le 1^{er} jour d'arrêt.

Un enjeu de compétitivité

Avec ce projet, d'autres questions apparaissent. Comme notamment l'impact que cela aura sur les relations entre les employeurs et les salariés. « Cela va entraîner une sorte de pression sociale sur les entreprises qui vont se poser plus sérieusement la question de la légitimité de l'arrêt maladie, surtout si cela intervient à plusieurs reprises pour une même personne », indique Jean de Calbiac. Dans ce contexte, un climat de suspicion pourrait donc s'instaurer et on peut tout à fait imaginer que les entreprises effectuent leurs propres contrôles auprès de leurs collaborateurs. « L'employeur risque de demander une contre-expertise et de bloquer les indemnités de son salarié si l'ab-

sence n'est pas justifiée. Même si sur des arrêts maladie de moins de huit jours c'est plus compliqué à mettre en œuvre car il faut attendre les 3 jours de carence ainsi que la réception de l'arrêt pour diligenter un contrôle », insiste l'avocat. Par ailleurs, charger les entreprises d'indemniser leurs salariés en cas d'absence pour maladie entraînerait un changement de conception de la protection sociale et de la prévoyance au sein des entreprises.

Vers une culture de la prévention ?

L'un des arguments avancé par les défenseurs de la mesure reste que son déploiement permettrait aux entreprises de prendre conscience de l'importance de

la bonne santé des salariés au travail, de les responsabiliser et donc de les inciter à se saisir du sujet en déployant des initiatives. Car, selon les chiffres de l'Assurance Maladie, depuis 2014, les dépenses liées aux indemnités journalières ne cessent d'augmenter. En 2017, une hausse de 4,4 % a été constatée, pour un montant total atteignant 10,3 milliards d'euros. « Beaucoup d'entreprises omettent de réfléchir sur les raisons pour lesquelles les indicateurs d'absentéisme ou d'arrêt maladie se détériorent », souligne David Mahé, président de Stimulus, cabinet de conseil en management, spécialisé sur le bien-être en entreprise. Or, au-delà d'avoir un salarié en bonne

santé, cette mesure permettrait aux employeurs d'axer davantage leurs actions sur la prévention et de développer des pratiques positives. Pour l'expert, l'exemple à suivre serait celui des pays anglo-saxons, où les indemnités sont payées par les entreprises et où la culture de la prévention se serait largement développée. « Il est clair qu'une entreprise qui paye ce qu'elle ne payait pas avant n'a pas envie de voir ses charges s'alourdir et sera plus motivée pour diminuer la facture. Mais il faut surtout que cette mesure soit une invitation à progresser sur le sujet et pas seulement une sanction. Il faut donc trouver le bon outil pour convaincre les employeurs ! »

C. Boulate