

Maladie et maintien de salaire précisions sur la notion de prise en charge par la sécurité sociale

Cass. soc. 24-6-2020 n° 18-23.869 F-PB, Sté Orange c/ B.

Saisie dans le cadre d'une convention collective conditionnant le maintien de salaire en cas de maladie notamment au fait, pour le salarié, d'être pris en charge par la sécurité sociale, la Cour de cassation précise que son bénéfice est lié non pas au fait de percevoir les IJSS mais à celui d'avoir la qualité d'assuré social.

Pendant son arrêt de travail pour maladie, le salarié bénéficie, **sous certaines conditions**, d'indemnités journalières de la sécurité sociale et d'un complément de salaire lui assurant **tout ou partie de sa rémunération antérieure**, en vertu du Code du travail ou des dispositions plus favorables de la convention collective ou des usages.

Rappelons que pour bénéficier du **maintien de salaire légal** le salarié absent pour maladie ou accident doit, aux termes **des articles L.1226-1 du Code du travail**, remplir les **quatre conditions** suivantes :

- Justifier d'une ancienneté d'un an au premier jour de l'absence ;
- Envoyer un certificat d'arrêt de travail à l'employeur dans les 48 heures ;
- Être pris en charge par la sécurité sociale ;
- Avoir reçu les soins en France ou dans un autre pays membre de l'UE ou de l'EEE.

Si le maintien de salaire conventionnel est conditionné à la prise en charge par la sécurité sociale...

En l'espèce, un employeur avait été condamné au paiement de rappels de salaires pour ne pas avoir versé les indemnités complémentaires conventionnelles à celles de la sécurité sociale à un salarié en arrêt maladie. Pour contester le jugement du conseil de prud'hommes, la société Orange invoquait l'article 4-3-1 de la **convention collective nationale des télécommunications** qui fait bénéficier du maintien de salaire conventionnel les salariés ayant 6 mois d'ancienneté à condition d'avoir justifié dans les 48 heures de l'incapacité de travail, 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.

Pour l'employeur, la prise en charge par la sécurité sociale était donc subordonnée à la **déclaration** par le salarié de l'interruption de travail *via* le formulaire en 3 volets prévu à cet effet (les deux premiers pour sa CPAM, le troisième pour son employeur) (**CSS art.L.321-2 et R.321-2**). Le salarié ne lui ayant jamais remis le volet n°3 d'arrêt de travail qui lui était destiné, il considérait qu'il n'était donc pas tenu de lui verser un complément d'indemnisation.

Dans son jugement le conseil de prud'hommes avait constaté que la production du volet n°3 d'arrêt de travail n'était stipulée ni par le règlement intérieur (qui n'évoque que la fourniture d'un certificat médical), ni par un accord interne ni par une quelconque note de service. En conséquence, la production de ce document en cas de maladie ne revêtait **aucun caractère obligatoire** et ne pouvait donner lieu à sanction à l'encontre du salarié.

... seule la qualité d'assuré social est exigée et non le versement des IJSS

La chambre sociale de la Cour de cassation ne suit pas le raisonnement de la société Orange confirmant ainsi le jugement de première instance. Partant, elle précise ce que recouvre la notion de prise en charge du salarié absent par la sécurité sociale.

Statuant sur les conditions de maintien du salaire conventionnel, la Haute Juridiction a déjà jugé que le droit au complément conventionnel pour maladie **n'était pas subordonné**, sauf si la convention collective le prévoit expressément, au versement d'indemnités journalières par la sécurité sociale (*Cass. soc. 14-10-1998 n° 96-40.682 P*; *Cass. soc. 1-12-2012 n° 10-27.308 FS-PB*).

Reprenant les conditions énoncées par l'article 4.3.1 de la convention collective des télécommunications, la chambre sociale énonce clairement, pour la première fois à notre connaissance, que le dispositif 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. L'absence de remise du volet n°3 à l'employeur ne pouvait donc priver le salarié du maintien de salaire conventionnel.

Une solution transposable au maintien de salaire légal

La portée de la décision adoptée par la Cour de cassation n'est **pas limitée** à la convention collective nationale des télécommunications : elle vaut pour toutes les conventions collectives rédigées en termes identiques.

La même solution devrait également prévaloir pour l'application de **l'article L.1226-1 du Code du travail** qui fixe les conditions d'attribution du maintien de salaire légal. En effet, parmi celles-ci figure notamment, comme indiqué précédemment, la prise en charge par la sécurité sociale.

Cass. soc. 24-6-2020 n° 18-23.869 F-PB, Sté Orange c/ B.

LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, a rendu l'arrêt suivant :

SOC.

LG

COUR DE CASSATION

Audience publique du 24 juin 2020

Cassation partielle

M. SCHAMBER, conseiller doyen faisant fonction de président

Arrêt n° 501 F-P+B

Sur premier moyen

Pourvois n°

S 18-23.869

T 18-23.870

U 18-23.871 JONCTION

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

ARRÊT DE LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, DU 24 JUIN 2020

La société Orange, société anonyme, dont le siège est [...] , a formé les pourvois n° S 18-23.869, T 18-23.870 et U 18-23.871 contre trois jugements rendus le 23 janvier 2018 par le conseil de prud'hommes de Bordeaux (section commerce), dans les litiges l'opposant respectivement

1°/ à M. O... T..., domicilié [...],

2°/ à Mme S... P..., domiciliée [...],

3°/ à Mme C... U... , domiciliée [...],

défendeurs à la cassation.

La demanderesse invoque, à l'appui de chacun de ses pourvois, les deux moyens de cassation annexés au présent arrêt.

Les dossiers ont été communiqués au procureur général.

Sur le rapport de Mme Thomas-Davost, conseiller référendaire, les observations de la SCP Célice, Texidor, Périer, avocat de la société Orange, de la SCP Lyon-Caen et Thiriez, avocat de M. T..., après débats en l'audience publique du 13 mai 2020 où étaient présents M. Schamber, conseiller doyen faisant fonction de président, Mme Thomas-Davost, conseiller référendaire rapporteur, Mme Cavois, conseiller, et Mme Lavigne, greffier de chambre.

La chambre sociale de la Cour de cassation, composée des président et conseillers précités, après en avoir délibéré conformément à la loi, a rendu le présent arrêt.

Jonction

1. En raison de leur connexité, les pourvois n° S 18-23.869, T 18-23.870 et U 18-23.871 sont joints.

Faits et procédure

2. Selon les jugements attaqués (Bordeaux, 23 janvier 2018), rendus en dernier ressort, M. T... et deux autres salariées, engagés en qualité d'agent d'accueil clientèle, ont saisi la juridiction prud'homale de diverses demandes en paiement.

Examen des moyens

Sur le premier moyen

Enoncé du moyen

3. L'employeur fait grief aux jugements de le condamner à verser aux salariés des sommes à titre de rappel de salaire et de congés payés afférents ainsi que de dommages-intérêts pour exécution déloyale du contrat de travail, et d'ordonner sous astreinte la remise d'un bulletin de salaire rectifié alors « *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"* » ; que le salarié n'a vocation à être pris en charge par la sécurité sociale en cas d'interruption de travail qu'à la condition que cette interruption, quelle qu'en soit la durée, ait été déclarée à la CPAM par le biais d'un formulaire réglementaire signé par son médecin et dont un volet est destiné à l'employeur ; qu'en l'absence de remise de ce formulaire seul susceptible de permettre la prise en charge par la sécurité sociale, l'employeur n'est pas tenu de verser un complément d'indemnisation au salarié absent ; qu'au cas présent, il est constant que les salariés, qui avaient été absents, n'ont jamais remis à l'employeur le volet du formulaire d'interruption de travail signé par son médecin, de sorte que la société Orange n'était pas tenue de leur verser un complément d'indemnisation ; qu'en jugeant le contraire, au motif inopérant que les salariés étaient bien affiliés à la sécurité sociale, le conseil de prud'hommes a violé l'article 4-3-1 de la convention collective nationale des télécommunications, ensemble les articles L.321-2 et R.321-2 du code de la sécurité sociale. »

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.

7. Le moyen n'est donc pas fondé.

Mais sur le second moyen

Enoncé du moyen

8. L'employeur fait grief aux jugements de le condamner à verser à chacun des salariés une somme à titre de dommages-intérêts pour exécution déloyale du contrat de travail alors « que le propre de la responsabilité civile est de rétablir, aussi exactement que possible, l'équilibre détruit par le dommage et de replacer la victime dans la situation où elle se serait trouvée si l'acte dommageable n'avait pas eu lieu ; que le principe de la réparation intégrale du préjudice interdit au juge de verser à la victime d'un préjudice une indemnisation excédant la valeur du préjudice et de procurer un enrichissement à la victime ; qu'il en résulte que le juge ne peut déduire l'existence d'un préjudice de la seule constatation d'un manquement de l'employeur et qu'il ne peut, en cas de contestation, allouer une somme de dommages-intérêts sans avoir préalablement caractérisé un préjudice résultant du manquement constaté ; qu'au cas présent, la société Orange faisait valoir que le salarié ne justifiait d'aucun préjudice distinct de l'absence de versement du complément d'indemnisation ; qu'en condamnant néanmoins la société Orange à des dommages-intérêts au titre d'une exécution déloyale du contrat de travail sans constater l'existence d'un quelconque préjudice en résultant pour le salarié, ni aucun préjudice distinct de la perte de rémunération pour laquelle il avait déjà condamné la société Orange à un rappel de salaire, le conseil de prud'hommes a privé sa décision de base légale au regard de l'article 1147 du code civil, dans sa rédaction antérieure à l'ordonnance du 10 février 2016. »

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 CGT Orange 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 CGT Orange, 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 Orange 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 ;

Remet, sur ce point, les affaires et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ces jugements et les renvoie devant le conseil de prud'hommes de Libourne ;

Condamne M. T..., Mme P... et Mme U... aux dépens ;

En application de l'article 700 du code de procédure civile, rejette les demandes ;

Dit que sur les diligences du procureur général près la Cour de cassation, le présent arrêt sera transmis pour être transcrit en marge ou à la suite des jugements partiellement cassés ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du vingt-quatre juin deux mille vingt.