

**COMMISSION NATIONALE PARITAIRE DE CONCILIATION ET D'INTERPRETATION
DE LA CCN DE LA BRANCHE DE L'AIDE, DE L'ACCOMPAGNEMENT, DES SOINS ET
DES SERVICES A DOMICILE DU 21 MAI 2010**

Avis n°13-2015 du 1^{er} juillet 2015

AFFAIRE DE "LITIGE" EN CONCILIATION

Litige concernant l'article VII – 1.3. Délai de carence : le décompte du délai de carence de 3 jours en cas d'arrêt maladie non professionnel

Appuyé par le syndicat de salariés : CFDT

OBJET DE LA DEMANDE DE CONCILIATION

La période de carence de la Sécurité sociale se décompte en jours calendaires : on dénombre des jours de maladie et non du temps de travail.

Pour calculer le montant de la retenue sur salaire, faut-il tenir compte des jours que le salarié n'aurait pas travaillés s'il n'avait pas été malade ?

POSITION INTERPRETATION DU DEMANDEUR

Pour déterminer la retenue à opérer sur la rémunération du salarié en arrêt maladie, il n'est pas légal de déduire du salaire, une rémunération correspondant systématiquement à 3 jours.

Les trois jours de la carence peuvent concerner des jours non travaillés sur le planning du salarié. La retenue sur le salaire n'est autorisée que si elle correspond exactement au temps du travail non effectué.

Il faut auparavant vérifier s'il n'y a pas des journées prévues non travaillées sur l'emploi du temps du salarié.

Il n'est possible pour l'employeur de retenir que la partie de la rémunération correspondant au nombre d'heures ou de jours que le salarié aurait effectué s'il n'avait pas été malade.

REPONSE DE LA COMMISSION

Pour le décompte du délai de carence chaque jour compte. Toutefois, seuls les jours compris dans le délai de carence que le salarié aurait travaillés s'il n'avait pas été malade doivent donner lieu à retenue (référence jurisprudentielle : Cass. So. 26 janvier 2011 n°08-45204).

Exemple : un salarié dont l'arrêt maladie débute le vendredi et dont les jours de repos sont le samedi et le dimanche. Le samedi et le dimanche sont pris en compte dans le délai de carence. En revanche, la retenue sur salaire s'applique uniquement sur le jour travaillé, c'est-à-dire le vendredi.

La retenue sur salaire doit être faite au réel et peut donc être calculée sur la base du salaire journalier ou sur la base du salaire horaire du salarié.

Exemple : Soit un salarié gagnant 1 500 € bruts par mois, employé sur la base de 151,67 heures par mois et de 5 jours par semaine, absent une journée, soit 7 heures au cours d'un mois qui compte 22 jours travaillés, soit 154 heures. La retenue est de :

- selon la méthode horaire : $(1\ 500\ € / 154\ \text{heures}) \times 7\ \text{heures} = 68,18\ €$;
- selon la méthode journalière : $(1\ 500\ € / 22\ \text{jours}) \times 1\ \text{jour} = 68,18\ €$.

Pour le collège employeurs



Pour le collègue salarié

