



Maintien de salaire en cas de 1ere subrogation ou au cas par cas

Par **victimus**, le 27/10/2010 à 09:23

Bonjour, je suis employée dans une très petite structure qui n'est régie par aucune convention collective et relève donc du code du travail général. Je souhaitais savoir si, comme j'ai pu l'entendre par ci par là, l'employeur devait maintenir le salaire pendant les jours de carence après deux ans d'ancienneté. Pour ma part, j'en ai bénéficié une seule fois en 4 ans (deux jours d'absence pour maladie) mais mon ancienne direction m'avait fait signé un document pour la subrogation avec maintien de salaire ; Depuis la direction a changé et la politique aussi et il n'est pas question de maintenir le salaire en cas de maladie. Est ce que mon employeur est tenu de maintenir les dispositions qui avaient été établies avec l'ancienne direction (à savoir subrogation avec maintien de salaire) ou est-il dans son plein droit en changeant ces dispositions à sa seule discrétion sachant qu'il n'y a pas eu de changement juridique dans la structure, que rien n'est mentionné dans les contrats de travail ni ailleurs. Je vous remercie par avance de vos retours.

Par **DSO**, le 27/10/2010 à 16:53

Bonjour, Ce n'est pas parce que l'entreprise est très petite qu'elle ne dépend pas d'une convention collective. Quelle est précisément l'activité de votre entreprise? Cordialement, DSO

Par **victimus**, le 27/10/2010 à 18:37

En l'espèce, c'est une association Loi 1901 et sur ma fiche de paie est bien indiqué Code du Travail
Merci,
Cordialement,

Par **DSO**, le **27/10/2010** à **22:24**

Bonsoir voici ce que dit le Code du travail qui s'applique à toutes les entreprises :
Article L1226-1
Modifié par LOI n°2008-596 du 25 juin 2008 - art. 3
Tout salarié ayant une année d'ancienneté dans l'entreprise bénéficie, en cas d'absence au travail justifiée par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident constaté par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, d'une indemnité complémentaire à l'allocation journalière prévue à l'article L. 321-1 du code de la sécurité sociale, à condition :
1° D'avoir justifié dans les quarante-huit heures de cette incapacité ;
2° D'être pris en charge par la sécurité sociale ;
3° D'être soigné sur le territoire français ou dans l'un des autres Etats membres de la Communauté européenne ou dans l'un des autres Etats partie à l'accord sur l'Espace économique européen.
Ces dispositions ne s'appliquent pas aux salariés travaillant à domicile, aux salariés saisonniers, aux salariés intermittents et aux salariés temporaires.
Un décret en Conseil d'Etat détermine les formes et conditions de la contre-visite mentionnée au premier alinéa.
Le taux, les délais et les modalités de calcul de l'indemnité complémentaire sont déterminés par voie réglementaire.
Article D1226-1
Créé par Décret n°2008-244 du 7 mars 2008 - art. (V)
L'indemnité complémentaire prévue à l'article L. 1226-1 est calculée selon les modalités suivantes :
1° Pendant les trente premiers jours, 90 % de la rémunération brute que le salarié aurait perçue s'il avait continué à travailler ;
2° Pendant les trente jours suivants, deux tiers de cette même rémunération.
Cordialement,
DSO

Par **victimus**, le **27/10/2010** à **23:14**

Bonsoir,
Je vous remercie de ces précisions que je note.
Néanmoins, ma question est plus précisément de savoir si la politique de maintien de salaire total avec subrogation (avec cout pour l'entreprise des 3 jours de carence également) qui était mise en place par l'ancien directeur peut être changée du jour au lendemain par le nouveau directeur en place.
Je pense malheureusement que oui mais je voulais m'en assurer.
merci de votre réponse
Cdt,

Par **DSO**, le **28/10/2010** à **07:44**

Bonjour,
J'avais mal compris votre question.
S'agissant des 3 jours de carence, il ne peut s'agir dans votre cas qu'un usage de l'entreprise, ou d'un engagement unilatéral de l'employeur.
L'employeur est en droit de le supprimer unilatéralement, à condition (dans votre cas précis) d'une part d'en informer de manière individuelle chaque salarié concerné, et d'autre part de respecter un délai de prévenance suffisant selon la cour de cassation.
Cordialement,
DSO

Par **victimus**, le **28/10/2010** à **19:36**

Merci.
C'est bien ce qui me semblait.
Je pense qu'il va être difficile de lui faire comprendre ça mais ce sera dit du moins si j'en ai le temps!
Depuis mon dernier post, la situation entre nous s'est détériorée, mon employeur veut à tout prix et depuis quelques temps se séparer de moi. Je suis face à deux solutions "trouver un arrangement" ou "me faire licencier" pour des raisons obscures que je ne comprend pas.
Je ne sais pas quoi faire et je ne comprend pas pourquoi, s'il me reproche de ne pas être à la hauteur de mon poste, il ne me licencie pas directement.
Certainement qu'il sait qu'il n'a pas de raisons valables.
Que me conseillez vous ? dois-je accepter un arrangement et si tel est cas, que puis-je espérer de négocier ? J'ai 4 ans d'ancienneté pour un brut mensuel de 2750 euros.
Est-ce que si on trouve un arrangement, je suis en position de demander plus que les indemnités légales de licenciement ? n'est-ce pas un mauvais compte dès lors que cela repousse le début des indemnités assedic, non ?
J'ai le week-end pour lui répondre en sachant que je ne sais pas du tout ce qu'il va me proposer pour trouver une sortie....
Je suis perdue et d'autant plus tendue qu'il est fourbe et n'hésitera pas à me faire un mauvais coup s'il le peut.
Merci infiniment de vos conseils.
Cdt,

Par **DSO**, le **28/10/2010** à **22:46**

Bonsoir,
Vous avez peu d'ancienneté et je suppose que votre association comporte moins de 11 salariés.
Si c'est le cas, et si l'employeur vous licencierait de manière abusive, vous pourriez obtenir devant le conseil de Prud'hommes l'équivalent de 3 mois de salaire en dommages-intérêts.
Vous pourriez faire une rupture conventionnelle qui vous donnerait droit aux prestations du Pôle emploi. Dans ce cas, il est vrai que les sommes qui dépasseront le montant légal retarderont votre indemnisation.
Il reste la possibilité d'une transaction classique, mais le mécanisme est un peu long à expliquer par écrit.
Je vous envoie donc mes coordonnées dans votre messagerie personnelle pour que vous puissiez me contacter.
Cordialement,
DSO

Par **L expert social**, le **02/11/2010** à **19:29**

Bonjour,
Il existe un délai de carence au maintien de salaire.
Le maintien de salaire intervient à compter du 1er jour d'indemnisation par la sécurité sociale en cas d'accident ou maladie professionnelle et du 8ème jour dans les autres cas.
L'obligation de paiement d'un complément de salaire peut-être levée :
Soit en cas de refus illégitime du salarié de se soumettre à une visite de contrôle initiée par l'employeur
Soit lorsque la contre-visite médicale conclut à son aptitude au travail.
Si tel n'est pas le cas, le maintien est dû.
Pour des plus amples renseignements, je vous invite à vous rendre sur le lien suivant :
http://www.l-expert-comptable.com/quest-ce-que-le-maintien-de-salaire_18_d794.php
Bien cordialement,

Par **victimus**, le **02/11/2010** à **22:23**

Merci rnrnBonne soirée