

Chapitre 17

Les régimes sociaux

Exercice 17.01

Maladie

A. 1. Quelles sont les obligations de Pierre vis-à-vis de son employeur ?

Pierre doit dans les plus brefs délais aviser l'employeur des motifs et de la durée probable de son absence, il doit adresser un certificat médical.

2. Que risque-t-il s'il ne remplit pas ses obligations ?

S'il ne justifie pas en temps utile de son absence par l'envoi d'un certificat médical, le salarié commet une faute qui peut faire l'objet d'une sanction disciplinaire, voire motiver son licenciement. La jurisprudence ne déduit pas systématiquement de l'absence d'information de l'employeur ou de l'absence de production d'un certificat médical l'existence d'une faute justifiant le licenciement du salarié.

Il appartient aux juges du fond d'examiner, en fonction des circonstances de fait, si un tel comportement du salarié peut caractériser une faute.

3. À quelles prestations sociales peut-il prétendre ?

Pierre peut prétendre, en tant qu'assuré social :

- à des prestations en nature : elles consistent dans le remboursement partiel des frais de médecine, pharmaceutiques... ;
- à des prestations en espèces (indemnités journalières) qui couvrent partiellement la perte de salaire.

L'indemnité journalière est égale à la moitié du gain journalier de base dans la limite du plafond de la sécurité sociale. Les indemnités journalières sont dues pour tous les jours, ouvrables ou non. Elles ne sont versées qu'à partir du 4^e jour de l'incapacité de travail. Lestros premiers jours d'absence constituent le délai de carence non indemnisé au titre de l'assurance maladie.

B. Il vous demande conseil sur la mise en oeuvre de cette visite, son déroulement et ses conséquences.

Mise en oeuvre de la contre-visite médicale : c'est l'employeur qui prend l'initiative de faire procéder à une contre-visite.

Déroulement : l'employeur est libre de faire pratiquer la contre-visite par le médecin de son choix. Il peut s'agir d'un médecin travaillant dans un organisme spécialisé dans le contrôle des salariés absents. La visite médicale a lieu en principe au domicile du salarié aux heures pendant lesquelles le salarié doit être à son domicile.

Conséquences : La contre-visite est la contrepartie de l'obligation pour l'employeur de verser aux salariés malades des indemnités complémentaires.

Si le salarié est absent en dehors des heures de sortie autorisées par la sécurité sociale ou s'il refuse de recevoir le médecin contrôleur mandaté par l'employeur, il risque de se voir supprimer les indemnités versées par l'employeur.

Le médecin contrôleur peut :

- confirmer la position du médecin traitant et considérer que le salarié ne peut pas travailler ;
- estimer que le salarié est en état de travailler. Le salarié peut alors reprendre le travail. S'il s'en tient à la date de reprise initiale fixée par le médecin traitant, il perd le droit aux indemnités complémentaires patronales.

Exercice 17.02

Maternité

A. À quelles prestations sociales peut-elle prétendre ?

La Protection universelle maladie (PUMA) prévoit que toute femme qui travaille ou réside en France de manière stable et régulière a droit à la prise en charge des soins liés à sa maternité.

Mme Rochet, femme au foyer, aura droit à la prise en charge des soins liés à sa maternité à condition de résider en France de façon stable et régulière.

B. 1. Renseignez-la.

Pendant le congé de maternité, le contrat de travail de Mme Mestase est suspendu. Elle arrête de travailler, son employeur ne lui verse pas de salaire.

Si elle a cotisé suffisamment au régime général de la sécurité sociale, elle aura droit à des indemnités journalières. Elles sont égales au plus au salaire journalier de base moins le montant des cotisations salariales.

2. Quelle va être la durée de son congé de maternité ?

Pour un premier enfant, le congé de maternité est de 16 semaines.

C. Renseignez-la.

Problème : La protection de la femme enceinte contre le licenciement.

Principe : La femme enceinte bénéficie d'une protection contre le licenciement. C'est une interdiction absolue pendant le congé de maternité. Pendant la grossesse et pendant quatre semaines après le congé de maternité le licenciement ne peut être prononcé que si l'employeur invoque une faute grave non liée à l'état de grossesse ou l'impossibilité de maintenir le contrat pour un motif étranger à la grossesse.

Application : l'incompétence professionnelle ne constitue pas une faute grave. Mme Mestase est protégée contre le licenciement. Si elle est licenciée, ce licenciement sera annulé. Elle pourra si elle le souhaite être réintégrée, sinon elle touchera des dommages intérêts.

Exercice 17.03

Accident du travail, accident de trajet

1 - Exposer les faits

Mme Y, salariée de l'entreprise Fast Europe, a fait une grave chute sur le parking de l'entreprise en raison d'une plaque de verglas. Cette chute a été qualifiée d'accident du travail par la Caisse d'assurance maladie. Mme Y entend faire reconnaître la faute inexcusable de l'employeur.

2 –Quelle juridiction de première instance est compétente pour qualifier une faute inexcusable de l'employeur ?

Pour obtenir la qualification de faute inexcusable de l'employeur, il faut s'adresser au tribunal des affaires de sécurité sociale.

3 - Quels sont les éléments de la faute inexcusable ?

Il s'agit d'une faute de l'employeur constituant un manquement à son obligation de sécurité alors qu'il avait ou aurait dû avoir conscience du danger mais n'a pas pris les mesures nécessaires pour préserver le salarié.

4 - Analyser la position de la Cour de cassation.

La Cour de cassation rend un arrêt de rejet.

Les juges de la Cour de cassation considèrent que l'alerte météorologique ne pouvait pas suffire à rapporter la preuve de ce que l'employeur avait ou aurait dû avoir conscience du danger. L'alerte a été diffusée la nuit. Elle ne commandait pas de vigilance absolue mais uniquement des consignes de prudence en cas de déplacement.

Exercice 17.04

Maladie professionnelle

A. 1. Définissez la maladie professionnelle.

La maladie professionnelle est une affection liée à l'exécution de certains travaux.

2. Rappelez les règles de reconnaissance d'une maladie professionnelle.

Est présumée d'origine professionnelle toute maladie désignée dans un des tableaux de maladies professionnelles annexées au code de la sécurité sociale et contractées dans les conditions mentionnées à ce tableau (type de travaux concernés, durées d'exercice et délais d'apparition de la maladie).

Si une ou plusieurs de ces conditions ne sont pas remplies, la maladie peut être reconnue d'origine professionnelle lorsqu'il est établi qu'elle est directement causée par le travail habituel de la victime.

3. Rappelez quelle est la réparation prévue en cas de maladie professionnelle.

Le salarié victime d'une maladie professionnelle bénéficie :

- d'une indemnisation forfaitaire couvrant la réparation des dommages corporels (prise en charge des frais de santé, des prothèses et appareillages, par exemple), la réinsertion sociale et professionnelle ;
- de l'indemnisation partielle de la perte de salaire pendant l'arrêt de travail (des indemnités journalières sont versées sans délai de carence) ;
- du versement d'une rente en cas d'incapacité permanente.

B. 1. Définissez la faute inexcusable.

Une faute inexcusable peut être reprochée à l'employeur lorsqu'il avait ou aurait du avoir conscience du danger auquel le salarié était exposé et qu'il n'a pas pris les mesures pour l'en préserver.

2. Qui reconnaît l'existence de cette faute ?

C'est le tribunal des affaires de sécurité sociale qui reconnaît l'existence de la faute inexcusable.

3. Conséquences sur l'indemnisation de la salariée.

Lorsque la faute inexcusable de l'employeur est reconnue la salariée a droit à une majoration de la rente qui lui est éventuellement versée.

Outre la majoration de la rente la salariée peut demander à l'employeur des dommages intérêts en réparation des autres troubles de l'existence qu'elle subit à cause de la maladie : souffrances physiques et morales, préjudices esthétiques et d'agrément, perte ou diminution des possibilités de promotion professionnelle par exemple. La CPAM verse la majoration de la rente à la salariée ainsi que l'indemnisation des autres préjudices. Elle récupère ensuite le montant auprès de l'employeur par le biais d'une cotisation supplémentaire.

C. Peut-il licencier Mme Lafaure ? Quels sont les droits de la salariée ?

Si le salarié est inapte à reprendre son ancien emploi, l'employeur doit lui proposer un autre emploi approprié à ses capacités dans le délai de un mois à compter de la 2^e visite médicale de reprise. Si le reclassement est impossible, le licenciement est justifié : le salarié reçoit une indemnité de licenciement double de l'indemnité de droit commun et une indemnité compensatrice de préavis.

Remarque : par une décision du 17 mai 2006, les juges de la Cour de cassation ont considéré « que lorsqu'un salarié a été licencié en raison d'une inaptitude consécutive à une maladie professionnelle qui a été jugée imputable à une faute inexcusable de l'employeur, il a droit à une indemnité réparant la perte de son emploi due à cette faute de l'employeur ».

Cette indemnité s'ajoute aux indemnités vues précédemment.

Exercice 17.05

1. Étant salariée cadre du secteur privé, de quoi sera composée ma retraite ?

La retraite de Mme Adobase sera composée de deux parties :

- La retraite de base de la Sécurité sociale, versée par l'assurance vieillesse ;
- La retraite complémentaire obligatoire versée par les caisses de retraite complémentaire AGIRC et ARRCO.

2. Comment sera calculé le montant de ma retraite de base (retraite Sécurité sociale) ?

Montant de la retraite du régime de base de la Sécurité sociale :

$$P = \text{SAM} \times t \times D/d$$

P = Pension

SAM = salaire annuel moyen de base

t = taux de liquidation, tenant compte de la décote selon le nombre de trimestres validés (maximum 50 %)

D = durée d'assurance dans le régime général, validée par la CNAV

d = durée d'assurance requise par rapport à l'année de naissance

À ce montant peuvent s'ajouter une surcote ou une majoration.

3. Qu'est-ce qu'une retraite à taux plein ? À quelles conditions peut-on en bénéficier ?

Le montant de la retraite est calculé avec le taux t maximum de 50 %.

Conditions pour l'obtenir :

- Avoir l'âge du taux plein quel que soit le nombre de trimestres validés (entre 65 et 67 ans selon la date de naissance).
- Avoir l'âge légal de départ à la retraite et avoir cotisé le nombre de trimestres requis.
- Avant l'âge légal, en cas d'une retraite anticipée au titre des carrières longues, ou des assurés handicapés, ou de la pénibilité, ou de l'amiante.