

INDEMNISATION DES ARRETS MALADIE

LE CONTEXTE

Les arrêts maladie ont un coût annuel avoisinant les 10 milliards d'euros, leur augmentation est rapide, de l'ordre de 400 millions d'euros par an. Ainsi, selon les dires du Premier Ministre, ils représentent l'équivalent d'un jour de congé supplémentaire pour l'ensemble des salariés français.

Autre chiffre souvent avancé, l'absentéisme pour cause de maladie équivaut dans une entreprise de 1000 salariés à l'absence permanente de 42 salariés. Par ailleurs, l'augmentation des arrêts maladies est à mettre en parallèle avec la progression du maintien des seniors dans l'emploi. Les personnes de plus de 60 ans représentaient 7,6% des montants indemnisés en 2016 contre 4,6% en 2010.

« Le vieillissement de la population active, des conditions de travail plus difficiles et des prescriptions parfois compréhensives » sont pointés du doigt.

Face à cette situation, le gouvernement qui avait durant l'été, évoqué un financement direct des arrêts maladie de courte durée par les employeurs, se veut rassurant et exclut aujourd'hui « un financement unilatéral par les entreprises ».

Il souhaite néanmoins que les partenaires sociaux se saisissent de cette question pour « déterminer ensemble les conditions permettant d'engager la transformation du système actuel inéquitable et déresponsabilisant, en garantissant l'efficacité de cette dépense et en renforçant la responsabilité des acteurs ».

Le coût annuel des arrêts maladies avoisine

10 milliards d'€

OBSERVATIONS

Les employeurs contribuent aujourd'hui largement au financement des arrêts maladie au travers des cotisations patronales auxquels ils sont assujettis.

Ajouter un financement direct des employeurs reviendrait à instaurer une contribution nouvelle et à faire payer doublement les entreprises pour une même dépense. Il convient de surcroît de rappeler que les employeurs sont déjà en « responsabilité » des arrêts de travail car ils co-financent les revenus de remplacement au titre des compléments de salaires prévus dans les accords collectifs.

L'impact sur le coût du travail serait donc fortement négatif.

De plus, imputer la responsabilité des arrêts maladie aux employeurs est singulièrement réducteur dans la mesure où ceux-ci relèvent de la seule décision des médecins prescripteurs parfois « compréhensifs » selon l'aveu d'Edouard Philippe lui-même. Quant à la Ministre de la Santé, Agnès Buzyn, elle estime, sur la base des contrôles effectués, que plus de 15% des arrêts maladies sont abusifs.

A cet égard, il est à souligner qu'aujourd'hui l'employeur n'a pas communication du motif de l'arrêt de travail. Il lui est donc impossible de prendre, le cas échéant, des mesures préventives.

Rappelons enfin que, notamment dans les PME, l'employeur est fortement pénalisé par l'absence d'un salarié qui désorganise le travail.

Travailler dans le secteur public ou dans une grande entreprise est aujourd'hui plus favorable aux salariés au regard de la prise en charge financière des arrêts maladie. Il y a là une véritable iniquité.

De plus, le système actuel déresponsabilise certains salariés.

Les salariés du secteur privé se voient en effet appliquer 3 jours de carence durant lesquels leur absence n'est pas rémunérée, tandis que dans le secteur public un seul jour de carence est prévu.

Notons cependant que la plupart des grands groupes et bon nombre de conventions collectives prévoient une prise en charge de ce jour de carence. Le résultat est là : l'absentéisme pour maladie est plus important dans le secteur public (plus de 15 jours en moyenne) que dans le secteur privé (près de 12 jours en moyenne) ou dans les grandes entreprises que dans les PME, les travailleurs indépendants (moins de 3 jours) venant en queue de peloton.

Les arrêts maladie de moins de 8 jours représentaient, en 2016, près de 50% du total mais seulement 4% de la dépense à ce titre. A l'inverse, les arrêts de plus de 6 mois ne représentaient que 6% du total mais 44% des dépenses effectuées.

PROPOSITIONS DE LA CPME

Responsabiliser les salariés

- > Rétablir l'équité entre les salariés quelle que soit leur entreprise ou leur secteur, public ou privé, en imposant un nombre de jours de carence identique entre tous les salariés quels qu'ils soient.
- > Rendre ces jours de carence d'ordre public en interdisant toutes dérogations y compris conventionnelles.
- > Supprimer les jours de carence pour les arrêts médicaux nécessités par une intervention chirurgicale et indiqués comme tels à l'employeur.
- > Donner suite à une proposition de la Cour des Comptes consistant à réduire le taux de remplacement de la Sécurité sociale de 50% à 40% pour les arrêts de courte durée.
- > Permettre et encourager l'employeur à mettre en place un dispositif d'intéressement basé sur l'assiduité.

Responsabiliser l'employeur en favorisant la prévention

- > Rendre obligatoire la notification immédiate à l'employeur des résultats des contrôles de la Sécurité sociale : existence ou non d'une pathologie et d'un traitement.
- > Tout en préservant le secret médical, donner la possibilité à l'employeur qui le demande, de connaître la cause des arrêts maladies, à charge pour lui de prendre ensuite, le cas échéant, les mesures de prévention qui s'imposent.

Lutter contre les abus

- > Systématiser les contrôles de la Sécurité sociale en cas d'arrêts maladies de plus d'un mois.
- > Prêter une attention particulière aux arrêts le vendredi ou le lundi.
- > Permettre à l'employeur de réclamer à la Sécurité sociale un contrôle spécifique en motivant sa demande.
- > Limiter à 3 le nombre possible de renouvellements de l'arrêt maladie par un même praticien. Au-delà, la prorogation n'est plus possible que par le médecin conseil de la Sécurité sociale.