

RAPPORT SUR L'ABSENTÉISME : POINT ET CONTRE-POINT

Enrayer la dérive des dépenses publiques liées aux arrêts de travail, tel était le rôle de la mission Bérard-Oustric-Seiller. De fuite en fuite, on nous annonçait, au cours des derniers mois, des mesures radicales... au point d'inquiéter les syndicats patronaux. À juste titre ! En dépit de certaines propositions pleines de bon sens, il se dégage du rapport Bérard-Oustric-Seiller l'étrange impression que seuls les employeurs devront payer pour les arrêts maladie. Une position totalement déséquilibrée, et vouée, selon nous, à l'échec. Il faut, bien sûr, responsabiliser l'entreprise dans la lutte contre l'absentéisme, mais sans, pour autant, déresponsabiliser les salariés ! Voici nos suggestions pour améliorer efficacement le dispositif existant.

Deux ou trois jours de carence : explosif mais efficace !

Pour réduire les arrêts maladie, nous proposons tout simplement d'instaurer une carence absolue de deux ou trois jours, c'est-à-dire une carence non couverte par le maintien de salaire de l'employeur ou de l'institution de prévoyance. Pour se convaincre de l'effet dissuasif d'une telle mesure, il suffit d'observer la période 2012-2013, durant laquelle un jour de carence avait été imposé aux fonctionnaires, avant d'être supprimé au changement de majorité. Selon une étude de l'INSEE, le nombre d'absences de deux jours pour raison de santé avait été presque divisé immédiatement par deux, au cours de cette parenthèse.

En cas d'arrêt de travail de courte durée, certains médecins ont, en effet, tendance à prescrire « généreusement » 5 jours d'arrêt, quand ils pourraient se limiter à 1 ou 2 jours. Un simple rhume coûte alors très cher. Si une carence absolue était appliquée, l'intérêt du salarié serait d'obtenir la durée d'arrêt de travail la plus juste, ou d'utiliser une ou deux demi-journées de RTT pour ne pas être pénalisé. En proposant un jour de carence absolu généralisé à tous les salariés, le rapport Bérard-Oustric-Seiller va dans la bonne direction, mais de manière trop timorée.

Faire passer la pilule avec le Compte épargne temps (CET)

Naturellement, une telle mesure ne manquerait pas de provoquer des remous dans l'opinion. En effet, le salarié absent perdrait l'intégralité de la rémunération de ses deux ou trois jours de carence,

Depuis plus de 30 ans Gerep créé avec les entreprises des solutions en termes de protection sociale, santé, prévoyance, retraite, épargne salariale, QVT et bien d'autres. Nous mettons à votre disposition des équipes dédiées pour proposer aux entreprises et à leurs salariés des solutions adaptées à leur besoins en accord avec nos valeurs d'expertise, de service et de technologie.

Contactez-nous au 01 45 22 52 53 ou à marketing@gerep.fr.

tandis que l'employeur n'aurait rien à déboursier. Dès lors, nous proposons de compenser le manque à gagner du salarié par un versement de l'employeur sur le Compte épargne temps (CET) du salarié, à hauteur de l'économie réalisée. Ainsi, le salarié en arrêt maladie ne serait perdant qu'à court terme, sa rémunération étant en quelque sorte différée. Une façon de conserver l'effet dissuasif des jours de carence, tout en désamorçant les critiques qui verraient dans cette mesure un simple cadeau fait aux employeurs sur le dos des salariés. De plus, avec la loi PACTE, il est dans l'air du temps de promouvoir l'épargne retraite !

Enfin, nous rejetons l'idée d'une généralisation de la subrogation. Avec ce dispositif, c'est à l'employeur de verser l'intégralité des sommes dues au salarié indemnisé, en se substituant à lui pour percevoir ensuite ses IJSS (indemnités journalières de sécurité sociale). Aujourd'hui, de nombreuses entreprises ne pratiquent pas la subrogation pour des raisons évidentes. La subrogation génère, en effet, des démarches fastidieuses : pour compléter le dossier d'indemnisation, obtenir les remboursements de la sécurité sociale, et assurer le suivi. Un suivi d'autant plus complexe pour les petites entreprises ou dans certains secteurs économiques où le turnover comme les contrats courts sont nombreux. Cerise sur le gâteau : la subrogation constitue une avance de trésorerie ce qui n'est pas la vocation des entreprises.

Ne semble-t-il pas préférable de laisser le salarié absent faire valoir ses droits auprès de la Sécurité sociale et assurer lui-même le suivi de son propre dossier ? Doit-on vraiment demander à l'entreprise de prendre en charge les démarches administratives personnelles des salariés en arrêt maladie ? Généraliser la subrogation, ce serait finalement sanctionner, par un surplus de tâches complexes, l'employeur, par ailleurs déjà pénalisé par l'absence de son salarié : la double peine !

Damien Vieillard-Baron

Depuis plus de 30 ans Gerep créé avec les entreprises des solutions en termes de protection sociale, santé, prévoyance, retraite, épargne salariale, QVT et bien d'autres. Nous mettons à votre disposition des équipes dédiées pour proposer aux entreprises et à leurs salariés des solutions adaptées à leur besoins en accord avec nos valeurs d'expertise, de service et de technologie.

Contactez-nous au 01 45 22 52 53 ou à marketing@gerep.fr.