

## QU'EST-CE QUE LA SUBROGATION DE MAINTIEN DE SALAIRE ?

Lors d'un arrêt de travail, vous avez droit à une indemnisation journalière de la Sécurité sociale, versée à partir du 4<sup>e</sup> jour d'arrêt, ainsi qu'à un complément d'indemnisation de votre employeur versé, sauf disposition conventionnelle plus favorable, à partir du 8<sup>e</sup> jour à condition d'avoir au minimum un an d'ancienneté dans l'entreprise. Ce complément, additionné à l'indemnité versée par la Sécurité sociale, permet de bénéficier de 90 % de votre salaire brut, puis de 66,66 % de celui-ci pendant une durée qui varie selon votre ancienneté.

Le versement du complément d'indemnisation est une obligation légale. Votre convention collective ou votre accord d'entreprise peut prévoir des conditions d'indemnisation plus favorables de la part de votre employeur, tel que le maintien intégral de votre salaire, un versement sans délai de carence ou encore la suppression de la condition d'ancienneté.

On parle de subrogation de maintien de salaire quand l'employeur perçoit à votre place les indemnités journalières (IJ) de la Sécurité sociale et vous verse directement la somme de ces IJ et du complément d'indemnisation. La subrogation permet à votre employeur de simplifier sa gestion comptable. Vous concernant, elle permet de percevoir vos IJ sans temps de latence et d'éviter un éventuel écart entre les versements provenant de deux sources différentes.

La subrogation est possible quel que soit le type d'arrêt de travail. Si elle maintient le salaire en totalité (100 % au lieu de 90 %), la subrogation est dite "de plein droit" pour l'employeur, qui est donc libre de la mettre en place sans l'accord du salarié, quelles que soient les clauses du contrat. Cette subrogation "de plein droit" est également possible en cas de maintien partiel du salaire, à condition que le montant maintenu soit supérieur ou égal aux indemnités versées par la Sécurité sociale.

À l'inverse, lorsque le salaire maintenu est inférieur aux indemnités de la Sécurité sociale, la subrogation n'est pas possible. L'employeur qui a effectué un maintien de salaire peut en revanche demander au salarié de lui verser la somme correspondant aux indemnités journalières dans la limite du salaire maintenu.

**Émerance de Baudouin  
et Leslie Robillard**



## DANS QUELS CAS PEUT-ON SOLLICITER L'INSPECTION DU TRAVAIL ?

### QUELLES SONT LES MISSIONS DE L'INSPECTION DU TRAVAIL ?

La convention n° 81 de l'Organisation internationale du travail (OIT) élaborée en 1947 et ratifiée par la France en 1951 a défini la mission générale de l'inspection du travail, qui doit veiller :

- à assurer l'application des dispositions légales relatives aux conditions de travail et à la protection des travailleurs dans l'exercice de leur profession ;
- à fournir des informations et des conseils techniques aux employeurs et aux travailleurs sur les moyens les plus efficaces d'observer les dispositions légales ;
- à porter à l'attention de l'autorité compétente les déficiences ou les abus qui ne sont pas spécifiquement couverts par les dispositions légales existantes.

Le Code du travail apporte plus de précisions avec l'article L 8112-1 qui précise que les inspecteurs du travail sont chargés de veiller à l'application des dispositions du Code du travail et des autres dispositions légales relatives au travail, ainsi qu'aux stipulations des conventions et accords collectifs de travail.

### QUI PEUT SAISIR L'INSPECTION DU TRAVAIL ?

Les représentants du personnel, pour qui il est obligatoire de contacter l'inspection du travail dans les cas suivants :

- élaboration du règlement intérieur de l'entreprise ;
- dérogation à la durée maximale de travail ;
- mise en place d'un dispositif d'horaires individualisés ;
- travail dissimulé ;
- autorisation d'une rupture conventionnelle ou du licenciement d'un salarié protégé.

Le salarié ou l'employeur peuvent aussi saisir l'inspection du travail, notamment :

- lors d'un conflit entre l'employeur et le salarié ;
- en cas de non-respect de la réglementation en matière de conditions et de durée de travail, de santé et de sécurité du personnel ;
- en cas d'harcèlement au sein de l'entreprise.

À noter : le salarié qui décide de saisir l'inspection du travail ne peut pas être sanctionné par son employeur pour cela.

### COMMENT CONTACTER L'INSPECTION DU TRAVAIL ?

L'employeur a l'obligation d'afficher les coordonnées de l'inspection du travail compétente. À défaut d'affichage, le salarié peut contacter une Direccte (direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi), dans lesquelles des inspecteurs du travail assurent des permanences.

**Franck Boissart**