MALADIE

LA GARANTIE, PAS LA PRÉCARITÉ !

L'accord Caring@Work prévoyait une garantie importante pour les salarié·es : le maintien de 100 % du salaire pendant 90 jours en cas de maladie.

L'avenant n° 2, transmis le 18 septembre 2026 puis signé par la CFDT et FO, apporte quelques avancées, mais il modifie aussi les conditions d'application de cette garantie. Autrement dit, le maintien de salaire à 100 % pendant 90 jours, tel qu'il était prévu dans l'accord initial, ne s'applique plus dans les mêmes conditions.

Pour Info'Com-CGT, ces deux aspects ne peuvent pas être dissociés : les nouveaux droits sont nécessaires, mais ils ne doivent pas se traduire par un affaiblissement des garanties dont bénéficient déjà les salarié·es.

100 % du salaire : une garantie à ne pas fragiliser

Dans l'accord initial, le maintien du salaire n'est pas présenté comme dépendant du délai de versement des indemnités journalières par la CPAM.

En clair : lorsqu'un salarié est en arrêt maladie, il bénéficiait de la garantie prévue par l'accord, même lorsque le versement des indemnités journalières connaît un retard administratif. L'avenant introduit une nouvelle condition : le maintien du salaire est désormais lié au versement effectif des indemnités journalières.

Si ces indemnités cessent d'être versées, l'entreprise peut suspendre le maintien du salaire et, dans certaines situations, réclamer le remboursement de sommes déjà versées. Le texte prévoit également un plafond calculé à partir du salaire net antérieur, sans garantir explicitement que chaque salarié conservera au minimum le même niveau de protection que dans l'accord initial.

Une garantie annoncée à 100 % mais assortie de nouvelles conditions n'offre plus nécessairement la même sécurité.

Malade, le salarié ne doit pas devenir responsable de la CPAM

Un salarié en arrêt maladie ne maîtrise ni les délais de traitement de son dossier, ni les éventuelles erreurs administratives, ni les délais de versement de ses indemnités journalières. Alors pourquoi devrait-il en supporter les conséquences ?

Tomber malade ne doit pas signifier prendre le risque de perdre une partie de son salaire ou de devoir rembourser son employeur en raison d'un problème administratif. Une garantie collective doit précisément permettre au salarié de traverser une période de maladie avec une sécurité financière. Elle ne doit pas lui transférer le risque lié au fonctionnement de la Sécurité sociale.

Des mesures positives que nous soutenons

L'avenant comporte aussi plusieurs dispositions que nous considérons comme de véritables avancées :

- Un mois supplémentaire de logement d'urgence pour les salarié·es victimes de violences ;
- Une journée d'absence pour les salarié·es de 55 ans et plus, afin de réaliser des examens de prévention ;
- Une clause de protection en cas de retard dans le versement des indemnités journalières par la CPAM, disposition demandée par Info'Com-CGT ;
- La rétroactivité du maintien Working With Cancer.

Ces mesures répondent à des besoins réels. Nous les soutenons et souhaitons évidemment qu'elles puissent bénéficier aux salarié·es.

Mais pour nous, une négociation sociale ne doit pas conduire à devoir choisir entre de nouveaux droits et la préservation des droits existants.

Améliorer les droits, sans détricoter les acquis

Pour Info'Com-CGT, le principe est simple :

Les avancées doivent s'ajouter aux garanties existantes, pas les fragiliser. Nous voulons de nouveaux droits sans renoncer à ceux qui protègent déjà les salarié·es. Lorsqu'une personne est malade, son salaire constitue une sécurité essentielle. Cette sécurité ne doit pas dépendre d'un retard de traitement ou d'une difficulté administrative de la CPAM.

Le risque administratif ne doit pas être transféré au salarié.

Prise en charge et versement : deux réalités différentes

Il est également important de distinguer la prise en charge d'un arrêt maladie par la Sécurité sociale du versement effectif des indemnités journalières. Un arrêt peut être pris en charge sans que les indemnités aient encore été effectivement versées au salarié.

Pour Info'Com-CGT, les dispositions permettant de suspendre le maintien du salaire ou de réclamer le remboursement de sommes déjà versées doivent donc être appliquées avec la plus grande vigilance et dans le respect des garanties légales applicables. Maintenant que l'avenant est signé, nous resterons particulièrement attentifs à la portée concrète de ces dispositions et utiliserons, si nécessaire, tous les moyens syndicaux et juridiques à notre disposition pour défendre les droits des salarié·es.

Pas de recul sur nos droits !

Quand un salarié est malade, il doit pouvoir compter sur son salaire. Il ne doit pas avoir à subir les conséquences d'un problème administratif qui ne dépend pas de lui. Pour Info'Com-CGT, améliorer les droits ne doit jamais signifier détricoter ceux qui existent.

Le choix des adhérent·es Info'Com-CGT

Avant de se prononcer sur la signature de l'avenant n° 2 à l'accord Caring@Work, Info'Com-CGT a consulté ses adhérent·es pour connaître leur position.

La réponse a été sans ambiguïté : Toutes et tous ont répondu NON !

Ce choix reflète notre volonté de défendre à la fois les nouvelles avancées proposées et le maintien intégral des garanties existantes.

Info'Com-CGT a donc fait le choix de ne pas signer.

Parce que pour nous, la maladie ne doit jamais devenir synonyme de précarité.

100 % du salaire doit rester une garantie réelle, et non une garantie soumise à de nouvelles conditions.