



**ACTION
SOCIALE**

**CORONAVIRUS
VOS DROITS**

**LES MODALITÉS D'OCTROI
PAR L'EMPLOYEUR
DES INDEMNITÉS
COMPLÉMENTAIRES
MALADIES LÉGALES**

FICHE 3

AVRIL 2020

Ord. 2020-322 du 25-3-2020 art 1 : JO 26

Les conditions et modalités d'attribution des indemnités complémentaires légales aux indemnités journalières de la Sécurité Sociale versées au salarié en cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident sont adaptées depuis le 26 mars et jusqu'au 31 août 2020.

Les salariés en arrêt de travail pour maladie ou accident voient leur contrat de travail suspendu et bénéficient alors des garanties légales et conventionnelles de maintien de salaire. Ils ont ainsi droit à des indemnités complémentaires de la part de leur employeur s'ajoutant aux indemnités journalières de la Sécurité Sociale.

Dès le début de l'épidémie de coronavirus, et afin d'en limiter la propagation, les pouvoirs publics ont instauré des conditions dérogatoires de mise en arrêt maladie et d'attribution des indemnités journalières de la Sécurité Sociale. À l'instar de ce qui est prévu pour celles-ci, un décret du 4 mars a notamment prévu de ne pas appliquer le délai de carence pour percevoir les indemnités complémentaires légales aux personnes exposées au coronavirus.

Dans la foulée, la loi d'urgence pour faire face à l'épidémie de Covid-19 du 23 mars 2020 a autorisé le Gouvernement à prendre par ordonnance toute mesure visant à adapter les conditions et modalités d'attribution de l'indemnité complémentaire légale versée au salarié en cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident. Cette ordonnance est parue au JO le 26 mars.

Ainsi, pour permettre le versement du complément de salaire aux personnes en arrêt de travail dans le cadre de l'épidémie de Covid-19 et à ceux en arrêt de travail justifié par une incapacité résultant de maladie ou d'accident, l'article 1^{er} de l'ordonnance lève temporairement certaines des conditions d'attribution des indemnités complémentaires et élargit le champ de ses bénéficiaires afin, note le rapport accompagnant ce texte, de faire bénéficier de l'indemnité complémentaire les salariés « *de manière égale* », quelle que soit par exemple leur ancienneté. L'occasion de faire le point sur le dispositif dérogatoire temporairement en vigueur.

A noter : cette ordonnance doit faire l'objet d'un **projet de loi de ratification** qui doit être déposé devant le Parlement dans un délai de **2 mois** à compter de sa publication, soit au plus tard le 26 mai 2020 (**Loi 2020-290 du 23-3-2020 art. 11, III**).

Les indemnités complémentaires sont temporairement versées sans conditions

Dans le droit commun, le salarié absent pour maladie ou accident bénéficie, à compter du huitième jour d'absence (**C. trav. art. D.1226-3, al.2**), du maintien légal de son salaire à condition (**C.trav. art. L.1226-1**) :

- de justifier d'une ancienneté d'un an au premier jour de l'absence ;
- d'adresser un certificat médical d'arrêt de travail à l'employeur dans les 48 heures ;
- d'être pris en charge par la Sécurité Sociale ;
- d'être soigné en France ou dans un autre pays membre de l'UE ou de l'EEE.

Afin de faire face aux conséquences économiques, financières et sociales de la propagation du coronavirus, ces conditions sont en partie suspendues.

Le délai de carence est supprimé jusqu'au 31 mai pour les personnes exposées au Covid-19

Par dérogation à l'article D.1226-3 du Code du travail, le **délai de carence de 7 jours** à l'expiration duquel les indemnités complémentaires légales prévues à l'article L.1226-1 du même Code sont dues ne s'applique plus depuis le 5 mars 2020 pour les personnes exposées au coronavirus et bénéficiant des indemnités journalières maladie selon les modalités dérogatoires mises en place dans le cadre de la lutte contre la pandémie. Elles ont donc droit au maintien de leur salaire dès le premier jour d'arrêt de travail, et ce, par cohérence avec la suppression du délai de carence pour bénéficier des indemnités journalières de la Sécurité Sociale. **Cette disposition est applicable jusqu'au 31 mai 2020 (Décret 2020-193 du 4-3-2020 : JO 5).**

A noter : il ressort de la rédaction du décret du 4 mars 2020 que le délai de carence de 7 jours reste applicable dans le cadre des arrêts de travail pour maladie ou accident « classiques ».

Exit la condition d'ancienneté jusqu'au 31 août 2020

La condition d'ancienneté à laquelle est subordonné, en principe, le versement du maintien de salaire en application de l'article L.1226-1 du Code du travail n'est plus requise depuis le 26 mars pour **l'ensemble des personnes** bénéficiant des indemnités journalières de la Sécurité Sociale, qu'il s'agisse des salariés en arrêt de travail dans le contexte de l'épidémie de Covid-19 ou de ceux en situation d'absence au travail justifiée par une incapacité résultant de maladie ou d'accident « classique ».

Les autres conditions écartées pour les arrêts de travail « Covid-19 »

Pour les salariés qui bénéficient d'un arrêt de travail dans le contexte de l'épidémie de Covid-19, le maintien de salaire n'est plus subordonné au respect d'un **délai de 48 heures** pour justifier de son arrêt de travail, ni à une condition de **territorialité des soins**.

Sont notamment visés les assurés qui font l'objet d'une **mesure d'isolement**, d'éviction ou de maintien à domicile, ainsi que ceux qui sont **parents d'un enfant de moins de 16 ans** faisant eux-mêmes l'objet d'une telle mesure, et qui se trouvent, pour l'un de ces motifs, dans l'**impossibilité de continuer à travailler** (Rapport au Président de la République).

A noter : les salariés en arrêt de travail pour **maladie ou accident « classique »** doivent toujours adresser à leur employeur leur arrêt de travail sous 48 heures et justifier de la territorialité des soins.

Le maintien de salaire légal est élargi à de nouveaux bénéficiaires

Selon les dispositions de droit commun (C. trav. art. L 1226-1, al. 5), les salariés travaillant à domicile, les salariés saisonniers, intermittents et les salariés temporaires ne bénéficient pas du maintien de salaire légal.

Par dérogation, l'ordonnance leur ouvre le bénéfice des indemnités complémentaires à compter du 26 mars et jusqu'au 31 août 2020.

L'ordonnance ne précise pas selon quelles modalités les intéressés bénéficieront du maintien de salaire légal. Le décret annoncé ci-dessous pourrait prévoir des éléments de réponse.

Des mesures immédiatement applicables, mais qui pourront être adaptées par décret

Ces dispositions, qui sont applicables jusqu'au 31 août 2020, sont entrées en la publication de l'ordonnance au Journal officiel, soit le 26 mars 2020. Il est précisé vigueur dès qu'un décret pourra aménager les délais et modalités de versement de l'indemnité complémentaire pendant la période d'application de ces mesures.

Avis : un décret pourrait en effet être nécessaire pour « calquer » les différentes durées d'application des mesures dérogatoires qui varient aujourd'hui selon les assurés (assurés placés en isolement, parents d'enfants scolarisés, personnes à risques ou salariés en arrêt de travail « classique ») et le type d'indemnisation (IJSS ou indemnités complémentaires de l'employeur).

3

Quid du maintien de salaire conventionnel ?

Les conventions collectives peuvent prévoir leurs propres conditions d'indemnisation. Les conditions d'ancienneté et délais de carence prévus par les conventions collectives restent en principe applicables aux assurés qui en relèvent.

Cependant, les rapports entre la loi et les dispositions conventionnelles sont, en principe, régies par le principe de faveur. Autrement dit, ces dernières ne s'appliquent que si elles sont plus favorables que la loi.

Du fait de l'assouplissement des conditions de l'indemnisation complémentaire légale (délai de carence, ancienneté, ouverture à de nouveaux salariés...), il conviendra de comparer les deux régimes et d'appliquer le plus favorable au salarié. En effet, l'indemnisation complémentaire légale « sans conditions » pourra devenir plus favorable que l'indemnisation complémentaire conventionnelle « avec conditions ».

Pour rappel, la jurisprudence considère que la détermination du régime le plus favorable doit résulter d'une appréciation globale, avantage par avantage (*Cass. soc. 17-1-1996 n° 93-20.066 P : RJS 3/96 n° 290 ; Cass. soc. 23-5-2013 n° 12-15.571 F-D*).