



Indemnisation d'un arrêt de travail (covid) inférieur au montant

Par employe_789902

Bonjour à tous,

Je suis confronté à une problématique concernant le maintien de salaire pour un arrêt de travail pour Covid. J'espère pouvoir trouver ici de l'aide.

J'ai attrapé (ainsi que ma conjointe) le COVID le mois dernier. Nous étions symptomatiques : fièvre, toux, maux de têtes, frissons, insomnies etc. Nous avons donc été arrêtés (suite à nos tests covid positif). Nous avons tous les deux moins d'un an d'ancienneté dans nos entreprises respectives, ce qui ne nous donne en principe pas le droit à un maintien de salaire en complément de l'indemnité de la sécurité sociale. Cependant, sur l'arrêt de travail, figure cette mention :

Cette attestation est délivrée dans le cadre des arrêts dérogatoires liés à la Covid-19. L'Assurance Maladie indemnise l'arrêt à compter du premier jour déclaré sur l'attestation d'isolement et dans les conditions habituelles de calcul du montant des Indemnités journalières.

Pour les arrêts débutant à compter du 10 Janvier 2021, le dispositif prévoit que la prise en charge du complément de salaire, en lien avec l'indemnisation de l'Assurance Maladie et pour la période d'arrêt, soit intégralement à la charge de l'employeur.

En me renseignant auprès de la sécurité sociale (Amélie), on me confirme alors que, pour les arrêts maladies concernant le COVID, l'employeur est tenu de verser un maintien de salaire, sans jour de carence, et sans conditions d'ancienneté. Je demande donc confirmation de la prise en compte de cette règle en ce qui me concerne. Les RHs transmettent la demande au service juridique, qui m'a indiqué que ce maintien de salaire ne serait pas versé (et je ne l'ai effectivement pas reçu sur ma fiche de paie ni sur mon compte, ce qui représente une différence de plus de 500 euros par rapport à ce que je touche habituellement (après prise en compte des indemnités versées directement par la CPAM). Ma conjointe a, elle, reçu un complément de salaire sans avoir même à en faire la demande, alors qu'elle n'a pas non plus l'année d'ancienneté demandée par sa convention collective pour les arrêts maladies dans le cas général (hors covid).

Voici le mail que j'envoie à mon service RH pour réclamer :

[...]

Concernant la légalité de ce maintien de salaire : comme je vous l'ai dit plus tôt, il m'a été confirmé par la sécurité sociale (il figure même clairement sur l'arrêt de travail que j'ai fourni). Cela repose notamment sur les articles suivants :

Article L16-10-1 du code de la sécurité sociale, qui prévoit en cas de crise sanitaire la possibilité d'adopter par décret des améliorations des prises en charge des frais de santé

Décret 2021-13 qui prévoit ledit maintien de salaire (d'où sa mention sur l'arrêt de travail), sans délai de carence, sans condition d'ancienneté, à la charge de l'employeur.

La loi 2021-1754 de financement de la sécurité sociale pour 2022, et son article 93, qui prolonge l'application du décret

ci-dessus (d'où, une nouvelle fois, la mention sur l'arrêt de travail)

[...]

Et voici la réponse que j'ai reçue (écrite par les juristes et transmise par les RH) et qui semble justifier le refus du maintien de salaire.

L'indemnisation complémentaire de l'employeur en cas d'arrêt maladie covid (ou non covid d'ailleurs) est fixé :

Soit par la loi
Soit par la convention collective

Il convient d'appliquer le régime le plus favorable pour l'ensemble des salariés. Il s'agit d'une appréciation globale et non d'une appréciation salarié par salarié, qui est pratiquée avantage par avantage.

C'est un principe très clairement affirmé par la Cour de cassation, de longue date.

En l'occurrence, le régime du maintien de salaire a été assoupli pour les arrêts covid : dans la loi, il n'y a plus de condition d'ancienneté ni de délai de carence. L'indemnité est de 90% du salaire brut pendant 30 jours, puis 66% pendant 30 jours.

Il convient de le comparer au régime de notre convention collective : condition d'ancienneté d'1 an, pas de délai de carence. L'indemnité est de 100% du salaire net pendant 45 jours, puis 75% pendant 30 jours.

Au vu de l'ancienneté moyenne des collaborateurs (+ d'1 an d'ancienneté), le régime conventionnel d'indemnisation de la maladie est donc globalement plus favorable pour l'ensemble des salariés (que l'on parle du pourcentage d'indemnisation, de la base du salaire maintenu, ou de la durée d'indemnisation).

Il n'y a donc pas lieu d'appliquer le régime légal d'indemnisation complémentaire en cas de maladie (que ce soit pour un arrêt covid ou pas). Il n'y a donc pas de complément de salaire à assurer pour les salariés ayant moins d'1 an d'ancienneté.

Donc pour résumer, ils précisent que selon une décision de la Cour de cassation (laquelle ? ils ne le précisent pas), la loi s'appliquerait de façon collective au niveau de tous les salariés de la boîte (cela me semble fou, mais je ne suis pas juriste). Dans mon cas (moins d'un an d'ancienneté), la convention collective n'accorde aucun maintien de salaire (la loi sur les arrêts du covid est donc plus favorable pour mon cas individuel), mais comme une majorité de collaborateurs ont plus d'un an d'ancienneté, la convention collective est plus avantageuse pour cette majorité de collaborateur, et c'est donc elle qui est appliquée : obligeant donc les autres collaborateurs à bénéficier de prestations moins avantageuses que la loi. Ils ne prennent de plus pas la peine de préciser le nombre d'employés ayant moins d'un an et plus d'un an d'ancienneté... la boîte embauche massivement et je ne serais pas étonné qu'on soit proche de la limite des 50%, peut-être même donc au-dessus, c'est en tout cas la tendance que je constate dans mes locaux, mais je n'ai pas les chiffres officiels à l'échelle de la boîte.

De plus, pour déterminer si la loi ou la convention est plus avantageuse, ils se basent sur une indemnité à 90% dans le cas du covid (sans citer leur sources). Les textes que j'ai trouvés (voir mon premier mail) parlent d'un maintien de salaire sans préciser un taux de 90%, je comprenais donc que le maintien était bien de 100%. Cela rendrait alors même discutable le fait que la convention collective soit plus avantageuse pour la majorité des salariés car on aurait alors 100% avec l'une comme avec l'autre (au lieu de l'absence de maintien de salaire, et donc 50% du salaire via la CPAM, pour toutes les personnes ayant moins d'un an d'ancienneté).

Enfin, en admettant même que le chiffre de 90% de maintien via la loi soit en fait correct, ainsi que tous leurs arguments et toutes leurs hypothèses, j'ai malgré tout du mal à comprendre leur raisonnement. La décision (non sourcée, donc je

n'ai pas le texte pour me faire mon idée) de la Cour de cassation indique apparemment qu'« Il convient d'appliquer le régime le plus favorable pour l'ensemble des salariés ». Le calcul qu'ils font ne correspond pas à chercher le régime le plus favorable pour l'ensemble des salariés, mais à déterminer le régime le plus favorable pour la majorité des salariés. Si on fait donc le calcul pour l'ensemble (ce qui à mon sens est une moyenne pondérée par les effectifs, comme le ferait n'importe quel mathématicien) le résultat dépend alors du nombre de salariés de moins d'un an d'ancienneté. La loi ne mettant pas de condition d'ancienneté, l'indemnisation moyenne est donc de 90%. Concernant la convention collective, l'indemnisation moyenne est inférieure à 90% (et donc moins avantageuse que la loi) si le nombre d'employés de moins d'un an représentent plus de 20% de la boîte, ce qui est vraisemblable. C'est de toute façon un point de bascule très éloigné de celui des 50% d'employés (la majorité) sur lequel se base la réponse de l'entreprise, et qui me fait donc douter de leur bonne foi, d'autant plus que l'entreprise de ma conjointe, qui n'est pas réputée particulièrement généreuse, lui a versé un complément de salaire sans être même contactée (et ils ont une base d'employés bien plus « anciens »).

Je sollicite donc votre avis par rapport au bien-fondé de la réponse de mon employeur. Son interprétation est-elle correcte ? Quel texte de la Cour de cassation invoque-t-il (et ne serait-il pas tenu à minima de me le citer ?) ? La méthode de calcul pour la majorité des salariés plutôt que pour les individus (ou via pondération) a-t-elle un sens juridique ? Il me paraît complètement aberrant que, sous prétexte que ma boîte soit « généreuse » dans sa convention pour les employés de plus d'un an, les employés de moins d'un an se retrouvent en conséquence dans des conditions moins avantageuses que la loi (50% au lieu de 90% voire 100%)?

J'espère trouver dans votre réponse un peu d'éclairage, car après avoir fouillé les textes sans expérience juridique, je me retrouve face à une armée de juristes, qui me répondent par l'intermédiaire des RH (qui ne s'y connaissent pas plus que moi je pense), sans prendre même la peine de sourcer leurs affirmations comme j'ai essayé de le faire dans ma sollicitation (peut être maladroitement). La discussion me semble donc bien déséquilibrée et j'ai peur de faire une erreur en leur répondant directement sans prendre conseil au préalable. Est-il pertinent de recourir à un avocat dans ce cas (si toutefois il m'est confirmé que ce n'est pas mon employeur qui aurait raison sur toute la ligne malgré mon sentiment d'injustice) ?

Nous sommes sur une somme qui n'est pas anodine (500 euros). Je tiens donc à vérifier mes droits, et par la même occasion ceux de mes nombreux collègues de moins d'un an d'ancienneté qui je n'en doute pas, n'ont pas été tous épargnés par le covid, et sont donc également concernés.

Je vous remercie par avance pour tout élément de réponse, et pour m'avoir lu jusqu'ici.

Par janus2

Bonjour,
Vos RH se trompent !
En cas d'arrêt covid, l'employeur doit verser au salarié un complément de salaire sans qu'il n'y ait de condition d'ancienneté. Ce complément de salaire porte l'indemnisation du salarié au minimum à 90% de son salaire (D1226-1 CT) pour les 30 premiers jours de l'arrêt, où à la valeur de maintien prévue par la convention collective applicable si elle est plus favorable (certaines conventions prévoient un maintien à 100%).

Par employe_789902

Merci,

La convention prévoit un maintien à 100% pour les personnes ayant plus d'un an d'ancienneté (convention métallurgie).
Cela signifie-t-il que c'est ce taux de 100% qui doit être retenu malgré mon ancienneté inférieure à un an ? Ou cette trop faible ancienneté fait qu'on me doit 90% ?

Par janus2

Pour un arrêt covid, il n'y a pas de condition d'ancienneté, donc si votre cc prévoit 100%, c'est 100% !

Par employe_789902

Merci pour vos réponses :-)

J'ai pu voir un avocat en droit du travail (en consultation gratuite) qui m'a indiqué la même chose que vous, mais de manière très expéditive sans vraiment m'expliquer comment le faire valoir à mon employeur (mais étant en consultation gratuite j'ai eu du mal à insister..). Son conseil a été de passer par mon CSE, car emprunter moi même la voie judiciaire aurait pour conséquence de me faire licencier (après que je lui ai dit que je ne souhaitais pas être licencié).

Voici le texte de la cours de cassation que mon employeur utilise pour justifier sa décision de considérer le régime le plus avantageux pour la majorité des salariés plutôt que salarié par salarié (ce qui me place donc personnellement dans une situation moins favorable que la loi) :

<https://docs.google.com/document/d/1kfb6H1DXAUcrKmS0JMDsbEc9RK4xkgOm/edit>

En le lisant comme je peux, il semble en effet pouvoir justifier le choix de mon employeur, mais ni vous, ni l'avocat ne semblez y croire (et moi mon intuition me dit qu'avoir moins que la loi semble déconnant), mais ce texte dit-il donc autre chose que ce que veut lui faire dire mon employeur ?

Par Maxime007

Le maintien du salaire lors d'un arrêt de travail Covid s'effectue comme suivant :

- L'indemnisation par l'assurance maladie :

La loi de financement de la sécurité sociale pour 2022 prévoit que les salariés bénéficient des indemnités journalières de sécurité sociale (IJSS) :

? Sans avoir à remplir les conditions de durée d'activité minimale ou de contribution minimale (articles L313-1 et L 622-3 du Code de la sécurité sociale) ;

? Sans délai de carence ;

? Sans que les IJSS perçues soient prises en compte dans le calcul de la durée maximale d'indemnisation (article L323-1 du Code de la sécurité sociale).

Ce dispositif dérogatoire de versement des IJSS est prolongé au plus tard jusqu'au 31 décembre 2022.

Pour cette partie c'est l'assurance maladie qui doit te rembourser (Normalement au vu de tes messages tu as du recevoir l'argent ^^)

- L'indemnisation complémentaire de l'employeur :

La loi de vigilance sanitaire du 10 novembre 2021 (au JO du 11 novembre 2021) a prolongé jusqu'au 31 juillet 2022 les règles dérogatoires de versement de l'indemnité complémentaire de l'employeur prévue par l'article L1226-1 du Code du travail, c'est-à-dire :

? Sans condition d'ancienneté ;

? Sans délai de carence de 7 jours.

<https://www.gni-hcr.fr/special-coronavirus-covid-19/social/prolongation-pour-2022-du-dispositif-des-arrets-de-travail-derogatoires-covid>

La loi en question : <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000044315202>

<https://www.editions-legislatives.fr/actualite/la-loi-de-%C2%AB%C2%A0vigilance-sanitaire%C2%A0%C2%BB-est-publie-e>

« La loi de vigilance sanitaire du 10 novembre 2021, publiée au Journal officiel du 11 novembre, prévoit notamment :

- La prorogation jusqu'au 31 juillet 2022, de plusieurs mesures dérogatoires à la réglementation du travail, telles que :

? Le droit à l'indemnité complémentaire de l'employeur en cas d'arrêt de travail dérogatoire (art. 13) : voir article publié le 15 novembre. »

Article du 15 novembre en question :
<https://www.editions-legislatives.fr/actualite/loi-de-vigilance-sanitaire%C2%A0-lindemnisation-des-arrets-de-travail-derog>

atoires-est-prorogee

« L'article 13 de la loi portant diverses dispositions de vigilance sanitaire, publiée au JO du 11 novembre 2021 (L. n° 2021-1465, 10 nov. 2021 : JO, 11 nov.) prolonge « les dispositions dérogatoires prises par décret entre le 1er janvier 2021 et le 31 décembre 2021 en application de l'article L. 1226-1-1 du code du travail.

l'article L. 1226-1-1 du code du travail est un dispositif de gestion des crises sanitaires autorisant des dérogations aux règles habituelles de versement de l'indemnité légale complémentaire de l'employeur en cas d'arrêts de travail liés à un risque sanitaire grave et exceptionnel notamment d'épidémie. Il autorise l'indemnisation des arrêts de travail dérogatoires liés à la Covid-19 alors que le salarié n'est pas malade et sans avoir à remplir les conditions habituelles de l'indemnisation des arrêts de travail classiques prévues à l'article L. 1226-1 du code du travail.

Il s'agit des dispositions issues du décret n°2021-13 du 8 janvier 2021, modifié par plusieurs décrets successifs, qui prévoient des mesures dérogatoires permettant le bénéfice de l'indemnité légale complémentaire de l'employeur au salarié en cas d'arrêt de travail dans des conditions favorables (voir article) , c'est à dire :

- Sans condition d'ancienneté ;
- Sans avoir à justifier dans les 48 heures de l'incapacité résultant de la maladie ;
- Sans avoir à être soigné sur le territoire français ou dans l'un des autres États membres de la Communauté européenne ou dans l'un des autres États parties à l'accord sur l'Espace économique européen ;
- Sans délai de carence de 7 jours ;
- Sans prendre en compte les durées d'indemnisation au cours des 12 mois antérieurs à la date de début de l'arrêt de travail concerné et les durées d'indemnisation au titre de cet arrêt pour le calcul de la durée totale d'indemnisation au cours de la période de 12 mois.

En effet, le décret n°2020-13 du 08 janvier 2021 article 12 statué de la date limite de l'indemnisation employeur sans ancienneté jusqu'au 31 mars 2021 inclus, puis le décret n°2021-1412 du 29 octobre 2021 modifiant le décret n°2020-13 du 08 janvier 2021 statué de la date jusqu'au 31 décembre 2021. Enfin la loi de vigilance sanitaire du 10 novembre 2021 modifie cette date en la passant au 31 juillet 2022.

Ainsi, au vue de la loi de vigilance sanitaire ne prenant pas en compte la condition d'ancienneté tu aurais du recevoir le complément employeur.

IL FAUT QUE TU FASSES VALOIR La loi de vigilance sanitaire du 10 novembre 2021 !!!

Par employe_789902

Merci,

Cependant mon employeur ne remet pas en question le fait que la loi prévoit le maintien de salaire, ni que cela était toujours le cas au moment de l'arrêt.

Ce que l'employeur dit, c'est que la convention collective est plus favorable que la loi si on considère l'ensemble des salariés. Ils considèrent qu'il faut choisir pour l'ensemble des salariés d'un coup, sans se poser la question employé par employé, si on doit appliquer le maintien de salaire de la loi ou celui de la convention.

Hors, il est vrai que pour les salariés ayant plus d'un an d'ancienneté, la convention est plus favorable (maintien à 100%). Ces salariés sont majoritaires dans la boîte, donc ils ont choisi d'appliquer cette convention à tout le monde en ce qui concerne le maintien de salaire... et donc les salariés de moins d'un an d'ancienneté se voient également appliquer la convention qui leur prévoit : aucun maintien de salaire.

Le juriste de la boîte (une grosse boîte de plus de 1500 personnes) m'a expliqué que la Cour de cassation est la plus haute instance judiciaire et que [\[url=https://docs.google.com/document/d/1kfb6H1DXAUcrKmS0JMDsbEc9RK4xkgOm/\]cet arrêt\[/url\]](https://docs.google.com/document/d/1kfb6H1DXAUcrKmS0JMDsbEc9RK4xkgOm/) fait foi depuis longtemps quand il s'agit de considérer quel texte est plus le plus favorable. Toute la question ici est donc (d'après moi) de savoir s'ils ont le droit, ou non, de raisonner ainsi. Ils estiment en avoir le droit en vertu de [\[url=https://docs.google.com/document/d/1kfb6H1DXAUcrKmS0JMDsbEc9RK4xkgOm/\]cet arrêt de la Cour de Cassation\[/url\]](https://docs.google.com/document/d/1kfb6H1DXAUcrKmS0JMDsbEc9RK4xkgOm/).

S'ils n'en ont pas le droit, c'est bien que le texte en question ne dit pas ce qu'ils souhaitent interpréter, mais j'ai beau le lire et le relire, je n'arrive pas à comprendre s'ils ont le droit ou non de raisonner ainsi pour tous les salariés dans leur ensemble, en privant donc une partie des salariés d'avantages qui figurent pourtant dans la loi.

Lien vers l'arrêt de la Cour de cassation :
<https://docs.google.com/document/d/1kfb6H1DXAUcrKmS0JMDsbEc9RK4xkgOm/>

Par Maxime007

Il doit appliquer ce qui est le plus favorable AU salarié et non à l'ensemble. Lorsque l'on prend votre cas précis la position la plus favorable reste le texte de loi cité dans mon précédent message. Il ne peut faire résonner en groupe. L'employeur doit tjrs appliquer la règle la plus favorable AU salarié et non AUX salariés. Il doit prendre votre cas indépendamment du reste.

Par employe_789902

Ça me paraît en effet du bon sens, mais comment alors argumenter à mon employeur (le juriste semble de bonne foi) que l'arrêt de la Cour de cassation qu'il m'a envoyé n'a pas de valeur ?

J'aimerais avoir une bonne argumentation contre cet arrêt (car pour l'instant il est utilisé par mon employeur en tant que preuve, je me dois donc d'invalider sa preuve, sinon tous les autres arguments ne seront pas entendus). Si un avocat ou un juriste passe par là :-)

Par kang74

Bonjour

Personnellement je vous ai déjà répondu(ailleurs je pense) en vous expliquant POURQUOI votre employeur n'avait pas compris cet arrêt et ce qu'il convenait d'écrire rapidement à votre employeur donc y a un moment, soit vous faites, soit vous ne faites rien parce que ce n'est pas nous qui allons envoyer la mise en demeure (et quand je vois que vous posez la même question alors que vous avez déjà eu la réponse avec les explications, je me dis que vous avez vraiment du temps à perdre : pas moi)

Par employe_789902

Bonjour kang74,

En effet vous m'aviez répondu sur cet autre forum, sur ce message que j'avais posté en même temps qu'ici : https://droit-finances.commentcamarche.com/forum/affich-8964037-maintien-pas-le-salaire-covid-non-verse-hors-la-loi?utm_campaign=Mails+de+Service_&utm_medium=email&seen=2&utm_source=MagNews

Malheureusement je n'ai pour l'instant pas réussi à retrouver mon accès à cet autre site car je ne me souviens plus de mot de passe et que la réinitialisation du mot de passe ne fonctionne pas (bref je vous passe les détails). Je vous remercie donc ici pour votre réponse là bas.

En revanche, l'article de la Cour de cassation invoqué par mon employeur (17 janvier 1996) n'est pas le même que celui pour lequel vous m'avez fait une réponse (23 mai 2013). Mais à ce moment là, mon employeur ne m'avait pas encore communiqué l'article donc ni vous ni moi ne pouvions le savoir, merci encore pour votre réponse.

Depuis ce jour donc, il s'est passés de nouvelles choses dont mon nouveau message qui a fait remonté le sujet : j'ai eu le juriste de la boîte en face à face qui m'a expliqué un peu ce que je dis plus haut, et que cet article a plus de valeur car "PBRI" (je répète bêtement). C'est donc sur cet arrêt que j'aimerais lui exposer des arguments, quitte en effet à utiliser l'arrêt de 2013 en complément. J'ai également vu l'avocat du travail qui a été dans votre sens mais m'a expédié un peu rapidement sans me donner les arguments.

Je vois que vous êtes agacé, j'en suis désolé. Je pense déjà que c'est parce que vous pensiez que je viens de reposer le même sujet alors que j'ai juste continué la discussion, et que c'est parce que vous m'aviez donné la réponse pour l'arrêt mais malheureusement ce n'est finalement pas celui ci que mon employeur invoque. C'est aussi car d'après vous j'aurais déjà du mettre mon employeur en demeure de payer et que je n'ai pas suivi votre conseil. Le souci ici c'est que mon employeur est plutôt réglé habituellement et que je ne pense pas me tromper ici en disant qu'il est de bonne foi sur ce sujet. Le mettre en demeure pourrait je pense sacrément tendre la relation, sans avoir essayé d'argumenter d'abord (voire d'après l'avocat, si cela devait prendre une voix judiciaire, me faire licencier, de son expérience). Si je récupère mes sous mais que je n'ai plus d'emploi, ça n'en vaut pas la chandelle. Bien sûr si vous pensez que le raisonnement n'est pas valable je suis intéressé pour connaître le votre, je ne connais que trop peu ce milieu, d'où mes interrogations et mes hésitations.

J'espère sans rancune :-)

Par kang74

Il résulte de l'article L 132-4 du Code du travail qu'à moins que la loi n'énonce une règle relevant de l'ordre public général (absolu, selon l'expression parfois utilisée par la chambre sociale de la Cour de cassation), il est toujours possible d'y déroger dans un sens plus favorable au salarié, de même qu'il est possible de déroger aux dispositions des conventions de branche ou des accords professionnels ou interprofessionnels par une convention ou un accord d'entreprise comportant des dispositions nouvelles et plus favorables aux salariés

1 : ce texte date de 1996 ... de l'eau est passée sous les ponts depuis .

2- Il va néanmoins exactement dans le sens de l'autre jurisprudence amenant donc les mêmes observations à savoir que l'indemnisation de l'arrêt covid est un décret donc une disposition d'ordre public auquel on ne peut déroger, et que comme tout le monde vous l'a dit, ainsi que les deux arrêts, on prend toujours la disposition la plus favorable au salarié (singulier !!!Lisez !!!)avantage par avantage : avoir rien contre 100 %, y a pas photo non ?

Mais effectivement sans mise en demeure, aucune raison que votre employeur vous donne raison, donc faites une croix dessus .

Par employe_789902

Merci.

Donc dans la suite de cet arrêt, l'extrait suivant ne concerne PAS les décrets si je vous suis bien ? (désolé pour vous ça semble certainement logique :-)) :

Il rappelle d'abord que cette détermination doit résulter d'une appréciation globale, ce qui doit être compris comme signifiant que la comparaison s'opère globalement pour l'ensemble des salariés et non salarié par salarié. Ce faisant, il rejette l'interprétation administrative selon laquelle, eu égard au caractère législatif de l'accord du 10 décembre 1977, la comparaison doit se faire pour chaque salarié pris individuellement et non globalement pour l'ensemble du personnel

Par janus2

Bonjour,

Je reviens sur un point concernant la réponse qui vous a été faite par l'employeur et qui est erronée :

En l'occurrence, le régime du maintien de salaire a été assoupli pour les arrêts covid : dans la loi, il n'y a plus de condition d'ancienneté ni de délai de carence. L'indemnité est de 90% du salaire brut pendant 30 jours, puis 66% pendant 30 jours.

Il convient de le comparer au régime de notre convention collective : condition d'ancienneté d'1 an, pas de délai de carence. L'indemnité est de 100% du salaire net pendant 45 jours, puis 75% pendant 30 jours.

Au vu de l'ancienneté moyenne des collaborateurs (+ d'1 an d'ancienneté), le régime conventionnel d'indemnisation de la maladie est donc globalement plus favorable pour l'ensemble des salariés (que l'on parle du pourcentage d'indemnisation, de la base du salaire maintenu, ou de la durée d'indemnisation).

Comme je vous le disais plus haut, en cas d'arrêt covid, on doit appliquer les dispositions de la convention collective si plus favorables au salarié que le code du travail sans tenir compte des conditions d'ancienneté. Donc dans votre cas, le maintien de salaire doit se faire à 100% et non 90% puisque la convention collective prévoit un maintien à 100% après 1 an d'ancienneté, condition d'ancienneté dont on ne tient pas compte pour un arrêt covid !

Votre employeur vous balade...

Par kang74

Je suis d'accord avec Janus et rappelle qu'importe sa jurisprudence qui date d'Hérode (toutes les lois y sont abrogées pour d'autres) : l'indemnisation des arrêts covid est d'ordre public, et ce décret (= qui s'impose à tous) dit bien qu'il y a maintien de salaire, même si on n'a pas l'ancienneté requise .

Donc je serais étonnée , quand on a un service RH, un CSE, qu'il soit le seul employeur qui ne l'aurait pas compris .

Par employe_789902

Merci à vous ! A moi maintenant de faire valoir ce droit..

Je me pose la question de la représentation par un avocat, mais je pense que les frais engagés dépasseraient le préjudice (et je ne peux apparemment pas prétendre à l'aide juridictionnelle).

Est-ce que cela se fait d'avancer les frais et de demander ensuite (en cas de victoire) un dédommagement de ces frais ? Ou cela n'est que dans les films ?

Par kang74

Il faut commencer par le début ...

Avez vous fait une mise en demeure à votre employeur LRAR, rappelant aussi que l'absence de condition d'ancienneté et l'indemnisation d'un arrêt COVID est une disposition d'ordre public auquel on ne peut pas déroger, copie à l'inspection du travail ?

Par janus2

Je me pose la question de la représentation par un avocat, mais je pense que les frais engagés dépasseraient le préjudice (et je ne peux apparemment pas prétendre à l'aide juridictionnelle).

D'où l'intérêt d'être syndiqué afin de pouvoir être défendu par son syndicat !