



Maintien du salaire de Droit Local face au Covid-19 en Moselle

Depuis le début du confinement, le gouvernement facilite les arrêts de travail pour les assurés exposés au Covid-19 : en supprimant pour une durée maximale de vingt jours, les durées minimales de cotisations et le délai de carence applicable avant le versement des indemnités journalières d'[assurance maladie](#) de la [sécurité sociale](#) et en supprimant par cohérence, les mêmes conditions restrictives pour bénéficier du complément employeur. Les salariés sont donc indemnisés par leur employeur en complément des indemnités journalières de sécurité sociale, à hauteur de 90 % de leur salaire brut, quelle que soit leur ancienneté, en principe pendant les trente premiers jours de l'arrêt.



Le [Droit Local](#), quant à lui, permet le maintien du salaire pour le salarié absent pour cause de maladie notamment sans perte de salaire et en passant par un arrêt de travail simplement délivré par son médecin généraliste. On peut donc se poser la question de la supériorité juridique des dispositions d'Alsace et de Moselle en termes d'avantages.

La réglementation sur le maintien du salaire en cas d'absence du salarié est un point important du [Droit Local du Travail](#). Les règles applicables en la matière trouvent leur fondement dans

les Articles 616 du Code Civil Local et 63 du Code de Commerce Local, devenus depuis une nouvelle codification, respectivement L.1226-23 et L.1226-24 du Code du Travail.

Dans une même entreprise, ces deux dispositions, dont sont bénéficiaires tous les salariés, peuvent être amenées à s'appliquer. Elles prévoient le maintien du salaire sans condition d'ancienneté et sans délai de carence à la charge de l'employeur.

Ce droit au maintien du salaire est valable à chaque absence du salarié quelle que soit la nature du contrat de travail (CDI, CDD, intérim, temps partiel, etc.) L'absence doit être fondée sur des raisons sérieuses. Ainsi, en l'absence d'un certificat médical d'arrêt de travail, une légère indisposition n'empêchant pas l'exécution de la prestation de travail n'ouvre pas droit au maintien de salaire.

Il convient de distinguer deux catégories de salariés, l'incidence de cette distinction concerne essentiellement la durée du maintien du salaire :

1). L'Article L.1226-23 a vocation générale à s'appliquer à tous les salariés qui ne sont pas commis commerciaux. L'absence doit être indépendante de la volonté du salarié et la cause de l'absence doit être personnelle au salarié, c'est-à-dire avoir une raison liée, soit directement (maladie du salarié, maternité, etc.), soit indirectement (événements touchant l'entourage proche du salarié) à la personne du salarié. La jurisprudence considère que la garde d'un enfant malade est une cause personnelle. L'absence doit être de courte durée, une moyenne de quinze jours selon la jurisprudence et la pratique, au-delà, l'employeur peut prendre en compte le critère de l'ancienneté, sachant que cette condition s'apprécie au cas par cas.

2). L'Article L.1226-24 concerne uniquement les salariés entrant dans la catégorie des commis commerciaux, c'est-à-dire les salariés qui occupent des fonctions commerciales au service de la clientèle et qui ne disposent pas d'une grande indépendance dans l'exercice de leurs fonctions, comme par exemple les vendeurs, les responsables de rayons, les serveurs dans l'hôtellerie et la restauration ou encore les conseillers en clientèle dans les banques. La cause de l'absence donnant lieu à maintien du salaire est la même que celle retenue dans l'Article L.1226-23. La jurisprudence a toujours considéré que la maladie du salarié ou la garde d'un enfant malade rentrent dans le champ d'application de l'Article L.1226-24 du Code du Travail. Quant à la durée maximale du maintien du salaire, elle est de six semaines par absence.

Le salaire maintenu par l'employeur en application de ces deux dispositions est le salaire de base auquel s'ajoutent les autres éléments de salaire (primes, heures supplémentaires, etc.). En présence de dispositions conventionnelles, il y a lieu d'appliquer la disposition la plus favorable au salarié.

Finalement, la perte de salaire, si les règles locales sont réunies, n'existe pas en cas d'arrêt de travail pour maladie due au Covid-19.

Bernard ZAHRA, Professeur de Droit en classe préparatoire à l'expertise comptable à Metz, pour le Groupe BLE Lorraine.

M. ZAHRA est l'auteur d'un livre de référence sur les spécificités d'Alsace-Moselle : *A la découverte du Droit Local d'Alsace-Moselle* (Editions Fensch Vallée).

© Groupe BLE Lorraine – Tous droits réservés