

# Maintien de salaire en cas d'arrêt de travail : comment calculer l'ancienneté ?



© 2026 Les Echos Publishing

Durant leurs arrêts de travail consécutifs à un accident ou une maladie d'origine professionnelle ou personnelle, les salariés perçoivent, en principe, des indemnités journalières de l'Assurance maladie. Plus encore, le Code du travail impose à leur employeur de leur verser des indemnités complémentaires dès lors, notamment, qu'ils cumulent au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise. Mais faut-il prendre en compte, dans le calcul de cette ancienneté, les périodes d'arrêts de travail antérieures ? Réponse de la Cour de cassation.

**Précision :** le montant et la durée de ce maintien légal de salaire varient en fonction de l'ancienneté du salarié. Par exemple, un salarié cumulant une ancienneté allant de 6 à 10 ans, doit voir sa rémunération maintenue (indemnités journalières versées par l'Assurance maladie comprises) à hauteur de 90 % durant les 40 premiers jours indemnisés et de 66,66 % les 40 jours suivants.

## Les arrêts de travail comptent !

Une salariée, occupant l'emploi d'auxiliaire de vie, avait été placée en arrêt de travail pendant environ 7 mois. Durant cet arrêt, son employeur ne lui avait pas versé d'indemnités

complémentaires au motif qu'elle ne cumulait pas un an d'ancienneté dans l'entreprise. Étant précisé que pour décompter l'ancienneté de la salariée, l'employeur avait exclu une période d'arrêt de travail antérieure d'environ 2,5 mois. Ce que la salariée avait alors contesté en justice.

Saisie du litige, la Cour de cassation lui a donné raison. Elle a, en effet, relevé que le Code du travail, qui prévoit le versement d'indemnités complémentaires par l'employeur aux salariés cumulant au moins un an d'ancienneté, ne comporte aucune restriction en cas de suspension du contrat de travail (en cas d'arrêt de travail, dans cette affaire). Elle en a donc déduit que les périodes d'arrêt de travail antérieures des salariés doivent être prises en compte dans le calcul de leur ancienneté conditionnant le versement des indemnités complémentaires de l'employeur. Des indemnités complémentaires auxquelles la salariée avait donc bien droit (soit plus de 7 600 €).

[Cassation sociale, 25 mars 2026, n° 24-22717](#)

© 2026 Les Echos Publishing