

Quel maintien de salaire en cas d'arrêt maladie ?



© 2021 Les Echos Publishing

Lorsqu'ils sont en arrêt maladie, vos salariés perçoivent des indemnités journalières versées par la Sécurité sociale. En complément de ces indemnités, votre convention collective peut vous obliger à maintenir tout ou partie de la rémunération de vos salariés qui bénéficient d'un arrêt de travail pour maladie. Mais quels sont les éléments de rémunération à prendre en compte ?

Dans une affaire récente, une secrétaire en arrêt maladie avait vu sa rémunération maintenue par son employeur conformément à la convention collective nationale des transports routiers et activités auxiliaires du transport. Toutefois, ce maintien de salaire n'incluait pas la prime variable liée à l'activité de courtage de la salariée. Aussi cette dernière avait-elle saisi la justice.

De son côté, l'employeur affirmait que cette prime n'était pas liée à l'activité normale de secrétariat de la salariée, mais à son travail effectif de courtage, d'où son caractère variable. Et donc que cette prime ne devait pas être versée à la salariée durant ses absences pendant lesquelles elle n'exerçait aucune activité de courtage.

Mais la Cour de cassation, elle, a retenu que la convention collective applicable à l'entreprise prévoit qu'en cas d'arrêt maladie, les salariés bénéficient du maintien de la

rémunération qu'ils auraient perçue s'ils avaient continué à travailler. Et que cette convention n'exclut pas la prise en compte de la partie variable de cette rémunération. Aussi la prime de courtage devait être prise en compte dans le calcul du maintien de rémunération de la salariée.

[Cassation sociale, 29 septembre 2021, n° 20-11663](#)

© 2021 Les Echos Publishing