



Prise en compte d'une prime annuelle pour le calcul du maintien du salaire en cas de maladie

publié le **18/05/2011**, vu **9557 fois**, Auteur : [Maître Julie BELMA](#)

Les primes de fin d'année ou de 13e mois doivent être intégrées dans le calcul du maintien du salaire en cas de maladie dès lors que la convention collective fixe la période de référence à la moyenne mensuelle des 12 derniers mois de salaire. (Cass. soc. 28 avril 2011 n° 09-40.708 (n° 963 FS-PB), Sté Areste informatique c/ Paturet)

Les salariés en arrêt de travail pour maladie bénéficient sous certaines conditions d'un maintien de leur salaire en application, soit du Code du travail, soit des dispositions de la convention collective dont ils relèvent si elles sont plus favorables. Ils perçoivent à ce titre de leur employeur des indemnités complémentaires de celles versées par la sécurité sociale.

Cette indemnisation complémentaire, dont la durée varie en fonction de l'ancienneté du salarié, correspond à un pourcentage de sa rémunération antérieure, généralement dégressif.

En l'espèce, la convention collective leur accordait un pourcentage de la rémunération brute qu'ils auraient perçue s'ils avaient continué à travailler. Par ailleurs, selon l'accord de prévoyance applicable dans l'entreprise, les indemnités versées en cas de maladie étaient égales au complément nécessaire pour que le salarié perçoive 100 % de son traitement net imposable, lequel devait correspondre au salaire net moyen perçu au cours des douze derniers mois précédant l'arrêt de travail.

Or une salariée en arrêt de travail de longue durée n'était pas d'accord avec le montant des sommes qui lui avaient été versées à ce titre. Sa contestation auprès de l'employeur n'ayant pas abouti, elle a sollicité la résiliation judiciaire de son contrat de travail aux torts de l'employeur et obtenu gain de cause tant devant la cour d'appel que la Cour de cassation.

Dans son pourvoi, l'employeur faisait notamment valoir que la rémunération de référence pour le calcul du maintien du salaire en cas de maladie n'avait pas à comprendre les éléments du salaire qui ne rémunèrent pas le travail proprement dit mais sont liés à la simple présence du salarié ou aux servitudes particulières attachées à la prestation de travail, telles que les primes de fin d'année.

La Cour de cassation réfute cet argument : compte tenu des dispositions applicables en l'espèce, la prime de fin d'année et celle de 13e mois devaient bien être prises en compte pour déterminer le montant du salaire de référence servant au calcul des indemnités complémentaires de maladie.

Cette solution est liée à la combinaison des dispositions de l'accord collectif et de l'accord de prévoyance dont il résultait le droit pour la salariée à un pourcentage de la rémunération brute qu'elle aurait gagnée si elle avait continué à travailler, afin qu'elle puisse percevoir 100 % de son traitement net imposable, correspondant au salaire net moyen perçu au cours des douze mois précédant son arrêt de travail.

Elle s'impose aux employeurs dès lors que leurs dispositions conventionnelles fixent une période de référence de douze mois pour le calcul du maintien du salaire en cas de maladie.

En revanche, elle ne nous paraît pas transposable au maintien du salaire en application des seules dispositions du Code du travail (C. trav. art. D 1226-1). Ce texte, comme les dispositions applicables dans cette affaire, prévoit que les indemnités complémentaires de maladie doivent correspondre à un pourcentage de la rémunération brute que le salarié aurait perçue s'il avait continué à travailler. Mais il ne fixe ni la période de référence ni les éléments de rémunération à retenir pour leur calcul. La seule précision concernant la période de référence est issue d'une circulaire ancienne selon laquelle l'employeur doit, pour les salariés percevant une rémunération variable, tenir compte si nécessaire d'une période plus longue que la période de paie précédant l'absence, telle que le trimestre par exemple, afin que le salaire de référence soit significatif (Circ. du 27 juin 1978 : JO 1er juillet).

L'employeur ne nous semble donc pas tenu de retenir une période de référence correspondant aux douze mois précédant l'arrêt maladie.

Autre argument de l'employeur rejeté par la Haute juridiction : celui reprochant à la cour d'appel de l'avoir condamné au versement d'une indemnité compensatrice de préavis alors que la salariée n'était pas en mesure d'exécuter celui-ci du fait de sa maladie de longue durée.

Ce rejet n'est pas surprenant. Le droit à cette indemnité avait en effet déjà été admis au bénéfice d'un salarié ayant obtenu la résiliation judiciaire de son contrat aux torts de l'employeur bien qu'il ait été dans l'impossibilité d'exécuter son préavis du fait de son inaptitude physique (Cass. soc. 24 juin 2009 n° 08-42.618). Mais on note avec intérêt l'attendu de principe posé par la Cour de cassation dans son arrêt du 28 avril 2011 : dès lors que la résiliation judiciaire du contrat de travail est prononcée aux torts de l'employeur, l'indemnité de préavis est toujours due. Voilà qui clôt, s'il en était besoin, tout débat en la matière.

Pour rappel, il a aussi été jugé que cette indemnité était due, en cas de prise d'acte justifiée de la rupture du contrat par le salarié, peut important son état de maladie pour la période de préavis (Cass. soc. 20 janvier 2010 n° 08-43.476).

Source : Editions Francis Lefebvre