Image not found or type unknown

Conventions collectives : est-il possible de priver un salarié d'une prime d'assiduité lorsqu'il est absent pour maladie ?

Jurisprudence publié le **13/03/2020**, vu **1101 fois**, Auteur : Assistant-juridique.fr

Certaines conventions collectives prévoient une prime pour les salariés les plus assidus.

La convention collective d'une société d'assurances prévoyait une prime destinée à récompenser l'assiduité.

Un syndicat, estimant les conditions accordant cette prime discriminatoires en raison de l'état de santé, avait saisi la juridiction prud'homale.

L'employeur faisait notamment valoir que cette différence de traitement était bien justifiée par une considération de nature professionnelle, dans la mesure où elle avait pour objectif de récompenser l'assiduité au travail et de lutter contre l'absentéisme.

Un argument auquel n'ont pas été sensibles les juges du fond, qui ont donné gain de cause au syndicat.

Leur décision a été validée par la Cour de cassation. La Cour rappelle que, si un accord collectif peut tenir compte des absences, même motivées par la maladie, pour le paiement d'une prime, c'est à la condition que toutes les absences, (sauf celles qui sont assimilées par la loi à un temps de travail effectif), entraînent les mêmes conséquences sur son attribution.

Or, les juges du fond avaient relevé :

- d'une part, que l'article 27 concernait essentiellement les absences pour cause de maladie, celles-ci entraînant la suppression de la prime mensuelle d'assiduité dès que l'absence dépassait deux jours consécutifs ;
- d'autre part, que l'article 28 prévoyait des hypothèses très variées d'absences n'entraînant pas la suppression de la prime d'assiduité qui ne pouvaient être assimilées à du temps de travail effectif, sans qu'existent des motifs d'ordre professionnel.

Dans ces conditions, c'est à juste titre que les juges avaient estimé que cette différence de traitement liée à des absences pour maladie constituait une discrimination en raison de l'état de santé.

Cour de cassation, chambre sociale, 8 janvier 2020, n° 18-17.553

Marie Coste - Tissot

https://www.assistant-juridique.fr/suppression_primes.jsp

Articles sur le même sujet :

- Guide pratique de l'association
- Guide pratique de la SARL
- Saisir le Conseil de Prud'hommes
- Sanctionner un salarié
- Licencier un salarié pour faute
- Modifier un contrat de travail

- Mentions obligatoires d'une fiche de paie
- Exemple de fiche de paie
- Quelles sont les charges sociales prélevées sur un salarié ?
- Qu'est-ce que la déclaration sociale nominative (DSN) ?
- Contestation d'une fiche de paie : procédure à suivre
- Quel est le salaire minimum à verser à un salarié ?
- Peut-on fixer une rémunération différente pour des salariés effectuant le même travail ?
- Comment calculer les heures supplémentaires ?
- Heures supplémentaires : rémunération ou repos compensateur ?
- Heures supplémentaires exonérées : dans quels cas ?
- Les différentes primes salariales
- Comment déterminer la classification professionnelle du salarié ?

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés