



Maintien de salaire en cas de maladie : une prime variable doit être incluse si la CCN ne l'exclut pas

Il convient de rappeler que pendant son arrêt de travail pour maladie, le salarié bénéficie, sous certaines conditions, d'indemnités journalières de la sécurité sociale et d'un complément de salaire de l'employeur lui assurant tout ou partie de sa rémunération antérieure.

Ce maintien de salaire peut être légal (C. trav. art. L 1226-1 et D 1226-1 et s.) ou conventionnel, ce dernier étant la plupart du temps plus favorable, ce qui était le cas dans cette affaire.

➤ **La question posée de l'intégration de la prime de courtage dans la base du maintien de salaire**

Une salariée d'une société de courtage maritime avait bénéficié pendant son arrêt de travail pour maladie d'un maintien de salaire de son employeur en application de la convention collective nationale des transports routiers et activités auxiliaires de transport du 21 décembre 1950, et plus précisément de l'article 17 bis de l'accord du 27 février 1951, Annexe II "Employés", laquelle prévoit que, en cas de maladie ou d'accident, les pourcentages d'indemnisation s'appliquent sur la base de la rémunération qui aurait été perçue si ce personnel avait continué à travailler.

La salariée, qui considérait que l'employeur n'avait pas tenu compte de la variabilité de la prime de courtage pour le calcul de son maintien de salaire, a saisi la juridiction prud'homale afin de réclamer un rappel de salaires à ce titre. Les juges du fond lui ont donné gain de cause.

A l'appui de son pourvoi, l'employeur faisait valoir que si l'article 17 bis de l'accord du 27 février 1951, Annexe II "Employés" prévoit le maintien pendant la période de maladie de la rémunération que le salarié aurait perçue s'il avait continué à travailler, il n'étend pas la garantie aux avantages liés à la présence du salarié à son poste dans le cadre de son activité.

Il justifiait donc l'exclusion de la prime d'activité courtage du calcul par le fait que son versement n'était pas lié à l'activité normale de secrétariat de la salariée mais à un « travail effectif » de courtage, d'où son caractère variable.

Pour la percevoir, la salariée devait donc être présente et en activité, ce qui excluait les périodes d'absence, notamment pour maladie, pendant lesquelles elle n'exerçait plus aucune activité de courtage.

➤ **La Cour de cassation confirme que si la convention collective ne l'exclut pas, la prime doit être prise en compte**

Pour la chambre sociale, l'article 17 bis de l'accord du 27 février 1951, Annexe II "Employés" de la convention collective nationale des transports routiers n'exclut pas la prise en compte de la partie variable de la rémunération du salarié lorsqu'il en perçoit une.

Et, de fait, ce texte prévoit uniquement, sans autre restriction ni condition, que, en cas de maladie ou d'accident, les pourcentages d'indemnisation s'appliquent sur la base de la rémunération qui aurait été perçue si ce personnel avait continué à travailler.

Par conséquent, c'est à bon droit que les juges du fond ont considéré que l'employeur aurait dû prendre en compte dans le calcul du maintien de salaire conventionnel, non seulement le salaire de base, mais également la part variable de la rémunération de la salariée, soit, en l'occurrence, la prime d'activité courtage.

Or, en l'espèce, la salariée avait démontré que certains bulletins de paie établis pendant son arrêt maladie mentionnaient systématiquement un montant fixe au titre de cette prime alors que celle-ci variait en fonction de l'activité courtage du cabinet.

Il convient de noter que cet arrêt constitue une nouvelle illustration du principe selon lequel dès lors que la convention collective n'exclut pas la part variable de la rémunération dans le calcul du maintien de salaire en cas de maladie, il faut l'inclure (Cass. soc. 19 mai 2009 n° 07-45.692 F-PB ; Cass. soc. 17-10-2012 n° 11-20.257 FS-D).

<https://www.doctrine.fr/d/CASS/2021/CASSPC468C90E9FB412664A74>