



# LE MAINTIEN DE SALAIRE DE DROIT LOCAL (1/2) :

## Les absences d'une durée «relativement sans importance»

Le droit local prévoit 2 dispositifs de maintien de salaire, un dispositif de maintien pour les absences d'une durée «**relativement sans importance**» et un dispositif de maintien **pendant 6 semaines**. Ces dispositifs sont **exclusifs** l'un de l'autre. Cette fiche est consacrée au premier dispositif.



### QUELS SALARIÉS SONT CONCERNÉS ?

Tous les salariés sont concernés par ce **dispositif**, quelle que soit leur ancienneté, leur qualification et la nature de leur contrat de travail (CDI, CDD, temps partiel, etc), **sauf** pour ceux pouvant être considérés comme étant des **commis commerciaux** (voir fiche n°2).

Certains tribunaux ont également pu retenir l'importance des perturbations causées dans l'entreprise par l'absence du salarié pour considérer que l'absence était importante, ces perturbations devant néanmoins être prouvées.

### IMPORTANT

La durée de l'arrêt est appréciée à **chaque arrêt de travail** et non pas en prenant en compte les arrêts de travail intervenus antérieurement.

Si la durée de l'arrêt est **trop importante**, le droit local **ne s'applique pas** (il n'y a pas à maintenir le salaire pendant une certaine durée puis à l'interrompre). Ce seront les **règles légales ou celles de la convention collective** qui auront alors vocation à s'appliquer.

### QUELS ARRÊTS DE TRAVAIL SONT CONCERNÉS ?

Le texte vise le salarié dont le contrat est suspendu «**pour une cause personnelle indépendante de sa volonté**» et «**pour une durée relativement sans importance**». En pratique, cela vise les hypothèses de **maladie, d'accident**. Les tribunaux ont aussi admis l'absence du salarié qui devait garder **son enfant malade**.

### POUR QUELLE DURÉE D'ARRÊT ?

Il **n'existe pas de délai légal**, l'appréciation se fait **au cas par cas**, salarié par salarié. Le critère principal est **l'ancienneté du salarié** : plus l'ancienneté est **importante**, **plus longues** seront les absences ouvrant droit au maintien de salaire à ce titre.

### QUEL MAINTIEN DE SALAIRE ?

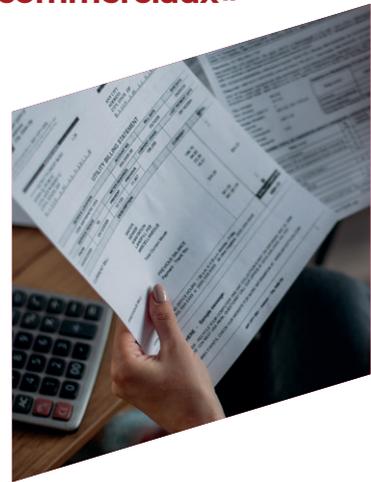
Le maintien de salaire est **intégral**, **pendant toute la durée de l'absence, sans application de jours de carence**, mais sous déduction des indemnités versées par la Sécurité Sociale.



# LE MAINTIEN DE SALAIRE DE DROIT LOCAL (2/2) :

## Le maintien de 6 semaines pour les « commis commerciaux »

Le droit local prévoit 2 dispositifs de maintien de salaire, un dispositif de maintien pour les absences d'une durée « **relativement sans importance** » et un dispositif de maintien **pendant 6 semaines**. Ces dispositifs sont **exclusifs** l'un de l'autre. Cette fiche est consacrée au second dispositif.



### QU'EST-CE QU'UN COMMIS COMMERCIAL ?

Un commis commercial est une notion de droit local et **désigne bien plus qu'un « commercial » au sens moderne du terme.**

Un commis commercial est un salarié dont les fonctions remplissent les critères suivants :

- Des fonctions commerciales en **relation directe ou essentielle avec la clientèle**
- Des fonctions à **prédominance intellectuelle** (à l'exclusion de fonctions manuelles ou purement techniques)
- Des fonctions **nécessitant une formation**
- Des fonctions **exercées sans indépendance** (excluant donc les cadres de haut niveau)

Ont déjà été considérés comme commis commerciaux par les tribunaux **de nombreux postes éloignés du « commercial » classique**, tels qu'une secrétaire commerciale, une assistante dans un cabinet comptable...

### QUELS ARRÊTS DE TRAVAIL SONT CONCERNÉS ?

Le texte vise « l'accident dont le salarié n'est pas fautif ». En pratique, les tribunaux admettent des situations variées : **accident, maladie du salarié, d'un enfant ou d'un proche parent** qui constitue un réel empêchement à se rendre à son poste.

### QUEL MAINTIEN DE SALAIRE ?

Si le salarié est un commis commercial, il aura droit à un **maintien de salaire intégral pendant 6 semaines**. **Le texte visant les absences d'une durée relativement sans importance ne s'applique alors pas.** Le salaire est maintenu sous déduction des indemnités de Sécurité Sociale versées au salarié. Ce droit à un maintien de salaire pendant 6 semaines est ouvert **à chaque arrêt de travail.**

#### IMPORTANT

Dans l'hypothèse d'un **arrêt qui dure plus de 6 semaines**, l'employeur doit **comparer** cette règle de maintien **aux règles prévues par la convention collective.**

Lorsque les règles de la convention collective **deviennent plus favorables pour le salarié**, ce sont celles-ci qu'il conviendra d'appliquer **depuis le début de l'arrêt de travail** (ce qui peut ainsi entraîner une régularisation de salaire si des jours de carence sont prévus par la convention collective).