



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).