



MAINTIEN DE SALAIRE EN CAS D'ARRÊT DE TRAVAIL : MODALITÉS D'APPRÉCIATION DE LA CONDITION D'ANCIENNETÉ

Le salarié ayant une année d'ancienneté dans l'entreprise peut bénéficier, en cas d'arrêt de travail, d'une indemnité complémentaire (appelée maintien de salaire) à celle de la sécurité sociale. La Cour de cassation s'est prononcée sur la prise en compte de périodes de suspension du contrat de travail dans l'appréciation de cette condition d'ancienneté (Cass. soc., 25 mars 2026, pourvoi n° 24-22.717).

CONTEXTE JURIDIQUE

Le salarié peut bénéficier, en cas d'arrêt de travail, d'indemnités journalières versées par la sécurité sociale (article L. 321-1 du Code de la sécurité sociale).

Le Code du travail décrit les modalités selon lesquelles l'employeur doit verser une indemnisation complémentaire à celle de la sécurité sociale (article L. 1226-1 du Code du travail). Il s'agit de l'obligation dite de « *maintien de salaire* » prévue par la loi. Cette dernière dispose que l'indemnité s'élève, en principe, à **90 % de la rémunération brute les trente premiers jours puis aux deux tiers les trente jours suivants, et qu'elle est versée dès le premier jour d'absence lorsque l'accident ou la maladie a une cause professionnelle et après sept jours de carence dans les autres cas.**

Par ailleurs, plusieurs **conventions collectives nationales** imposent aux entreprises entrant dans leur champ d'application de procéder à un maintien de salaire selon des modalités plus favorables que celles prévues par la loi (particulièrement sur les conditions pour en bénéficier, la durée ou le montant de l'indemnisation).

À défaut de convention collective nationale, les dispositions légales imposent à l'employeur de procéder à un maintien de salaire à condition, notamment, que le salarié dispose d'une année d'ancienneté dans l'entreprise. Le Code du travail indique que l'ancienneté s'apprécie au premier jour de l'absence (article D. 1226-8 du Code du travail). Il ne précise pas, en revanche, si les périodes de suspension du contrat de travail doivent être prises en compte ou exclues.

En l'absence de précision, l'ancienneté peut être appréhendée selon deux conceptions :

- > la **notion de services continus**, fondée sur une approche contractuelle de la relation de travail, qui implique de calculer l'ancienneté en fonction de la durée du travail effectivement accomplie au titre du contrat de travail.

Dans cette logique, les périodes de suspension du contrat doivent, en principe, être exclues du calcul de l'ancienneté, sauf assimilation légale ou conventionnelle à du temps de travail effectif.

> la notion d'appartenance à l'entreprise, fondée sur une approche plus institutionnelle, qui conduit à prendre en compte la durée du contrat de travail depuis l'embauche du salarié, indépendamment de l'exécution effective d'une prestation de travail.

C'est dans ce cadre que la Cour de cassation s'est prononcée le 25 mars 2026 sur les modalités de calcul de l'ancienneté conditionnant l'obligation de maintien de salaire.

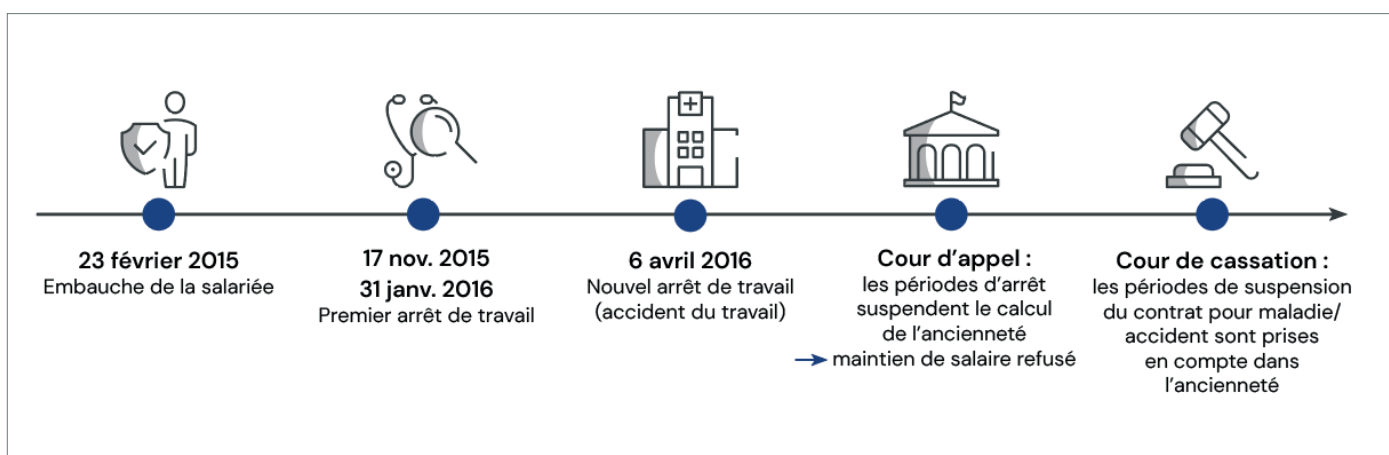
L'ARRÊT DE LA COUR DE CASSATION DU 25 MARS 2026

Dans l'affaire à l'origine du litige, une salariée, engagée le 23 février 2015, est placée une première fois en arrêt de travail du 17 novembre 2015 au 31 janvier 2016, puis une nouvelle fois à compter du 6 avril 2016 à la suite d'un accident du travail.

La salariée engage une action en justice afin que son employeur soit condamné à lui payer une somme au titre du maintien de salaire pour la période du 6 avril 2016 au 7 novembre 2016. La Cour d'appel rejette la demande de la salariée. Les magistrats constatent qu'elle était en arrêt de travail du 17 novembre 2015 au 31 janvier 2016 et qu'elle ne présentait donc pas une ancienneté d'un an au 6 avril 2016.

La salariée se pourvoit devant la Cour de cassation. Cette dernière relève que les dispositions légales applicables ne comportent, pour le calcul de l'ancienneté, aucune restriction en cas de suspension du contrat de travail.

La Haute juridiction en conclut que, la salariée ayant été engagée le 23 février 2015, elle présentait effectivement une ancienneté de plus d'un an au 6 avril 2016, premier jour de son absence. La Cour de cassation annule ainsi l'arrêt déboutant la salariée de sa demande en paiement d'une somme au titre du maintien de salaire.



Il résulte de cet arrêt de la Cour de cassation que les périodes de suspension du contrat de travail devraient être prises en compte pour apprécier le seuil d'une année d'ancienneté prévu par les dispositions légales relatives au maintien de salaire.

Relevons toutefois que la Cour de cassation s'est uniquement prononcée en l'espèce, sur le cas particulier d'une suspension du contrat de travail pour cause de maladie ou d'accident. Bien que la Cour semble déterminer, dans son arrêt, en des termes généraux les modalités d'appréciation de la condition d'ancienneté pour bénéficier du maintien de salaire, il n'est pas certain qu'elle adopte le même raisonnement en cas de suspension du contrat de travail qui ne résulte pas d'une maladie ou d'un accident (par exemple : congé sans solde).



> PLUS D'INFOS

www.collecteam.fr
rubrique « Actualité »