



## **RAPPORT DE Mme VALÉRY, CONSEILLÈRE RÉFÉRENDARE**

**Arrêt n° 359 du 2 avril 2025 (F-B) – Chambre sociale**

**Pourvoi n° 23-22.190**

**Décision attaquée : 26 septembre 2023 de la cour d'appel de  
Grenoble**

**la société Top Solid**

**C/**

**M. [U] [E]**

---

### **Proposition de rejet non spécialement motivé du pourvoi principal**

#### **1 - Rappel des faits et de la procédure**

M. [E] a été engagé le 1er juin 2007 par la société Mistler software devenue société Topsolid.

L'employeur a effectué une déclaration d'accident de travail le 7 mars 2018, à la demande du salarié.

Le salarié a bénéficié d'arrêts de travail depuis cette date jusqu'au 27 mars 2020.

Le 11 juin 2018, la CPAM du Rhône a notifié au salarié son refus de prise en charge de l'accident déclaré au titre de la législation relative aux risques professionnels. La

Commission de recours amiable a rendu une décision le 6 septembre 2018 par laquelle elle a reconnu le caractère professionnel du fait accidentel dont l'assuré a déclaré avoir été victime en date du 7 mars 2018 sur son lieu de travail.

A l'issue de deux visites de reprise des 5 mars et 27 mars 2020, le médecin du travail a rendu un avis d'inaptitude avec dispense de reclassement.

Le 28 avril 2020, l'employeur a notifié au salarié son licenciement pour inaptitude d'origine non professionnelle avec impossibilité de reclassement.

Le conseil de prud'hommes de Vienne, par jugement du 22 septembre 2021, a dit que l'inaptitude était d'origine non professionnelle, débouté le salarié de ses demandes d'indemnités au titre de l'origine de l'inaptitude et de l'ensemble de ses demandes de primes.

Par arrêt du 26 septembre 2023, la cour d'appel de Grenoble a dit que l'inaptitude était consécutive à un accident du travail, condamné l'employeur à payer au salarié un rappel de primes d'intéressement et de participation et débouté le salarié de sa demande de paiement d'une prime d'ancienneté.

Déclaration de pourvoi par l'employeur le 8 novembre 2023.

Mémoire ampliatif produit le 5 mars 2024 (demande article 700 cpc : 3.500 €).

Déclaration de pourvoi incident et mémoire en défense produit le 6 mai 2024 (demande article 700 cpc : 3.500 €).

## **2 - Analyse succincte des moyens**

### **2.1 - POURVOI PRINCIPAL DE L'EMPLOYEUR : PROPOSITION DE REJET NON SPÉCIALEMENT MOTIVÉ**

#### **2.1.1 - premier moyen**

L'employeur fait grief à l'arrêt de dire que l'inaptitude du salarié est d'origine professionnelle et de condamner l'employeur à verser au salarié des sommes à titre de complément d'indemnité de licenciement et d'indemnité compensatrice de préavis, alors :

#### Première et deuxième branches

*1°/ qu'il appartient au salarié, qui prétend avoir subi un accident du travail, d'établir le caractère professionnel du malaise dont il a été victime sur son lieu de travail ; qu'en affirmant qu'il ne ressortait d'aucun des éléments versés aux débats par les parties que le malaise dont le salarié avait été victime le 7 mars 2018 sur son lieu de travail trouverait son origine dans une cause totalement extérieure au travail et sans lien avec lui, la cour d'appel, qui a fait peser sur l'employeur la charge de prouver l'absence de caractère professionnel du malaise du salarié survenu sur son lieu de travail, a violé l'articles 1353 du code civil ;*

*2°/ qu'il appartient au salarié, qui prétend avoir subi un accident du travail, d'établir le caractère professionnel du malaise dont il a été victime sur son lieu de travail, et aux juges de le caractériser ; que pour dire que le malaise du 7 mars 2018 constituait un accident du travail, la cour d'appel a relevé qu'il existait un différend entre M. [E] et l'employeur depuis son entretien d'évaluation professionnel compte tenu du souhait du salarié de bénéficier d'une augmentation, que la question d'une rupture négociée de la relation de travail avait été envisagée par les parties, et que le salarié avait été victime d'un malaise le 7 mars 2018 sur son lieu de travail après une conversation téléphonique avec l'employeur, dont la nature exacte des échanges importait peu ; qu'en se fondant ainsi sur la seule succession temporelle des événements, la cour d'appel, qui a statué par des motifs impropres à caractériser le lien effectif entre l'entretien téléphonique du 7 mars 2018 et le malaise lui ayant succédé, a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1226-10 et L. 1226-14 du code du travail ;*

## Réponse

Pour rappel, selon la jurisprudence constante de la chambre sociale, les règles protectrices applicables aux victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle prévues par les articles L. 1226-10 et suivants du code du travail s'appliquent dès lors que l'inaptitude du salarié, quel que soit le moment où elle est constatée ou invoquée, a, au moins partiellement, pour origine cet accident ou cette maladie et que l'employeur avait connaissance de cette origine professionnelle au moment du licenciement (**Soc., 9 mai 1995, pourvoi n° 91-44.918, Bull.n°148**).

Il appartient au juge prud'homal de vérifier lui-même si l'inaptitude trouve son origine au moins partielle dans un accident du travail ou une maladie professionnelle, sans devoir attendre que la caisse ou la juridiction de sécurité sociale se prononce (Soc., 23 mai 1996, n°93-41.940, Bull. n°197 ; Soc., 18 septembre 2024, pourvoi n° 22-17.737).

Cette autonomie entre le droit du travail et le droit de la protection sociale ne va pas jusqu'à conférer à la notion d'accident du travail et de maladie professionnelle une autonomie par rapport aux définitions que donnent le code de la sécurité sociale :

Soc., 21 mars 1996, pourvoi n° 92-41.019, Bull. n° 108

Sommaire : Seules les affections visées par l'article L. 461-1 du Code de la sécurité sociale, alors applicable, peuvent ouvrir droit à l'application des mesures protectrices prévues par le Code du travail pour les victimes d'accident du travail et de maladie professionnelle

*Attendu que Mme [X...], engagée le 4 novembre 1977, en qualité de surfileuse, par la société Christel, a dû interrompre à plusieurs reprises son travail pour des troubles respiratoires ; qu'un certificat médical délivré le 26 janvier 1989 a constaté un asthme d'origine professionnelle provoqué par l'inhalation de la ouate synthétique utilisée dans l'entreprise ; que la caisse primaire d'assurance maladie ayant refusé, par décision du 24 février 1989, de prendre en charge l'affection de la salariée au titre de la législation sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, cette dernière a formé un recours qui n'a pas abouti ; que le 29 mai 1989, le médecin du Travail a déclaré la salariée inapte à la reprise de tout poste de mécanicienne en confection comportant l'exposition à la ouate synthétique et a préconisé son affectation à un poste ne l'exposant pas à ce type de risque ; que le 7 juin 1989, l'employeur constatait la rupture du contrat de travail en raison de l'inaptitude de la salariée et de l'absence de poste compatible avec cette inaptitude ;*

*Attendu que, pour condamner l'employeur au paiement d'une indemnité compensatrice de préavis, d'une indemnité spéciale de licenciement et à des dommages-intérêts, la cour d'appel énonce que l'origine professionnelle de la maladie est établie, que la loi du 7 janvier 1981 ne donne aucune définition de la maladie professionnelle et qu'il n'y a pas lieu de se référer aux dispositions édictées en matière de sécurité sociale ;*

*Attendu, cependant, que seules les affections visées par l'article L. 461-1 du Code de la sécurité sociale, alors applicable, peuvent ouvrir droit à l'application des mesures protectrices prévues par le Code du travail pour les victimes d'accident du travail et de maladie professionnelle ;  
Et attendu que la cour d'appel, qui s'est bornée à affirmer l'origine professionnelle de l'affection de la salariée, a violé le texte susvisé ;*

S'agissant de l'accident du travail, selon l'article L.411-1 du code de la sécurité sociale, est considéré comme accident du travail, quelle qu'en soit la cause, l'accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail.

**Soc., 2 avril 2003, pourvoi n° 00-21.768, Bulletin civil 2003, V, n° 132**

*Il résulte de l'article L. 411-1 du Code de la sécurité sociale que constitue un accident du travail un événement ou une série d'événements survenus à des dates certaines par le fait ou à l'occasion du travail, dont il est résulté une lésion corporelle quelle que soit la date d'apparition de celle-ci.*

*Viole ce texte la cour d'appel qui décide qu'une vaccination obligatoire ne peut, en l'absence de circonstances particulières, être qualifiée d'accident au sens de la législation professionnelle après avoir constaté que les injections vaccinales avaient été imposées au salarié en raison de son activité professionnelle.*

La Cour de cassation retient une présomption d'imputabilité lorsqu'un accident est survenu au temps et au lieu du travail ; elle ne peut être écartée que si la caisse ou l'employeur prouve que cet accident a eu une cause totalement étrangère au travail (jurisprudence constante depuis **Soc., 23 mai 2002, pourvoi n° 00-14.154, Bull. 2002, V, n° 178 ; 2e Civ., 24 novembre 2016, pourvoi n° 15-29.365 ; 2e Civ., 9 septembre 2021, pourvoi n° 19-25.418**).

Les juges du fond apprécient souverainement si un accident est survenu par le fait ou à l'occasion du travail (**Soc., 20 décembre 2001, pourvoi n° 00-12.916, 00-13.002, 00-14.473 Bull. 2001, V, n° 397**) : ces arrêts sont ainsi commentés au rapport annuel de la Cour : « *Reposant sur des éléments de fait et de preuve soumis à l'appréciation souveraine des juges du fond, le lien entre les lésions et le travail, qui détermine la présomption d'imputabilité, fait l'objet d'une constatation qui ne peut être remise en cause devant la Cour de cassation. Ces arrêts (...) consacrent l'évolution de la jurisprudence de la chambre sociale en faveur d'un abandon du contrôle en ce domaine de pur fait (...). Il convient toutefois d'observer que les juges du fond sont tenus de motiver leur appréciations quant au lien de l'accident avec le travail et que la Cour de cassation exerce à cet égard le contrôle dit « disciplinaire » du respect des exigences de l'article 455 du code de procédure civile.* »

En l'espèce, la cour d'appel ayant constaté que le salarié avait été victime d'un malaise le 7 mars 2018 sur son lieu de travail après une conversation téléphonique avec ses supérieurs hiérarchiques, a fait ressortir que l'accident était survenu au temps et au lieu du travail, ce dont il résultait qu'il appartenait à l'employeur de démontrer que la cause de ce malaise était totalement étrangère au travail.

Au surplus, selon l'arrêt récent **Soc., 18 septembre 2024, pourvoi n° 22-22.782, publié**, lorsqu'un accident du travail ou une maladie professionnelle a été reconnu par la caisse primaire d'assurance maladie par une décision non remise en cause, cette décision s'impose au juge prud'homal auquel il revient, en application des dispositions des articles L. 1226-10 et L.1226-12 du code du travail, de se prononcer sur le lien de causalité entre cet accident ou cette maladie et l'inaptitude et sur la connaissance par l'employeur de l'origine professionnelle de l'accident ou de la maladie.

La cour d'appel, qui a constaté que la CPAM avait notifié au salarié le 24 octobre 2018 la prise en charge de l'accident au titre de la législation professionnelle, a exactement retenu que le malaise subi par le salarié le 7 mars 2018 constituait un accident du travail.

Les première et deuxième branches du moyen ne sont pas fondées.

### Troisième à sixième branches

*3°/ qu'il appartient au salarié d'établir le lien entre l'accident de travail dont il a été victime et son inaptitude ; que pour dire qu'il existait un lien entre l'accident du 7 mars 2018, qu'elle a qualifié d'accident du travail, et l'inaptitude du salarié, la cour d'appel a retenu que les éléments produits par les parties n'établissaient pas que les arrêts de travail successifs trouveraient leur justification dans une cause totalement étrangère au malaise dont le salarié avait été victime sur son lieu de travail le 7 mars 2018, ni qu'il n'existerait aucun lien de causalité entre ce malaise et les arrêts de travail du salarié à compter de la survenance de l'accident, ni que l'inaptitude serait sans lien avec les arrêts de travail successifs et continus du salarié depuis son malaise et trouverait son origine exclusive dans un événement distinct de ce malaise et de ces arrêts de travail ; qu'en statuant ainsi, la cour d'appel qui a fait peser sur l'employeur la charge de prouver l'absence de lien de causalité entre l'accident du travail et l'inaptitude du salarié, a violé l'article 1353 du code civil ;*

*4°/ que les règles protectrices applicables aux victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle ne s'appliquent que si l'inaptitude du salarié a, au moins partiellement, pour origine cet accident ou cette maladie et que l'employeur avait connaissance de cette origine professionnelle au moment du licenciement ; que l'employeur faisait valoir, preuves à l'appui, que le salarié n'établissait pas l'existence d'un lien de causalité entre l'accident du 7 mars 2018 et son inaptitude et que son médecin psychiatre avait écarté tout lien de causalité ; que pour dire que l'inaptitude du salarié avait au moins partiellement pour origine l'accident du 7 mars 2018, la cour d'appel s'est bornée à énoncer que le salarié avait été placé en arrêt de travail le jour de la survenance du malaise par un médecin du service des urgences du centre hospitalier de [Localité 5], que son arrêt de travail avait ensuite été renouvelé par son médecin généraliste, puis à plusieurs reprises par les psychiatres qui l'avaient suivi, jusqu'à l'avis d'inaptitude rendu par la médecine du travail ; qu'en se fondant sur la seule succession temporelle de l'accident du 7 mars 2018, des arrêts de travail et de l'inaptitude, la cour d'appel, qui a statué par des motifs impropres à caractériser un lien de causalité entre l'accident du 7 mars 2018 et l'inaptitude du salarié, a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1226-10 et L. 1226-14 du code du travail ;*

*5°/ que les juges ne peuvent accueillir ou rejeter les demandes dont ils sont saisis sans examiner et analyser tous les éléments de preuve qui leur sont fournis par les parties au soutien de leurs prétentions ; que pour établir que l'inaptitude du salarié n'était pas en lien avec l'accident survenu le 7 mars 2018, l'employeur avait versé aux débats les certificats médicaux du médecin psychiatre du salarié, le docteur [V], des 24 février 2020 et 26 janvier 2021, établissant que si les arrêts de travail initiaux étaient, selon les propres déclarations de son patient, en lien avec le malaise survenu le 7 mars 2018, ceux précédant l'avis d'inaptitude n'étaient pas liés à celui-ci ; qu'en affirmant que les éléments produits par les parties n'établissaient pas que les arrêts de travail successifs trouveraient leur justification dans une cause totalement étrangère au malaise dont avait été victime le salarié sur son lieu de travail le 7 mars 2018, ni qu'il n'existerait aucun lien de causalité entre ce malaise et les arrêts de travail du salarié à compter de la survenance de l'accident, ni que l'inaptitude serait sans lien avec les arrêts de travail successifs et continus du salarié depuis son malaise et trouverait son origine exclusive dans un événement distinct de ce malaise et de ces arrêts de travail, sans analyser les documents susvisés versés aux débats par l'employeur qui l'établissaient précisément, la cour d'appel a violé l'article 455 du code de procédure civile.*

*6°/ que les règles protectrices applicables aux victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle ne s'appliquent que si l'inaptitude du salarié a, au moins partiellement, pour origine cet accident ou cette maladie et que l'employeur avait connaissance de cette origine professionnelle au moment du licenciement ; qu'en se bornant à constater que l'employeur avait effectué une déclaration d'accident du travail le 7 mars 2018 et que la commission de recours amiable avait rendu une décision le 6 septembre 2018 par laquelle elle avait reconnu le caractère professionnel de l'accident, motifs impropres à établir la connaissance par l'employeur de l'origine professionnelle de l'inaptitude au moment du licenciement, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1226 10 et L. 1226-14 du code du travail.*

## Réponse

La succession d'arrêts de travail ininterrompus entre l'accident du travail et la déclaration d'inaptitude suffit à établir la connaissance par l'employeur du lien de causalité au moins partiel entre ces deux événements (Soc., 6 décembre 2017, pourvoi n° 15-21.847 ; Soc., 13 octobre 2021, pourvoi n° 20-20.194 ; Soc., 7 mai 2024, pourvoi n°22-10.905, publié).

Les juges du fond apprécient souverainement l'origine de l'inaptitude et la connaissance qu'en a l'employeur (Soc., 6 octobre 2010, n°09-40.365 ; Soc., 25 mars 2015, n°13-18.929Soc., 27 septembre 2017 n°16-21.082 ; Soc., 7 décembre 2017, n° 16-24.548).

En l'espèce, la cinquième branche ne suffit pas à emporter la cassation de l'arrêt, les juges du fond n'étant pas tenus ni de s'expliquer spécialement sur chacune des pièces produites ni même de les viser précisément dans leur décision (Soc. 19 janvier 2010, n° 08-44.313 ; Soc. 18 janvier 2012, n°10-11.537 ; Soc., 14 octobre 2015, n° 14-12.510 ; Soc., 19 juin 2019, n° 18-12.094).

La sixième branche n'est pas fondée, dès lors que la cour d'appel a constaté la succession ininterrompue d'arrêts de travail depuis l'accident du travail jusqu'à la déclaration d'inaptitude.

Le certificat médical du 24 février 2020 visé par la cinquième branche, émanant du psychiatre du salarié et rédigé quelques jours avant la déclaration d'inaptitude, fait état « d'une relation avec l'employeur dégradée, n'ayant absolument pas évolué durant l'arrêt de travail », « d'un risque important pour le patient d'être confronté au lieu de travail ». Les quatrième et cinquième branches du moyen ne tendent qu'à contester l'appréciation souveraine par la cour d'appel de l'existence d'un lien de causalité au moins partiel entre l'accident du travail et la déclaration d'inaptitude.

### **2.1.2 - second moyen**

L'employeur fait grief à l'arrêt de le condamner à verser au salarié des sommes au titre des congés payés non pris, de l'intéressement dû au titre des années 2018, 2019 et 2020, de la participation due au titre des années 2018, 2019 et 2020, et de lui ordonner de remettre un récapitulatif de l'ensemble des sommes et valeurs mobilières

épargnées ou transférées dans le cadre du dispositif de participation aux résultats de l'entreprise durant la période d'absence du salarié consécutive à son accident du travail jusqu'à son licenciement, alors :

*1°/ qu'il appartient au salarié, qui prétend avoir subi un accident du travail, d'établir le caractère professionnel du malaise dont il a été victime sur son lieu de travail ; qu'en affirmant qu'il ne ressortait d'aucun des éléments versés aux débats par les parties que le malaise dont le salarié avait été victime le 7 mars 2018 sur son lieu de travail trouverait son origine dans une cause totalement extérieure au travail et sans lien avec lui, la cour d'appel, qui a fait peser sur l'employeur la charge de prouver l'absence de caractère professionnel du malaise du salarié survenu sur son lieu de travail, a violé l'article 1353 du code civil ;*

*2°) qu'il appartient au salarié, qui prétend avoir subi un accident du travail, d'établir le caractère professionnel du malaise dont il a été victime sur son lieu de travail, et aux juges de le caractériser ; que pour dire que le malaise du 7 mars 2018 constituait un accident du travail, la cour d'appel a relevé qu'il existait un différend entre M. [E] et l'employeur depuis son entretien d'évaluation professionnel compte tenu du souhait du salarié de bénéficier d'une augmentation, que la question d'une rupture négociée de la relation de travail avait été envisagée par les parties, et que le salarié avait été victime d'un malaise le 7 mars 2018 sur son lieu de travail après une conversation téléphonique avec l'employeur, dont la nature exacte des échanges importait peu ; qu'en se fondant ainsi sur la seule succession temporelle des événements, la cour d'appel, qui a statué par des motifs impropres à caractériser le lien effectif entre l'entretien téléphonique du 7 mars 2018 et le malaise lui ayant succédé, a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1226-10 et L. 1226-14 du code du travail.*

## Réponse

Il est proposé un rejet non spécialement motivé du moyen aux mêmes motifs que ceux figurant plus haut dans la réponse aux première et deuxième branches du premier moyen.

## **2.2 - POURVOI INCIDENT DU SALARIE**

Le moyen unique fait grief à l'arrêt de débouter le salarié de sa demande de rappel de la prime d'ancienneté, alors :

*1°/ que selon l'article 15 de l'avenant « mensuels » du 2 mai 1979 à la convention collective régionale des industries métallurgiques, la prime d'ancienneté, qui s'ajoute au salaire réel de l'intéressé, est calculée en fonction du minimum hiérarchique de l'emploi occupé et son montant varie avec l'horaire de travail et supporte, le cas échéant, les majorations pour heures supplémentaires ; que le texte ne subordonne pas le versement de la prime d'ancienneté à une condition de présence effective pas plus qu'il ne le subordonne à la perception du salaire réel ; qu'il ne saurait en être déduit que la prime d'ancienneté pourrait être supprimée en cas de suspension du contrat de travail pour accident du travail ; qu'en déboutant le salarié de sa demande tendant au paiement de sa prime d'ancienneté, au motif que celle-ci est conditionnée à la perception d'un salaire réel et que le salarié ne peut prétendre au versement de cette prime pendant ses absences non rémunérées, y compris pour accident du travail, la cour d'appel a violé l'article 15 de l'avenant « mensuels » du 2 mai 1979 à la convention collective régionale des industries métallurgiques ;*

*2°/ que le salarié dont le contrat est suspendu pour cause d'accident du travail ne peut faire l'objet d'une discrimination ; qu'en considérant que le salarié qui a été placé en arrêt de travail pour accident du travail ne peut bénéficier de la prime d'ancienneté instituée par l'article 15 de l'avenant « mensuels » du 2 mai 1979 à la convention collective régionale des industries métallurgiques aux motifs que celle-ci est conditionnée à la perception d'un salaire réel, la cour d'appel a violé l'article 15 de l'avenant « mensuels » du 2 mai 1979 à la*

*convention collective régionale des industries métallurgiques, ensemble l'article L.1132-1 du code du travail.*

### **3 - Identification du ou des points de droit faisant difficulté à juger**

Bénéfice de la prime d'ancienneté des salariés relevant de la convention collective régionale des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de la région parisienne du 16 juillet 1954, en cas d'absence pour maladie.

### **4 - Discussion citant les références de jurisprudence et de doctrine**

#### **4.1 - Sur la prise en compte de l'absence maladie pour le paiement d'une prime conventionnelle d'ancienneté, il faut distinguer deux questions différentes**

- le principe du droit au versement de la prime d'ancienneté : est-ce que la prime mensuelle doit être payée au salarié pendant son absence pour maladie ?
- la détermination de l'ancienneté pour le calcul de la prime : est-ce que les périodes d'absence du salarié pour maladie sont prises en compte pour le calcul de l'ancienneté du salarié ?

Sur ce dernier point, il ressort de la jurisprudence de la chambre qu'il n'y a pas lieu de déduire les périodes de suspension du contrat de travail pour maladie de l'assiette de calcul de la prime, si la convention collective ne le prévoit pas (**Soc., 28 juin 2018, pourvoi n° 16-28.511, Bull. n° 130**, commenté à la RJS 2018/672). En effet, la prime d'ancienneté récompense la fidélité du salarié dans l'entreprise, et non sa présence effective. La chambre sociale rappelle toutefois qu'il s'agit d'une prime « versée en contrepartie ou à l'occasion d'un travail » (**Soc., 7 septembre 2017, pourvoi n° 16-16.643, Bull. n° 126**).

**4.2 - Le principe du droit du salarié en absence pour maladie au bénéfice d'une prime, quelle qu'elle soit**, dépend de savoir si le paiement de cette prime est conditionnée à l'appartenance du salarié à l'entreprise, ou bien si elle est conditionnée par la présence effective du salarié au travail. Dans ce dernier cas, le salarié n'a pas droit au paiement de la prime pendant son absence.

Pour la prime d'ancienneté :

**Soc., 17 mars 1982, pourvoi n° 80-40.167, Bull. n°174**

*Vu l'accord de mensualisation du 29 juillet 1970 ;*

*Attendu que le jugement prud'homal attaque a débouté M.X..., employé en qualité de machiniste par la société papeterie de l'est, de sa demande en paiement de la prime d'ancienneté pour des périodes pendant lesquelles il avait été absent pour maladie,*

*Au motif notamment que l'accord de mensualisation du 29 juillet 1970 prévoit que pour l'indemnisation des absences pour maladie ou accident il sera tenu compte de tous les éléments de la rémunération à l'exclusion de ceux liés à l'assiduité ou d'une façon plus générale institués pour tenir compte de l'avantage retiré par l'entreprise de la continuité de présence du salarié ;*

*Qu'en statuant ainsi, alors qu'aux termes de l'article 2 de l'accord susvisé, pour la détermination de l'ancienneté il sera tenu compte de la présence continue c'est-à-dire du temps écoulé depuis la date*

*d'engagement du contrat de travail en cours sans que soient exclues les période pendant lesquelles le contrat a été suspendu" et que la prime litigieuse déterminée en fonction de "l'ancienneté", notion distincte de l'assiduité, est due pour l'indemnisation des absences pour maladie,*  
*Le conseil de prud'hommes a faussement appliqué et donc viole le texte susvisé ;*

Dans cette affaire, pour déterminer si le salarié avait droit au paiement de la prime d'ancienneté pendant son absence pour maladie, la chambre sociale s'est appuyée sur les dispositions conventionnelles qui prévoient, pour la détermination cette fois de l'assiette de calcul de la prime, qu'il est tenu compte du temps écoulé depuis la date d'engagement du contrat sans en exclure les périodes de suspension du contrat. La chambre sociale en a donc déduit que le salarié avait droit au paiement de la prime pendant les absences pour maladie.

**4.3-** Aux termes de l'article 15 de l'avenant « mensuels » du 2 mai 1979 à la convention collective régionale des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de la région parisienne du 16 juillet 1954, étendue par arrêté du 11 août 1965 :

*Les mensuels bénéficient d'une prime d'ancienneté dans les conditions ci-après.*  
*La prime d'ancienneté s'ajoute au salaire réel de l'intéressé et est calculée en fonction du salaire minimum hiérarchique de l'emploi occupé, aux taux respectifs de :*  
*3 p. 100 après trois ans d'ancienneté ;*  
*(...)*  
*15 p. 100 après 15 ans d'ancienneté.*

*Le montant de la prime d'ancienneté varie avec l'horaire de travail et supporte, le cas échéant, les majorations pour heures supplémentaires.*

*La prime d'ancienneté doit figurer à part sur le bulletin de paie.*

Il y a donc lieu de déterminer, pour l'application de ces dispositions au salarié absent pour maladie, si le droit à la prime est conditionné par la présence effective du salarié dans l'entreprise.

**4.4 -** Il n'y a pas lieu de distinguer, dans ce raisonnement, selon que le salarié est en maladie « de droit commun » ou en arrêt pour accident du travail ou maladie professionnelle.

En effet, si l'article L. 1226-7 du code du travail dispose dans ce dernier cas que « *la durée des périodes de suspension est prise en compte pour la détermination de tous les avantages légaux ou conventionnels liés à l'ancienneté* », la chambre sociale a jugé que ces dispositions ne sont pas applicables aux avantages liés à la présence dans l'entreprise et à un travail effectif, par exemple :

- pour une prime de 13<sup>ème</sup> mois : Soc., 4 mars 2003, pourvoi n° 01-41.015 ; Soc., 17 octobre 2007 n°06-40.311
- pour un rappel d'indemnités de dimanches travaillés : Soc., 21 octobre 2020 n°18-24.257.

Par conséquent, si les dispositions conventionnelles conditionnent le versement de la prime d'ancienneté à la présence effective du salarié dans l'entreprise et à un travail effectif, le salarié en absence pour AT/MP ne bénéficiera pas d'une protection renforcée par rapport au salarié absent pour maladie « de droit commun ».

**4.5 - La chambre sociale, faisant application de ces dispositions de l'article 15 de l'avenant « mensuels » du 2 mai 1979, a jugé que le salarié ne peut prétendre au versement de cette prime pendant ses absences non rémunérées :**

**Soc., 6 décembre 2017, pourvoi n° 16-17.137**

*Attendu, selon l'arrêt attaqué (Orléans, 17 mars 2016), qu'engagée à compter du 1er juin 1979 en qualité d'ouvrière par la société Nardeux, aux droits de laquelle est venue la société Canberra France, Mme Y... a été en arrêt de travail pour maladie sans discontinuer depuis 1999 et n'a jamais repris son travail ; qu'elle a saisi la juridiction prud'homale le 20 octobre 2011 aux fins d'obtenir le paiement de diverses sommes à titre de dommages-intérêts, d'indemnité de licenciement et de rappel de salaire ; que le 27 février 2012, elle a été déclarée par le médecin du travail inapte à son poste en un seul examen visant le danger immédiat ; qu'elle a été licenciée le 12 avril 2012 pour inaptitude et impossibilité de reclassement ;*

*(...)*

*Attendu que la salariée fait grief à l'arrêt de la débouter de sa demande en paiement d'un rappel de prime d'ancienneté, alors, selon le moyen :*

*1°/ qu'en retenant, pour débouter Mme Y... de sa demande au titre de la prime d'ancienneté, que « les absences non rémunérées excluent le versement de la prime » après avoir pourtant dit que l'employeur avait l'obligation d'organiser la visite médicale de reprise et qu'il avait méconnu cette obligation, ce dont il résultait que les absences non rémunérées de Mme Y... étaient la conséquence directe de la faute de l'employeur, la cour d'appel n'a pas tiré les conséquences légales de ses propres constatations au regard de l'article 1134 du code civil ;*

*2°/ que l'article 15 de la convention collective régionale des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de la région parisienne du 16 juillet 1954 prévoit le paiement d'une prime d'ancienneté et ne prévoit pas que la prime d'ancienneté puisse être réduite voire supprimée en cas d'absence du salarié ; qu'en déboutant Mme Y... de sa demande tendant au paiement de sa prime d'ancienneté au motif pris de son absence, la cour d'appel a violé l'article 15 de l'avenant « mensuels » du 2 mai 1979 à la convention collective régionale des industries métallurgiques ;*

*Mais attendu, d'abord, que le rejet du premier moyen prive de portée la première branche du moyen ; Attendu, ensuite, que selon l'article 15 de l'avenant « mensuels » du 2 mai 1979 à la convention collective régionale des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de la région parisienne du 16 juillet 1954, la prime d'ancienneté s'ajoute au salaire réel de l'intéressé et son montant varie avec l'horaire de travail et supporte, le cas échéant, les majorations pour heures supplémentaires ; qu'il en résulte que le salarié ne peut prétendre au versement de cette prime pendant ses absences non rémunérées ;*

*Attendu enfin que la cour d'appel, ayant constaté que la salariée n'avait pas perçu de rémunération depuis 1999, en a exactement déduit que la prime d'ancienneté n'était pas due ;*

**4.6 - Dans la présente affaire n°23-22.190, le mémoire au soutien du pourvoi incident observe que « [l'article 15 de l'avenant] ne subordonne pas le versement de la prime d'ancienneté à une condition de présence effective dans l'entreprise. [Il] ne subordonne pas plus le versement à la perception du salaire réel, mais se borne à préciser que la prime s'y ajoute. Si le salaire réel est remplacé par des indemnités journalières en raison d'un arrêt de travail pour accident du travail, la prime s'y ajoute donc. Enfin, la circonstance qu'elle varie avec l'horaire de travail ne signifie aucunement qu'elle n'est pas due en cas de suspension du contrat de travail pour accident du travail, puisque les majorations pour heures supplémentaires sont prévues, tandis qu'aucune diminution ou suppression n'est prévue en cas d'absence. »**

Il se prévaut de l'arrêt suivant :

**Soc., 8 septembre 2021, pourvoi n° 20-10.107**

5. L'employeur fait grief à l'arrêt de le condamner à payer au salarié la somme de 1 088,75 euros à titre de rappel de prime d'ancienneté de janvier 2013 à février 2014 et 108,87 euros à titre de congés payés afférents, alors « que comme le soutenait l'employeur en cause d'appel, la prime d'ancienneté résultait d'un accord d'entreprise du 2 mars 2009 qui précisait que "le montant de la prime est déterminé en adéquation avec durée du travail et supporte de ce fait les majorations pour heures supplémentaires" ; qu'il s'en évinçait que la prime d'ancienneté était fonction de la durée du travail effectif et n'était dès lors pas due en cas d'absence pour quelque cause que ce soit ; qu'en refusant au contraire de tenir compte des absences de M. [O] en affirmant que la prime d'ancienneté étant liée à la durée de présence dans l'entreprise et que M. [O], qui s'est vu priver de bénéfice à compter de son arrêt de travail, était bien fondé à solliciter la somme de 1 088,75 euros à titre de rappel de prime d'ancienneté de janvier 2013 à février 2014, outre de 108,87 euros au titre des congés payés afférents, la cour d'appel a violé l'accord d'entreprise précité du 2 mars 2009. »

Réponse de la Cour

6. Si l'accord d'entreprise du 2 mars 2009 prévoit que le montant de la prime d'ancienneté est déterminée en adéquation avec la durée du travail et supporte de ce fait les majorations pour heures supplémentaires, il ne résulte pas de ces dispositions que la prime d'ancienneté puisse être réduite voire supprimée en cas d'absence du salarié.

7. Le moyen n'est donc pas fondé.

Selon le rapport de Madame la conseillère Van Ruymbeke dans ce dossier n° 20-10.107, les dispositions conventionnelles étaient rédigées de la manière suivante :

« La prime d'ancienneté est calculée en appliquant au salaire de base, un taux déterminé en fonction de l'ancienneté :

- 3% après trois ans d'ancienneté
- 6% après six ans d'ancienneté
- 9% après neuf ans d'ancienneté
- 12 % après 12 ans d'ancienneté
- 15 % après 15 ans d'ancienneté.

Le montant de la prime est déterminé en adéquation avec la durée du travail et supporte de ce fait les majorations pour heures supplémentaires. »

Cet arrêt a été commenté à la *Revue de jurisprudence sociale* n°606/2021 :

« L'arrêt ici commenté est relatif à la question, non inédite, du droit du salarié absent pour cause de maladie à percevoir une prime prévue par les dispositions conventionnelles. Il s'agissait en l'espèce d'une prime dite « d'ancienneté », pour laquelle l'accord d'entreprise applicable disposait que son montant était déterminé en adéquation avec la durée du travail et supportait de ce fait les majorations pour heures supplémentaires. Selon la jurisprudence, la prime qui est conditionnée par la présence effective du salarié dans l'entreprise n'est pas due en cas d'absence (Cass. soc. 17-10-2007 n° 06-40.311 F-D : RJS 1/08 n° 24 ; Cass. soc. 21-10-2020 n° 18-24.257 F-D). Si le salarié était, dans le cas d'espèce ayant donné lieu à l'arrêt ici commenté, en arrêt de travail pour accident du travail, cette circonstance était indifférente. En effet, si l'article L 1226-7 du Code du travail dispose que les période de suspension du contrat de travail pour accident du travail ou maladie professionnelle sont prises en compte pour la détermination des avantages légaux ou conventionnels liés à l'ancienneté, ces dispositions ne sont pas applicables aux avantages liés à la présence du salarié dans l'entreprise et à un travail effectif (Cass. soc. 4-3-2003 n° 01-41.015 F-D). La chambre sociale de la Cour de cassation a déjà eu à connaître de dispositions conventionnelles très similaires à celle de l'accord d'entreprise applicable au cas d'espèce. Il

résulte de sa jurisprudence que, même si la prime peut être majorée du fait de la réalisation d'heures supplémentaires (c'est-à-dire de l'exécution d'un travail supplémentaire effectif), ces dispositions ne prévoyant pas la possibilité de réduire le montant de cette prime, celle-ci est due même en cas d'absence du salarié (Cass. soc. 1-2-2012 n° 10-20.984 F-D ; Cass. soc. 11-5-2016 n° 13-27.557) ».

Les précédents visés par ce commentaire sont les suivants (s'agissant, là encore, de dispositions conventionnelles dans le secteur de la métallurgie très similaires voire identiques à celles du présent dossier) :

**Soc., 1 février 2012, pourvoi n° 10-20.984**

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que M. X... a été engagé par la société Les Ateliers de Joigny le 20 mars 1980, en qualité d'opérateur essieux ; qu'à compter du 26 avril 2006, il a été placé en arrêt de travail pour maladie ; qu'à l'issue de deux visites médicales, le médecin du travail l'a déclaré inapte à son poste ainsi qu'à un travail nécessitant toute manutention, flexion ou rotation mais apte à un poste à mi-temps de gardiennage, organisationnel ou administratif ; qu'il a été licencié le 24 octobre 2007 pour inaptitude et impossibilité de reclassement ;

Sur le deuxième moyen :

Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt de le condamner à payer au salarié une somme à titre de prime d'ancienneté, alors, selon le moyen, que selon l'article 51 de la convention collective de la métallurgie de l'Yonne que les salariés bénéficient d'une prime d'ancienneté s'ajoutant au salaire réel dont le montant varie avec l'horaire de travail et supporte, le cas échéant, les majorations pour heures supplémentaires ; qu'il en résulte que cette prime peut être augmentée en cas d'heures supplémentaires et, au contraire, réduite voire supprimée en cas d'absence du salarié ; qu'en jugeant du contraire, la cour d'appel a violé l'article susvisé ;

Mais attendu qu'il ne résulte pas de l'article 51 de la convention collective de la métallurgie de l'Yonne que la prime d'ancienneté puisse être réduite voire supprimée en cas d'absence du salarié ; que le moyen n'est pas fondé ;

**Soc., 11 mai 2016, pourvoi n° 13-27.557**

Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt de le condamner au paiement d'une provision au titre du maintien de salaire alors, selon le moyen :

(...)

2°/ que l'article 36 de la convention collective des mensuels des industries métallurgiques du Rhône stipule que le montant de la prime d'ancienneté est adapté à l'horaire de travail et supporte, de ce fait, les majorations pour heures supplémentaires ; qu'il en résulte que la prime d'ancienneté varie selon les heures de travail effectuées, si bien qu'elle ne peut être versée lorsque le salarié est absent de l'entreprise ; qu'en affirmant cependant que l'article 36 de la convention collective ne précise pas que la prime d'ancienneté est réduite voire supprimée en cas d'absence du salarié, la cour d'appel a violé le texte susvisé ;

Mais attendu que le rejet du premier moyen rend sans portée la première branche du second ;

Et attendu que la cour d'appel, qui a fait application de l'article 40 de la convention collective des mensuels des industries métallurgiques du Rhône prévoyant les modalités d'indemnisation des absences pour maladie ou accident, n'a pas violé l'article 36 de cette convention collective en retenant que ce texte ne permettait pas de réduire le montant de la provision allouée, à hauteur d'une somme dont elle relevait qu'elle n'était pas contestée même subsidiairement, au titre du maintien du salaire dû à Mme [W] ;

D'où il suit que le moyen n'est pas fondé ;

Dans ces affaires, les pourvois soutenaient que puisque les dispositions conventionnelles prévoyaient que la prime supportait les majorations pour heures supplémentaires, a contrario elle pouvait être réduite voire supprimée en cas d'absence du salarié pour maladie. La chambre sociale a rejeté cette interprétation.

**4.7** - Dans le pourvoi n° 16-17.137 ayant donné lieu à l'arrêt précité du 6 décembre 2017, le mémoire en défense soutenait que la prime d'ancienneté était due pendant l'absence du salarié pour maladie donnant lieu au maintien du salaire, mais pas au-delà, raison pour laquelle, dans cette affaire 16-17.137, la salariée ne percevant plus le maintien de son salaire ne pouvait prétendre au paiement de la prime. Faisant état de l'arrêt précité du 1<sup>er</sup> février 2012, le mémoire relevait que dans cette affaire n°10-20.984, les périodes d'absence n'avaient pas dépassé la période de maintien du paiement du salaire, ce qui avait cette fois permis le bénéfice de la prime d'ancienneté.

**4.8** - Les arrêts précités invitent ainsi à prêter attention, pour déterminer si le salarié a droit au paiement de la prime d'ancienneté pendant son absence, à la rémunération qu'il a pu percevoir pendant cette absence, par l'application de dispositions légales ou conventionnelles.

Il doit être souligné que l'avenant « mensuels » du 2 mai 1979 prévoit dans son article 30 « indemnisation des absences pour maladie ou accident » une garantie de maintien de salaire :

*Pendant quarante-cinq jours, le mensuel recevra la rémunération qu'il aurait perçue s'il avait continué à travailler.*

*Pendant les trente jours suivants, il recevra les trois quarts de cette même rémunération.*

*Le premier temps d'indemnisation sera augmenté de quinze jours par période de cinq ans d'ancienneté ; le deuxième temps d'indemnisation (trente jours) sera augmenté de dix jours par période de même durée.*

Plus largement, l'article L. 1226-1 du code du travail prévoit, à l'égard du salarié ayant au moins une année d'ancienneté dans l'entreprise, le bénéfice d'une indemnité complémentaire à l'allocation journalière prévue à l'article L. 321-1 du code de la sécurité sociale, sous certaines conditions.

**4.9** - En l'espèce, le salarié réclamait le paiement d'une prime d'ancienneté sur la période allant de mars 2018 (mois du début de l'arrêt de travail) à avril 2020 (mois de la déclaration d'inaptitude).

L'employeur observait dans ses conclusions (p.33) que le paiement de la prime supposait le versement d'une rémunération, ce dont il résultait que les bulletins de salaire mensuels de M. [E] mentionnaient par principe la prime d'ancienneté pendant toute la durée de ses arrêts de travail, mais qu'une retenue correspondante avait figuré sur les bulletins pour tous les mois d'arrêts de travail au cours desquels l'intéressé n'avait pas perçu de rémunération.

Pour débouter le salarié de sa demande, la cour d'appel a statué aux motifs suivants (appliquant manifestement la jurisprudence issue de l'arrêt précité du 6 décembre 2017) :

*« Il résulte de cette disposition que la prime d'ancienneté s'ajoute au salaire réel de l'intéressé et son montant varie avec l'horaire de travail et supporte, le cas échéant, les majorations pour heures supplémentaires ; qu'il en résulte que le salarié ne peut prétendre au versement de cette prime pendant ses absences non rémunérées.*

*Il ne peut être valablement soutenu par M. [E] qu'il a continué à percevoir un salaire réel de la part de son employeur à compter de son accident du travail et de son placement en arrêt de travail.*

*Il est sans incidence, au titre des dispositions susvisées de la convention collective applicable à la relation de travail, que le salarié ait été placé en arrêt de travail pour accident du travail.*

*La prime d'ancienneté étant conditionnée à la perception d'un salaire réel, M. [E] doit en conséquence être débouté de sa demande ».*

Le conseil de prud'hommes, pour débouter le salarié de cette prime, avait statué aux motifs suivants :

*« Le versement de la prime d'ancienneté est soumis au versement d'une rémunération du salarié concerné et doit figurer sur les bulletins de salaires, chaque mois sur une ligne à part.*

*Monsieur [E] n'a perçu aucune rémunération due par l'employeur durant son absence et ne pouvait donc prétendre à une prime d'ancienneté à ce titre. »*