

## QUELLE REMUNERATION EN PERIODE DE MALADIE ?

PAR

Nadine CAMBONIE

REF.

Entreprises magazine, n°48 juillet/août 2011

Le Code du travail semble avoir une réponse claire à cette question en son article L. 121-6 (3) : « *Le salarié incapable de travailler a droit au maintien intégral de son salaire et des autres avantages résultant de son contrat de travail jusqu'à la fin du mois de calendrier au cours duquel se situe le soixante-dix-septième jour d'incapacité de travail pendant une période de référence de douze mois de calendrier successifs* ».

Le Tribunal du travail a toutefois dû se pencher sur la question de savoir comment calculer cette « *rémunération intégrale* » qui devait être versée au salarié en période maladie, et plus spécialement pour les salariés travaillant par équipe en cycle continu : faut-il intégrer dans le calcul de la rémunération en période de maladie, les compléments de salaire tels que les majorations de travail de nuit ou de travail du dimanche ?

Le Tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette a apporté des éclaircissements dans un jugement en date du 31 mars 2011<sup>1</sup>, répondant aux arguments invoqués par l'employeur qui cherchait à établir que les majorations de salaire ne devaient pas être prises en considération pour le calcul de la rémunération du salarié en période de maladie.

Les arguments invoqués par l'employeur étaient les suivants :

**1.** Il existerait un parallélisme existait entre l'article L. 121-6 (3) précité et l'article 10 du Code

de la sécurité sociale qui dispose que la Caisse nationale de santé indemnise le salarié, à l'expiration de la période légale de conservation du salaire à charge de l'employeur, selon la rémunération brute de l'assuré.

Le tribunal a rejeté cette interprétation, le législateur n'ayant pas fait sienne cette idée d'harmonisation des deux dispositions concernées.

**2.** Les majorations de salaires devraient être liées à une prestation effective de la part du salarié, ce qui n'est pas le cas en période de maladie.

Le tribunal a rejeté cette analyse, exposant que l'article L. 121-6 (3) précité ne faisait pas référence à une « *prestations effective de la part du salarié* ». Il n'y a donc pas lieu de rajouter des conditions à la loi alors que les majorations de salaire ne tiennent pas à la présence effective du salarié à son poste mais à l'organisation du travail.

**3.** Les majorations de salaires ne résuleraient pas du contrat de travail mais de dispositions légales. Or, l'article L. 121-6 (3) précité fait référence uniquement au contrat de travail.

Le tribunal a refusé cet argumentaire, la loi se trouvant toujours à la base de la détermination du salaire en fixant le minimum obligatoire. Le tribunal rappelle également que le contrat de travail peut déroger à la loi uniquement dans un sens plus favorable au salarié.

<sup>1</sup> Tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette – Répertoire n° 919/11 E-TRAV-104/10

4. Les majorations de salaire devraient rétribuer l'accomplissement de « *conditions de travail anormales* » voire « *pénibles* » et ne deviendraient exigibles que si le salarié avait réellement fourni ce travail dans les conditions particulières.

Le tribunal a refusé cette interprétation sur le même fondement que le point 2 supra à savoir que les majorations de salaire ne tiennent pas à la présence effective du salarié à son poste mais à l'organisation du travail.

5. Enfin, les majorations de salaire constitueraient des éléments de salaire aléatoires à déterminer en l'absence de toute prestation effective de travail.

Le tribunal a considéré que les plans de travail préalablement établis ne sont pas dépourvus d'effet juridique et d'effet contraignant à l'égard de l'employeur. Ce dernier est donc lié par le plan de travail préétabli avant la maladie du salarié et reste tenu de ses obligations. Le montant du salaire n'est par conséquent pas aléatoire car il est déterminable.

Le tribunal a ainsi rejeté tous les arguments invoqués par l'employeur pour retenir que les majorations de salaire entrent dans le calcul de la rémunération due au salarié en période de maladie si cette période devait remplir les conditions d'attribution des majorations.

Toutefois, le tribunal considère que le salarié doit rapporter la preuve de ses prétentions. Ainsi, le salarié doit prouver que, pendant sa période de maladie, il aurait dû travailler à des horaires ou des jours réunissant les conditions d'attribution des majorations de salaire.