

**COMMISSION NATIONALE PARITAIRE DE CONCILIATION ET D'INTERPRETATION
DE LA CCN DE LA BRANCHE DE L'AIDE, DE L'ACCOMPAGNEMENT, DES SOINS ET
DES SERVICES A DOMICILE DU 21 MAI 2010**

Avis n°25-2017 du 25 octobre 2017

AFFAIRE DE "LITIGE" EN CONCILIATION

Litige concernant : l'application des primes de l'encadrement (CCB – titre III, article 15)

Adhérent à la Fédération ou Union d'employeur : UNA

OBJET DE LA DEMANDE DE CONCILIATION

La Directrice d'une association est actuellement en arrêt maladie depuis le 05/10/2016.

Dans le cadre de ses fonctions (catégorie H : Directrice d'entité), elle bénéficie d'une prime de responsabilité et de complexité.

Chacune des primes est attribuée mensuellement et calculée proportionnellement à la durée du travail du salarié.

- Prime de responsabilité : en fonction du nombre de salarié ETP
- Prime de complexité : en fonction du nombre d'activités développées

Etant absente depuis plusieurs mois dont certains entiers (5 jours travaillés en Octobre et aucun jour travaillé en Novembre, Décembre, Janvier, Février), comment doivent-être traités ces primes en paie ?

- Calcul au prorata du temps de présence (sauf pour les absences accordées par l'employeur ex : congés) ?
- Suppression totale de la prime en cas d'absence ?

Pas de mention d'attribution de primes liées à ses fonctions sur son contrat de travail et par conséquent rien non plus concernant son maintien ou non en cas d'absence.

POSITION INTERPRETATION DU DEMANDEUR

Il convient de se référer lorsque le salarié est en arrêt maladie au régime de prévoyance à savoir : Titre VII de la CCB et plus précisément sur le calcul du salaire de référence (devant être versé aux collaborateurs) à l'article 1.5 de ce Titre.

Il est ainsi prévu que le salaire maintenu sera celui correspondant au salaire brut moyen tranches A et B soumis à cotisations et perçu au cours des 12 derniers mois précédant l'arrêt de travail. Ainsi, lorsqu'un collaborateur a perçu des primes notamment les primes d'encadrement au cours de cette période des 12 derniers mois, de fait, elles sont incluses dans le calcul et ainsi sont maintenues lors de l'arrêt maladie.

REPONSE DE LA COMMISSION

Les primes font partie intégrante de la rémunération. Le versement des primes mensuelles d'encadrement, quelles qu'elles soient, est lié à la présence effective du salarié dans la structure pendant toute la période couverte par le versement de la prime.

Par conséquent, la prime n'est pas versée lorsque le salarié est absent pendant tout le mois, ou versée au prorata temporis lorsqu'il est absent une partie du mois dès lors que cette absence n'est pas rémunérée par l'employeur. C'est notamment le cas des absences pour maternité, congé parental, congé sans solde, arrêt maladie et congés payés.

Lorsque le salarié est en arrêt maladie, il convient toutefois de se référer au régime de prévoyance à savoir : Titre VII de la CCB et plus précisément sur le calcul du salaire de référence (devant être versé aux salariés) à l'article 1.5 de ce Titre.

Il est ainsi prévu que le salaire maintenu sera celui correspondant au salaire brut moyen tranches A et B soumis à cotisations et perçu au cours des 12 derniers mois précédant l'arrêt de travail. Ainsi, lorsqu'un collaborateur a perçu des primes notamment les primes d'encadrement au cours de cette période des 12 derniers mois, de fait, elles sont incluses dans le calcul du salaire maintenu pendant l'arrêt maladie.

Le même principe s'applique lorsque le salarié pose des congés payés : les primes d'encadrement, compte tenu de leur nature et de leurs modalités de versement, sont prises en compte dans le calcul de l'indemnité de congés payés.

Pour le collège employeurs
USB-Domicile
Jean-Pierre BORDEREAU



Pour le collège salarié

FNAS-FO
LE PARQUAND HERVE

