

Alerte n°366 du 18 juin 2026

Rappel de la Cour de cassation : tous les arrêts de travail comptent dans le calcul de l'ancienneté qui ouvre droit au maintien de salaire

Introduction

Les conventions collectives prévoient souvent une condition d'ancienneté pour que les salariés puissent bénéficier du **maintien de salaire** en cas d'arrêt maladie non professionnelle. Une question cruciale se pose : **les périodes d'arrêt de travail, même sans maintien de salaire, comptent-elles dans le calcul de cette ancienneté ?**

La **Cour de cassation**, dans un arrêt rendu le **25 mars 2026 (n°24-22.717)**, a apporté une réponse claire : **oui, tous les arrêts de travail, y compris ceux sans maintien de salaire, sont pris en compte pour l'appréciation de l'ancienneté ouvrant droit au maintien de salaire.**

Le contexte juridique et conventionnel

1. Le cadre légal

L'**article L1226-1 du Code du travail** prévoit que le **maintien de salaire** en cas d'arrêt maladie non professionnelle est dû à tout salarié ayant **1 an d'ancienneté** dans l'entreprise. L'**article D1226-8** précise que cette ancienneté s'apprécie **au premier jour de l'absence**.

Cependant, le Code du travail ne précise pas explicitement si les **périodes de suspension du contrat de travail** (comme les arrêts maladie) doivent être exclues du calcul de l'ancienneté.

2. Les conventions collectives du Sport et de l'Animation

Les conventions collectives peuvent prévoir des **conditions d'ancienneté spécifiques** (6 mois ou 1 an) pour bénéficier du maintien de salaire. Comme le Code du travail, elles ne précisent généralement pas si ces périodes doivent être des **périodes de travail effectif** ou si elles incluent les **arrêts de travail**.

L'arrêt de la Cour de cassation : une clarification majeure

En l'espèce, une salariée, embauchée le 23 février 2015, a été placée en arrêt maladie du 17 novembre 2015 au 31 janvier 2016, puis en arrêt pour accident du travail (AT) à partir du 6 avril 2016. Elle a été déclarée inapte à son poste le 7 novembre 2016 et licenciée pour inaptitude le 30 décembre 2016.

ALERTE JURIDIQUE PSL

La salariée a demandé le maintien de salaire pour la période du 6 avril au 7 novembre 2016. L'employeur a refusé, arguant qu'elle n'avait pas 1 an d'ancienneté au 6 avril 2016, car son arrêt maladie de novembre 2015 à janvier 2016 n'avait pas été comptabilisé dans son ancienneté.

La décision de la Cour de cassation

La Cour de cassation a **rejeté l'argument de l'employeur** et a statué que :

- Le maintien de salaire est dû à tout salarié ayant **1 an d'ancienneté** dans l'entreprise, conformément à l'**article L1226-1 du Code du travail**.
- **Aucune disposition légale** n'exclut les périodes de suspension du contrat de travail (y compris les arrêts maladie) du calcul de l'ancienneté.
- **La salariée avait donc bien plus d'1 an d'ancienneté au 6 avril 2016** et avait droit au maintien de salaire.

Portée pratique de la décision

1. Application aux conventions collectives

Bien que la décision concerne le **maintien de salaire prévu par le Code du travail**, elle est **transposable aux règles conventionnelles**. En effet, les CCN ne précisent pas non plus que l'ancienneté doit être composée de **travail effectif** ou de périodes assimilées.

Conséquence : la condition d'ancienneté pour le maintien de salaire s'apprécie **depuis la date d'embauche, peu importe les périodes de suspension du contrat de travail** (arrêts maladie, AT, etc.), **même non rémunérées**.

2. Limites de la décision

Cette jurisprudence **ne modifie pas les règles relatives à l'acquisition de l'ancienneté pour d'autres droits**, tels que :

- **Les primes d'ancienneté conventionnelles** : certaines CCN peuvent prévoir que l'ancienneté n'est acquise que pendant les **arrêts avec maintien de salaire obligatoire**.
- **Le calcul des indemnités de rupture** : certaines conventions peuvent exclure les périodes d'arrêt maladie non professionnelle de l'ancienneté prise en compte pour le calcul des indemnités.

Conclusion

La décision de la Cour de cassation du 25 mars 2026 marque un tournant : **tous les arrêts de travail, même sans maintien de salaire, comptent dans le calcul de l'ancienneté pour ouvrir droit au maintien de salaire**. Cette interprétation s'applique aussi bien au **Code du travail** qu'aux **conventions collectives**.

Pour les employeurs :

ALERTE JURIDIQUE PSL

- Vérifiez que vos calculs d'ancienneté pour le maintien de salaire intègrent **toutes les périodes de suspension du contrat**, y compris les arrêts maladie non rémunérés.

Pour les salariés :

- Si vous avez été en arrêt maladie sans maintien de salaire, **ces périodes sont bien prises en compte** pour l'ouverture de vos droits futurs.

À retenir : tous les arrêts de travail comptent pour l'ancienneté ouvrant droit au maintien de salaire.

Attention : Cette règle ne s'applique pas aux **primes d'ancienneté** ou aux **indemnités de rupture**.