

Dernière mise à jour le 14 juillet 2021

# Maintien de la part variable durant un congé de maternité

En l'absence de précision de la convention collective, la partie variable de la rémunération doit être maintenue durant un congé de maternité, lorsque les dispositions conventionnelles prévoient le maintien durant ce cas de suspension du contrat.

## Sommaire

- Contexte de l'affaire

## Contexte de l'affaire

Une salariée est engagée le 11 octobre 2005 en qualité d'ingénieur commercial, statut cadre.

Sa rémunération est composée d'une partie fixe et d'un commissionnement. La relation de travail est régie par la CCN Syntec.

Au cours de l'année 2008, la salariée est absente pour cause de maladie puis est en congé maternité du 17 septembre 2008 au 20 janvier 2009.

Le 21 janvier 2009, elle prend acte de la rupture de son contrat de travail, puis saisit la juridiction prud'homale de diverses demandes au titre de la rupture et de l'exécution du contrat de travail.

Elle demande notamment le versement de rappels de salaires au titre de la rémunération maintenue durant son congé de maternité, estimant que la part variable de sa rémunération devait être prise en considération, ce que l'employeur n'avait pas fait.

Dans un premier temps, la cour d'appel de Paris, par arrêt du 9 octobre 2018, donne raison à la salariée.

La Cour de cassation confirme l'arrêt de la cour d'appel, rejetant le pourvoi formé par l'employeur, confirmant que :

- En l'absence de précision de la convention collective Syntec ;
- Sur les modalités de détermination de la **partie variable** de la rémunération devant être **maintenue** à la salariée pendant ses **arrêts de travail** pour maladie et son congé de maternité ;
- Les **commissions commerciales**, calculées annuellement en fonction des résultats de la salariée et de la société sur l'année entière ;
- Doivent être prises en compte, selon la base de calcul préconisée par la salariée, selon la moyenne des rémunérations versées au cours des 12 mois précédant chaque arrêt de travail.

Extrait de l'arrêt :

Réponse de la Cour

5. La cour d'appel a énoncé à bon droit, par motifs propres et adoptés, qu'en application de l'article 43 de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils du 15 décembre 1987, dite Syntec, en cas de maladie n'ayant pas une origine professionnelle, les ingénieurs et cadres ayant acquis un an d'ancienneté reçoivent les allocations maladie nécessaires pour compléter les sommes qu'ils perçoivent à titre d'indemnité, dans la limite de trois mois d'appointements mensuels,

l'employeur ne devant verser que les sommes nécessaires pour compléter ce que verse la sécurité sociale et, le cas échéant, un régime de prévoyance, ainsi que les compensations de perte de salaire d'un tiers responsable, jusqu'à concurrence de ce qu'aurait perçu, net de toute charge, le salarié malade s'il avait travaillé à temps plein ou à temps partiel, non compris primes et gratifications.

6. La cour d'appel a également énoncé à bon droit que selon l'article 44 de ce texte, les salariées ayant plus d'un an d'ancienneté dans l'entreprise à la date de leur arrêt de travail pour maternité conservent le maintien intégral de leurs appointements mensuels pendant la durée du congé légal sous déduction des indemnités versées par la sécurité sociale et les régimes de prévoyance.

7. En l'absence de précision de la convention collective sur les modalités de détermination de la partie variable de la rémunération devant être maintenue à la salariée pendant ses arrêts de travail pour maladie et son congé de maternité, la cour d'appel, qui a relevé qu'en application du contrat de travail et du plan de commissionnement les commissions commerciales étaient calculées annuellement en fonction des résultats de la salariée et de la société sur l'année entière, a pu décider, sans statuer par des motifs inopérants et sans avoir à prendre en considération l'évolution de la situation économique de l'entreprise et de la rémunération des autres commerciaux pendant les périodes d'absence, que la base de calcul préconisée par la salariée, consistant à prendre en compte la moyenne des rémunérations versées au cours des douze mois précédant chaque arrêt de travail, était justifiée.

8. Le moyen n'est donc pas fondé.

PAR CES MOTIFS, la Cour :

REJETTE le pourvoi ;

Cour de cassation du 03 février 2021, pourvoi n°18-25348

Le présent arrêt de la Cour de cassation est à rapprocher d'un précédent arrêt du 25 novembre 2020, évoqué dans une de nos publications.

Il s'agissait dans cette affaire :

- D'une salariée exerçant son activité au sein d'une entreprise où s'appliquait également la CCN Syntec ;
- La cour d'appel avait cette fois considéré que le maintien durant le congé de maternité s'entendait des « appointements mensuels à l'exclusion de la part variable ;
- Ce que la Cour de cassation avait contesté.

Arrêt Cour de cassation du 25 novembre 2020, pourvoi n°19-12665

[Lire aussi : Le maintien conventionnel durant un congé de maternité et la part variable de la rémunération](#)  
[Jurisprudence](#)

Une salariée en congé de maternité, travaillant dans une entreprise soumise à la [CCN](#) Syntec, prévoyant le maintien intégral des rémunérations, ouvre droit au paiement de la part variable de sa rémunération, la CCN n'excluant pas cette dernière.