



DOSSIERS PRATIQUES DU GMI

■ RÉMUNÉRATION ET MALADIE

1) Dois-je continuer à verser la prime annuelle à un salarié en maladie non professionnelle?

Conformément aux dispositions conventionnelles, l'absence pour maladie non professionnelle est assimilée à du travail effectif :

- + Dans la limite de trois mois sur une période de référence pour les ouvriers et employés ;
- + Dans la limite de douze mois pour les agents de maîtrise et cadres.

Concrètement, cela signifie qu'un ouvrier absent pour maladie de février à fin avril 2013 a droit à la totalité de son demi treizième mois de juin, car il aura été absent trois mois, dans la limite de ce que prévoit la convention collective.

Si par contre, il retombe malade en septembre 2013 puis revient travailler en octobre, les périodes d'absence dépassant les 3 mois seront à déduire. Le montant de son demi treizième mois de décembre sera donc réduit d'un montant correspondant aux jours ouvrables d'absence non assimilés à du temps de travail effectif.

2) Quel est le sort du véhicule de fonction dont dispose le salarié en cas de maladie ?

L'attribution d'un véhicule de fonction dont l'entreprise assume la charge constitue un avantage en nature, dès lors que le salarié peut également en bénéficier pour ses déplacements personnels, et ce à titre permanent, c'est-à-dire pendant les week-ends et les périodes de vacances, et pas seulement pour les trajets domicile-travail.

La Cour de cassation a ainsi jugé « **qu'un véhicule de fonction, dont le salarié conserve l'usage dans sa vie personnelle, ne peut, sauf stipulation contraire, être retiré à l'intéressé pendant une période de suspension du contrat de travail** ».

Vous pouvez donc insérer dans le contrat de travail une disposition qui rend obligatoire la restitution du véhicule en cas de suspension du contrat, quel qu'en soit le motif, à partir d'une certaine durée (par exemple un mois).