

Un salarié absent pour maladie longue durée en décembre 2024 a-t-il touché la prime exceptionnelle ?

Réponse courte

Oui, un salarié en arrêt maladie longue durée en décembre 2024 était en principe éligible à la prime exceptionnelle de **500 EUR brut**, à condition que son contrat de travail soit toujours **en cours** et **non dénoncé** au 31 décembre 2024. L'arrêt maladie suspend l'exécution du contrat mais ne met pas fin à la relation contractuelle : le salarié reste juridiquement **en service**.

La protection contre le licenciement pendant la maladie, prévue par l'article L.121-6 du Code du travail, garantit que le contrat ne peut être résilié pendant les **26 premières semaines** d'incapacité de travail. Au-delà de cette période de protection, un licenciement reste possible mais doit respecter la procédure légale. Tant que le contrat n'est pas dénoncé, le salarié malade conserve ses **droits conventionnels**, y compris le bénéfice de la prime exceptionnelle.

Définition

L'**arrêt maladie longue durée** désigne une incapacité de travail prolongée pendant laquelle le contrat de travail est suspendu mais non rompu. Le salarié reste lié contractuellement à son employeur et conserve son statut de salarié couvert par la CCT Banques. La suspension du contrat affecte l'obligation de prestation de travail mais pas l'appartenance au personnel de l'établissement.

La distinction entre **suspension** et **rupture** du contrat est fondamentale : la suspension maintient le lien contractuel tandis que la rupture y met fin. Un salarié dont le contrat est suspendu pour maladie reste "en service" au sens de la CCT et peut prétendre aux avantages conventionnels dont les conditions ne requièrent que le maintien du contrat.

Questions fréquentes

Comment est versée la prime à un salarié indemnisé par la CNS ?

Si le salarié est indemnisé par la CNS et ne perçoit plus de salaire de l'employeur, la prime conventionnelle reste due par l'employeur en tant qu'obligation contractuelle distincte. Elle est versée sur le compte habituel via le système de paie ordinaire.

L'arrêt maladie suspend-il l'application de la CCT Banques ?

Non, l'arrêt maladie suspend l'exécution du contrat (obligation de prestation de travail) mais le salarié reste juridiquement en service et conserve ses droits conventionnels. La couverture par la CCT Banques continue tant que le contrat n'est pas effectivement rompu.

Que faire si la prime n'est pas versée pendant un arrêt maladie ?

Le salarié doit contacter les RH en rappelant que l'arrêt maladie ne constitue pas une cause d'exclusion. Le non-paiement à un salarié en arrêt prolongé dont le contrat n'est pas dénoncé constitue une violation de la CCT, susceptible de recours auprès de la Commission Paritaire.

Quelle différence entre suspension et rupture du contrat ?

La suspension maintient le lien contractuel pendant que l'exécution est temporairement interrompue (maladie, congé parental). La rupture met fin au contrat (licenciement, démission). Pour la prime, c'est l'absence de rupture au 31 décembre 2024 qui est exigée par la CCT.

Quelle protection contre le licenciement pendant la maladie ?

L'article L.121-6 du Code du travail protège le salarié contre le licenciement pendant les 26 premières semaines d'incapacité de travail. Pendant cette période, le licenciement est interdit sauf motif grave. Au-delà, un licenciement reste possible avec préavis légal.

Un salarié en arrêt maladie longue durée a-t-il touché la prime exceptionnelle ?

Oui, un salarié en arrêt maladie longue durée en décembre 2024 était en principe éligible à la prime exceptionnelle de 500 EUR brut, à condition que son contrat de travail soit toujours en cours et non dénoncé au 31 décembre 2024. La maladie suspend le contrat sans le rompre.

Conditions d'exercice

L'éligibilité d'un salarié en maladie longue durée dépend du statut de son contrat au 31 décembre 2024.

| Situation au 31/12/2024 | Éligibilité prime |
|--|-----------------------|
| Maladie < 26 semaines, contrat non dénoncé | Oui |
| Maladie > 26 semaines, contrat non dénoncé | Oui |
| Maladie > 26 semaines, contrat licencié | Non (contrat dénoncé) |
| Invalidité reconnue, contrat non rompu | Oui |
| Reclassement en cours, contrat maintenu | Oui |

| Protection légale | Détail |
|-----------------------|---|
| Durée de protection | 26 semaines d'incapacité de travail (art. L.121-6) |
| Pendant la protection | Licenciement interdit sauf motif grave |
| Après la protection | Licenciement possible avec préavis légal |
| Indemnité de maladie | CNS puis Mutualité des employeurs |

Modalités pratiques

Le versement de la prime au salarié en maladie longue durée suit les modalités habituelles.

| Aspect | Détail |
|-------------------------|---|
| Versement | Sur la fiche de paie de janvier 2025 |
| Montant | 500 EUR brut |
| Mode de paiement | Virement bancaire habituel |
| Cotisations | Prélevées normalement |
| Impôt | Retenue à la source habituelle |
| Contact | RH de l'établissement en cas de non-versement |

Si le salarié est en incapacité totale de travail et ne perçoit plus de salaire de l'employeur (indemnisation par la [CNS](#)), la prime conventionnelle reste due par l'employeur en tant qu'obligation contractuelle distincte du salaire courant.

Pratiques et recommandations

Vérifier le versement même pendant un arrêt maladie prolongé, car la prime est un droit conventionnel indépendant de la prestation de travail.

Conserver les certificats médicaux et la correspondance avec l'employeur pendant l'arrêt maladie pour documenter le maintien du contrat.

Contactez les RH si la prime n'apparaît pas sur le relevé bancaire de janvier 2025, en rappelant que l'arrêt maladie ne constitue pas une cause d'exclusion.

Solliciter un syndicat en cas de refus de versement, car le non-paiement de la prime à un salarié en [arrêt maladie prolongé](#) dont le contrat n'est pas dénoncé constitue une violation de la CCT.

Cadre juridique

| Référence | Objet |
|--|--|
| Article L.121-6 | Protection contre le licenciement pendant la maladie (26 semaines) |
| Article L.162-1 et suivants | Cadre légal des conventions collectives de travail |
| Article L.162-12 | Principe de faveur entre CCT et contrat individuel |
| CCT Banques 2024-2026 | Conditions d'éligibilité à la prime exceptionnelle |
| Code de la sécurité sociale | Indemnisation maladie par la CNS |

L'arrêt maladie, même de longue durée, ne constitue pas en soi une cause d'exclusion de la prime exceptionnelle. Seule la dénonciation effective du contrat (licenciement notifié ou démission) exclut le salarié du bénéfice de la prime. La protection légale de 26 semaines empêche le licenciement pendant cette période, garantissant le maintien des droits conventionnels.

Les contenus sont rédigés et mis à jour régulièrement à partir de sources officielles. Leur usage ne remplace pas une consultation juridique et doit être validé par un professionnel du droit.