



COMMISSION PARITAIRE PERMANENTE DE RECOURS ET SUIVI  
DE L'AVENANT 43  
A LA CCN DE LA BRANCHE DE L'AIDE, DE L'ACCOMPAGNEMENT, DES SOINS ET DES SERVICES A  
DOMICILE DU 21 MAI 2010

\*\*\*

Avis n°11/2022 du 28 juin 2022

---

AFFAIRE EN INTERPRÉTATION

Demande concernant : modalités d'attribution des ECR durant les périodes de suspension du contrat de travail du salarié

Appuyé par : USB-Domicile

---

OBJET DE LA DEMANDE D'INTERPRÉTATION

Les ECR sont-ils versés pendant la période de suspension du contrat de travail ?

---

POSITION INTERPRÉTATION DU DEMANDEUR

Le versement de ces ECR, quels qu'ils soient, est lié à la présence effective du salarié dans la structure pendant toute la période où il s'applique.

Par conséquent, les ECR ne sont pas versés lorsque le salarié est absent pendant tout le mois, ou versés au *prorata temporis* lorsqu'il est absent une partie du mois dès lors que la CCN ne prévoit pas de maintien total ou partiel de rémunération au titre de cette absence (ex : congé parental total, congé sans solde).

A contrario, les ECR sont maintenus durant les périodes d'absence ouvrant droit à maintien de salaire total ou partiel (ex : arrêt maladie, congés payés), selon les modalités spécifiques de rémunération prévues par la Convention Collective, ou à défaut par la loi.

---

REPONSE DE LA COMMISSION

Les Eléments Complémentaires de Rémunération (ECR) prévus à l'article 19 du titre III de la CCB font partie intégrante de la rémunération depuis le 1<sup>er</sup> octobre 2021, date d'application de l'avenant 43.

Le versement de ces ECR, quels qu'ils soient, est lié à la **présence effective** du salarié dans la structure pendant toute la période couverte par le versement de l'ECR.

Par conséquent, les ECR ne sont pas versés lorsque le salarié est absent pendant tout le mois, ou versés au *prorata temporis* lorsqu'il est absent une partie du mois dès lors que la CCB ne prévoit pas de

maintien total ou partiel de rémunération au titre de cette absence (ex : congé parental total, congé sans solde).

A contrario, et même s'ils n'apparaissent pas explicitement sur le bulletin de salaire, les ECR sont maintenus durant les périodes d'absence ouvrant droit à **maintien de salaire total ou partiel** (ex : arrêt maladie, congés payés), selon les modalités spécifiques de rémunération prévues par la Convention Collective, ou à défaut par la loi.

Ainsi et notamment :

- ***lorsque le salarié est en arrêt maladie***, il convient de se référer aux dispositions prévues à l'article 1.5 du Titre VII de la Convention Collective, fixant les modalités de calcul du salaire de référence à prendre en compte pour l'application de la garantie Maintien de salaire prévue à l'article 1.1 du même Titre.

Le calcul du salaire brut maintenu à ce titre par l'employeur 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, les ECR sont de fait inclus dans ce calcul lorsque le salarié a perçu des ECR (quels qu'ils soient) au cours de cette période de 12 mois.

- ***lorsque le salarié est en congés payés***, l'indemnité de congés payés est calculée conformément aux dispositions de l'article L. 3141.24 du Code du Travail, selon la règle du 1/10<sup>ème</sup> de la rémunération brute totale perçue par le salarié au cours de la période de référence concernée, ou selon la règle dite « du maintien de salaire » correspondant au montant de la rémunération qui aurait été perçue pendant la période de congé si le salarié avait continué à travailler.

Dans les deux cas, les ECR (quels qu'ils soient) sont pris en compte dans le calcul de l'indemnité de congés payés.

Pour le collège employeurs  
USB-Domicile



Pour le collège salariés  
CFDT

