FO ACTION SOCIALE

Congés trimestriels

mai 2018

7 passage Tenaille - 75014 PARIS
☏ 01 40 52 85 80 🖷 01 40 52 85 79 @ : lafnas@fnasfo.fr 🖱 : *www.fnasfo.fr*

Introduction ..... page 1

I - Les objectifs conventionnels : rappel historique ..... page 1

II - Bénéficiaires des congés trimestriels ..... page 3

III - L'acquisition des congés trimestriels ..... page 6

IV - Le décompte des congés trimestriels ..... page 9

Les congés trimestriels

Les congés trimestriels font l'objet, de manière récurrente, de litiges sur leur acquisition, leur décompte, leur prise… dernièrement, en octobre 2013, sur le principe d'égalité de traitement entre les salariés qui dépendent de l'annexe 10 et qui ne bénéficient pas des congés trimestriels et les autres salariés des autres annexes.

À l'heure où la convention collective du 15 mars 1966 est attaquée de toute part, aussi bien par les employeurs (qui s'en étonne !) que par des syndicats de salariés qui prônent une convention collective unique tout en sachant pertinemment qu'ils sonnent le glas des congés trimestriels…

Il est important de savoir d'où l'on vient quand on ne sait pas où on va…

I - Les objectifs conventionnels : rappel historique

Les congés trimestriels qui ne sont mentionnés que dans les annexes à la convention collective 66 sont des congés supplémentaires rémunérés, accordés en plus des congés payés légaux et conventionnels tels que prévus par l'article 22 des dispositions générales de la convention collective du 15 mars 1966.

Le fait qu'il s'agisse de congés conventionnels a pour conséquence que les modalités de prise, d'acquisition, de décompte (et toutes les autres questions qu'ils soulèvent) ne sont jamais traitées dans les ouvrages de droit commun.
L'objectif premier (au début des années soixante) était de compenser des périodes de travail pénible, par l'octroi de repos réguliers et trimestriels.

Commentaire **: Qui dira que les congés trimestriels ne sont plus d'actualité, qu'il faudrait les supprimer, alors que la pénibilité est à l'ordre du jour !**

Les congés trimestriels dans la convention collective du 15 mars 1966 sont nés de la transposition d'accords déjà intervenus dès 1958.

Dès 1946, le Ministère de la Santé avait reconnu les Associations régionales de Sauvegarde de l'Enfance et de l'Adolescence regroupées au sein de l'Union Nationale des Associations Régionales (U.N.A.R.).

Il s'était également créé à cette époque l'Association Nationale des Éducateurs de Jeunes Inadaptés (A.N.E.J.I).

La profession d'Éducateur Spécialisé, cheville ouvrière des établissements spécialisés, s'est rapidement développée, notamment, par la création de nombreuses écoles de formations, d'où la nécessité de prévoir les modalités de reconnaissance des diplômes délivrés et la rémunération de ces professionnels.
Le 16 mars 1958 est signé l'accord UNAR-ANEJI qui fixe les conditions d'engagement des personnels éducatifs diplômés par les écoles reconnues à l'époque les conditions de recrutement des Éducateurs stagiaires (présélection, formation de 2 ans et engagement de 5 ans) ; les mesures transitoires déterminant les conditions de formation pour les Éducateurs en place depuis moins de 5 ans ; ainsi que la reconnaissance par une Commission Nationale pour les Éducateurs en place depuis plus de 5 ans, des avantages de l'accord.

Cet accord fixe également la rémunération et la carrière indiciaire inspirée de celle en vigueur à l'Éducation Surveillée, ainsi que le bénéfice de 30 jours de congés annuels et de 6 jours de congés trimestriels, pour les seuls personnels éducatifs, au cours de chacun des trimestres qui ne comprennent pas le congé annuel.

Mais cet accord ne concernait que les Associations de Sauvegarde et était donc limité dans son application par rapport aux autres associations employeurs du secteur. Il fut reconnu par le Ministère de la Santé par voie de circulaire en date du 24 décembre 1958.

Plusieurs circulaires ultérieures en 1959 et 1960 élargiront cet accord aux Associations départementales de Sauvegarde et à d'autres Associations et Établissements spécialisés nommément désignés.

Ces textes qui ne concernaient que les personnels éducatifs serviront néanmoins de base aux négociations qui interviendront ultérieurement dans le cadre de la mise en œuvre de la convention collective du 15 mars 1966.

Dès fin mai 1968, à la demande des organisations syndicales de salariés, les syndicats d'employeurs signataires (SOP / SNAPEI / SNASEA) sont conviés par le Ministère des Affaires Sociales à renégocier la convention collective du 15 mars 1966, en présence des Directions de l'Action sociale, des hôpitaux et de l'Éducation surveillée.

La négociation se prolongera 3 jours et 3 nuits durant et fera l'objet d'une révision de la classification des emplois, des grilles fonctionnelles et des coefficients.

À cette occasion, seront introduits et ajoutés, sans justification de parité, les congés trimestriels de 3 jours pour les personnels administratifs et des services généraux.

II - Bénéficiaires des congés trimestriels

Dispositions générales

Les personnels visés aux annexes de la convention collective du 15 mars 1966 ont droit au bénéfice de congés dits « *trimestriels* », dans les proportions suivantes :

ANNEXE
PERSONNELS
NOMBRE DE CT

Annexe 2 Art. 6
Le personnel non-cadre, d'administration et de gestion
3 jours consécutifs par trimestre X 3 trimestres

Annexe 3 Art. 6
Le personnel éducatif, pédagogique et social
6 jours consécutifs par trimestre X 3 trimestres

Le personnel éducatif soumis aux servitudes particulières du travail dans les clubs et équipes de prévention
Congé payé supplémentaire en compensation des surcharges de travail, 6 jours consécutifs x 4 trimestres

Cas particulier : Annexe 3 - Article 6 (extrait) :
« *Eu égard aux servitudes particulières du travail dans les Clubs et Équipes de Prévention pendant la période des grandes vacances scolaires d'été, le personnel éducatif bénéficie, en compensation des surcharges de travail inhérentes à cette période, dans la limite maximale de 6 jours consécutifs, d'un congé payé supplémentaire par rapport aux conditions du 1er alinéa de l'article 6 de l'annexe 3 de la convention collective (...)* »

Notons que dans le contexte particulier des Clubs et Équipes de Prévention, l'attribution de 6 jours de congés trimestriels supplémentaires retrouve toute sa signification initiale.

Il s'agit de compenser des servitudes particulières, justifiées par des surcharges de travail.

Annexe 4 Art. 6
Ergothérapeute, kinésithérapeute, orthophoniste, orthoptiste, psychomotricien
6 jours consécutifs par trimestre X 3 trimestres

Autre personnel paramédical, auxiliaire de puériculture, notamment infirmier - aide soignant
3 jours consécutifs par trimestre X 3 trimestres

Annexe 5 Art. 8
Le personnel des services généraux
3 jours consécutifs par trimestre X 3 trimestres

Annexe 6 Art. 17
Directeur d'association, d'établissement, de service, directeur adjoint, chef de service éducatif, pédagogique, technique et paramédical
6 jours consécutifs par trimestre X 3 trimestres

Autres cadres techniques et administratifs
3 jours consécutifs par trimestre X 3 trimestres

Dispositions particulières

Directeur d'IRTS, directeur d'école à formations multiples, directeur d'école à formation unique, directeur adjoint d'IRTS, directeur adjoint d'école à formations multiples, responsable de centres d'activités, responsable de projet ou chargé de mission, chargé de recherche, formateur, attaché de recherche :
9 jours consécutifs à Noël et à Pâques.

Annexe 9, Article 11 :
Professeurs spécialisés et assimilés :
Congés identiques aux Instituts Nationaux.

Les médecins spécialistes qualifiés au regard du Conseil de l'Ordre, travaillant dans les établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées :
6 jours consécutifs par trimestre X 3 trimestres.

Situation des personnels visés à l'annexe 10 (Établissements d'adultes)

Avant 1981, la convention collective du 15 mars 1966 prévoyait l'attribution de congés trimestriels aux personnels des établissements de l'enfance inadaptée, sans autre disposition en faveur des personnels des établissements et services pour adultes handicapés. Dans un tel contexte, certaines associations ont étendu ces congés aux personnels des établissements et services pour adultes dont elles assuraient également la gestion.

Par un avenant nº 145 en date du 27 novembre 1981, la convention collective nationale de l'enfance inadaptée du 15 mars 1966 a été rendue applicable aux établissements accueillant des adultes handicapés. À cette occasion, elle a changé de dénomination et est devenue « *convention collective nationale de travail pour personnes inadaptées et handicapées* ».

Cette convention comporte toujours des annexes fixant les dispositions particulières à certaines catégories de personnels (cadres, personnels des services généraux, personnels éducatifs...). L'extension de son application au secteur adulte handicapé fut l'occasion d'ajouter par le même avenant nº 145, une annexe supplémentaire nº 10 fixant les dispositions particulières aux personnels des établissements et services pour personnes handicapées adultes. Les annexes autres que l'annexe 10 accordent aux catégories de personnels qu'elles visent des jours de congés trimestriels supplémentaires.

Un protocole d'accord relatif à l'application de l'annexe 10 avait prévu l'octroi aux personnels qu'elle vise, de jours de congés trimestriels supplémentaires mais l'agrément de cet accord a été refusé par le ministre des Affaires sociales.

Il résulte de l'article L.314-6 du code de l'action sociale et des familles qu'un accord collectif à caractère salarial ne peut légalement prendre effet qu'après agrément ministériel dans les établissements privés gérant un service social ou sanitaire à but non lucratif et dont les dépenses de fonctionnement sont supportées directement ou indirectement par une personne morale de droit public ou un organisme de sécurité sociale.

Les dispositions de l'avenant nº 145 relatif à l'application de l'annexe 10 de la convention collective des établissements et services pour les personnes inadaptées et handicapées relatives aux congés supplémentaires n'ont pu prendre effet en raison du défaut d'agrément ministériel.

Dès lors la différence de traitement résulte des dispositions de l'article L.314-6 du code de l'action sociale et des familles, ce qui les justifie au regard du principe d'égalité de traitement (*salarié relevant de l'annexe 10 de la CCN de 1966 qui ne comporte pas de congés supplémentaires trimestriels, demandant à bénéficier de ces congés prévus par d'autres annexes au titre de l'égalité de traitement*). (***Cass. Soc., 23 octobre 2013, nº 12.22268, FS-P+B***).

Tous les salariés des établissements pour adultes handicapés se trouvent donc privés du droit à congés payés trimestriels supplémentaires sauf à considérer que l'annexe 10 à la convention collective n'est pas exclusive à leur endroit de l'application des autres annexes. C'est ce que les salariés ont fait valoir à diverses reprises, mais la Cour de Cassation a toujours écarté cette demande (***cass. soc. 28 octobre 1992 : Bull. civ. V p. 331 n° 524 et cass. soc. 15 février 1995 nº 794 D***).

L'octroi des congés trimestriels à tous les personnels visés par l'annexe 10, après le 27 novembre 1981, ne résultant pas de l'application d'une disposition conventionnelle, on en conclut que le droit à congés trimestriels résulte d'un usage ou d'un accord d'entreprise, sauf lorsqu'ils ont été contractualisés.

Cependant, pour des raisons historiques ou par nécessité (**parce que les conditions de travail sont difficiles**), certains établissements d'adultes continuent d'accorder des congés trimestriels.

La Cour de Cassation : des décisions sans équivoques

La Haute Cour exclut toute catégorie socioprofessionnelle travaillant dans les établissements du champ d'application de l'annexe 10, du bénéfice des congés trimestriels :
« *(...) en statuant ainsi, alors qu'en prévoyant, par un accord distinct et simultané, des dispositions particulières attribuant des jours de congés supplémentaires trimestriels aux personnels des établissements visés par l'annexe 10, les parties à l'avenant n ° 145 avaient par là même, exclu l'application à ces personnels, des dispositions relatives aux congés*

trimestriels contenues dans d'autres annexes à ladite convention, la cour d'appel n'a pas donné de base légale à sa décision (...) »

Elle confirme sa position :

- Pour un chef de service éducatif (***cass. soc. 25 novembre 1992 n°4235 D***);
- pour un personnel administratif (***cass. soc. 22 janvier 1992 et 1er novembre 1992 n°90-42 113***)
- pour un agent de service (***cass. soc. 7 octobre 1998 n°3809 P***).

III - L'acquisition des congés trimestriels

Les salariés relevant de la convention collective nationale du 15 mars 1966 acquièrent un nombre de jours de congés trimestriels variable suivant l'annexe dont ils relèvent, au cours de chacun des trois trimestres ne comprenant pas « *le congé annuel* », sans condition d'ancienneté.

La période de référence est donc le trimestre, exception faite du trimestre au cours duquel est pris le congé payé annuel dit « *congé principal* » (soit le 3e trimestre civil **en règle générale**).

Il en résulte que les congés trimestriels sont accordés au titre des 1er, 2e et 4e trimestres. Le 3e trimestre (correspondant aux mois de juillet, août et septembre) ne donne pas droit à l'attribution de congés supplémentaires (**sauf éventuellement en club de prévention dans les conditions fixées par le 2e alinéa de l'article 6 de l'annexe 3 à la convention collective du 15 mars 1966 ou si, exceptionnellement, le congé annuel est pris sur un autre trimestre**).

Quel est le trimestre au cours duquel les congés trimestriels ne sont pas attribués ?

Précisions sur le trimestre au cours duquel les salariés ne bénéficient pas de congés payés supplémentaires.
Cette notion de trimestre ne donnant pas lieu à l'octroi de congés trimestriels est différente d'une association à une autre et même d'un salarié à un autre. Il appartient donc d'apprécier cette notion au cas par cas, dans chacun des établissements.

Le plus souvent, le trimestre qui ne comprend pas le congé payé annuel dit « *principal* » couvre les mois de juillet, août et septembre. Cependant, le congé dit « *principal* » peut être pris du 1er mai au 31 octobre.

Si le salarié prend ce congé au mois de mai, le trimestre au cours duquel il ne bénéficiera pas de congés trimestriels est le deuxième trimestre. En revanche, s'il prend son congé « *principal* » en octobre, il ne bénéficiera pas de congés trimestriels au cours du troisième trimestre. Il en est de même en cas de report de son congé payé annuel « *principal* » par exemple en fin d'année, en raison d'absences pour maladie.

Après une absence, dès lors que le trimestre n'est pas écoulé et que les congés trimestriels n'ont pas été attribués, les salariés ont droit aux congés trimestriels s'ils sont revenus travailler.

Dans le cas contraire (retour une fois le trimestre échu), les congés trimestriels sont perdus.

Au regard de la jurisprudence qui est aujourd'hui bien établie, si le salarié est absent au cours d'un trimestre, pour maladie, maternité, accident du travail ou pour un autre motif, il peut avoir droit aux congés trimestriels dans certaines conditions :

- s'il a repris son travail ;
- si les congés trimestriels n'ont pas été attribués ;
- si le trimestre n'est pas écoulé.

Si le salarié est absent au moment de l'attribution du congé **de manière collective** par exemple à l'occasion d'une fermeture, ou si le trimestre est terminé, il ne peut prétendre, ni à « *récupération* », ni à compensation des congés non pris (**sauf usage ou accord d'entreprise plus favorable dans l'association**). S'il y a prise collective (**lors de la fermeture), l'avis des délégués du personnel et du comité d'entreprise est nécessaire.**

Les congés trimestriels sont à prendre dans le trimestre

La Cour de Cassation a eu l'occasion de se prononcer à plusieurs reprises sur le cas de salariés qui n'avaient pu prendre leurs congés trimestriels parce qu'ils étaient en arrêt pour maladie puis en congé de maternité (***cass. soc. 21 janvier 1987***) ou longue maladie (***cass. soc. 29 octobre 1986 n°84-40.934 D et 11 octobre 1994 n°90-43.889/A***).

Elle a dû également statuer sur le cas d'une salariée qui, à la suite d'un arrêt de travail consécutif à un accident du travail, n'avait pu prendre des congés trimestriels (***cass. soc. 11 juin 1992 n°2435 P et 30 mai 2000***) :

« *(...) Attendu, cependant, d'abord, qu'il résulte des dispositions de la convention collective applicable que le congé supplémentaire se prend au cours du trimestre auquel il se rapporte ; qu'en renvoyant expressément au seul alinéa 4 de l'article 22 de la convention collective nationale, lequel assimile certaines absences à des périodes de travail effectif pour la détermination du droit au congé payé annuel, l'article 6 de l'annexe à cette convention collective exclut l'application des autres alinéas, qui prévoit la suspension et le report du congé payé annuel en cas de maladie ; qu'il en résulte que le salarié absent au cours du trimestre écoulé ne peut prétendre à la récupération des congés trimestriels non pris (...)* »

Enfin, les juges de la Haute Cour ont également confirmé la perte du congé dès lors que la maladie se poursuit au-delà du trimestre (***cass. soc. 12 décembre 1995 et 21 mars 2006 n°04-41202***).

« *(...) Qu'en statuant ainsi, alors, d'une part qu'en application de l'article 6 de l'annexe lie à la convention collective applicable, le congé supplémentaire doit se prendre au cours du trimestre auquel il se rapporte et alors, d'autre part, que les reports de congés*

supplémentaires qui avaient pu être accordés avaient été justifiés, conformément aux dispositions conventionnelles, par les besoins du service, le conseil de prud'hommes a violé les textes susvisés (...) »

Il en résulte que les salariés n'ayant pas pris leurs congés pour des causes extérieures à l'entreprise, ne peuvent prétendre ni à leur report, à l'issue de la période qui s'achève à la fin de la période de référence suivant celle où ils ont été acquis, ni au versement d'une indemnité compensatrice.

De même, un employeur peut revenir sur un usage constant, à condition d'observer un délai de préavis suffisant pour permettre des négociations et d'informer les représentants du personnel et chacun des salariés concernés (***cass. soc. 23 septembre 1992***).

L'usage dénoncé ne saurait continuer à recevoir application, même si les négociations ayant suivi la dénonciation n'ont pas abouti. Les salariés ne peuvent prétendre à la poursuite du dispositif aux conditions antérieures.

Jurisprudence

Un usage s'est instauré, à l'initiative du chef d'établissement, d'accorder six jours de congés supplémentaires au lieu des trois prévus par la Convention Collective.

Par lettre du 12 février 1987, le directeur avisait les salariés, ayant bénéficié de ces six jours de congés, qu'il ne serait plus fait application, à compter du 1er juillet 1987, que des dispositions de la Convention Collective, ramenant à trois les jours de congés supplémentaires.

Décision

« *Attendu qu'il est constant que l'avantage supplémentaire de 3 jours de congés, en sus de ceux prévus par la Convention Collective, n'ait fait l'objet d'aucun avenant à cette convention, ni d'aucun accord d'entreprise.*

Attendu que l'octroi de ces jours de congés supplémentaires est donc la conséquence d'un usage dans l'établissement.
Or, attendu que responsable de l'organisation, de la gestion et de la marche générale de l'entreprise, l'employeur est en droit de dénoncer un usage et que cette dénonciation est opposable à l'ensemble des salariés concernés, qui ne peuvent prétendre à la poursuite du contrat de travail aux conditions antérieures dès lors que cette décision a été précédée d'une information donnée, en plus des intéressés, aux institutions représentatives du personnel dans un délai permettant d'éventuelles négociations.

Attendu qu'en l'espèce, le Comité d'Établissement a été avisé du strict respect de la Convention Collective lors de la réunion du 15 septembre 1986 et que chaque intéressé a reçu une lettre le 12 février 1987 annonçant les nouvelles dispositions qui seraient applicables à compter du 1er juillet 1987.

Attendu que la dénonciation par la direction de l'usage instauré quant aux jours de congés supplémentaires est donc intervenue régulièrement et que les salariés ne peuvent prétendre au maintien des avantages résultant de cet usage.

Mais attendu que l'employeur peut supprimer un avantage qu'il a instauré par voie d'usage au profit de ses salariés, à condition d'informer à la fois les intéressés et les institutions représentatives du personnel dans un délai permettant d'éventuelles négociations ;

Qu'en l'espèce, la Cour d'Appel, qui a retenu qu'un usage s'était instauré à l'initiative du chef d'établissement d'accorder six jours de congés supplémentaires aux salariés au lieu des trois prévus par la Convention Collective, a constaté que l'employeur avait, en respectant un délai de préavis qu'elle a estimé suffisant, dénoncé cet usage en avisant le Comité d'Établissement et en adressant une lettre d'information à chaque intéressé : que le moyen n'est pas fondé. »
CA Douai, 18 novembre 1988 n° 988
cass. soc. 02 octobre 1990 n°3366).

IV - Le décompte des congés trimestriels

Lors d'une Commission Nationale Paritaire de Conciliation (CNPC) du 17 avril 1969, les membres de la commission avaient précisé que « *les jours de congés consécutifs sont lundi mardi, mercredi, jeudi, vendredi, samedi, à l'exception du dimanche et des jours fériés* » conformément d'ailleurs aux dispositions issues des accords UNAR/ANEJI.

Les employeurs ont maintenu cette position jusqu'à l'arrêt rendu à ce sujet par **l'assemblée plénière de la Cour de Cassation du 6 avril 1990**.

En l'espèce, la question soumise à l'assemblée plénière de la Cour de Cassation était de savoir si l'on prenait en compte le samedi dans le calcul des 6 jours consécutifs de congés payés annuels supplémentaires.

La Cour de Cassation a décidé qu'il fallait compter les jours travaillés, soit le lundi, mardi, mercredi, jeudi, vendredi et le sixième jour le lundi de la semaine suivante (hors les 2 jours de repos hebdomadaire conventionnels).
Cette décision est une preuve supplémentaire que les règles valables pour les congés payés annuels ne sont pas applicables aux congés trimestriels.

La Haute juridiction a rappelé que conventionnellement (article 21 de la convention collective du 15 mars 1966), le repos hebdomadaire était de deux jours. Les congés trimestriels étant octroyés en dehors des jours de repos hebdomadaire, le dernier jour de congé ne pouvait être le samedi.

En application de cette jurisprudence, les salariés qui bénéficient de 6 jours de congés et sont autorisés à partir un lundi ne reviendront que le mardi suivant.

Par cette décision, la Cour de Cassation a introduit un décompte des congés trimestriels distinct du décompte des congés payés annuels.

Les congés trimestriels doivent être consécutifs et ne comprennent pas les 2 jours de repos hebdomadaires, contrairement aux congés payés annuels légaux et d'ancienneté conventionnels qui se décomptent en jours ouvrables incluant le samedi (**article L.3141-3 du Code du Travail et *cass. soc. 8 novembre 1983 n°81-41.583 P, 7 mai 1998 n°97-42.503 et 7 avril 2004 n°01-46.62)*** ou tous les jours ouvrables de la semaine quelle que soit la répartition de la durée du travail (***cass. soc. 8 juin 1978 n°77-40.433 P***).

La prise des congés trimestriels

Les dates d'octroi des congés trimestriels sont fixées par l'employeur en application de son pouvoir de direction, la convention collective précisant qu'ils sont « *pris au mieux des intérêts du service* », « *au cours de chacun des trois trimestres qui ne comprennent pas le congé annuel* ».

Les congés trimestriels peuvent être pris collectivement (par exemple à l'occasion d'une période de fermeture).

L'employeur est, en outre, tenu de respecter les règles suivantes :

- il doit les attribuer de manière consécutive,
- en dehors des jours fériés et du repos hebdomadaire de 2 jours (***cass. soc. 6 avril 1990***);
- le congé trimestriel doit être pris pendant le trimestre auquel il se rapporte (***cass. soc. 12 décembre 1995***)

Les droits des salariés à temps partiel ?

En application de l'article L.3123-11 du Code du Travail, c'est le principe de l'égalité de traitement entre les salariés qui prévaut.

« *Les salariés à temps partiel bénéficient des droits reconnus aux salariés à temps complet », principe qui interdit notamment pour le congé trimestriel comme pour le congé payé légal une conversion en heures. La durée des congés étant déterminée en fonction des périodes de travail au cours d'un trimestre, l'étendue des droits d'un salarié ne peut être appréciée en équivalence d'heures de travail (**cass. soc. 11 mars 1998 n°96-16.533, 24 mars 1998 n°7834***).

Cela dit, c'est la répartition du temps de travail concentrée sur peu de jours (au lieu de 5) qui rend difficile la compréhension des règles à certains.

Mais cette répartition importe peu. Tous les jours ouvrables d'une semaine seront décomptés comme jours de congés à l'exception des 2 jours constituant le repos hebdomadaire conventionnel et des jours fériés.

Quelques jurisprudences

COUR DE CASSATION, Chambre sociale
Audience publique du 30 mai 2000
Cassation sans renvoi
M. GELINEAU-LARRIVET, président
Arrêt no 2551 FP-D
Pourvoi no P 98-41.275

LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, a rendu l'arrêt suivant :

Sur le pourvoi formé par l'Association Départementale pour la Sauvegarde de l'enfance et de l'Adolescence des Alpes-Maritimes, dont le siège est 42, avenue Raymond Féraud, 06200 Nice, en cassation du jugement no 340 rendu le 22 décembre 1997 par le conseil de prud'hommes de Grasse (section activités diverses),
Au profit de Mme Mauricette Cazenave, demeurant Résidence « Le Varet » Bâtiment H route Chateauneuf, 06390 Contes,

Défenderesse à la cassation ;

LA COUR, en l'audience publique du 18 avril 2000, où étaient présents : M. Gélineau-Larrivet, président, Mme Bourgeot, conseiller référendaire rapporteur, MM. Waquet, Merlin, Le Roux-Cocheril, Brissier, Finance, Texier, Mmes Lemoine Jeanjean, Quenson, conseillers, Mme Maunand, MM. Soury, Liffran, Besson, Mme Duval-Arnould, conseillers référendaires, M. De Caigny, avocat général, Mme Marcadeux, greffier de chambre ;

Sur le rapport de Mme Bourgeot, conseiller référendaire, les observations de la SCP Lyon-Caen, Fabiani et Thiriez, avocat de l'Association départementale pour la sauvegarde de l'enfance et de l'adolescence des Alpes-Maritimes, les conclusions de M. De Caigny, avocat général, et après en avoir délibéré conformément à la loi ;

Sur le premier moyen et le second moyen pris en ses première et troisième branches réunis :

Vu l'article 6 de l'annexe 3 de la Convention collective nationale de l'enfance inadaptée ;
Attendu qu'aux termes de ce texte, les personnels visés par la présente annexe, en sus des congés payés annuels accordés selon les dispositions de l'article 22 de la convention collective nationale, ont droit au bénéfice de six jours de congés consécutifs, non compris les jours fériés et le repos hebdomadaire, au cours de chacun des trois trimestres qui ne comprennent pas le congé annuel, et pris aux mieux des intérêts du service ; la détermination du droit à ce congé exceptionnel sera appréciée par référence aux périodes de travail effectif, prévues au quatrième alinéa de l'article 22 ;

Attendu que Mme Cazenave, engagée le 26 août 1968 par l'Association départementale pour la sauvegarde de l'enfance et de l'adolescence (ADSEA), en qualité d'éducatrice spécialisée, a été victime d'un accident du travail le 18 décembre 1986, et n'a pu reprendre son activité professionnelle que le 7 septembre 1987 ; **que** son employeur ayant refusé de lui accorder, pour cette période, les six jours de congés payés supplémentaires par trimestre prévus à l'article 6 de l'annexe 3 de la Convention collective nationale de l'enfance inadaptée, au motif que les trimestres, au cours desquels ces congés devaient

impérativement être pris, étaient écoulés, elle a saisi le conseil de prud'hommes d'une demande en paiement d'indemnité compensatrice de congés payés ;

Attendu que, pour accueillir la demande de la salariée, le conseil de prud'hommes, statuant sur renvoi après cassation (SOC ; 11 octobre 1994 n° 3616 D), énonce notamment que la période ininterrompue et inférieure à un an d'absence de la salariée, en raison de l'accident du travail est assimilée par l'article L.223-4 du Code du travail à une période de travail effectif, **que** cette notion de travail effectif est reprise dans l'article 22, alinéa 4 de la convention collective nationale, **que** cette convention en matière de congé ne peut déroger aux dispositions prévues dans le Code du travail, **qu**'en se basant sur le principe de non-report de ces congés supplémentaires, l'employeur a dérogé à l'article L. 223-4 précité, **que** si le principe de non-cumul d'indemnité compensatrice de congés payés avec le salaire maintenu peut être retenu, le principe de perte de congés payés et donc de discrimination, en raison de l'état de santé prévu à l'article L. 122-45 du Code du travail doit recevoir application**, que** la salariée, du fait de son accident du travail, s'est vue sanctionnée par son employeur, au mépris de ce texte, par la réduction de la durée conventionnelle des congés payés supplémentaires, **que** la référence dans l'article 6 de l'annexe 3 de la convention collective aux dispositions de l'article 22 de la même convention, donne obligation à l'employeur de respecter les mêmes critères concernant la notion de période effective de travail et d'assimilation d'autres congés comme celui lié à un accident du travail pour l'attribution des congés supplémentaires ;

Attendu, cependant, d'abord, qu'il résulte des dispositions de la convention collective applicable que le congé supplémentaire se prend au cours du trimestre auquel il se rapporte ; qu'en renvoyant expressément au seul alinéa 4 de l'article 22 de la convention collective nationale, lequel assimile certaines absences à des périodes de travail effectif pour la détermination du droit à congé payé annuel, l'article 6 de l'annexe à cette convention collective exclut l'application des autres alinéas, qui prévoit la suspension et le report du congé payé annuel en cas de maladie ; qu'il en résulte que **le salarié absent au cours du trimestre écoulé ne peut prétendre à la récupération des congés trimestriels non pris** ;

Attendu, ensuite, **qu**'une convention collective peut librement poser des conditions à l'octroi des congés supplémentaires qu'elle prévoit ;

Et attendu, enfin, que le refus par un employeur, conformément aux dispositions de la convention collective, de reporter les congés trimestriels supplémentaires, ne constitue pas une mesure discriminatoire ;
D'où il suit **qu'en statuant comme il l'a fait, par des motifs inopérants et erronés, le conseil de prud'hommes a violé le texte susvisé ;**
Et attendu qu'en application de l'article 627, alinéa 2, du nouveau Code de procédure civile, la Cour de Cassation est en mesure, en cassant sans renvoi, de mettre fin au litige par application de la règle de droit appropriée ;

Par ces motifs
Et sans qu'il y ait lieu de statuer sur les autres branches du second moyen :

CASSE ET ANNULE dans toutes ses dispositions, le jugement rendu le 22 décembre 1997, entre les parties, par le conseil de prud'hommes de Grasse ;

DIT n'y avoir lieu à renvoi ;
Rejette la demande de Mme Cazenave en paiement de la somme de 1 189 francs, au titre de 12 jours de congés payés ;
Condamne Mme Cazenave aux dépens exposés devant les juges du fond et la Cour de Cassation ;
DIT que sur la diligence du procureur général, près la Cour de Cassation, le présent arrêt sera transmis pour être transcrit en marge ou à la suite du jugement cassé ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de Cassation, Chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du trente mai deux mille.

*La Haute Cour a rendu une décision **du 21 mars 2006** concernant les congés payés annuels supplémentaires prévus à l'article 6 de l'annexe III de la Convention Collective du 15 mars 1966.*

Cette annexe concerne le personnel éducatif, pédagogique et social.
Un moniteur-éducateur a été engagé. Par avenant, il a été classé éducateur spécialisé. Il a été en arrêt de travail pour maladie du 14 janvier au 26 mars 2002. À son retour (le 27 mars), il a demandé 6 jours de congés annuels supplémentaires, du 27 mars au 3 avril. L'employeur lui a accordé que deux jours de congés supplémentaires, soit les 28 et 29 mars 2002 correspondant aux derniers jours du 1er trimestre. Suite à cette décision, le salarié a saisi la juridiction prud'homale.

La Cour estime que les six jours de congés supplémentaires prévus à l'article 6 de l'annexe III doivent être pris au cours du trimestre auquel il se rapporte. Si parfois les congés peuvent être reportés à un autre trimestre, ceci est justifié par « les besoins du service ». Ainsi, la décision de l'employeur est licite et le salarié a perdu ses 4 jours de congé.

Commentaire : Il ne restait pas assez de jours dans le trimestre pour prendre les CT restants.

Cour de cassation

Chambre sociale

Audience publique du mercredi 23 octobre 2013

N° de pourvoi : 12-22268
Publié au bulletin

Rejet

M. Lacabarats (président), président

SCP Célice, Blancpain et Soltner, SCP Masse-Dessen, Thouvenin et Coudray, avocat(s)

REPUBLIQUE FRANCAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, a rendu l'arrêt suivant :

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Poitiers, 16 mai 2012), que M. X... a été engagé le 1er septembre 1987 par l'Association départementale des amis et parents d'enfants inadaptés 17, en qualité d'agent de service général ; qu'il a signé le 20 juillet 1990 un contrat de formation d'aide médico-psychologique ; que, le 1er juillet 1992, il est devenu aide médico-psychologique, après avoir obtenu le diplôme correspondant ; qu'il a tout au long de son travail au sein de l'association exercé divers mandats de représentant syndical et de représentant du personnel ; qu'il a saisi le 2 décembre 2009 la juridiction prud'homale aux fins de demander notamment la condamnation de l'association à lui payer diverses indemnités ;

Sur les premier, deuxième, troisième et cinquième moyens :

Attendu qu'il n'y a pas lieu de statuer sur ces moyens qui ne seraient pas de nature à permettre l'admission du pourvoi ;

Sur le quatrième moyen :

Attendu que le salarié fait grief à l'arrêt de rejeter sa demande au titre de l'égalité de traitement en ce qui concerne les congés trimestriels prévus par certaines annexes de la convention collective nationale des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées du 15 mars 1966 alors, selon le moyen, que la seule différence de catégorie professionnelle ne saurait en elle-même justifier, pour l'attribution d'un avantage, une différence de traitement entre les salariés placés dans une situation identique au regard dudit avantage, cette différence devant reposer sur des raisons objectives dont le juge doit contrôler la réalité et la pertinence ; qu'en se bornant à constater que M. X... relevait de l'annexe 10 de la convention collective de 1966, qui ne comportait pas de congés supplémentaires trimestriels, ne pouvait bénéficier des congés trimestriels supplémentaires prévus par d'autres annexes de la convention « y compris sur le fondement de la règle “à travail égal, salaire égal” motif pris de ce que les salariés concernés n'étaient pas dans une situation identique, sans rechercher si la différence de traitement entre les salariés reposait sur des raisons objectives et pertinentes, la cour d'appel n'a pas donné de base légale à sa décision au regard du principe d'égalité de traitement ;

Mais attendu d'une part qu'il résulte de l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles qu'un accord collectif à caractère salarial ne peut légalement prendre effet qu'après agrément ministériel, dans les établissements privés gérant un service social ou sanitaire à but non lucratif et dont les dépenses de fonctionnement sont supportées directement ou indirectement par une personne morale de droit public ou un organisme de sécurité sociale **et, d'autre part**, **que** les dispositions de l'avenant nº 145 relatif à l'application de l'annexe 10 de la convention collective des établissements et services pour les personnes inadaptées et handicapées, relatives aux congés supplémentaires, n'ont pu prendre effet en raison du défaut d'agrément ministériel ; que, dès lors, la différence de traitement résulte des

dispositions de l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles ; que, par ce motif de pur droit, l'arrêt se trouve justifié au regard du principe d'égalité de traitement ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne M. X... aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, rejette les demandes ;
Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du vingt-trois octobre deux mille treize.

Décision attaquée : Cour d'appel de Poitiers, du 16 mai 2012