

Si vous voulez intégrer les autres flash actu du cabinet ou être intégré à la liste de diffusion : info@factorhy.com

SECURITE SOCIALE

Droit social • #8 • 08/12/2022



Cass. Soc., 26 octobre 2022, n°21-16.877 et s.

→ Faits :

Des salariés travaillant dans un organisme de sécurité sociale à temps partiel ont saisi le Conseil de Prud'hommes afin d'obtenir le paiement d'un complément de congés mobiles, et ce en application du protocole d'accord du 26 avril 1973.

Ils sollicitent l'octroi d'un même nombre de jours de congés mobiles que les salariés à temps plein.

→ Décision CPH :

Les jugements rendus par le Conseil de Prud'hommes ont condamné l'organisme de sécurité sociale au paiement d'un complément de congés mobiles, au motif qu'il n'y avait pas lieu à proratiser ceux-ci en fonction de la durée de travail.

Dès lors, les salariés à temps partiel auraient dû se voir octroyer un même nombre de congés mobiles que les salariés à temps plein.

→ Décision Cour de cassation :

La Cour de cassation a confirmé les jugements rendus en retenant que :

- Le salarié à temps partiel bénéficie des mêmes droits que le salarié à temps complet, sauf modalités spécifiques prévues par accord collectif ;
- Le protocole d'accord du 26 avril 1973 accord aux agents des organismes trois journées de congés mobiles, sans proratisation en fonction du temps de travail
- En conséquence, les congés mobiles ne devaient pas être proratisés en fonction de la durée du travail du salarié : les salariés en temps partiel avaient droit à l'intégralité des jours de congés mobiles.

En résumé

Les salariés à temps partiel bénéficient du même nombre de jours de congés mobiles que les salariés à temps plein, sans proratisation en fonction de la durée de travail.

Analyse

1. Cadre juridique de l'octroi des congés mobiles

Le protocole d'accord du 26 avril 1973 prévoit l'octroi, en plus des congés annuels et des congés exceptionnels, de 3 journées de congés mobiles.

Ces congés mobiles peuvent être utilisés soit en congés collectifs (= fermeture de l'organisme), notamment pour les ponts ou les fêtes locales, soit en congés individuels.

Le protocole d'accord ne distingue pas entre les salariés à temps partiel et ceux à temps plein.

2. Le régime des congés mobiles est aligné sur celui des congés payés

Dans cet arrêt, la Cour de cassation rappelle tout d'abord que les salariés en temps partiel bénéficient des mêmes droits que les salariés en temps plein, sauf disposition conventionnelle particulière. Il s'agit du **principe d'égalité de traitement** (*art. L. 3123-5 C. trav.*).

Puis elle constate l'absence de dispositions conventionnelles spécifiques dans le protocole d'accord qui justifieraient de ne pas appliquer les congés mobiles uniformément à tous les salariés sans prise en compte de leur durée de travail.

Ainsi, la Cour applique un régime identique aux congés mobiles conventionnels qu'en matière de congé annuel (*Cass. Soc., 4 juin 1987, n°84-41.754*), ou de congé d'ancienneté (*Cass. Soc., 29 janvier 2002, n°99-44.376*).

3. Critique de l'arrêt rendu

Les congés payés ont « une double finalité, à savoir permettre au travailleur de se reposer par rapport à l'exécution des tâches lui incombant selon son contrat de travail, et disposer d'une période de détente et de loisirs » (*CJUE, 22 nov. 2011, C-214/10, KHS AG*).

Les congés mobiles visent une même finalité, et ont pour seule spécificité le fait de pouvoir être accolés à une fête légale (pour « faire le pont »).

Or, l'absence de proratisation de l'acquisition des congés en fonction du temps de travail, conduit nécessairement à réduire le lien entre temps travaillé et temps de repos.

Le temps de repos est donc décorrélé de la durée travaillée.

Cette question n'est toutefois pas évoquée par la Cour de cassation, qui fait primer l'égalité de traitement sur tout autre principe. Et n'évoque pas la proratisation des congés payés pour les salariés à temps partiel qui ne serait pourtant pas, par principe, inéquitable si elle était encadrée.