



Le compte-épargne-temps pour financer un congé sans solde : l'employeur n'a pas à rémunérer les jours fériés inclus dans la période de ce congé

Par un arrêt du 23 novembre 2022, la Cour de cassation indique qu'un salarié ne peut prétendre à aucune rémunération au titre des jours fériés afférents à une période de congé sans solde financé par un compte épargne-temps, sauf dispositions conventionnelles contraires.

Il convient de rappeler que le compte épargne-temps, mis en place par accord collectif, permet au salarié d'accumuler des droits à congé rémunéré ou de bénéficier d'une rémunération, immédiate ou différée, en contrepartie des périodes de congés ou de repos non pris ou des sommes qu'il y a affectées (articles L 3151-1 et L 5151-2 du Code du travail).

Les types de congés pouvant être pris à l'initiative du salarié pour lui permettre d'indemniser divers temps non travaillés sont librement déterminés par l'accord collectif.

L'accord peut, par exemple, prévoir que le CET sera destiné à indemniser, en tout ou partie, un congé parental d'éducation, un congé de solidarité familiale, un congé de proche aidant, un congé de présence parentale, un congé sabbatique ou bien encore un congé sans solde.

La convention ou l'accord ayant institué le CET doit prévoir les modalités d'indemnisation du congé.

L'indemnisation est généralement calculée sur la base du salaire en vigueur au moment de la prise des congés.

L'accord doit définir le mode de calcul ainsi que la périodicité du versement de l'indemnisation.

En l'espèce, la question posée à la Cour de cassation était de savoir si l'employeur devait rémunérer les jours fériés inclus dans la période d'un congé sans solde financé par un CET.

Dans cette affaire, un salarié d'un organisme de sécurité sociale a bénéficié d'un congé sans solde de fin de carrière durant une période comportant des jours fériés.

Pour financer ce congé, il a utilisé son CET.

Son employeur a imputé les congés issus de son CET sur les jours fériés inclus dans son congé.

S'appuyant sur les textes du CET et du principe selon lequel le chômage des jours fériés ne peut entraîner aucune perte de salaire, le salarié conteste cette imputation devant les juges.

S'appuyant sur l'accord collectif instituant le CET qui prévoit, pour ce type de congé, que le contrat de travail est suspendu pendant la période de congés et que son indemnisation est exclusive d'une rémunération au titre de la prestation de travail, les juges d'appel rejettent sa demande de complément d'indemnité.

Le salarié se pourvoit alors en cassation mais la Chambre sociale confirme l'arrêt de la Cour d'appel.

Elle rappelle que les sommes issues de l'utilisation, par le salarié, des droits affectés sur son CET ne répondent à aucune périodicité de la prestation de travail ou de sa rémunération puisque, d'une part, le salarié et l'employeur décident librement de l'alimentation de ce compte et, d'autre part, la liquidation du CET ne dépend que des dispositions légales et conventionnelles.

Or, si l'accord collectif instituant le CET permet l'indemnisation de tout ou partie d'un congé sans solde d'origine légale ou conventionnelle, il prévoit aussi que le contrat de travail du salarié durant ce congé est suspendu et que le salarié perçoit une indemnité calculée sur la base de son salaire au moment du départ et correspondant à la valeur en euros, au jour du départ, du nombre de jours épargnés.

Elle en déduit que le congé sans solde entraînant la suspension du contrat de travail, le salarié ne peut prétendre à aucune rémunération au titre des jours fériés afférents à cette période.

<https://www.courdecassation.fr/decision/637dcb5a14982305d4c204d6>