

CONTRAT DE TRAVAIL – Suspension – Congé sans solde – Maladie avant son entrée en vigueur – Effet – Report de celui-ci (non) – Maintien conventionnel du salaire pendant la maladie (non).

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 21 mai 2008

Mme G. contre Caisse primaire d'assurance maladie de l'Aube (pourvoi n° 06-41.498)

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Reims, 7 septembre 2005) que Mme G., engagée le 18 février 1974 par la Caisse primaire d'assurance maladie de l'Aube, et y occupant le poste de responsable d'un centre de paiement, a sollicité le 20 juin 2000, en application de l'article 40 de la convention collective des organismes de Sécurité sociale, l'octroi d'un congé sans solde d'une année à compter du 1^{er} octobre 2000 ; qu'après avoir obtenu l'accord de son employeur le 22 juin 2000, la salariée a été placée en arrêt maladie le 10 juillet 2000, cet arrêt étant prolongé jusqu'au 31 juillet 2001 ; que la rémunération de Mme G. a été maintenue du 10 juillet 2000 au 30 septembre 2000 mais qu'à compter du 1^{er} octobre 2000, la Caisse, en tant qu'employeur, a refusé de payer le complément conventionnel de salaire ; que la salariée a pris du 1^{er} octobre 2001 au 31 mars 2002 un congé sabbatique ensuite prolongé jusqu'au 31 août 2002 ; qu'elle a saisi la juridiction prud'homale d'une demande tendant notamment au paiement du complément de salaire conventionnel pour la période du 1^{er} octobre 2000 au 9 janvier 2001 ;

Attendu que la salariée fait grief à l'arrêt de l'avoir déboutée de l'intégralité de ses demandes, alors selon le moyen :

1°/ qu'en cas de coexistence de plusieurs causes de suspension du contrat de travail, il convient d'appliquer le régime inhérent à celle survenue la première ; qu'en l'espèce, la Cour d'appel a constaté que Mme G. était tombée malade avant la date fixée pour son départ en congé sans solde ; que dès lors, la salariée devait être considérée en arrêt maladie pendant toute la durée de sa maladie et percevoir, entre autres, de la part de son employeur, les indemnités complémentaires dues en cas de maladie ; qu'en déboutant, néanmoins la salariée de l'ensemble de ses demandes, la Cour d'appel a violé les articles 1134 du Code civil et L. 121-1 du Code du travail et les articles 40 et 41 de la convention collective du personnel des organismes de Sécurité sociale ;

2°/ que l'accord de l'employeur et du salarié sur un congé sans solde, étant un avenant au contrat de travail, ne peut s'exercer que si le contrat de travail est en cours d'exécution ; que tel n'est pas le cas lorsque le contrat de travail a été suspendu par un arrêt maladie ; que dans une telle hypothèse, l'accord sur le congé sans solde doit être

considéré comme caduc ; qu'en décidant néanmoins que le salarié était lié par l'accord intervenu sur le congé sans solde au motif erroné de la force obligatoire des contrats et du pouvoir de direction de l'employeur, la Cour d'appel a encore violé les textes susvisés ;

3°/ que l'article 40 de la convention collective du personnel des organismes de Sécurité sociale prévoit que les agents bénéficiaires d'un congé sans solde seront, à leur demande, réintégrés de plein droit dans leur organisme ; qu'en décidant que l'employeur avait la faculté, sauf abus de sa part, de s'opposer à la dénonciation unilatérale par le salarié de l'accord sur le congé sans solde, la Cour d'appel a violé l'article susvisé ;

4°/ qu'en toute hypothèse, le salarié a la possibilité de renoncer au congé sans solde ; que lorsque l'employeur s'oppose à la dénonciation unilatérale du salarié, il appartient au juge du fond de vérifier que ce refus n'est pas abusif ; qu'en s'abstenant de rechercher les raisons pour lesquelles l'employeur avait refusé une telle dénonciation, et si ces raisons étaient légitimes, la Cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article 1134 du Code civil et des articles 40 et 41 de la convention collective du personnel des organismes de Sécurité sociale ;

Mais attendu qu'ayant constaté, par motifs propres et adoptés, que l'arrêt maladie était survenu le 10 juillet 2000, soit après la conclusion de l'accord relatif au congé sans solde le 22 juin 2000 et avant la prise d'effet de cet accord à compter du 1^{er} octobre 2000, la Cour d'appel en a exactement déduit que l'arrêt maladie ne modifiait pas ledit accord ni n'en reportait le point de départ, de sorte que l'employeur n'était pas tenu de compléter le salaire de la salariée au-delà du 30 septembre 2000 ;

D'où il suit que le moyen, inopérant en ses deux dernières branches, dès lors que la salariée n'a pas exprimé la volonté de renoncer à son congé sans solde postérieurement au 22 juin 2000, est mal fondé pour le surplus ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi.

(Mme Collomp, prés. - MM. Blatman, rapp. - Aldigé, av. gén. - SCP Waquet, Farge et Hazan, SCP Peignot et Hazan, av.)

Note.

Une salariée est atteinte de maladie avant la date prévue par un accord particulier avec son employeur pour le début d'un congé sans solde. En application de la convention collective dont relève son employeur, elle a droit au maintien de son salaire pendant les périodes de maladie.

Comment faire application de cette règle au cas d'espèce ? L'employeur considérait qu'il n'était plus tenu, à la date d'effet de l'accord, de l'obligation de maintien du salaire.

La salariée soutenait au contraire qu'elle devait continuer à être soumise au régime applicable à l'absence pour maladie pendant toute la durée de celle-ci, nonobstant la survenance du congé sans solde.

L'arrêt sus-rapporté (P+B) confirme que "l'arrêt maladie ne modifiait pas [l'accord] ni n'en reportait le point de départ" (ci-dessus). A partir de la date de départ en congé, les parties ne sont plus liées par un contrat de travail dont l'exécution se trouve suspendue par l'application de leur accord. La maladie n'entraîne pas le report du congé sans solde, seul ce report permettant la continuation du versement de l'indemnité.

A l'appui de sa position, la salariée soutenait qu'en cas de coexistence de plusieurs causes, c'est le régime juridique applicable à celle qui est apparue en premier lieu qui doit être observé.

Sans doute une situation de ce type existe lorsque la maladie intervient avant la date du départ en congé. En ce cas, le salarié conserve son droit à congé qui perdure tant que la fin de la maladie n'intervient pas après l'expiration de la période de congés. Toutefois, lorsque la maladie survient pendant les congés, ceux-ci ne sont pas suspendus et les jours de maladie doivent être considérés comme des jours de congés (voir Cass. Soc. 4 décembre 1996, Dr. Ouv. 1997 p. 460 note Semba-Sembeligue, *Grands arrêts du droit du travail*, 4^e ed., n° 82).

On sait que les difficultés de mise en œuvre de la théorie jurisprudentielle de concours des causes de suspension (E. Dockès, *Droit du travail*, 3^e ed., § 389 s.) ont conduit la Cour de cassation à relativiser cette approche au profit d'une hiérarchisation (Soc. 27 sept. 2007, Bull. civ. n° 147).

Mais au cas d'espèce, la Cour de cassation conserve une lecture traditionnelle ; elle prend en compte non la date de départ en congé mais la date de l'accord, intervenu antérieurement à la maladie. Elle considère en conséquence que cet accord commande le régime applicable, sauf nouvel accord intervenu entre temps... mais bien improbable car totalement dépendant de l'employeur.

Francis Saramito