

CONGÉS PAYÉS Fractionnement - Jours supplémentaires - Bénéfice - Renonciation - Condition - Renonciation expresse et non équivoque - Décision unilatérale de l'employeur (non).

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 13 janvier 2016

CFDT Métaux Fos et CGT Sollac contre ArcelorMittal Méditerranée (p. n°14-13.015)

Vu les articles L.3141-18 et L.3141-19 du code du travail ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué que le syndicat CFDT des métaux de la région de Fos et le syndicat CGT Sollac Fos ont saisi la juridiction civile afin, d'une part, que soit constaté que la direction d'ArcelorMittal Méditerranée par la circulaire du 2 janvier 2012, instaure une modification dans le système de demande et de prise de congés en ne permettant plus aux salariés de bénéficier des un ou deux jours supplémentaires de fractionnement prévus à l'article L.3141-19 du code du travail et d'autre part, de suspendre la mise en oeuvre du nouveau logiciel et de la circulaire du 20 janvier 2012 ;

Attendu que pour débouter les syndicats de leurs demandes, l'arrêt retient que la circulaire litigieuse précise s'agissant des congés payés : *"Le salarié peut effectuer une demande d'absence qui sera envoyée à sa hiérarchie directement par le portail myHR. Seulement, après validation par sa hiérarchie dans son portail manager, le salarié recevra une demande validée. Seule cette acceptation vaudra autorisation d'absence. Ils sont demandés par le salarié et acceptés ou refusés par le manager en fonction du planning de l'équipe, de l'activité du service. Ils doivent suivre la planification indicative conformément à la note présentée en CE. Le planning annuel est découpé en trimestres et donne des orientations selon des cibles de moyenne usine pour les congés et RTT en fonction de la catégorie du salarié. °Jours de fractionnement * Légalement, l'employeur doit des jours de congés supplémentaires, uniquement s'il oblige le fractionnement des 4 premières semaines du congé principal dans les conditions suivantes : au moins 12 jours ouvrables de congés continus doivent être pris entre le 1^{er} mai et le 31 octobre (période dite légale), le fractionnement doit être demandé par l'employeur, une partie des congés doit être prise en dehors de la période légale. Lorsque le salarié demande ses congés payés à son manager, il doit renoncer aux jours de fractionnement. S'il ne renonce pas, le manager doit lui demander de proposer des dates de C.P. entre le 1^{er} mai et le 31 octobre et à défaut, fixer les congés dans cette période."* et retient, par motifs propres, que le bénéfice d'un supplément de congés pour fractionnement avec des jours pris en dehors de la période légale, prévu par l'article L.3141-19 du code du travail n'est pas d'ordre public et peut faire l'objet d'une renonciation individuelle si elle n'est pas équivoque, dès lors que la demande de fractionnement est à l'initiative du salarié et, par motifs adoptés, que la circulaire précitée distingue le fractionnement des congés payés pour des raisons de service, qui donne droit à des congés supplémentaires, et le fractionnement des

congés payés à la seule initiative du salarié, qui ne donne pas droit à congés supplémentaires, et que si la mise en place en janvier 2012 d'un nouveau logiciel traitant les demandes de congé oblige le salarié quand il demande le fractionnement, de cocher informatiquement la case de renoncement au bénéfice des jours supplémentaires pour fractionnement, ces conditions d'attribution des congés supplémentaires et d'une renonciation individuelle des salariés ne sont pas contraires aux dispositions légales ;

Attendu, cependant, que le droit à des congés supplémentaires naît du seul fait du fractionnement, que ce soit le salarié ou l'employeur qui en ait pris l'initiative ; que la renonciation à ce droit ne se présume pas, même si l'employeur a fait savoir par note de service que la prise de congés, à l'initiative du salarié, en dehors de la période légale emportait renonciation au bénéfice des jours supplémentaires de fractionnement ;

Qu'en se déterminant comme elle l'a fait, sans constater une renonciation expresse et non équivoque du salarié à ce droit, la cour d'appel a privé sa décision de base légale ;

Par ces motifs :

Casse et annule, dans toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 26 novembre 2013, entre les parties, par la cour d'appel d'Aix-en-Provence ; remet, en conséquence, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel d'Aix-en-Provence, autrement composée ;
(M. Lacabarats, prés. - M. Ballouhey, rapp. - M. Liffran, av. gén. - SCP Masse-Dessen, Thouvenin et Coudray, SCP Célice, Blancpain, Soltner et Texidor, av.)

Note.

Le Code prévoit que lorsque le congé principal est compris entre 12 et 24 jours ouvrables, il peut être fractionné par l'employeur avec l'accord du salarié (L3141-18) ; en ce cas, un minimum doit être pris entre le 1^{er} mai et le 31 octobre (L 3141-19). Les jours restant dus peuvent alors être accordés en dehors de cette période et génèrent, selon les modalités de dépôt, 1 à deux jours de congés supplémentaires, dits de fractionnement (*Les congés payés*, RPDS août-sept. 2006).

L'arrêt ci-dessus rappelle tout d'abord aux juges du fond qui s'étaient fourvoyés par deux fois que *« le droit à des congés supplémentaires naît du seul fait du fractionnement, que ce soit le salarié ou l'employeur qui en ait pris l'initiative »* (ci-dessus ; précédemment :

Cass. crim. 30 janv. 1973, Bull. crim., n° 53 sur pourvoi à l'encontre de CA Paris, 22 oct. 1971, Dr. Ouv. 1972 p.107 ; Cass. soc. 19 juin 2002, Bull. n° 207, Dr. soc. 2002 p.898, obs. C. Radé).

Le dernier alinéa de l'article L3141-19 indique toutefois que « *Des dérogations peuvent être apportées aux dispositions du présent article, soit après accord individuel du salarié, soit par convention ou accord d'entreprise ou d'établissement.* ». La loi autorise donc des dérogations utilisées pour une renonciation par le salarié au bénéfice des jours supplémentaires.

Au cas particulier, la société avait voulu confisquer par anticipation ces jours supplémentaires par voie de décision unilatérale, sous la forme d'une circulaire. Or seul un accord collectif peut dispenser l'employeur d'obtenir la renonciation individuelle du salarié ; à défaut, chaque salarié concerné doit, lors de la demande, exprimer explicitement son accord. C'est ce que rappelle la Cour de cassation en censurant la décision : « *la renonciation à ce droit ne se présume pas, même si l'employeur a fait savoir par note de service que la prise de congés, à l'initiative du salarié,*

en dehors de la période légale emportait renonciation au bénéfice des jours supplémentaires de fractionnement » (ci-dessus) ; les juges du fond auraient donc dû préalablement « *constater une renonciation expresse et non équivoque du salarié à ce droit* » (idem).

Un auteur concluait son commentaire d'une affaire similaire : « *La solution est heureuse. Dans une matière fortement marquée par l'ordre public, la possibilité reconnue au salarié de renoncer au bénéfice d'un droit qu'il tire de la loi apparaît nécessairement comme une exception qui se doit dès lors d'être interprétée restrictivement. Admettre, dans ces conditions, des manifestations implicites de volonté équivaldrait alors à ruiner l'exigence même d'une renonciation du salarié, ce dernier étant bien souvent condamné à subir les décisions de son employeur sans être véritablement en mesure de s'opposer formellement. Face au puissant, l'inertie constitue en effet bien souvent une arme fruste, mais redoutable.* » (C. Radé, préc.). On ne saurait mieux dire.

A. M.