



Accident du travail , puis je bénéficier des congés trimestriels en CC66 ?

Par **odroid**, le **19/09/2023** à **16:01**

Bonjour à tous, je suis éducteur dans un établissement sous la convention collective 66.

Actuellement en accident du travail depuis le 1 décembre 2022, mon employeur m'avait signalé que je continuerai à percevoir les de deux jours et demi de congé annuel par mois pendant 1 an à partir de la date du 01/12/2022

Cependant il m'a expliqué que cela ne s'appliquerait pas sur les congés trimestriels qui sont de 6 jours par trimestre et pour 3 trimestres soit 18 jours à l'année.

Est-il possible d'avoir une confirmation car je n'arrive pas à trouver le texte de loi qui précise cela au sujet des congés trimestriel.

Cordialement

Par **P.M.**, le **19/09/2023** à **16:18**

Bonjour,

Vous pourriez vous référer à la [Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 21 mars 2018, 16-25.427, Inédit](#) :

[quote]

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Paris, 7 septembre 2016), que Mme A... Y..., exerçant au sein de l'association Entraide travail accompagnement insertion (l'association) les fonctions d'éducatrice spécialisée, membre du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, a été placée en arrêt maladie à plusieurs reprises à compter du 14 décembre 2010 ; qu'aux termes d'un avis en date du 30 juillet 2012, le médecin du travail l'a déclarée inapte à son poste et à tout poste dans l'entreprise ; que, par décision en date du 2 mai 2013, l'inspecteur du travail s'est déclaré incompétent pour statuer sur la demande d'autorisation de licenciement présentée par l'association ; que la salariée a été licenciée pour inaptitude et impossibilité de reclassement par lettre du 7 octobre 2013 ; que la décision de l'inspecteur du travail a été annulée par jugement du tribunal administratif en date du 21 janvier 2015 ;

Attendu que l'association fait grief à l'arrêt de la condamner à verser à Mme A... Y... la somme

de 523,20 euros à titre d'indemnité compensatrice pour congés trimestriels non pris, alors, selon le moyen, qu'il résulte de l'article 6 de l'annexe III à la convention collective nationale des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées du 15 mars 1966 que le personnel éducatif, pédagogique et social, en sus des congés payés annuels accordés selon les dispositions de l'article 22 de la convention nationale, ont droit au bénéfice de 6 jours de congé consécutifs, non compris les jours fériés et le repos hebdomadaire, au cours de chacun des 3 trimestres qui ne comprennent pas le congé annuel, et pris au mieux des intérêts du service, la détermination du droit à ce congé exceptionnel devant être appréciée par référence aux périodes de travail effectif prévues à l'article 22, alinéa 4, de la convention ; qu'en renvoyant ainsi expressément au seul alinéa 4 de l'article 22 de la convention collective applicable, 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 III à cette convention 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 ; qu'en estimant le contraire, la cour d'appel a violé les dispositions susvisées ;

Mais attendu qu'en égard à la finalité qu'assigne aux congés annuels la Directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003, concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail, il appartient à l'employeur de prendre les mesures propres à assurer au salarié la possibilité d'exercer effectivement son droit à congé, et, en cas de contestation, de justifier qu'il a accompli à cette fin les diligences qui lui incombent légalement ; que, sauf dispositions contraires, la même règle de preuve s'applique aux congés d'origine légale ou conventionnelle, s'ajoutant aux quatre semaines garanties par le droit de l'Union ;

Et attendu qu'ayant constaté que la salariée n'avait pu prendre ses congés trimestriels en raison d'un arrêt de travail pour un accident du travail et d'un arrêt de travail pour maladie, faisant ainsi ressortir que l'employeur n'apportait pas cette preuve, la cour d'appel a légalement justifié sa décision ;

[/quote]

Par **odroid**, le **19/09/2023** à **16:46**

Merci pour votre réponse mais je ne pense pas que cela ne soit la même chose puisque cet article parle de congés trimestriels déjà acquis que l'employeur lui a supprimé.

Pour ma part je voudrais savoir si je peux prétendre au droit de congés trimestriels, C'est à dire avoir le droit de toujours percevoir les 6 jours de congé trimestriel pendant mon arrêt maladie en date du 1/12/2022

Merci

Par **P.M.**, le **19/09/2023** à **17:09**

Si vous relisez bien la partie en gras, il s'agit bien de congé trimestriels pendant un arrêt pour accident de travail... cela répond donc à votre interrogation...

Je vous conseillerais de vous rapprocher des Représentants du Personnel...

Par **odroid**, le **20/09/2023** à **08:13**

Merci pour votre précision mais cela ne répond pas à mon cas.

En accident du travail ou Maladie professionnelle , vous pouvez toujours prétendre à cumuler les deux jours et demi par moi pendant 1 an maxi à compter de la date d'arrêt.

J'ai alors demandé à l'employeur, est ce que cela est applicable aussi pour les congés trimestriels?

C'est peut-être moi qui ai mal compris le compte rendu, mais la dame avait déjà cumulé ses congés trimestriels avant son arrêt-maladie et l'employeur lui avait supprimé, cela n'est pas la même chose.

Merci

ps: Malheureusement les représentant du personnel ne peuvent pas me renseigner.

Par **P.M.**, le **20/09/2023** à **08:50**

Bonjour,

J'insiste, cette Jurisprudence répond à votre interrogation..

Si vous demandez à l'employeur, vous n'aurez qu'une demande qui l'intéresse, ce n'est pas lui qui fait la Jurisprudence et m[^]me les dispositions de la convention Collective...

Dans cet Arrêt la salariée devait acquérir des congés payés et par conséquent des congés trimestriels qui leurs sont complémentaires pendant un arrêt pour accident de travail, ce que l'employeur lui refusait et la haute Cour lui a accordés...

Les Représentants du Personnel pourraient vous le confirmer comme [ce dossier](#) qui n'est bien sûr pas une propagande pour telle ou telle organisation syndicale...

Par **odroid**, le **20/09/2023** à **09:20**

Merci pour tout, je vais voir la CGT ^^

Par **Prana67**, le **20/09/2023** à **12:25**

Bonjour,

Au cas ou vous attendez un deuxième avis, je suis tout à fait d'accord avec PM. En gros en AT ou maladie pro vous avez les même droits qu'un salarié qui travaille normalement. Vous devez touchez les CP, primes, participation, intéressement, etc...

Concernant les CP en particulier un arrêt tout récent a amélioré les droits des salariés, ou plutôt s'est mis en phase avec le droit européen. Maintenant les salariés continuent d'accumuler les CP même s'ils sont en arrêt maladie d'origine non professionnelle.

(Cass. Soc, 13 septembre 2023, n° 22-17.638.)

Par **P.M.**, le **20/09/2023** à **12:58**

Merci pour cette précision dan la limite d'un an mais c'était déjà le cas au moins partiellement par l'[art. 22 de la Convention collective nationale de travail des établissements et services pour personnes inadapées et handicapées du 15 mars 1966](#) :

[quote]

Sont assimilés à des périodes de " travail effectif " pour la détermination du congé payé annuel :

- les absences pour maladie non rémunérées d'une durée totale cumulée inférieure à 30 jours, et celles donnant lieu à la rémunération par l'employeur dans les conditions prévues à la présente convention ;

[/quote]