

# Médico-social : interprétation d'une convention collective



© 2022 Les Echos Publishing

La Cour de cassation s'est récemment prononcée sur l'interprétation à donner à [l'article 38](#) de la convention collective des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées lorsque le contrat de travail d'un salarié est transféré entre deux associations.

Dans cette affaire, une salariée occupait un poste d'éducatrice coordinatrice dans une association relevant de la convention collective des établissements privés d'hospitalisation. En 2015, son contrat de travail avait été transféré à une association soumise à la convention collective des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées. Ce nouvel employeur avait accordé à la salariée un emploi d'animateur de première catégorie, coefficient 679, selon la grille de classification de la convention collective.

Estimant qu'elle devait bénéficier du coefficient 762, la salariée avait alors saisi les tribunaux pour obtenir un rappel de salaires.

Pour résoudre ce litige, les juges devaient, au vu de l'article 38 de la convention collective des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées, déterminer si le coefficient à accorder à la salariée chez son nouvel

employeur devait être déterminé au vu de son ancienneté ou de son salaire.

Choisissant le critère de l'ancienneté, la cour d'appel avait accordé à la salariée le coefficient 762. Ce coefficient correspondant à ses 28 années d'ancienneté chez ses deux employeurs successifs.

Mais, pour la Cour de cassation, c'est le critère du salaire qui doit être retenu dans cette situation. Le coefficient à accorder à la salariée chez son nouvel employeur doit donc être déterminé au regard du salaire qu'elle percevait chez son ancien employeur.

**À savoir :** selon l'article 38 de la convention collective des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées, « l'embauchage à chacun des emplois définis en annexes à la présente convention est prononcé, en principe, sur la base du salaire de début. Quand il résultera d'une mesure d'avancement, il sera tenu compte obligatoirement de la majoration d'ancienneté acquise par le salarié, conformément aux dispositions de l'article 39. Le classement dans le nouvel emploi sera alors prononcé à la majoration d'ancienneté correspondant au salaire égal ou, à défaut, immédiatement supérieur à celui dont l'intéressé bénéficiait dans son précédent emploi. En outre, lorsque cet avancement ne lui procurera pas une augmentation supérieure à celle résultant de l'avancement normal dans l'ancien emploi, l'intéressé conservera dans son nouvel échelon de majoration d'ancienneté l'ancienneté qu'il avait acquise dans l'échelon de son ancien emploi, à concurrence de la durée moyenne exigée. »

[Cassation sociale, 8 juin 2022, n° 20-20100](#)