

Le Récap' RH



L'actu paie et sociale
décryptée par nos experts

MARS 2024 | NUMÉRO 63



AU SOMMAIRE

L'actualité sociale

Congés payés et arrêts maladie	P.3
Index égalité	P.4
Passeport prévention	P.4
Informations aux salariés	P.5
Projet de loi	P.5
Handicap	P.6
RSA	P.6

L'actualité paie

Taxe d'apprentissage	P.8
DOETH	P.8
DSN	P.9

Le saviez-vous ?

Droit à l'image	P.11
Temps de pause	P.11
IJSS	P.12
Congés payés	P.12

Edito

Chers lecteurs,

Avec l'arrivée du printemps, notre newsletter "Le Récap RH" est plus florissante que jamais ! Retrouvez notre résumé de l'actualité paie & sociale du mois de mars dans ce nouveau numéro !

Droit à congé du salarié en arrêt maladie, information des salariés, projet de loi de simplification, entreprises adaptées, RSA, report du passeport prévention... on vous dit tout sur les dernières **actualités sociales** !

Côté paie, retrouvez le rappel des échéances à venir : solde de la taxe d'apprentissage et Déclaration Obligatoire d'Emploi des Travailleurs Handicapés (DOETH).

Enfin, dans notre rubrique "**Le Saviez-vous ?**", découvrez notre analyse des décisions jurisprudentielles marquantes sur le droit à l'image des salariés, et les règles concernant les temps de pause.

Nous espérons que ce Récap'RH vous apportera une lecture enrichissante et instructive ! N'hésitez surtout pas à nous faire part de vos retours et suggestions à l'adresse conseil@fortify.fr, votre avis compte énormément pour nous !

Bonne lecture,

L'équipe du Récap'Rh



L'actualité sociale

Congés payés et maladie : l'amendement de mise en conformité adopté par les députés

 Pour rappel :

- **Le 13 septembre 2023** : la Cour de cassation a jugé que les dispositions du code du travail actuellement en vigueur ne sont pas **conformes** au droit de l'Union Européenne et a décidé que les salariés doivent acquérir des congés pendant leur arrêt maladie, quelle que soit l'origine de la maladie (professionnelle ou non) et que le **délai de prescription** ne commence à courir qu'à partir du moment où l'employeur a mis le salarié en mesure de prendre ses congés payés.
- **Le 8 février 2024** : le Conseil constitutionnel a jugé que les dispositions du code du travail actuellement en vigueur **sont conformes à la Constitution**.
- Le Gouvernement a proposé un **amendement** dans le cadre du projet de loi portant diverses dispositions d'adaptation au droit de l'Union européenne qui a été examiné et adopté dans la nuit du 18 au 19 mars 2024 par l'Assemblée Nationale



Amendement présenté par le gouvernement

Les **principales mesures** prévues par cet amendement sont les suivantes :

- Le salarié en arrêt de travail pour maladie non professionnelle a droit à **2 jours ouvrables** de congés payés par mois dans la limite de l'attribution à ce titre de 24 jours ouvrables de congés par période de référence d'acquisition de congés payés.
- L'employeur doit informer le salarié sur ses droits à congé, dans les **10 jours suivant** la reprise du travail.

Si en raison de sa maladie, le salarié n'a pas pu prendre une partie ou la totalité de ses congés payés, il bénéficie d'une **période de report de 15 mois** pour les prendre. Cette période de report débute, après le retour du salarié, à compter de la date à laquelle le salarié reçoit les informations relatives à ses droits à congés et la date jusqu'à laquelle ces jours peuvent être pris. La période de report débute à la date à laquelle s'achève la **période de référence** au titre de laquelle ces congés ont été acquis si, à cette date, le contrat de travail est suspendu, en raison de la maladie ou de l'accident, depuis au moins un an.

Dans ce cas, lors de la reprise du travail, la période de report, si elle n'a pas expiré, est suspendue jusqu'à ce que le salarié ait reçu les informations visées ci-dessus. Un accord d'entreprise peut prévoir une durée de report plus importante.



Calendrier des prochaines étapes :

L'adoption définitive, initialement prévue pour **fin avril-début mai**, pourrait être avancée. En cas d'accord en commission mixte paritaire (CMP), le texte pourrait être **examiné par le Sénat le 9 avril et soumis au vote définitif à l'Assemblée nationale le 10 avril**. La CMP, prévue à l'origine mi-avril, serait avancée pour respecter ce calendrier. La promulgation de la loi dépendrait ensuite d'un éventuel passage devant le Conseil constitutionnel, si nécessaire.

Source : *Projet de loi portant diverses dispositions d'adaptation au droit de l'Union européenne en matière d'économie, de finances, de transition écologique, de droit pénal, de droit social et en matière agricole, amendement n° 44 (art. 32 bis), adopté par l'Assemblée nationale le 18 mars 2024 ; https://www.assemblee-nationale.fr/dyn/16/textes/l16t0261_texte-adopte-provisoire.pdf*

Les résultats des Index de l'égalité professionnelle et de représentation à échéance du 1er mars 2024



Le ministère du Travail a diffusé les résultats de **l'Index de l'égalité professionnelle** (entreprises de 50 salariés et plus) et de **l'Index de représentation femmes-hommes dans les instances dirigeantes** (entreprises de 1000 salariés et plus) calculés sur les exercices 2023, que les employeurs devaient publier pour le 1er mars 2024 au plus tard.



Index de l'égalité professionnelle : le bilan

Les entreprises de plus de 50 salariés ont publié leurs résultats pour l'Index de l'égalité professionnelle, avec **77 %** d'entre elles respectant les délais fixés. La note moyenne reste stable à **88/100**, mais des variations sont observées selon la taille des entreprises. Les entreprises de **50 à 250 salariés** affichent une légère amélioration, tandis que celles de plus de 1000 salariés maintiennent une note stable. Malgré des avancées, seulement **2 % des entreprises** ont obtenu la note maximale, mettant en évidence la nécessité de poursuivre les efforts pour combler les écarts salariaux et promouvoir une représentation équilibrée entre les genres.



Indices de représentation femmes-hommes : des efforts à poursuivre

Les résultats de l'Index de représentation femmes-hommes dans les instances dirigeantes montrent une amélioration, avec **58 % des entreprises** ayant déclaré leurs résultats. Cependant, il reste des défis à relever pour atteindre les objectifs intermédiaires fixés pour 2026. Environ **57 %** des entreprises comptent encore moins de 30 % de femmes parmi leurs cadres dirigeants, tandis que **38 %** ont une représentation féminine inférieure à **30 %** dans les instances dirigeantes. Ces chiffres soulignent la nécessité de poursuivre les actions visant à promouvoir la diversité et l'égalité des chances au sein des entreprises.




Vers une réforme de l'index égalité ?

La ministre du Travail, Catherine Vautrin, envisage de rendre **l'Index de l'égalité professionnelle** plus ambitieux dans le cadre de la transposition de la directive européenne sur la transparence salariale.

Cette initiative vise à renforcer la transparence des rémunérations et à intensifier les efforts en matière d'égalité professionnelle. La réforme prévoit également une concertation avec les partenaires sociaux pour garantir une mise en œuvre efficace et transparente des nouvelles mesures.

L'ouverture du passeport de prévention aux employeurs et aux organismes de formation est reportée à 2025

L'inauguration du **passeport de prévention**, prévue initialement pour 2024, est **reportée à 2025**. Cette plateforme, destinée à recenser les formations en santé et sécurité au travail, ne sera accessible aux employeurs et aux organismes de formation qu'à partir de cette nouvelle date.

 Pour rappel : Le passeport de prévention, créé par la loi Santé au travail de 2021, vise à simplifier la gestion des formations en santé et sécurité au travail des salariés. Il rassemble toutes **les certifications et attestations nécessaires**, facilitant ainsi le suivi des parcours de formation.

Le déploiement du passeport se fera progressivement **jusqu'en 2026**. Initialement prévue pour 2024, l'ouverture aux employeurs et aux organismes de formation est repoussée **à 2025**. Un simulateur sera disponible pour les aider à anticiper leurs démarches.

En attendant l'ouverture de l'espace de déclaration, un **simulateur** sera mis à disposition pour évaluer l'éligibilité des formations au passeport de prévention. Il est à noter que seules les formations délivrées après l'ouverture de l'espace de déclaration en 2025 seront concernées.

Communiqué du ministère du Travail du 29 février 2024.

Entrée en vigueur des dispositions concernant l'information des salariés

Un arrêté du 9 février 2024 fixe l'entrée en vigueur, à compter du 1er avril 2024, des dispositions relatives à l'information des salariés établies par le décret n°2023-1004 du 30 octobre 2023.

Le décret n°2023-1004 du 30 octobre 2023 fixe :

- Les **principales informations relatives à la relation de travail** que doit délivrer l'employeur à tous les salariés, celles qui doivent être communiquées aux salariés appelés à travailler à l'étranger, ainsi que les modalités de communication de ces informations
- Les **modalités d'information sur les postes à pourvoir** au sein de l'entreprise en contrat à durée indéterminée au salarié titulaire d'un contrat de travail à durée déterminée justifiant d'une ancienneté continue d'au moins six mois dans l'entreprise et au salarié temporaire justifiant d'une ancienneté continue d'au moins six mois dans l'entreprise utilisatrice qui en font la demande.

Rapport sur le projet de loi de simplification : les mesures RH

Un rapport parlementaire constitué de 14 mesures visant à **simplifier** la vie des entreprises a été remis, jeudi 15 février, à Bruno Le Maire et Olivia Grégoire. Ce projet de loi simplification comprend 14 mesures destinées à simplifier la vie des entreprises dont un certain nombre de mesures RH.

Les mesures relatives aux ressources humaines sont les suivantes :

- Suppression définitive des **formulaire Cerfa** d'ici 2030
- **Harmoniser** les méthodes de calcul des effectifs pour la détermination des seuils
- Supprimer l'obligation de créer une base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE)
- **Simplifier** la déclaration des arrêts de travail et la liquidation des indemnités journalières
- **Supprimer** l'attestation employeur rematérialisée
- **Diminuer** le nombre d'enquêtes obligatoires auxquelles les entreprises sont soumises
- **Simplifier et généraliser** le recours au Tese pour les entreprises de moins de 50 salariés
- Accroître la **flexibilité** du recours au temps partiel, en révisant à la base le plancher de durée du travail hebdomadaire, actuellement fixé à 24 heures.
- **Permettre** aux entreprises de moins de 5 ans et de moins de 50 salariés de définir avec les salariés l'application de certaines dispositions des accords de branche.
- **Alléger les obligations** des trois principaux seuils 11-50-250 en les translatant d'un niveau
- **Privilégier** les régimes de déclaration aux régimes d'autorisation
- **Réduire** les délais de contentieux et notamment prud'hommaux.

Nous vous tiendrons informés de l'évolution de ce projet de loi dans le Récap'RH.


Handicap

Promotion de l'emploi des travailleurs handicapés grâce aux entreprises adaptées

Le décret n° 2024-99 du 10 février 2024 entérine **deux dispositifs expérimentaux** visant à renforcer l'accès à l'emploi pour les personnes en situation de handicap à travers les entreprises adaptées. À partir du 11 février 2024, ces mesures permettront :

1. **La conclusion de contrats à durée déterminée dits "tremplin"** par les entreprises adaptées.
2. **La création d'entreprises adaptées** dédiées à l'activité exclusive de travail temporaire, avec un engagement à fournir un accompagnement renforcé pour favoriser la mobilité professionnelle des travailleurs handicapés.

Ce décret spécifie les exigences minimales concernant l'accompagnement renforcé et détaille les modalités de reddition de compte des entreprises adaptées et des entreprises adaptées de travail temporaire.

 **Rappel** : Les Entreprises Adaptées, instaurées en 2005, emploient au moins **55% de travailleurs handicapés** dans des conditions adaptées à leurs capacités. Elles les aident à réaliser leur projet professionnel et peuvent faciliter leur transition vers d'autres employeurs. Ces entreprises bénéficient de soutiens financiers de l'État pour leurs actions en faveur des travailleurs handicapés.

Un contrat à durée déterminée "**tremplin**" est un contrat de travail conclu entre une entreprise adaptée volontaire et une personne en situation de handicap, d'une durée minimale de quatre mois et d'une durée hebdomadaire minimale de vingt heures. Il vise à offrir à la **personne handicapée** une expérience professionnelle et à lui permettre de tracer un parcours individualisé vers l'emploi.

Revenu de solidarité active (RSA): une expérimentation est en cours

À partir du 1er mars 2024, le nombre de territoires où la perception du RSA est liée à la réalisation d'au moins 15 heures d'activité hebdomadaires augmente de 18 à 47, conformément aux déclarations de la ministre du Travail, de la Santé et des Solidarités. Cette mesure devrait être **généralisée** à l'ensemble du pays en 2025.

Le ministère du Travail a également annoncé la participation de **29 nouveaux départements** à l'expérimentation de cette réforme. Ces départements seront chargés d'associer le versement du RSA à la réalisation d'une activité hebdomadaire comprise entre 15 et 20 heures.

Les activités proposées aux allocataires du RSA dans le cadre de cette **expérimentation** doivent être définies localement en collaboration avec les acteurs de l'insertion. Les personnes bénéficiant du RSA ne pouvant pas participer à ces activités incluent celles ayant un handicap, une invalidité, ou un problème de santé, ainsi que les parents isolés avec des enfants de moins de 12 ans sans solution de garde.

L'objectif de cette expérimentation est **d'accompagner les personnes les plus précaires vers l'emploi**. Des dispositions sont prévues pour diminuer le nombre d'heures requises pour ceux confrontés à des difficultés personnelles ou familiales.

En ce qui concerne les **sanctions**, aucune suspension de l'allocation RSA n'est prévue pour le non-respect des heures d'activité durant l'expérimentation. Cependant, à partir de 2025, la loi autorisera la suspension du versement du RSA pour les bénéficiaires refusant d'élaborer ou de respecter leur contrat d'engagement.

En savoir plus sur l'expérimentation





L'actualité paie

Taxe d'apprentissage 2024 : mode d'emploi

Depuis janvier 2022, suite au transfert du recouvrement des contributions FPTA aux URSSAF et à la MSA, la taxe d'apprentissage et la majoration CSA sont déclarées en DSN :

- La part principale est déclarée mensuellement.
- La CSA (contribution supplémentaire à l'apprentissage) et le solde libératoire sont quant à eux déclarés annuellement en exercice décalé :

CSA : Déclaration dans la DSN de mars N (exigible le 5 ou 15 avril N), au titre de l'année N-1.

- Solde libératoire : Déclaration dans la DSN d'avril N (exigible le 5 ou 15 mai N), au titre de l'année N-1.

Module de contrôle de la taxe d'apprentissage de Silae :



Si vous réalisez votre paie sur la solution Silae, un **module de contrôle de la taxe d'apprentissage** est disponible dans le menu *DADS-U DSN > Taxe d'apprentissage*.

Ce module permet de suivre et contrôler le calcul de l'exonération 6 SMIC mois par mois et de calculer la déduction relative au CFA d'entreprise et/ou au financement d'offres nouvelles de formation par apprentissage.

DOETH

L'échéance de la DOETH 2023 approche à grand pas



Pour rappel : La loi du 5 septembre 2018 pour la Liberté de choisir son avenir professionnel simplifie la déclaration des entreprises dans le cadre de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés.

Ainsi, depuis le 1er janvier 2020, toute entreprise privée, quel que soit son effectif (même une entreprise de moins de 20 salariés), doit **déclarer le nombre de travailleurs handicapés** qu'elle emploie (BOETH). Cette déclaration s'effectue mensuellement, par voie dématérialisée, via la déclaration sociale nominative (DSN).

Bien que les données soient désormais collectées mensuellement, une déclaration annuelle spécifique doit également être réalisée (DOETH). Le recouvrement de la contribution annuelle est assuré par l'Urssaf qui reverse le montant de la collecte à l'Agefiph.

La **déclaration annuelle** relative à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (DOETH) ainsi que le paiement de la contribution sont à effectuer sur la DSN d'avril (exigible le 5 ou 15 mai) au titre de l'obligation d'emploi de l'année précédente.



Bon à savoir :

- Les entreprises de 20 salariés et plus, y compris les établissements publics industriels et commerciaux (EPIC), sont assujetties à l'OETH.
- Conformément à l'article L. 5212-3 du code du travail, l'assujettissement est apprécié au niveau de l'entreprise, et non par établissement ou par établissement autonome.
- Les entreprises sont redevables d'une contribution si le taux d'emploi de personnes handicapées rapporté à leur effectif moyen annuel est inférieur à 6%.



Pour les utilisateurs de Silae : une **note explicative** est disponible sur la base de connaissances pour déclarer les travailleurs handicapés sur le logiciel.

DSN : les remontées du CRM Identité seront alignées sur celles du BIS en mai 2024

Le GIP-MDS prévoit des modifications pour mai 2024 concernant les comptes rendus métiers (CRM) Identité, qui sont essentiels pour garantir la précision des données d'identification dans la DSN.

Actuellement, **le CRM Identité** identifie les écarts entre les informations d'identification transmises dans la DSN mensuelle et celles enregistrées dans le Système National de Gestion des Identifiants (SNGI), ce qui permet de calculer précisément les prestations sociales telles que les retraites et les allocations logement.

À partir de mai 2024, le GIP-MDS annonce que **les vérifications effectuées par le CRM Identité seront alignées sur celles du Bulletin d'Identification des Salariés (BIS)**.

Cela signifie que les critères de vérification, tels que les noms de famille, seront ajustés pour correspondre à ceux du BIS.

Déclarer en DSN la réduction de cotisations patronales « sapeurs-pompiers volontaires »

Dans une fiche consigne, le GIP-MDS, en charge de la maîtrise d'ouvrage de la DSN, précise les modalités déclaratives en DSN de la **nouvelle réduction de cotisations « sapeurs-pompiers volontaires »** issue de la loi du 10 juillet 2023 visant à renforcer la prévention et la lutte contre l'intensification et l'extension du risque incendie.

Pour la MSA, l'URSSAF et l'AGIRC-ARRCO, la réduction est déclarée en DSN à la maille nominative au niveau du bloc «Cotisation individuelle – S21.G00.81», issu d'un bloc «Base assujettie – S21.G00.78» valorisé à «03 – Assiette brute déplafonnée».

Pour l'URSSAF, elle est également à déclarer à la maille agrégée au niveau du **bloc «Cotisation agrégée S21.G00.23»** avec :

- le CTP 098 pour la déclaration de la réduction (le montant indiqué doit figurer sans signe négatif même s'il va se déduire du montant total de cotisations, puisque c'est le CTP 098 qui porte en lui-même le signe négatif) ;
- le CTP 676 pour la déclaration de la régularisation de la réduction.

Deux valeurs de réserves sont à utiliser au niveau du bloc «Cotisation individuelle – S21.G00.81» afin de renseigner la part de la réduction sapeurs-pompiers volontaires applicable sur les cotisations et contributions dues à l'URSSAF ou à la MSA et celle applicable aux cotisations et contributions retraite complémentaire AGIRC-ARRCO :

- 914 –Réduction sapeurs-pompiers volontaires sur les contributions recouvrées par la MSA ou l'URSSAF
- 915 –Réduction sapeurs-pompiers volontaires sur les cotisations et contributions recouvrées par l'AGIRC-ARRCO



Quand déclarer la réduction en DSN ?

Le GIP-MDS recommande de déclarer la réduction sapeurs-pompiers volontaires en DSN dès la survenance de la mission opérationnelle.

A person in a light blue suit is writing in a notebook with a fountain pen. The scene is set on a desk with an open book and a wooden gavel in the foreground. A semi-transparent blue rectangle is overlaid on the center of the image, containing the text "Le saviez-vous ?".

Le saviez-vous ?

Le salarié peut obtenir des dommages et intérêts si son image est utilisée dans une plaquette commerciale sans son accord

Dans cet arrêt de la Cour de cassation du 14 février 2024, le contexte était celui d'un **litige** opposant un salarié à son employeur. Suite à son licenciement, le salarié avait saisi les prud'hommes pour diverses demandes, notamment des dommages et intérêts pour **violation de son droit à l'image**.

Le salarié reprochait à son employeur d'avoir utilisé son image sans son accord pour **réaliser une plaquette commerciale** destinée aux clients de l'entreprise. Cette plaquette contenait une photographie individuelle du salarié, ainsi que des photographies collectives où il apparaissait.

La cour d'appel avait **rejeté la demande** de dommages et intérêts du salarié, arguant qu'il n'avait pas fourni le document litigieux, ce qui empêchait d'évaluer l'atteinte à son droit à l'image.

La Cour de cassation a censuré cette décision en relevant que l'employeur **n'avait pas contesté** avoir utilisé l'image du salarié dans la plaquette, tandis que le salarié affirmait n'avoir pas donné son accord à cette utilisation. La Cour a rappelé que la simple constatation de l'atteinte au droit à l'image **ouvre droit à réparation**, et que cette réparation est automatique, sans nécessité pour le salarié de prouver un préjudice spécifique.

Ainsi, dans ce contexte, la Cour de cassation **a confirmé le droit du salarié à obtenir des dommages et intérêts pour l'utilisation non autorisée de son image dans une campagne publicitaire de l'employeur**.

Temps de pause

Temps de pause du salarié : le travail doit être totalement interrompu

Lorsque vient le temps de pause, y compris la pause déjeuner, le salarié doit cesser ses activités et avoir la liberté de se consacrer à ses propres occupations. Si ce n'est pas le cas, il est considéré comme étant en temps de travail, ce qui doit être **rémunéré**.

Dispositions légales sur les temps de pause

Dès que le salarié atteint **6 heures de travail**, il a droit à une pause minimale, et celle-ci doit être d'au moins 20 minutes consécutives. Des accords d'entreprise ou des usages peuvent fixer des durées de pause supérieures, mais ils doivent respecter les normes prévues par la loi. La pause déjeuner est généralement considérée comme une pause, sauf dans des circonstances particulières.

L'affaire en question : une question de disponibilité pendant la pause

Dans une affaire récente, une salariée affirmait être **à la disposition** de son employeur pendant sa pause déjeuner, car elle était amenée à accueillir des clients au téléphone et en personne. Elle demandait que ce temps soit considéré **comme du travail effectif**. La Cour de cassation a rappelé les critères du travail effectif et a renvoyé l'affaire devant les juges pour déterminer si la salariée était réellement disponible pour son employeur pendant ses pauses.



Bon à savoir

Il est important de noter que des interruptions occasionnelles pendant une pause ne la requalifient pas **automatiquement** en temps de travail. Des interventions peuvent être nécessaires pour des raisons de sécurité ou d'autres urgences, mais cela ne change pas nécessairement la nature de la pause. Tout dépend des circonstances de chaque cas.

Le droit aux IJSS pendant les 6 premiers mois d'arrêt maladie s'apprécie sur la base des salaires effectivement versés durant la période de référence

La Cour de cassation a récemment clarifié le droit aux indemnités journalières de sécurité sociale (IJSS) maladie pour les six premiers mois d'arrêt de travail. Selon cet arrêt rendu le 21 mars 2024, **seuls les salaires effectivement perçus par le salarié pendant la période de référence sont pris en compte** pour déterminer l'éligibilité aux IJSS, excluant ainsi les rappels de salaire versés après le début de l'arrêt de travail. Cette décision semble également applicable pour l'indemnisation au-delà des six premiers mois d'interruption de travail.

Pour bénéficier des IJSS pendant les six premiers mois d'arrêt de travail, l'assuré doit avoir **cotisé suffisamment au cours des six mois précédents** ou avoir travaillé un nombre minimum d'heures pendant les trois mois précédents. Dans l'affaire jugée, la Cour de cassation a **confirmé le refus de la CPAM de verser les IJSS** à un gérant salarié, car il n'avait pas cotisé suffisamment selon les critères requis. Le salarié avait plaidé en faveur de la prise en compte des rappels de salaire postérieurs à l'arrêt de travail, mais sa demande a été rejetée par la cour d'appel et la Cour de cassation.

La Cour de cassation a souligné que **le droit aux IJSS se base sur les salaires effectivement versés avant l'interruption de travail**. Ainsi, les rappels de salaires versés après le début de l'arrêt ne sont pas pris en considération pour l'éligibilité aux IJSS.

Pour les arrêts maladie dépassant six mois, les critères d'éligibilité sont similaires, mais étendus sur une période de douze mois. La décision de la Cour de cassation dans cette affaire suggère que la même règle s'applique, à savoir que seuls les salaires effectivement versés durant cette période sont pris en compte.

 **En conclusion, cet arrêt clarifie le calcul des IJSS maladie en se basant uniquement sur les salaires réellement perçus par le salarié, à l'exclusion des rappels de salaire postérieurs à l'arrêt de travail, tant pour les six premiers mois que pour les périodes d'arrêt de travail prolongées.**

Congés payés

Attention aux restrictions de calendrier pour la fermeture d'entreprise pendant les congés payés

La Cour de cassation met en garde contre les restrictions de calendrier imposées par les accords collectifs en matière de fermeture de l'entreprise pour congés payés. Dans une affaire récente, elle rappelle que **si la convention collective autorise la fermeture seulement pendant certaines périodes de l'année, l'entreprise ne peut pas être fermée pour congés payés en dehors de ces périodes**.

En général, les congés payés sont pris **par rotation** pendant une période définie dans l'entreprise. Cette période est fixée soit par un accord d'entreprise, soit par une convention ou un accord de branche. Si aucun texte n'existe, c'est à l'employeur de la déterminer après consultation du comité social et économique.

Dans le cas où l'employeur choisit de fermer l'entreprise pour congés payés, les contraintes varient selon qu'il s'agisse du congé principal ou de la cinquième semaine. Cependant, il est essentiel de **respecter les dispositions de la convention collective applicable**. Ainsi, si celle-ci limite la fermeture pour congés payés à certaines périodes de l'année, l'entreprise ne peut pas être fermée en dehors de ces périodes.

Dans une affaire concernant une entreprise fermée entre Noël et le jour de l'an, la Cour de cassation a confirmé que **la fermeture totale de l'entreprise était autorisée uniquement entre le 1er mai et le 31 octobre** selon les termes de la convention collective en vigueur. Par conséquent, la fermeture pour congés payés fin décembre était considérée comme non conforme à la convention.

La Cour de cassation souligne également **l'importance d'interpréter les conventions collectives de manière claire**, en respectant le texte et en recherchant l'objectif social du texte en cas de manque de clarté. Dans cette affaire, l'arrêt d'appel a été annulé et l'affaire renvoyée devant la cour d'appel pour réexamen.



Nous contacter

04 81 69 56 01
conseil@fortify.fr

Nos implantations

Lyon
(siège social)

Paris

Nantes

Montpellier

La Réunion

Restez connectés !

 www.fortify.fr

 www.newext-rh.com

 [@fortify-hr-partner](https://www.linkedin.com/company/fortify-hr-partner)

 [@newext-rh-fortify-group](https://www.linkedin.com/company/newext-rh-fortify-group)