

Dernière mise à jour le 29 septembre 2017

Fermeture de l'entreprise et droit aux congés payés insuffisant

Nous sommes désormais en pleine période des vacances, peut être certains ont déjà repris le chemin du travail, l'occasion pour nous de vous rappeler quelles sont les dispositions en cas ...

Sommaire

- Plus de chômage partiel au titre des congés payés
- Le régime applicable depuis le 1er juillet 2013
- Prise en charge par l'employeur ?
- Prendre des congés par « anticipation »
- Prendre des congés « sans solde »
- Aide versée par Pôle emploi

Nous sommes désormais en pleine période des vacances, peut être certains ont déjà repris le chemin du travail, l'occasion pour nous de vous rappeler quelles sont les dispositions en cas de fermeture totale de l'entreprise et de droit insuffisant au titre des congés payés.

Plus de chômage partiel au titre des congés payés

En cas de fermeture totale de l'entreprise pendant les congés payés, et d'un droit insuffisant du salarié en matière de congés payés, il était d'usage d'évoquer le régime particulier du « chômage partiel au titre des congés payés ».

Concrètement, l'employeur devait verser l'allocation de chômage partiel avant d'en demander la prise en charge par DIRECCTE.

Rappelons que cela constituait une obligation de la part de l'employeur.

Ce régime n'est désormais plus en vigueur depuis le **1^{er} juillet 2013**, suite à la publication de la loi de sécurisation de l'emploi au JO du 16/06/2013, confirmée par la publication du décret 2013-551 au JO du 28/06/2013.

Décret no 2013-551 du 26 juin 2013 relatif à l'activité partielle, JO du 28 juin 2013

LOI no 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi, JO du 16 juin 2013

Le régime applicable depuis le 1er juillet 2013

Le dispositif du chômage partiel au titre des congés payés est désormais abrogé à compter du 1^{er} juillet 2013.

C'est une des nombreuses conséquences de la loi relative à la sécurisation de l'emploi, abrogation confirmée par le décret 2013-551 du 26/06/2013.

Le décret 2013-551 du 26/06/2013, JO du 28/06/2013, confirme que l'article R 5122-10 est abrogé dans son écriture avant le décret et remplacé par d'autres dispositions.

Extrait du décret

Art. 12. – L'article R. 5122-10 du même code est remplacé par les dispositions suivantes (...)

Concrètement, depuis le 1^{er} juillet 2013, tous les employeurs qui :

1. Décident de fermer un établissement pour congés payés ;
2. Et qui ont à l'effectif un salarié fraîchement embauché qui ne dispose pas assez de droits à congés (ou d'un salarié dont les absences ont eu pour effet de diminuer le droit aux congés payés) ;
3. Ne peuvent plus avoir recours à l'Aide publique.

Prise en charge par l'employeur ?

La question se pose désormais de savoir si l'employeur doit prendre en charge la rémunération du salarié empêché de travailler en raison de la fermeture de l'entreprise au titre des congés payés.

Dans un premier temps, il peut sembler logique de considérer que cette rémunération devait être versée par l'employeur, le salarié subissant une perte de salaire, mais notre avis est différent si nous tenons compte d'un arrêt isolé de la Cour de cassation à ce sujet.

L'arrêt du 21/11/1995

La Cour de cassation considère en effet que l'employeur n'est pas tenu de verser un salaire en cas de cessation collective du travail due à la fermeture de l'entreprise pour mise en congé annuel du personnel.

Extrait de l'arrêt :

Qu'en statuant ainsi, alors que l'employeur n'est pas tenu de verser un salaire en cas de cessation collective du travail due à la fermeture de l'entreprise pour mise en congé annuel du personnel, et que, dans ce cas, l'intéressé ne peut prétendre,

Cour de cassation chambre sociale

Audience publique du mardi 21 novembre 1995 N° de pourvoi: 93-45387

Ainsi, en cas de fermeture de l'entreprise au titre des congés annuels à compter du 1^{er} juillet 2013, nous pouvons considérer que :

1. L'entreprise n'est plus en mesure de demander une prise en charge par l'État ;
2. Le salarié ne peut prétendre au paiement des salaires correspondant aux jours de congés non acquis par l'employeur.

Les entreprises devront bien entendu vérifier les dispositions conventionnelles, au cas où elles prévoiraient des dispositions obligeant l'employeur à prendre en charge la rémunération du salarié privé de la possibilité de travailler en raison de la fermeture de l'entreprise au titre des congés payés annuels.

Prendre des congés par « anticipation »

L'autre solution qui peut être envisagée serait d'accorder au salarié la prise de quelques jours de congés « par anticipation », c'est-à-dire avant que ces derniers n'aient été réellement acquis.

Bien entendu, aucune obligation de l'employeur à ce niveau.

Prendre des congés « sans solde »

Même si la notion de « congé sans solde » ne repose pas sur une base légale, il est d'usage d'utiliser cette terminologie quand le salarié est contraint de prendre des jours de congés alors qu'il n'en a pas fait l'acquisition.

Aide versée par Pôle emploi

Lorsque le salarié est contraint de « poser » un congé sans solde, il nous semble utile de rappeler au salarié qu'il peut bénéficier, sous réserve de certaines contraintes, d'une aide financière attribuée par les services du Pôle emploi.

Aide sous réserve

Cette aide est octroyée lorsque :

- Le salarié n'a pas une ancienneté suffisante permettant une acquisition suffisante de droits à congés payés ;
- Et que l'entreprise ferme pendant les congés annuels.

À défaut d'aide financière du Pôle emploi, l'administration confirme que le salarié peut demander une indemnisation par anticipation à son employeur.

Extrait de la publication du 15.07.2013 - Direction de l'information légale et administrative (Premier ministre)

Quels sont les droits d'un salarié ayant peu d'ancienneté dont l'entreprise ferme pour congés ?

Le salarié ayant peu d'ancienneté n'a pas forcément acquis suffisamment de droits à congés payés pour être indemnisé lorsque l'entreprise ferme pendant les congés annuels. Dans ce cas, le salarié peut bénéficier, sous conditions, d'une aide financière pour congés non payés versée par Pôle emploi. À défaut, le salarié peut demander une indemnisation par anticipation à son employeur.

Conditions de statut avant reprise d'emploi

Ne peuvent bénéficier de l'aide pour congés non payés, que les salariés qui percevaient avant sa reprise d'emploi :

- De l'ARE ;
- Ou de l'ASS.

L'administration précise en outre que l'allocation (ARE ou ASS) concernée est celle qui est versée pendant la période de référence des congés payés (généralement du 1^{er} juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours) ou pendant la période qui lui succède immédiatement.

Extrait de la publication du 15.07.2013 - Direction de l'information légale et administrative (Premier ministre)

Bénéficiaires

L'aide pour congés non payés, versée par Pôle emploi, est ouverte au salarié qui percevait, avant sa reprise d'emploi, l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) ou l'allocation de solidarité spécifique (ASS). L'allocation était versée pendant la période de référence des congés payés (généralement du 1^{er} juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours) ou pendant la période qui lui succède immédiatement.

Détermination de l'aide

Le montant de l'aide est calculé par les services du Pôle emploi, tenant compte des éléments suivants :

- Nombre de jours de fermeture de l'entreprise ;
- Droits à congés payés éventuellement acquis ;
- Allocations pour privation partielle d'emploi éventuellement perçues.

Extrait de la publication du 15.07.2013 - Direction de l'information légale et administrative (Premier ministre)

Montant

Le montant de l'aide est calculé par Pôle emploi en tenant compte des éléments suivants :

du nombre de jours de fermeture de l'entreprise,
des droits à congés payés éventuellement acquis,

et des allocations pour privation partielle d'emploi éventuellement perçues.

Une démarche du salarié

A la différence du précédent régime du chômage partiel, ce n'est plus à l'employeur d'effectuer une démarche permettant l'obtention de l'aide.

C'est au salarié lui-même de formuler la demande d'aide auprès de l'agence Pôle emploi dont il dépendait en tant que demandeur d'emploi.

Extrait de la publication du 15.07.2013 - Direction de l'information légale et administrative (Premier ministre)

Démarche

Le salarié doit formuler une demande d'aide auprès de l'agence Pôle emploi dont il dépendait en tant que demandeur d'emploi.