

Dernière mise à jour le 29 septembre 2017

Fermeture totale de l'entreprise et droit incomplet aux congés payés

En cas de fermeture totale de l'entreprise pendant la période des congés payés, et d'un droit insuffisant du salarié à ce titre, il était d'usage d'évoquer le régime particulier du ...

Sommaire

- Rappel
- Le régime actuel
- Prise en charge par l'employeur ?
- Une aide versée par Pôle emploi
- Références

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

Ce régime n'est 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 d'un décret au JO du 28/06/2013.

Le présent article vous propose de vous présenter le régime actuellement en vigueur.

Rappel

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 (...)

Le régime actuel

Concrètement, à compter du 1^{er} juillet 2013, tous les employeurs qui :

1. Décideront 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 ;
3. Ne pourront plus avoir recours à l'Aide publique.

Prise en charge par l'employeur ?

La question s'est posée et la Cour de cassation y a répondu dans un arrêt isolé.

Dans cette arrêt, la Cour de cassation précise 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 prévoieraient 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.

Une aide versée par Pôle emploi

En lieu et place de l'ancien dispositif « chômage partiel au titre des congés payés », une aide financière peut être attribuée par les services du Pôle emploi 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.

A défaut

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 à remplir

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 1er juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours) ou pendant la période qui lui succède immédiatement.

Calcul de l'aide financière

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 demande à l'initiative du seul 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.

Références

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

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