DROIT DU TRAVAIL
ACTUALITÉS

Chambre de Métiers et de l'Artisanat
AUVERGNE-RHÔNE-ALPES

Plateforme Régionale
Droit du Travail

septembre 2022

Principe et modalités du droit aux congés dits de « fractionnement »

Sous réserve qu'il dispose des droits suffisants[1], une période d'au moins **quatre semaines** de congés payés, continue ou non[2], doit en principe bénéficier au salarié, chaque année, **avant le 31 octobre**.

Au-delà, en effet, il lui sera possible de prétendre à un **repos supplémentaire, dit de « fractionnement »**[3], équivalant à deux jours si le report concerne au moins six jours de congés payés, et un jour s'il porte sur trois à cinq jours de congés (article L. 3141-23 du code du travail), « ***à moins que des dérogations ne soient intervenues par accord*** *individuel* […] *ou par convention ou accord d'entreprise ou d'établissement* » (not. Cass. soc. 6 octobre 2015, n°14-21168)[4].

*[1] Ceux-ci étant acquis à raison de **deux jours et demi ouvrables par mois de travail effectif** (cf. article L. 3141-3 du code du travail), auxquelles seront assimilés certaines situations d'absence (cf. article L. 3141-5 du code du travail), **durant la période de référence** définie par accord collectif ou fixée à défaut du 1er juin au 31 mai de l'année suivante, et du 1er avril au 31 mars lorsque l'employeur est tenu de s'affilier à une caisse de congé (cf. article R. 3141-4 du code du travail).*
*[2] Sur les **règles de fixation des périodes de congés**, le cas échéant sous une forme discontinue : cf. lien vers notre fiche d'information.*
[3] Que cette situation résulte d'une initiative de l'employeur ou bien du salarié.
*[4] La renonciation individuelle, **nécessairement expresse** (cf. Cass. soc. 19 juin 2002, n°99-45.837), et donc écrite, afin de prévenir tout risque contentieux, ne pouvant être anticipée par l'insertion d'une clause dans le contrat de travail lui-même (cf. Cass. soc. 5 mai 2021, n°20-14.390) mais étant susceptible, le cas échéant, de conditionner l'accord donné par l'employeur à la demande de fractionnement que formulerait son salarié (cf. Cass. soc. 6 octobre 2015, n° 14-21.168).*

Aide au financement des accompagnements RH

Prolongé en début d'année[1], ce dispositif permettant une prise en charge partielle[2] de certaines prestations de conseil en ressources humaines (RH)[3] bénéficiant aux employeurs de moins de deux-cent cinquante salariés qui répondent « *à la définition communautaire de la PME* »[4], exceptions faites des « *autoentrepreneurs* », demeurera **encore mobilisable** dans les conditions mentionnées désormais aux termes de l'instruction n°2022/208 du 15 septembre dernier.

Sa mise en œuvre, appellera toutefois une validation préalable des services de l'administration territorialement compétente (DREETS), après échange avec l'opérateur désigné (OPCO) s'il y a lieu[5].

[1] Cf. instruction n°2022/22 du 19 janvier 2022, jusqu'au 30 juin 2022.
*[2] Prenant la forme d'un cofinancement par les pouvoirs publics, dans la **limite de 15000€** pour un accompagnement individuel ou collectif, et 50% des coûts admissibles hors taxe en principe.*
[3] Cf. lien suivant s'agissant du détail des actions concernées (gestion du temps de travail, des emplois et parcours professionnels, du processus de recrutement, …), cet appui ne pouvant toutefois pas consister en une mise aux normes réglementaires, servir au financement des coûts pédagogiques et salariaux afférents à des actions de formation/ coaching, ni consister en une consultation juridique ou comptable.
[4] C'est-à-dire dont le chiffre d'affaire n'excède pas 50 millions d'euros, ou le total du bilan 43 millions d'euros.
[5] Ce dernier étant à même de guider le choix d'un prestataire et « cofinancer » son intervention « avec l'Etat ».

Précisions relatives aux règles de notification du licenciement

Empruntant une **forme nécessairement écrite**[1], les conditions dans lesquelles la décision de l'employeur est signifiée au salarié déterminent, sur ce plan[2], la validité même du licenciement (not. Cass. soc. 23 juin 1996, n°96-41.688)[3].

Il importera donc, de manière générale, d'éviter tout autre mode d'information, étant précisé que, dans l'éventualité d'une communication verbale, la **date d'envoi de la lettre de notification** devra être alors seule considérée, comme indiqué par la Cour de cassation aux termes d'un arrêt rendu le 28 septembre dernier[4].

[1] Dans le cas d'un licenciement pour motif personnel (cf. article L. 1232-6 du code du travail) comme du licenciement pour motif économique, quelle que soit son ampleur (cf. article L. 1233-15 du code du travail et article L. 1233-39 du code du travail).
[2] À la différence des autres irrégularités commises au cours de la procédure (cf. article L. 1235-2 du code du travail), comme le non respect des délais de procédure et le défaut d'organisation d'un entretien préalable, ou d'information lors de la convocation du salarié sur le principe comme les modalités de son droit à bénéficier d'une assistance au cours de celui-ci.
*[3] Sous peine des **sanctions mentionnées à l'article L. 1235-3 du code du travail**, le courrier, adressé par recommandé avec accusé de réception en principe, au moins de deux jours ouvrables après la date prévue de l'entretien préalable, comportant l'énonciation des motifs invoqués par l'employeur.*
[4] Dans cette espèce, la décision ayant été portée à la connaissance du salarié par un appel téléphonique « le 15 novembre 2016 », tandis que le courrier de l'employeur lui était parvenu « le 16 novembre » seulement, il importait en effet de « rechercher si la lettre recommandée avec demande d'avis de réception notifiant la rupture du contrat de travail n'avait pas été expédiée […] avant la conversation » l'informant « qu'il ne devait pas se présenter le lendemain ».

Contact : 04 72 43 43 55 - plateformetravail@cma-auvergnerhonealpes.fr
www.cma-auvergnerhonealpes.fr

Rappel des règles applicables aux jours fériés et ponts sur la période à venir

Listés à l'article L. 3133-1 du code du travail, les jours de « fêtes légales », ou jours fériés, comme les 1er et 11 novembre, peuvent, sur décision de l'employeur[1] :

- Soit être travaillés[2], dans le respect des éventuelles majorations de salaire prévues par la convention collective ;
- Soit donner lieu à un repos, assorti du maintien de la rémunération des personnels « *totalisant au moins trois mois d'ancienneté dans l'entreprise ou l'établissement* » (article L. 3133-3 du code du travail), sans faculté d'organiser leur récupération ultérieure, à la différence d'un « pont », c'est-à-dire du « *chômage d'un jour ou de deux jours ouvrables compris entre un jour férié et un jour de repos hebdomadaire* » (article L. 3121-50 du code du travail)[3], comme éventuellement le lundi 31 octobre cette année.

Pour en savoir plus : cf. lien suivant

*[1] Sous réserve de **stipulations plus favorables pour le salarié** dans la convention collective applicable à l'entreprise.*
[2] S'agissant du 1er mai, l'activité demeure toutefois possible à l'égard des seuls établissements et services ne pouvant interrompre leur activité du fait de leur nature (article L. 3133-6 du code du travail), tels que listés à l'article R. 3132-5 du code du travail, et ouvrant déjà droit à une dérogation au repos dominical (cf. réponse Michel n°31661 Journal officiel 30 juin 1980, AN question p.2806).

Conditions d'utilisation des titres restaurant

Ramenée au « *montant maximum de dix-neuf euros par jour* » prévu jusqu'alors à l'article R. 3262-10 du code du travail[1], dès le 1er juillet dernier, l'utilisation de ces moyens de règlement permettant d'acquitter les repas achetés auprès d'un restaurateur, détaillant en fruits et légumes, hôtelier restaurateur ou exerçant une activité assimilée, a été porté de manière pérenne[2], le 1er octobre, à **vingt-cinq euros**, comme annoncé[3] (cf. décret n°2022-1266 du 29 septembre 2022).

Pour rappel, jusqu'au 31 décembre prochain, ces titres seront en outre acceptés pour « *tout produit alimentaire, qu'il soit ou non directement consommable* » (ex : riz, pâtes, farine, …)[4], tandis que le plafond « *de l'exonération d'impôt sur le revenu et de cotisations* » résultant de la participation versée par l'employeur a été augmentée à 5,92€ par unité[5].

Pour en savoir plus : cf. lien suivant

[1] Dans sa version applicable jusqu'au 31 septembre 2022, contre 38€ antérieurement au titre des mesures de soutien liées à la crise sanitaire.
[2] En l'absence d'autres indications et eu égard à la réécriture de l'article R. 3262-10 du code du travail (cf. lien vers sa version actuelle).
[3] Cf. lettre d'actualité des mois de juillet/aout 2022 (page 2, article 3).
[4] Cf. article 6 de la loi n°2022-1158 du 16 août 2022.
*[5] Cf. article 1, I. de la loi n°2022-1157 du 16 aout 2022, s'agissant des titres **émis à compter du 1er septembre**, contre 5,69 € précédemment (cf. article 81, 19° du code général des impôts).*

Conditions du recours au licenciement pour motif économique

Résultant des difficultés rencontrées par l'entreprise, le licenciement pour motif économique doit apparaitre **justifié**[1], dans son principe[2], par un certain nombre d'éléments dont la nature et l'ampleur sont spécifiés à l'article L. 1233-3 du code du travail[3].

Parmi eux, il est permis de relever la **baisse significative des commandes ou du chiffres d'affaires** constatée, sans que ces circonstances épuisent toutefois les motifs de recours à une telle forme de rupture du contrat de travail[4].

En effet, **même en leur absence**, la cause réelle et sérieuse pourra être encore constituée, notamment, par le faible niveaux de capitaux propres et un fort taux d'endettement, comme le souligne la Cour de cassation dans un arrêt en date du 21 septembre 2022 (cf. lien suivant).

[1] Au terme de la procédure légale en vigueur (s'agissant du licenciement individuel : cf. lien suivant).
*[2] Outre le respect des critères déterminant, s'il y a lieu, l'**identité des salariés concernés** (cf. articles L. 1233-5 à 7 du code du travail).*
*[3] Sous peine d'exposer l'employeur, dans l'éventualité d'un contentieux, au **risque d'une requalification**, assortie des sanctions mentionnées à l'article L. 1235-3 du code du travail.*
[4] Eu égard à l'emploi de l'adverbe « notamment » au premier alinéa de l'article L. 1233-3 du code du travail.

Annonces relatives à la qualification donnée aux absences injustifiées en entreprise

Équivoque[1], l'absence injustifiée ne saurait être, pour l'heure, assimilée par l'employeur à une démission[2], mais autorise, en revanche, l'engagement d'une procédure disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement[3], s'il l'estime approprié.

Cette conception pourrait, toutefois, être infléchie prochainement, **sous réserve de l'adoption définitive** du projet de loi « *portant mesures d'urgence relatives au fonctionnement du marché du travail en vue du plein emploi* », du fait de l'insertion d'un amendement lors des débats parlementaires, le 30 septembre dernier.

En effet, aux termes de celui-ci (cf. lien suivant), l'intention du salarié de mettre un terme à son contrat serait alors présumée[3] en cas d'**abandon de poste volontaire**[4] non suivi de la reprise du travail **malgré une mise en demeure** intervenue « *par lettre recommandée ou par lettre remise en main propre contre décharge* ».

[1] Faute d'une expression claire de volonté du salarié.
[2] Eu égard à la définition donnée à cette notion par la jurisprudence (cf. not. Cass. soc. 28 novembre 2012, n°11-20.954).
*[3] Le cas échéant pour **faute grave**, si les circonstances le justifient (cf. durée d'absence, passif disciplinaire du salarié, incidence pour l'entreprise, …), et dès lors sans indemnité (cf. article L. 1234-9 du code du travail) ni droit au préavis (cf. article L. 1234-1 du code du travail).*
*[3] Avec pour conséquence la **perte des droits au bénéfice de l'assurance chômage** (cf. article 2 du décret n°2019-797 du 26 juillet 2019), cette appréciation demeurant toutefois encore **susceptible d'une contestation judiciaire** qui exposerait l'employeur aux effets attachés à la requalification de la rupture en un licenciement sans cause réelle et sérieuse (cf. article L. 1235-3 du code du travail), de telle sorte qu'une **poursuite des pratiques antérieures resterait, même alors, toujours vivement recommandée**.*
[4] Exceptions faites, dès lors, des hypothèses d'absence pour motif médical ou raison de sécurité notamment.