



actance

— société d'avocats —

ACTUTENDANCE

N° 576 — 19 mars 2021



10 min

- Forfait annuel en jours – Absence d’entretien d’évaluation – Charge de la preuve - Convention de forfait privée d’effet – Paiement des heures supplémentaires
- Heures supplémentaires – Paiement – Versement d’une prime de rendement (NON)
- Sanction disciplinaire – Proposition de rétrogradation – Refus du salarié – Licenciement pour faute grave (OUI)
- Grève – Liberté de circulation des instances représentatives du personnel – Abus – Restrictions
- Prime PEPA – Reconduction en 2021 – Annonce du Gouvernement
- Covid-19 – Vaccination – Gestion des absences au travail – Questions-Réponses mis à jour le 15 mars 2021
- Index égalité hommes-femmes – Nouveautés – Décret n° 2021-265 du 10 mars 2021, JO 11 mars 2021
- Congé de reclassement – Calcul de l’allocation – Neutralisation des périodes d’activité à temps partiel pour congés familiaux – Nouveau projet de décret

Jurisprudence

Relations individuelles

■ Forfait annuel en jours – Absence d’entretien d’évaluation – Charge de la preuve - Convention de forfait privée d’effet – Paiement des heures supplémentaires

Rappel : La conclusion d’une convention de forfait annuel en jours est subordonnée à la conclusion d’un accord collectif d’entreprise ou d’établissement ou, à défaut, d’une convention ou d’un accord de branche (art. L. 3121-63 du Code du travail).

Cet accord collectif doit notamment déterminer les modalités selon lesquelles (art. L. 3121-64 du Code du travail) :

- ✓ l’employeur assure l’évaluation et le suivi régulier de la charge de travail du salarié ;
- ✓ l’employeur et le salarié communiquent périodiquement sur la charge de travail de ce dernier, sur l’articulation entre son activité professionnelle et sa vie personnelle, sur sa rémunération, ainsi que sur l’organisation du travail dans l’entreprise ;
- ✓ le salarié peut exercer son droit à la déconnexion.

Lorsque l’accord prévoit ces dispositions mais que l’employeur ne les respecte pas, il s’expose à voir la convention individuelle de forfait privée d’effet et au paiement d’un rappel d’heures supplémentaires (Cass. Soc., 25 janvier 2017, n° 15-21.950).

Sur qui pèse la charge de la preuve du non-respect par l’employeur des dispositions conventionnelles relatives au contrôle de la charge de travail des salariés en forfait annuel en jours ?

Cass. soc., 17 février 2021, 19-15.215

Dans cette affaire, un salarié cadre a signé en 2001 une convention de forfait annuel en jours. En mai 2012, il a pris acte de la rupture de son contrat de travail et a saisi le Conseil de prud’hommes afin d’obtenir sa requalification en licenciement nul pour violation de son statut protecteur.

A cette occasion, il a sollicité également la nullité de sa convention de forfait annuel en jours et a réclamé le paiement d’heures supplémentaires. Il invoquait d’une part l’insuffisance de l’accord collectif au regard des exigences relatives à la mise en place de la convention de forfait et, d’autre part, le non-respect par l’employeur des dispositions de l’accord.

En l'espèce, l'accord collectif de 2000 modifié par avenant en 2011 mettant en place un dispositif de forfait annuel en jours au sein de l'entreprise prévoyait que l'employeur devait réaliser un entretien annuel d'évaluation pour tous les salariés soumis à ce régime.

Cet entretien devait porter sur la charge de travail, l'organisation du travail dans l'entreprise, l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle du salarié ainsi que sur sa rémunération.

La Cour d'appel a constaté que le salarié n'avait participé à aucun entretien d'évaluation entre 2005 et 2009, l'employeur ne justifiant de la tenue des entretiens uniquement pour les années 2004, 2010 et 2011.

Les juges en ont déduit « *un manquement de l'employeur à ses obligations légales et conventionnelles pour s'assurer, de façon effective et concrète, du temps de travail effectué par le salarié* ».

Il en résulte que la convention de forfait annuel en jours n'était pas nulle mais privée d'effet, permettant ainsi au salarié de solliciter le paiement d'heures supplémentaires.

Contestant cette décision, l'employeur s'est pourvu en cassation estimant qu'il revenait au salarié qui contestait la validité de sa convention de forfait de rapporter la preuve du non-respect par l'employeur des dispositions conventionnelles.

Or, selon lui en l'espèce, le salarié se contentait d'invoquer l'absence d'entretien annuel de 2005 à 2009, sans en rapporter la preuve.

La Cour de cassation ne retient pas cet argument et confirme la décision d'appel en rappelant qu'« *il incombe à l'employeur de rapporter la preuve qu'il a respecté les stipulations de l'accord collectif destinées à assurer la protection de la santé et de la sécurité des salariés soumis au régime du forfait en jours* ».

En l'espèce, les juges ont condamné l'employeur à verser au salarié 350 000€ à titre de rappel des heures supplémentaires.

Note : Dans le cadre d'un forfait annuel en jours, il est vivement recommandé à l'employeur de respecter les dispositions conventionnelles relatives au contrôle de la charge de travail des salariés et surtout **d'en conserver la preuve**.

C'est justement ce qui a fait défaut à l'employeur en l'espèce. En effet, ce dernier n'a pas été en mesure de rapporter la preuve de la tenue des entretiens d'évaluation sur plusieurs années. Il est donc conseillé à l'employeur **de conserver le compte-rendu de l'évaluation signé par le salarié**.

A défaut de pouvoir rapporter la preuve du respect des dispositions conventionnelles, l'employeur est considéré comme ne pas les avoir respectées. La convention de forfait est alors privée d'effet et le salarié est donc en droit de solliciter le paiement des heures supplémentaires effectuées.

En effet, en cas de convention nulle ou privée d'effet, le temps de travail du salarié doit être décompté selon le droit commun, c'est-à-dire sur la base de 35h par semaine.

La charge de la preuve des heures effectuées au-delà de 35h par semaine est alors partagée entre l'employeur et le salarié conformément aux dispositions de l'article L. 3171-4 du Code du travail.

Attention, le montant du rappel des heures supplémentaires peut être très important en fonction de la réalité du nombre d'heures supplémentaires effectuées et du niveau de rémunération du salarié concerné, comme c'était le cas en l'espèce.

■ Heures supplémentaires – Paiement – Versement d'une prime de rendement (NON)

Rappel : *Toute heure accomplie au-delà de la durée légale hebdomadaire ou de la durée considérée comme équivalente est une heure supplémentaire qui ouvre droit à une majoration salariale ou, le cas échéant, à un repos compensateur équivalent (art. L. 3121-28 du Code du travail).*

A défaut d'accord, les heures supplémentaires ouvrent droit à une majoration de salaire de (art. L. 3121-36 du Code du travail) :

- ✓ 25 % pour chacune des 8 premières heures ;
- ✓ 50 % pour les heures suivantes.

Un accord d'entreprise ou d'établissement, ou, à défaut, un accord de branche, peut prévoir une majoration inférieure, dans la limite de 10 % (art. L. 3121-33 du même code).

Le paiement des heures supplémentaires peut être remplacé, en tout ou partie, par l'octroi d'un repos compensateur équivalent mis en place soit par (art. L. 3121-33 et L. 3121-37 du Code du travail) :

- ✓ *une convention ou un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche,*
- ✓ *une décision unilatérale de l'employeur à condition que le CSE, s'il existe, ne s'y oppose pas (dans les entreprises dépourvues de délégué syndical).*

L'employeur peut-il rémunérer les heures supplémentaires sous une autre forme et notamment en versant une prime de rendement au salarié ?

Cass. soc., 3 février 2021, 19-12.193

A la suite de son licenciement pour motif économique, un salarié a saisi la juridiction prud'homale pour solliciter un rappel d'heures supplémentaires.

A l'appui de sa demande, le salarié rapportait des agendas et des feuilles de présence.

La Cour d'appel a débouté le salarié de sa demande estimant que si le nombre d'heures supplémentaires était établi, l'employeur justifiait, quant à lui, les avoir payées sous la forme de primes de rendement. Dès lors, le salarié ne pouvait être rémunéré 2 fois pour la même prestation.

Le salarié a formé un pourvoi en cassation soutenant que le versement de primes de rendement ne pouvait tenir lieu de paiement des heures supplémentaires.

La Cour de cassation suit l'argument du salarié et censure l'arrêt d'appel en rappelant que « *toute heure accomplie au-delà de la durée légale hebdomadaire ou de la durée considérée comme équivalente est une heure supplémentaire qui ouvre droit à une majoration salariale ou, le cas échéant, à un repos compensateur équivalent* ».

Il s'agit d'une disposition d'ordre public. L'employeur doit rémunérer ces heures soit :

- ✓ par le versement d'une majoration dans le cadre du contingent annuel d'heures supplémentaires ;
- ✓ par l'octroi d'un repos compensateur équivalent.

L'employeur ne peut les remplacer par une prime, quelle qu'elle soit.

Note : Il s'agit d'une confirmation de jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc., 15 mars 2017, n° 15-25.102).

Un employeur qui décide de rémunérer les heures supplémentaires par le versement de primes s'expose au risque d'être condamné à payer 2 fois les heures supplémentaires effectuées par le salarié. En effet, il a été jugé que dans ce cas le montant des primes versées ne peut être déduit du rappel de salaire au titre des heures supplémentaires (Cass. soc., 1^{er} décembre 2005, n° 04-48.388).

■ Sanction disciplinaire – Proposition de rétrogradation – Refus du salarié – ■ Licenciement pour faute grave (OUI)

Rappel : Selon le Code du travail, constitue une sanction disciplinaire, toute mesure, autre que les observations verbales, prise par l'employeur à la suite d'un agissement du salarié considéré par l'employeur comme fautif (art. L. 1331-1 du Code du travail).

L'employeur peut prononcer une sanction, autre que le licenciement, dès lors qu'elle est prévue par le règlement intérieur dans les entreprises d'au moins 50 salariés (art. L. 1311-2 et L. 1321-1 du Code du travail).

L'employeur peut notamment prononcer la rétrogradation du salarié. Il s'agit d'une sanction visant à proposer au salarié un nouveau poste avec une qualification et/ou un niveau hiérarchique inférieur, assorti d'une baisse de rémunération.

La rétrogradation constitue une modification du contrat de travail, laquelle doit être acceptée par le salarié ; elle ne peut être imposée par l'employeur (Cass. soc., 17 juin 2009, n° 07-44.570).

Le salarié est en droit de refuser sa rétrogradation. Dans ce cas, l'employeur peut-il prononcer un licenciement pour faute grave ?

Cass. soc., 10 févr. 2021, n° 19-20.918

Dans cette affaire, un salarié, chauffeur poids lourds, a commis un grave manquement aux consignes de sécurité.

Mis à pied à titre conservatoire dans un premier temps, l'employeur a proposé par la suite au salarié une rétrogradation sur un poste d'employé d'exploitation, qui était de qualification et de rémunération inférieures, laquelle a été refusée par le salarié.

En réaction, l'employeur l'a convoqué à un nouvel entretien préalable pour lui notifier son licenciement pour faute grave.

Le salarié a saisi la juridiction prud'homale pour contester son licenciement.

La Cour d'appel a fait droit à sa demande et a déclaré le licenciement sans cause réelle et sérieuse estimant que l'employeur qui a proposé à un salarié une rétrogradation a considéré de fait que son maintien dans l'entreprise n'était pas impossible, de sorte qu'il ne pouvait par la suite le licencier pour faute grave.

Saisie d'un pourvoi, la Cour de cassation censure la décision d'appel considérant qu'une modification du contrat de travail ne peut être imposée au salarié. Dès lors, l'employeur qui se heurte au refus d'une mesure de rétrogradation impliquant une modification du contrat de travail « *peut, dans l'exercice de son pouvoir disciplinaire, prononcer une autre sanction, y compris un licenciement pour faute grave aux lieu et place de la sanction refusée* ».

Note : Il s'agit d'une confirmation de jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc., 2 mars 2010, n° 08-44.902).

En cas de refus du salarié d'une sanction impliquant une modification de son contrat de travail, l'employeur peut prononcer une autre sanction, **soit plus légère, soit plus lourde pouvant aller jusqu'au licenciement**.

L'employeur devra s'assurer de bien respecter la procédure à suivre, qui dépendra du degré de la nouvelle sanction retenue.

Il appartient alors aux juges du fond d'examiner si les faits invoqués par l'employeur constituent ou non une cause réelle et sérieuse de licenciement. Le licenciement doit en effet **être fondé sur des faits fautifs à l'origine de la sanction initialement proposée, et non sur le refus de cette sanction par le salarié** (Cass. soc., 27 mars 2007, n° 06-42.113).

En l'espèce, il reviendra aux juges d'apprécier si les faits reprochés au salarié caractérisent une faute grave permettant de justifier le licenciement décidé pour ce motif.

Jurisprudence

Relations collectives

■ Grève – Liberté de circulation des instances représentatives du personnel – ■ Abus – Restrictions

Rappel : Les salariés investis d'un mandat représentatif ou syndical peuvent, tant durant les heures de délégation qu'en dehors de leurs heures habituelles de travail, circuler librement au sein de l'entreprise, sous réserve de ne pas apporter de gêne importante à l'accomplissement du travail des salariés (art. L. 2143-20 et L. 2315-14 du Code du travail).

L'employeur peut-il restreindre cette liberté de circulation en cas de grève ?

Cass. soc., 10 février 2021, n° 19-14.021

Dans cette affaire, un mouvement de grève a été déclenché au sein d'un hôtel. Les salariés faisaient valoir plusieurs revendications portant sur leur statut et leur rémunération.

A la suite de débordements, l'employeur a décidé de restreindre l'accès de l'hôtel dans un premier temps puis par la suite d'en conditionner l'accès.

Plusieurs salariés, accompagnés de leurs syndicats, ont saisi le président du Tribunal de grande instance (devenu Tribunal judiciaire) en invoquant l'entrave et les atteintes au droit de grève et notamment à leur liberté de circulation.

La Cour d'appel, suivie par la Cour de cassation, les a déboutés de leurs demandes.

La Haute juridiction rappelle en effet que « la liberté de circulation des représentants du personnel et des représentants syndicaux au sein de l'entreprise est un principe d'ordre public, qui ne peut donner lieu à restrictions qu'au regard d'impératifs de santé, d'hygiène ou de sécurité, ou en cas d'abus ».

La Cour précise que cette règle « s'exerce de la même façon en cas de mouvement de grève ».

En l'espèce, les juges ont constaté que le comportement des IRP participant à la grève apportait une gêne anormale au travail et à la clientèle de l'hôtel, dans la mesure où ils :

- ✓ avaient fait usage de mégaphones et de sifflets et criaient dans l'enceinte de l'hôtel
- ✓ étaient montés dans les étages pour interpeller et intimider les salariés non-grévistes ;
- ✓ avaient distribué des tracts aux clients se trouvant dans l'hôtel.

Ce comportement a été caractérisé comme abusif.

Dès lors, les juges ont estimé que l'employeur était en droit d'imposer des restrictions pour accéder à l'hôtel, à savoir :

- ✓ Interdire de porter des sifflets, mégaphones et chasubles ;
- ✓ Rester en contact à distance avec un membre de la direction ou de la sécurité ;
- ✓ Interdire l'entrée dans les chambres d'hôtel sans autorisation.

Note : Les représentants du personnel jouissent d'une liberté de circulation même en période de grève, laquelle ne doit en revanche pas être abusive. Tel est le cas lorsque les instances représentatives du personnel font du bruit au sein de l'entreprise par le biais de mégaphones ou de sifflets et interpellent les salariés non-grévistes et des clients de l'entreprise.

Dans ce cas, l'employeur est autorisé à mettre en place des mesures de restriction à cette liberté de circulation pour réduire la gêne apportée au travail.

Ces restrictions doivent être **temporaires, justifiées et proportionnées** aux abus constatés, afin de ne pas être contestables.

Législation et réglementation

Prime PEPA – Reconduction en 2021 – Annonce du Gouvernement

A l'issue d'une conférence sociale à Montignon, le Premier ministre a annoncé le 15 mars 2021 la **reconduction en 2021** de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat (PEPA) dite « *Prime Macron* ».

Cette prime resterait facultative et **exonérée, pour les salariés et l'employeur, de l'ensemble des cotisations et contributions sociales et d'impôt sur le revenu**, dans la limite de 1000€.

Comme auparavant, la prime serait portée à 2000€ pour les entreprises ayant conclu un accord d'intéressement. Pour l'année 2021, elle pourrait également être portée à 2000€ **pour les entreprises ayant ouvert une négociation sur la valorisation des métiers de la deuxième ligne**.

Quels sont les métiers de la deuxième ligne ? Le Ministère du travail a identifié **17 familles de métier** dont « *la présence [des salariés] s'est avérée indispensable pour assurer la continuité économique du pays tout au long de la crise* ».

Il s'agit des caissiers, boulangers, bouchers, agents de sécurité, etc.

Le Gouvernement a annoncé que les salariés relevant de l'un de ces métiers devraient être « **les bénéficiaires privilégiés** » de la prime. Toutefois, elle resterait ouverte à tous les salariés.

Cette prime doit être **confirmée par un texte législatif**. Reste à savoir si elle sera reconduite dans les mêmes conditions que précédemment (*exonération prévue pour les rémunérations inférieures à 3 fois le SMIC, possibilité de moduler la prime en fonction des conditions de travail des salariés, négociation d'un accord d'intéressement pour 1 an, etc.*).

Le Gouvernement a annoncé que **des concertations avec les partenaires sociaux** devraient s'ouvrir dans les prochaines semaines pour affiner le dispositif.

■ Covid-19 – Vaccination – Gestion des absences au travail – Questions-Réponses mis à jour le 15 mars 2021

Le Ministère du travail a mis à jour le 15 mars 2021 son Questions-Réponses sur la vaccination par les services de santé au travail.

La nouvelle version du document précise notamment **dans quelles conditions le salarié est autorisé à s'absenter pour se faire vacciner**.

Le Questions-Réponses distingue 3 situations :

- ✓ Si le salarié passe par son service de santé au travail, il est autorisé à s'absenter sur ses heures de travail. Il n'a pas besoin d'arrêt de travail. Il informe simplement son employeur de son absence pour visite médicale sans avoir à en préciser le motif. L'employeur ne peut s'opposer à son absence ;
- ✓ Les salariés en situation d'affection de longue durée exonérante bénéficient d'une autorisation d'absence de droit, à laquelle l'employeur ne peut s'opposer ;
- ✓ Dans les autres situations, il n'existe pas d'autorisation d'absence de droit. Mais les employeurs sont incités à faciliter l'accès des salariés à la vaccination. Le salarié est invité à se rapprocher de son employeur afin de fixer conjointement la meilleure manière de s'organiser.

Pour rappel, à ce stade, les médecins du travail ne peuvent **vacciner que les salariés âgés de 50 à 64 ans inclus, atteints de comorbidités**.

Note : Après une suspension à titre préventif de quelques jours, le vaccin AstraZeneca a été jugé comme sûr et efficace par l'Agence européenne du médicament le 18 mars 2021. Lors de la conférence de presse qui s'est tenue le même jour, le Premier ministre a annoncé la reprise de la vaccination avec ce vaccin dès vendredi 19 mars 2021, dans l'après-midi, après que la Haute Autorité de Santé ait donné son accord.

■ Index égalité hommes-femmes – Nouveautés – Décret n° 2021-265 du 10 mars 2021, JO 11 mars 2021

Chaque année depuis 2019, les entreprises sont tenues de publier le résultat global de l'index égalité professionnelle visant à mesurer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans l'entreprise.

Ce dispositif a été renforcé par un décret du 10 mars 2021 qui est venu modifier les dispositions de l'article D. 1142-4 du Code du travail.

– **Publication de la note globale et des indicateurs (art. 1 dudit décret)**

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, **le résultat global ainsi que les résultats obtenus pour chaque indicateur** doivent désormais être publiés annuellement, au plus tard le 1^{er} mars de l'année en cours, au titre de l'année précédente.

Jusqu'à aujourd'hui, seul le résultat global devait être publié.

Pour rappel, le résultat global est calculé sur la base de 4 ou 5 indicateurs, selon l'effectif de l'entreprise (art. D. 1142-2 et D. 1142-2-1 du Code du travail) :

- ✓ l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes ;
- ✓ l'écart de taux d'augmentations individuelles de salaire entre les femmes et les hommes ;
- ✓ le pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation à leur retour de congé de maternité ;
- ✓ le nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations;
- ✓ dans les entreprises de plus de 250 salariés, l'écart de taux de promotions entre les femmes et les hommes.

Ces résultats sont publiés de manière visible et lisible, **sur le site internet de l'entreprise s'il en existe un, et à défaut portés à la connaissance des salariés par tout moyen.**

Ces résultats doivent être consultables sur le site internet de l'entreprise **au moins jusqu'à la publication, l'année suivante, des résultats obtenus.**

Ces dispositions sont applicables depuis le 12 mars 2021. Elles concernent l'index qui vient d'être publié au mois de mars 2021 sur la période 2020.

Toutefois, à titre transitoire, le décret prévoit un **délai supplémentaire pour l'année 2021** :

- ✓ la publication du résultat global doit intervenir au plus tard le 1^{er} mai 2021 ;
- ✓ la publication des résultats obtenus pour chaque indicateur doit intervenir au plus tard le 1^{er} juin 2021.

– **Publication des mesures de correction pour les entreprises aidées par l'État (art. 2 dudit décret)**

Les entreprises d'au moins 50 salariés **bénéficiaires des crédits du Plan de relance** seront prochainement tenues **de fixer et de publier les objectifs de progression ainsi que des mesures de correction et de rattrapage pour chaque indicateur** pour lequel la note maximale n'a pas été atteinte et dès lors que le niveau de résultat est inférieur à 75 points.

En pratique, les mesures de correction sont abordées lors de la négociation sur l'égalité professionnelle et déterminées, en l'absence d'accord, par décision de l'employeur.

Cette publication se fera sur le site internet de l'entreprise lorsqu'il en existe un, **sur la même page que le résultat global et les résultats obtenus pour chaque indicateur** dès lors que l'accord ou la décision unilatérale aura fait l'objet d'un dépôt sur la plateforme de téléprocédure du Ministère du travail.

Ces informations devront être consultables sur le site internet de l'entreprise jusqu'à ce que celle-ci obtienne un niveau de résultat au moins égal à 75 points. À défaut de site internet, ces mesures seront portées à la connaissance des salariés par tout moyen.

Ces dispositions ne s'appliquent pas à l'index publié cette année. Elles s'appliquent à partir des résultats calculés sur la période de référence s'achevant au plus tard le 31 décembre 2021, et devant être publiés **au plus tard le 1^{er} mars 2022**.

Le décret prévoit également un délai supplémentaire à titre transitoire : les entreprises ayant obtenu en 2022, au titre de l'année 2021, un niveau de résultat inférieur au seuil de 75 points ont **jusqu'au 1^{er} mai 2022 pour fixer et publier les objectifs de progression ainsi que les mesures de correction et de rattrapage**.

■ Congé de reclassement – Calcul de l'allocation – Neutralisation des périodes d'activité à temps partiel pour congés familiaux – Nouveau projet de décret

La loi n° 2020-1576 du 14 décembre 2020 de financement de la sécurité sociale pour 2021 a prévu l'allongement de la durée du congé de reclassement à 24 mois, au lieu de 12 mois, lorsque le salarié bénéficie d'une formation de reconversion professionnelle.

Un premier projet de décret, transmis le 8 janvier 2021, **visait à mettre en cohérence la partie réglementaire du Code du travail** en modifiant les dispositions de l'article R. 1233-31 du Code du travail en prévoyant que l'employeur fixe la « *durée du congé de reclassement entre 4 et 12 mois, pouvant être portée à 24 mois en cas de formation de reconversion professionnelle* ». Par ailleurs, « *Lorsque le salarié suit une action de formation ou de validation des acquis de l'expérience, la durée du congé de reclassement ne peut être inférieure à la durée de ces actions dans la limite de 12 mois ou de 24 mois en cas de formation de reconversion professionnelle* ».

Un nouveau projet de décret a été transmis le 10 mars 2021. S'il ne revient pas sur l'allongement à 24 mois du congé en cas de reconversion professionnelle, il reformule **la partie qui intègre dans le Code du travail la jurisprudence européenne (8 mai 2019, Praxair MRC, C-486/18)** relative à la prise en compte des temps partiels liés aux congés familiaux dans le calcul des allocations versées dans le cadre d'un congé de reclassement.

Actuellement, l'article R. 1233-32 du Code du travail prévoit que pendant la période du congé de reclassement, le salarié bénéficie d'une rémunération mensuelle calculée sur les 12 derniers mois précédant la notification du licenciement.

Le nouveau projet de décret précise qu'il ne serait « *pas tenu compte des périodes d'activité à temps partiel au titre d'un congé parental d'éducation, d'un congé de proche aidant, d'un congé de présence parentale ou d'un congé de solidarité familiale* ».

En revanche, le congé de paternité ne donnant pas lieu à des périodes d'activité à temps partiel, sa mention est supprimée de l'ancien projet de décret.

Le projet de décret étend par ailleurs cette disposition à l'allocation de conversion visée à l'article R. 5123-2 du Code du travail.

CONTACTS

152 bis, rue de Longchamp - 75116 Paris

Tél. : +33 (0)1 44 94 96 00

societe@actanceavocats.com



actance
société d'avocats

actance
société d'avocats

