SALAIRES

Les partenaires sociaux de la branche ont signé le 10 juillet 2023 la nouvelle grille des salaires, que vous pourrez découvrir ci-après.

Elle est applicable depuis le **1er octobre 2023.**

Vous pouvez consulter la grille ci-dessous :

Niveau	Échelon	Cœfficient	Salaire minimal
I	1	110	1 780 €
	2	120	1 790 €
	3	130	1 800 €
II	1	210	1 810 €
	2	220	1 820 €
	3	230	1 830 €
III	1	310	1 840 €
	2	320	1 850 €
	3	330	1 860 €
IV	1	410	1 870 €
	2	420	1 910 €
	3	430	1 950 €
V	1	510	2 045 €
	2	520	2 155 €
	3	530	2 270 €
VI	1	610	2 385 €
	2	620	2 555 €
	3	630	2 805 €
VII	1	710	3 520 €
	2	720	3 700 €
	3	730	3 880 €

Quand dois-je appliquer le salaire minimum ?

Un employeur peut verser le salaire de son choix, sauf… si celui-ci est inférieur au minima de la grille de salaires.

Le SNPCC affiche sur son site la grille telle qu'elle a été signée par les partenaires sociaux. Un employeur peut décider de l'appliquer de suite.

Des lors que l'accord de branche fixant les minima est passé à l'extension, c'est à dire validé par le Ministère du Travail qui n'a pas relevé d'anomalie, le texte passe au Journal Officiel, et est applicable le 1er jour du mois qui suit la publication au JO.

Attention, dans l'hypothèse où les minimas conventionnels de la Branche se trouveraient inférieurs au SMIC suite à sa revalorisation, l'employeur sera tenu d'appliquer le SMIC.

Pour rappel, selon le diplôme de votre salarié(e), le salaire minimum est le suivant :

- 130 - CQP Agent Animalier Gardien d'Animaux
- 130 - CQP Assistant Toiletteur
- 210 - BPA Travaux élevage canin et félin
- 210 - CTM Toiletteur canin félin NAC
- 410 - Bac Pro CGESCF
- 410 - BP Option éducateur canin
- 410 - BPREA option élevage canin
- 410 - BTM Toiletteur canin et félin
- 410 - Certification «musher conducteur de chiens attelés»
- 410 - Moniteur de chiens guides d'aveugle
- 510 - MOF Toiletteur canin
- 510 - BM Educateur comportementaliste canin félin NAC
- 510 - BTSA Technico commercial «animaux d'élevage»
- 510 - DEJEPS mention attelage canin
- 510 - Éducateur de chiens guides d'aveugle

© Aurélie Lhopital | Élevage des Anges de Sheitan

QUELQUES RAPPELS SUR LES CONGÉS POUR **ÉVÉNEMENTS FAMILIAUX**

Par Martine Barbier-Gourves, Docteure en droit, Directrice Formation-Social PARTENAIRES Consulting

Pour favoriser la conciliation de la vie personnelle et familiale avec la vie professionnelle, le code du travail permet de nombreuses possibilités de congés, souvent complétées par des avantages mis en place par la Convention collective de la Branche, voire par accord collectif d'entreprise, engagement unilatéral de l'employeur, usage, contrat de travail,…
Ces dernières années, l'éventail des congés spéciaux favorisant l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle et familiale n'a cessé d'être élargi par le législateur. Dès lors, il nous est apparu intéressant de vous présenter une synthèse actualisée.

1. Les congés pour événements familiaux

L'article L.3142-1 du code du travail précise, que le salarié a droit, sur justification et à l'occasion de certains événements listés, à des congés rémunérés dont les durées sont fixées par la loi. Toutefois - et c'est le cas de la Convention collective nationale des Fleuristes, de la Vente et des Services des animaux familiers- ces dispositions légales minimales peuvent être améliorées par voie conventionnelle, soit en augmentant les durées prévues des congés, soit en accordant des congés supplémentaires. Les dispositions conventionnelles plus favorables se substituent alors aux dispositions minimales prévues par la loi *(mais elles ne se cumulent pas)*.

- *Quels sont les événements visés et les durées des congés octroyés ?*

À ce jour, la liste des congés pour événements familiaux applicables en raison de la loi ou de la convention collective nationale (CCN) de la Branche des Fleuristes, Vente et Services des animaux familiers *(voir Avenant du 14/10/2020 étendu par arrêté ministériel du 02/04/2021)* est la suivante :

✓ **Mariage du salarié** : 5 jours (CCN)
Nota : *la loi prévoit une durée de 4 jours à l'occasion du mariage ou du remariage du ou de la salarié (e). Ce congé est ouvert sans distinction au couple marié du même sexe. La CCN étant plus favorable que la loi, ce sont ses propres dispositions qui s'appliquent, à savoir 5 jours (au lieu de 4).*

✓ **Conclusion d'un PACS** : 5 jours (CCN)
Nota : Par extension, la durée de 5 jours instaurée par la CCN pour le mariage est applicable en cas de conclusion d'un PACS (au lieu de 4 jours prévus par la loi).

✓ **Mariage d'un enfant** : 1 jour (Loi et CCN)
Nota : *La loi et la CCN prévoient la même durée d'1 jour, qui s'applique au mariage ou au remariage de l'enfant du ou de la salarié(e). Notons qu'une réponse ministérielle déjà ancienne avait précisé qu'un salarié ne peut exiger 1 jour de congé pour le mariage d'un enfant de son conjoint avec lequel il n'a pas de lien de parenté directe (Rép. min. n°1858, JO Ass.Nat. Q.16 mars 1998).*

✓ **Congé de naissance ou d'adoption** : 3 jours (Loi et CCN)
Nota : *Ce congé est cumulable avec le congé de paternité et d'accueil de l'enfant (voir § 2 ci-dessous), mais pas avec le congé de maternité.*

✓ **Décès d'un enfant** : 12 jours pour un enfant de 25 ans et plus et 14 jours pour un enfant de moins de 25 ans, ou quel que soit son âge, si l'enfant décédé était lui-même parent, ou en cas de décès d'une personne âgée de 25 ans à la charge effective et permanente du salarié.

Nota : *Ces dispositions résultent de la Loi 19/07/2023. Etant plus favorables que celles prévues par la CCN, ce sont les dispositions légales qui s'appliquent. Ces jours sont cumulables avec le congé de deuil parental (voir ci-dessous).*

✓ **Décès du conjoint, du partenaire de Pacs du concubin, des parents, des beaux-parents, frère, sœur** : 3 jours (Loi du 08/08/2016 et CCN)

✓ **Décès des grands-parents** : 1 jour (CCN)
Nota : *Il s'agit d'une amélioration introduite par la CCN et non prévue par la loi.*

✓ **Annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant** : 5 jours *(Loi du 19/07/2023)*
Nota : *La loi étant ici plus favorable que la CCN, ce sont les dispositions légales qui s'appliquent*

✓ **Annonce de la survenue d'une pathologie ou d'un cancer chez un enfant** : 5 jours *(Loi du 19/07/2023 applicable)*
Nota : *La liste de ces pathologies chroniques est fixée par **l'article D. 3142-1-2 du code du travail**. Sont concernées :* les ***maladies chroniques*** *prises en charge au titre des articles D. 160-4 et R. 160-12 du code de la sécurité sociale (affections de longue durée et ALD «hors liste» donnant droit à la suppression de la participation de l'assuré),* les ***maladies rares*** *répertoriées dans la nomenclature Orphanet, les* ***allergies sévères*** *donnant lieu à la prescription d'un traitement par voie injectable*.

✓ **Hospitalisation d'un enfant de moins de 16 ans** : 1 jour par an et par enfant *(CCN)*
Nota : *Il s'agit d'un avantage supplémentaire accordé par la CCN et non prévu par la loi*

✓ **Déménagement** : 1 jour (dans la limite d'1 fois tous les 2 ans – CCN)
Nota : *Il s'agit d'un avantage supplémentaire accordé par la CCN et non prévu par la loi. Il est limité à un jour de congé pour déménagement tous les 2 ans.*

À SAVOIR : Ces congés exceptionnels, à prendre au moment de l'événement (voir ci-dessous), seront majorés, le cas échéant, d'un jour supplémentaire pour délai de route, lorsque le lieu de l'événement se situe à 500 kilomètres et plus du lieu de résidence habituel du salarié. Ce jour supplémentaire est accordé forfaitairement pour l'aller-retour *(Avenant du 14/10/2020 étendu)*.

NOUVEAU : **Congé de deuil d'un enfant ou d'une personne de moins de 25 ans** : 8 jours

Indépendamment du congé pour décès d'un enfant mentionné ci-dessus, le/la salarié(e) a droit, en cas de décès de son enfant âgé de moins de vingt-cinq ans ou d'une personne âgée de moins de vingt-cinq ans à sa charge

effective et permanente, **à un congé de deuil de 8 jours**. Ce congé peut être **fractionné en deux périodes** ; chaque période est d'une durée au moins égale à une journée. **Le/la salarié (e) informe l'employeur vingt-quatre heures au moins avant le début de chaque période d'absence.**

Le congé de deuil peut être pris dans un **délai d'un an à compter du décès de l'enfant**.

- *Quelles sont les modalités de prise de ces congés ?*

✓ Le ou la salarié(e) **n'a pas à justifier d'une ancienneté quelconque** pour bénéficier de ces congés. C'est **lui/elle qui est à l'initiative de la demande de congé**, sachant qu'il n'existe pas d'obligation de prendre des congés pour événements familiaux. En revanche, si le ou la salarié (e) ne les utilise pas, il/elle ne peut prétendre au versement d'une indemnité compensatrice.

✓ Conformément au code du travail, **il/elle doit justifier de l'événement invoqué** (art.L.3142-1). En l'absence de précision des textes, la pratique se traduit le plus souvent par une première information orale du ou de la salarié (e) à son employeur, suivie de la remise ultérieure d'une attestation appropriée *(actes de naissance, mariage, décès, handicap,...)*.

✓ Selon les dispositions de l'Avenant du 14/10/2020 étendu, les jours d'absence pour événements familiaux se décomptent **en jours ouvrés**. Rappelons que les jours ouvrés font référence aux jours travaillés dans l'entreprise *(par exemple : du lundi au vendredi).*

✓ La date du congé accordé à l'occasion de certains événements familiaux n'a pas nécessairement à être pris le jour de la survenance de l'événement (parfois difficile à déterminer). **Le jour d'absence doit «entourer» l'événement**, sans en être trop éloigné, sachant que **parfois le texte donne une souplesse particulière dans les délais de prise du congé *(ex : congé de deuil)***.

- *L'employeur peut-il refuser le congé ?*

L'article L. 3142-3 du code du travail précise qu'en cas de différend, le refus de l'employeur peut être directement contesté par le salarié devant le conseil des prud'hommes, statuant en la forme des référés, selon une procédure accélérée.

- *Quelle est la nature juridique de ces congés ?*

Ces congés *(légaux ou conventionnels)* sont considérés comme des suspensions du contrat de travail et **n'entraînent pas de réduction de la rémunération** (art.L.3142-2 du code du travail). L'Avenant du 14/10/2020 étendu précise que *«les absences ainsi autorisées donneront lieu à une indemnité égale au salaire que l'intéressé aurait perçu s'il avait effectivement travaillé. A défaut de prise effective du congé par le salarié due à son propre fait, le paiement du congé non pris ne pourra être réclamé en sus du salaire versé»*.

Important : Lorsqu'il/elle **exerce son droit au congé de deuil mentionné ci-dessus**, le ou la salarié (e) a droit, pendant la durée du congé et selon les mêmes conditions de liquidation et de service, aux **indemnités journalières de la Sécurité sociale** calculées comme en matière de maternité, sous réserve de cesser toute activité salariée ou assimilée et de respecter les règles de non cumul fixées par l'article L. 331-9 du code de la Sécurité sociale.
Ces indemnités sont versées à l'employeur et déduites par lui du salaire versé au salarié *(comme indiqué ci-dessus, le congé de deuil, comme les autres congés pour événements familiaux, n'entraîne pas de réduction de la rémunération)*.

L'indemnisation par la Sécurité sociale du congé de deuil est fractionnable en deux périodes ; chaque période est d'une durée au moins égale à une journée. Pour plus de précisions sur les indemnités versées par la Sécurité sociale, il est conseillé de se reporter au site de l'Assurance maladie.

✓ Ces congés sont assimilés à du **temps de travail effectif pour la détermination des congés payés. La durée de ces congés ne peut être imputée sur celle du congé payé annuel** *(art.L.3142-2 du code du travail)*. Ils sont également **pris en compte pour le calcul des heures supplémentaires**, selon la position de l'administration du travail *(Circ.DRT n°2000-07 du 6/12/2000).* Il en est de même concernant **la détermination de l'ancienneté du ou de la salarié(e)**.

2. Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant

En prolongement des congés pour événements familiaux, il n'est pas inutile de rappeler les principales règles applicables au congé de paternité et d'accueil de l'enfant.

- *Quels sont les bénéficiaires de ce congé ?*

Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant bénéficie au père salarié ainsi que, le cas échéant, au conjoint ou concubin salarié de la mère ou à la personne salariée liée à elle par un pacte civil de solidarité (Pacs). Au titre d'une même naissance, plusieurs personnes salariées peuvent ainsi bénéficier de ce congé.

Aucune condition liée à l'ancienneté dans l'entreprise, à l'effectif de l'employeur ou au type de contrat de travail *(CDD, CDI, apprentissage, temps partiel, etc.)* n'est exigée pour bénéficier du congé de paternité et d'accueil de l'enfant.

- *Quelle est la durée du congé de paternité et d'accueil de l'enfant ?*

Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant est d'une durée totale de **25 jours calendaires** (les 7 jours de la semaine sont comptés, y compris les jours fériés), **ou de 32 jours calendaires en cas de naissances multiples** (jumeaux, triplés, etc.).
Ce congé est composé de deux périodes :
- **une première période de 4 jours calendaires consécutifs**, qui fait immédiatement suite au congé de naissance prévu par le Code du travail (voir §1 ci-dessus) pendant laquelle le salarié doit, sauf exception, interrompre son activité ;

- **une seconde période de 21 jours calendaires, portée à 28 jours calendaires en cas de naissances multiples**, que le salarié peut prendre en totalité ou en partie (ou ne pas prendre) et qui peut être fractionnée.
Sauf exception *(hospitalisation de l'enfant, décès de la mère)*, **le congé doit être pris dans les 6 mois suivant la naissance de l'enfant**.

- *Le bénéficiaire du congé doit-il obligatoirement prendre son congé ?*

Il faut distinguer :

✓ **Congé de naissance et première période du congé de paternité et d'accueil de l'enfant**. Le salarié bénéficiaire du congé de paternité et d'accueil de l'enfant doit interrompre son activité pendant le congé de naissance d'une durée minimale de 3 jours et pendant la première période du congé de paternité et d'accueil de l'enfant (4 jours consécutifs) qui lui fait immédiatement suite. **Pendant ces périodes, et sauf exceptions mentionnées ci-dessous, il est interdit d'employer le salarié, même si ce dernier n'a pas respecté le délai de prévenance de son employeur** *(voir ci-dessous)*.

Si la naissance de l'enfant intervient alors que le salarié a pris des congés payés ou un congé pour évènements familiaux, l'interdiction d'emploi débute à l'issue de cette période de congés.

Exceptions à l'interdiction d'emploi : L'interdiction d'emploi ne s'applique pas :
- à la prolongation éventuelle, à la demande du salarié, de la première période de congé, lorsque l'enfant fait l'objet d'une hospitalisation immédiate, après sa naissance, dans une unité de soins spécialisée ;
- au titre de la première période (4 jours consécutifs) du congé de paternité et d'accueil de l'enfant, lorsque le salarié ne remplit pas les conditions lui permettant de bénéficier des indemnités journalières de la sécurité sociale).

✓ **Seconde période du congé de paternité et d'accueil de l'enfant**. Dans ce cas, **il n'y a pas, pour le salarié, d'obligation de prendre la deuxième période du congé de paternité et d'accueil de l'enfant**, soit 21 jours calendaires, ou 28 jours en cas de naissances multiples. **Le salarié peut choisir de prendre une partie de ces jours ou la totalité, ou choisir de ne pas les prendre.**

- *Quelles sont les formalités à respecter ?*

Rappel :

- **La première période du congé de paternité et d'accueil de l'enfant** (4 jours) **est prise après la naissance de l'enfant, immédiatement à la suite du congé de naissance de 3 jours.**

- **La seconde période du congé** (21 jours ou 28 jours en cas de naissances multiples) **doit être prise dans les 6 mois suivant la naissance de l'enfant**. Toutefois, rappelons que le congé de paternité et d'accueil de l'enfant peut être reporté au-delà des 6 mois, en cas d'hospitalisation de l'enfant ou de décès de la mère.

Information de l'employeur :

Le salarié informe son employeur de la date prévisionnelle de l'accouchement au moins un mois avant celle-ci. Cette information **peut se faire par tout moyen** : *lettre recommandée avec AR, lettre remise en main propre contre récépissé, courriel avec accusé de réception ou de lecture, etc*.
Par la suite, **s'il souhaite bénéficier de la période de congé de 21 jours** (ou 28 jours en cas de naissances multiples), éventuellement fractionnable dans les conditions précisées ci-dessus, **le salarié doit informer son employeur des dates de prise et des durées de cette ou de ces périodes de congés au moins un mois avant le début de chacune d'elles.**

En cas de naissance de l'enfant avant la date prévisionnelle d'accouchement et lorsque le salarié souhaite **débuter la ou les périodes de congé au cours du mois suivant la naissance, il en informe sans délai son employeur.**

Information de la CPAM :

Indépendamment de son obligation d'information de l'employeur, le salarié doit**, pour percevoir les indemnités journalières versées par la Sécurité sociale au titre du congé de paternité et d'accueil de l'enfant, fournir à l'organisme de sécurité sociale** dont il relève (en principe, la CPAM) **les pièces justificatives requises au regard de sa situation.**

CAS PARTICULIER : L'hospitalisation immédiate de l'enfant

En cas d'hospitalisation immédiate de l'enfant après la naissance, le bénéficiaire du congé de paternité et d'accueil de l'enfant a droit à la **prolongation de la première période** de ce congé (période de 4 jours consécutifs, faisant suite aux 3 jours du congé de naissance). Cette prolongation débute immédiatement à la suite de la première période de 4 jours du congé de paternité et d'accueil de l'enfant et s'applique pendant toute la période d'hospitalisation de l'enfant dans une ou plusieurs unités de soins spécialisés, **et dans la limite de 30 jours consécutifs** *(il est donc possible de bénéficier de moins de 30 jours mais pas de prendre ces 30 jours en plusieurs fois)*.

Cette prolongation est de droit. Si le salarié utilise cette possibilité de prolongation de la période initiale, il pourra ensuite bénéficier de la seconde période de ce congé, éventuellement fractionnable.

S'il remplit les conditions requises, le salarié bénéficie, pour les jours pris au titre de cette prolongation, des indemnités journalières de la **Sécurité sociale, selon les conditions définies par celle-ci.**

- *Quel est le régime juridique de ces congés ?*

Pendant le congé de paternité et d'accueil de l'enfant, **l'employeur n'a pas la charge de maintenir le salaire**, mais **le salarié peut bénéficier, pour chaque jour de congé pris dans le cadre fixé par la loi, des indemnités journalières versées par la sécurité sociale au titre de l'assurance maternité.** Sur les conditions à remplir pour bénéficier de ces indemnités, leur montant et les modalités de leur versement, nous vous invitons à vous informer sur le site de l'Assurance maladie.

En revanche, rappelons, que **pendant le congé de naissance de 3 jours, le salaire est maintenu par l'employeur et à sa charge** (voir §1).

Pendant le congé de paternité et d'accueil de l'enfant, **le contrat de travail est suspendu.**
À l'issue du congé de paternité et d'accueil de l'enfant, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

La durée du congé de paternité et d'accueil de l'enfant est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté.
Le salarié conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début du congé.
Nota : Comme pour les périodes de congé de maternité, de congé d'adoption et de congé de deuil, **les périodes de congé de paternité et d'accueil de l'enfant sont désormais assimilées à des périodes de présence dans l'entreprise pour le calcul de la répartition de la réserve spéciale de participation**.

À SAVOIR : Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant n'est pas ouvert aux adoptants. En effet, l'adoption d'un enfant par un couple de parents salariés **ouvre droit à 25 jours supplémentaires de congé d'adoption** *(32 jours en cas d'adoptions multiples)* **lorsque la durée du congé d'adoption est répartie entre les 2 parents** (art. L. 1225–40 alinéa 1).

En conclusion, il faut préciser, qu'à côté des congés évoqués ci-dessus, il existe d'autres congés pour raisons familiales et personnelles : *congés liés à la maladie ou au handicap d'un enfant, congé pour aider un proche en fin de vie ou dépendant…* En outre, le code du travail prévoit des congés spéciaux dans le cadre d'engagements associatif, politique, citoyen du/de la salarié(e). Des informations sur ces sujets sont disponibles auprès de votre fédération patronale, de la DREETS ou du site du ministère du travail.

DROITS DES SALARIÉS À LEUR CONGÉ PAYÉ

LA COUR DE CASSATION ÉCARTE LES DISPOSITIONS DU DROIT FRANÇAIS NON CONFORMES AU DROIT DE L'UNION EUROPÉENNE

Par trois arrêts du 13 septembre 2023, la Cour de cassation met en conformité le droit français avec le droit européen en matière de congé payé, et garantit ainsi une meilleure effectivité des droits des salariés à leur congé payé.

Dans ses décisions, la Cour de cassation affirme qu'il incombe au juge national d'assurer, dans le cadre de ses compétences, la protection juridique découlant de l'article 31, § 2, de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne et de garantir le plein effet de celui-ci en laissant au besoin inappliquée ladite réglementation nationale.

En clair, les articles du Code du travail contraires à la charte ne peuvent pas s'appliquer, même si le législateur ne les supprime pas.

Il en ressort que :

- Les salariés malades ou accidentés auront droit à des congés payés sur leur période d'absence, même si cette absence n'est pas liée à un accident de travail ou à une maladie professionnelle,
- en cas d'accident du travail, le calcul des droits à congé payé ne sera plus limité à la première année de l'arrêt de travail,
- la prescription du droit à congé payé ne commence à courir que lorsque l'employeur a mis son salarié en mesure d'exercer celui-ci en temps utile.

Ces trois décisions de la Cour de cassation ont donc d'importantes conséquences pour les employeurs, qui devront adapter la gestion des congés payés de leurs salariés en tenant compte de leurs nouveaux droits.

CONGÉ PAYÉ ET MALADIE NON PROFESSIONNELLE

Les faits et la procédure

Des salariés ont contracté une maladie non professionnelle qui les a empêchés de travailler.

Par la suite, ils ont calculé leur droit à congé payé en incluant la période au cours de laquelle ils n'ont pas pu travailler. En application du droit de l'Union européenne, la cour d'appel leur a donné raison.

L'employeur a formé un pourvoi en cassation.

La question posée à la Cour de cassation

Comment mettre le droit français en conformité avec le droit de l'Union européenne ?

- **Selon le droit de l'UE**, lorsque le salarié ne peut pas travailler en raison de son état de santé, situation indépendante de sa volonté, son absence ne doit pas avoir d'impact sur le calcul de ses droits à congé payé.
- **Selon le droit français**, un salarié atteint d'une maladie non professionnelle ou victime d'un accident de travail n'acquiert pas de jours de congé payé pendant le temps de son arrêt de

La réponse de la Cour de cassation

La Cour de cassation, eu égard à article 31, § 2 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne sur le droit au repos, **écarte les dispositions du droit français qui ne sont pas conformes au droit de l'Union européenne**. Ainsi, elle juge que les **salariés atteints d'une maladie ou victimes d'un accident, de quelque nature que ce soit (professionnelle ou non professionnelle) ont le droit de réclamer des droits à congé payé en intégrant dans leur calcul la période au cours de laquelle ils n'ont pas pu travailler.**

La Cour de cassation approuve donc la cour d'appel.

CONGÉ PAYÉ ET ACCIDENT DU TRAVAIL

Les faits et la procédure

Un salarié a été victime d'un accident du travail.

Par la suite, il a calculé ses droits à congé payé en incluant toute la période au cours de laquelle il se trouvait en arrêt de travail.

En application du droit français, la cour d'appel a considéré que ce calcul ne pouvait pas prendre en compte plus d'un an d'arrêt de travail.

Le salarié a formé un pourvoi en cassation.

La question posée à la Cour de cassation

Comment mettre le droit français en conformité avec le droit de l'Union européenne ?

- **Selon le droit de l'Union européenne**, un salarié victime d'un accident de travail peut bénéficier d'un droit à congé payé couvrant l'intégralité de son arrêt de travail.
- **Selon le droit français**, l'indemnité compensatrice de congé payé est limitée à une seule année de suspension du contrat de travail en cas d'accident du travail ou maladie professionnelle.

La réponse de la Cour de cassation

La Cour de cassation, eu égard à l'article 31§2 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne sur le droit au repos, **écarte les dispositions du droit français qui ne sont pas conformes au droit de l'Union européenne.** Ainsi, elle juge **qu'en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, l'indemnité compensatrice de congé payé ne peut être limitée à un an.**

La Cour de cassation censure donc la décision de cour d'appel.

PRESCRIPTION DU DROIT À L'INDEMNITÉ DE CONGÉ PAYÉ

Les faits et la procédure

Une enseignante a réalisé une prestation de travail auprès d'un institut de formation, pendant plus de 10 ans. Ayant obtenu de la justice que cette relation contractuelle soit qualifiée en contrat de travail, elle a demandé à être indemnisée des congés payés qu'elle n'a jamais pu prendre pendant ces 10 années.

La cour d'appel a considéré que l'enseignante devait être indemnisée, mais uniquement sur la base des trois années ayant précédé la reconnaissance par la justice de son contrat de travail, le reste de ses droits à congé payé étant prescrit. L'enseignante et l'institut de formation ont chacun formé un pourvoi en cassation.

La réponse de la Cour de cassation

Quel est le point de départ de la prescription d'une demande d'indemnité de congé payé ?

La réponse de la Cour de cassation

Qu'elle soit fixée par la loi ou de façon conventionnelle, il existe une période déterminée au cours de laquelle le salarié doit prendre ses congés payés.

Ce n'est que lorsque cette période s'achève que commence à courir le délai de prescription de l'indemnité de congé payé.

Toutefois, en application du droit de l'Union, la Cour de cassation juge que **le délai de prescription de l'indemnité de congé payé ne peut commencer à courir que si l'employeur a pris les mesures nécessaires pour permettre au salarié d'exercer effectivement son droit à congé payé.**

Dans cette affaire, l'enseignante n'a pas été en mesure de prendre des congés payés au cours de ses 10 années d'activité au sein de l'institut de formation, puisque l'employeur n'avait pas reconnu l'existence d'un contrat de travail. Dès lors, le délai de prescription ne pouvait pas commencer à courir.

La Cour de cassation censure donc la décision de cour d'appel.

Sources : CNAMS
Septembre 2023

DOCUMENT UNIQUE D'ÉVALUATION DES RISQUES PROFESSIONNELS

L'ESSENTIEL SUR LE DUERP

Vous accueillez un(e) stagiaire, un(e) apprenti(e), un(e) saisonnier (e), un(e) salarié(e) vous avez l'obligation de mettre en place le DUERP (Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels.

En 2024, le DUERP devra être dématérialisé et envoyé aux services de santé du département dont vous dépendez. Le SNPCC propose déjà à ses adhérents un modèle, nous travaillons également à la mise en place de cette dématérialisation…

Ne jetez rien ! Désormais vous devez archiver durant 40 ans votre DUERP, et avec toutes ses versions successives.

Obligation dès l'embauche du premier salarié, le document unique d'évaluation des risques professionnels ou DUERP vis à synthétiser les dangers spécifiques au domaine d'activité de l'entreprise afin de prévenir accidents du travail et maladies professionnelles et de mettre en place les mesures de prévention adaptées.

Mise en point

Aucun modèle n'est imposé par le Code du travail. Pour aider leurs adhérents, la plupart des organisations d'employeurs, y compris dans l'artisanat, peuvent en communiquer un. Le DUERP peut être réalisé sur format papier ou numérique.

Avant de remplir le DUERP, l'employeur doit recenser les risques et les classer selon des critères propres à l'entreprise, comme la fréquence d'exposition et la gravité. Le service de prévention et de santé au travail dont l'employeur est adhérent participe à cette évaluation des risques. L'employeur peut également désigner un salarié qui participera à son élaboration comme faire appel à une société spécialisée dans la mise au point des DUERP.

Contenu et mise à jour

Le DUERP doit comporter l'inventaire des dangers et le résultat de l'évaluation des risques identifiés dans l'entreprise ainsi que la liste des actions de prévention des risques et de protection des salariés. En annexe doivent figurer les données utiles à la traçabilité des expositions des salariés aux facteurs de risques professionnels (port de charges, postures pénibles, températures extrêmes, travail de nuit ou en horaires décalés etc.).

Dans les entreprises de moins de 11 salariés, le DUERP est mis à jour :

- En cas de décision d'aménagement qui modifie les conditions de travail ou qui impacte la santé ou la sécurité des salariés ;
- Lorsqu'une information supplémentaire au sujet de l'évaluation d'un risque dans une unité de travail est recueillie. Dans les entreprises de 11 salariés et plus, le DUERP est mis à jour selon les mêmes conditions et au moins une fois par an.

Les sanctions

L'employeur qui n'inscrit pas les risques professionnels dans le DUERP ou qui ne procède pas à sa mise à jour s'expose à une amende de 5e classe, soit :

- Pour une personne physique, jusqu'à 1500€ et jusqu'à 3 000 € en cas de récidive ;
- Pour une personne morale, jusqu'à 7500€ et jusqu'à 15 000€ en cas de récidive.

Source :
Le monde des artisans n°156

Collège «EMPLOYEURS»

SNPCC
SYNDICAT NATIONAL DES PROFESSIONS DU CHIEN ET DU CHAT
239 rue des Bottes
01320 CHALAMONT
Secteur 3 de la branche

Fédération Nationale des Fleuristes de France (FFAF)
Secteur 1 de la branche

PRODAF
LES PROFESSIONNELS DE L'ANIMAL FAMILIER
Syndicat professionnel des métiers et services de l'animal familier
Secteur 2 de la branche

Collège «SALARIÉS»

FCDS CGT
Commerce, Distribution, Services
93514 Montreuil Cedex

Fédération des Services CFDT
Tour Essor - 14, rue Scandicci
93508 PANTIN Cedex

Fédération Générale des Travailleurs de l'Agriculture, de l'alimentation, des tabacs et des activités annexes - Force Ouvrière
15 Av. Victor Hugo 92170 VANVES

Fédération des Employés et Cadres Force Ouvrière
28, rue des Petits-Hotels - 75010 PARIS

21 Rue Jules Ferry
93177 BAGNOLET Cedex