



L'ACTU

FAMILLES RURALES GRAND EST



CONGÉS PAYÉS : LA RÉFORME

Suite à un arrêt de la cour de cassation du 13 septembre dernier, le code du travail français a dû se mettre en conformité avec le droit social européen concernant l'acquisition des congés payés en cas d'arrêt maladie. C'est chose faite avec la loi DDADUE promulguée le 22 avril 2024.

Auparavant, un salarié en arrêt maladie continuait d'acquérir des congés payés uniquement :

- pendant les 4 premières semaines d'arrêt maladie non professionnelle,
- pendant la 1ère année d'arrêt maladie professionnelle ou d'accident du travail.

Le droit européen conférant un droit à congés payés minimum de 4 semaines par an à tous les salariés qu'ils soient absents pour maladie ou non, le droit du travail français vient d'être mis à jour et confère de nouveaux droits aux salariés absents selon l'origine de la maladie (professionnelle ou non) :

- l'acquisition de congés payés à hauteur de 2 jours ouvrables par mois (ou 1,66 jours ouvrés) en cas de maladie non professionnelle, soit l'assurance d'un congé annuel de 4 semaines minimum,
- l'acquisition de congés payés à hauteur de 2,5 jours ouvrables par mois (ou 2,08 jours ouvrés) en cas de maladie professionnelle ou d'accident du travail, soit l'assurance d'un congé annuel de 5 semaines minimum.
- l'information par l'employeur à l'issue de l'arrêt pour maladie ou accident, des droits à congés acquis, dans le mois suivant la reprise, ainsi que de la période de report consentie pour utiliser ces congés payés qui a été fixée par la loi à 15 mois :
 - soit à compter de la reprise pour les absences inférieures à 1 an,
 - soit à compter du début de la période de référence pour les absences supérieures ou égales à 1 an (la période de référence débute en général le 1er juin de l'année N pour se finir au 31 mai de l'année N+1).

En pratique, cela donne quoi ?

- les bulletins de salaire du mois de mai vont comporter une information/régularisation pour les salariés devant se voir octroyer des congés payés non acquis sur la période 2023/2024,
- dans l'avenir, les bulletins comporteront l'information rendue obligatoire par la loi sur le nombre de congés acquis et la période de report accordée,
- pour rappel : le droit à congés est un droit à repos : il ne se monétise pas, sauf en cas de sortie des effectifs de l'association. Les congés ainsi acquis doivent donc être pris et ne peuvent être payés au salarié.

Une loi rétroactive au 1er décembre 2009

Le législateur a fixé différents délais pour la réclamation des congés payés non acquis depuis le 1er décembre 2009 :

- un délai de 2 ans à compter du 22 avril 2024 pour les salariés dont le contrat de travail est toujours en cours d'exécution : cela concerne uniquement l'octroi de jours de congés,
- un délai de 3 ans à compter de la rupture du contrat de travail pour les salariés ayant quitté les effectifs : cela concerne le paiement de jours de congés.

D'autre part, un plafond de 24 jours ouvrables par an (20 jours ouvrés), déduction faite des jours acquis par ailleurs, par période de référence, a été fixé.

Enfin, pour les arrêts liés à une maladie professionnelle ou à un accident du travail, aucune réclamation n'est possible.

CONGÉS PAYÉS : RAPPEL DE QUELQUES RÈGLES

- Conformément à la loi, le congé principal (le plus long congé de l'année) ne peut être inférieur à 12 jours ouvrables (ou 10 jours ouvrés soit 2 semaines) et est obligatoirement compris entre 2 week-ends. Ce dernier ne peut dépasser 24 jours ouvrables (ou 20 jours ouvrés soit quatre semaines), sauf exception, et est obligatoirement pris entre le 1er mai et le 31 octobre.
- Le décompte des congés s'effectue de la même manière pour les personnels à temps complet ou à temps partiel, en contrat à durée indéterminée ou déterminée. Est décompté chaque jour ouvrable/ouvré à compter du premier jour d'absence jusqu'à la veille de la reprise.
- L'employeur a la faculté de fermer l'établissement durant cette période légale.
- Conformément à la convention collective, le droit au congé dit de « fractionnement » pour les personnels qui n'ont pas épuisé leur droit à congés de 4 semaines durant la période estivale du 1er mai au 31 octobre est de :
 - 3 jours de congés supplémentaires si le reliquat est au minimum de 5 jours,
 - 1 jour de congé supplémentaire si le reliquat est compris entre 3 et 4 jours.
 - **Attention : il ne convient pas seulement de regarder les soldes des compteurs de congés payés sur les bulletins de salaire, il faut cumulativement avoir acquis suffisamment de congés ET avoir pris moins de 4 semaines durant la période estivale.**
- Le départ en congés est soumis à l'autorisation de l'employeur. Le salarié ne peut fixer librement ses dates de départ en congés.

JOURNÉE DE SOLIDARITÉ

Depuis 2004, tous les salariés doivent réaliser une journée de travail supplémentaire non rémunérée afin de financer des actions en faveur de l'autonomie des personnes âgées.

Le lundi de Pentecôte (20 mai 2024) est redevenu un jour férié, si l'association était ouverte, les salariés ont donc accompli leur journée de solidarité à cette date, qu'ils aient travaillé, posé congé ou récupération.

En revanche, si l'association était fermée, plusieurs modalités d'accomplissement de cette journée sont possibles :

- travailler un jour habituellement non travaillé (un samedi par exemple),
- travailler un autre jour férié que le 1er mai (qui est obligatoirement chômé et rémunéré),
- travailler l'équivalent d'une journée supplémentaire dans le cadre de l'aménagement du temps de travail sur l'année.

Pensez à bien l'indiquer sur vos états de salaire du mois de mai.