

Congés payés et arrêts maladie : nouveaux droits en 2024

Le paysage juridique des congés payés en France a récemment été bouleversé par la [loi n° 2024-364 du 22 avril 2024](#). Cette réforme répond à des décisions importantes de la Cour de cassation du 13 septembre 2023, harmonisant ainsi le Code du travail avec les exigences européennes. Désormais, la question de l'acquisition des congés payés pendant les périodes d'arrêt de travail pour maladie, qu'elle soit d'origine professionnelle ou non, est clarifiée.

Un nouveau cadre pour les arrêts maladie

Depuis le 24 avril 2024, la loi permet aux salariés d'acquérir des congés payés à hauteur de deux jours ouvrables par mois en cas de maladie ordinaire. De plus, elle introduit un délai de report de 15 mois pour les congés non pris en raison d'un arrêt de travail et impose une obligation d'information à la charge de l'employeur. Ce cadre légal s'applique rétroactivement aux arrêts de travail survenus depuis le 1er décembre 2009.

Assimilation des périodes d'arrêt à du travail effectif

Le droit à congé payé repose sur la notion de travail effectif. Jusqu'à présent, les absences pour maladie ordinaire n'étaient pas considérées comme telles, ni celles pour accident ou maladie professionnelle au-delà d'une année. La nouvelle législation rectifie cela.



Les arrêts pour maladie ordinaire sont désormais comptés comme du temps de travail effectif pour l'acquisition des congés. Peu importe la durée de l'arrêt, les salariés acquièrent des congés payés pendant ces périodes.

Quant aux arrêts pour accident du travail ou maladie professionnelle, ils sont entièrement assimilés à des périodes de travail effectif, même au-delà de 12 mois. La limite d'un an est abolie, permettant ainsi une

Éditorial

Forte hausse des grèves en 2022

Selon une étude de la DARES (avril 2024), le nombre de jours de grève en 2022 a fortement progressé dans les entreprises, par rapport à 2021.

Les mouvements sociaux ont augmenté de 71 % !

Le transport-entrepôt est le secteur où le nombre de journées de grève a été le plus important, avec 414 jours pour 1 000 salariés.

Dans 79 % des entreprises concernées par un mouvement de grève, les revendications portaient sur les rémunérations.

Dans 80 % des entreprises connaissant au moins une grève, les revendications portaient sur des motifs au moins en partie extérieurs à l'entreprise, c'est-à-dire sectoriels ou interprofessionnels.



acquisition continue de droits à congé.

Nombre de jours de congés acquis

- **Maladie non professionnelle** : Les salariés obtiennent désormais deux jours de congé par mois d'absence, plafonnés à 24 jours par an.
- **Accident du travail ou maladie professionnelle** : Les salariés continuent d'acquérir 2,5 jours de congés par mois, jusqu'à 30 jours par an.

Cette distinction s'explique par les différentes situations des salariés en termes de suspension de contrat de travail. Elle respecte le principe constitutionnel d'égalité, comme l'a confirmé le Conseil constitutionnel.



Adaptation du calcul de l'indemnité de congés payés

La loi modifie également le calcul de l'indemnité de congés payés pour les salariés en arrêt pour maladie ordinaire. Désormais, la rémunération prise en compte pour calculer cette indemnité est limitée à 80 %, conformément à la nouvelle acquisition de congés.

Nouvelle obligation d'information

L'employeur doit désormais informer le salarié, dans le mois suivant son retour au travail, du nombre de jours de congé dont il dispose et de la date limite pour les prendre. Cette information peut être fournie par tout moyen garantissant une date certaine, notamment via le bulletin de paie.

Période de report des congés payés

Les congés non pris en raison d'un arrêt de travail peuvent être reportés sur une période de 15 mois après la reprise du travail. Passé ce

délai, ces congés sont définitivement perdus. Cette mesure assure que les salariés ont suffisamment de temps pour profiter de leurs congés acquis malgré une absence prolongée.



En conclusion

Cette réforme législative marque une avancée significative pour les droits des salariés en matière de congés payés. Elle garantit une meilleure protection sociale tout en respectant les obligations européennes.

Les élus du personnel ont un rôle crucial à jouer pour veiller à la bonne application de ces nouvelles dispositions et informer les salariés de leurs droits.

Quel est le rôle du CSE lors de l'assemblée générale des actionnaires ?

L'assemblée générale d'approbation des comptes annuels est un moment important de la vie des entreprises. Le comité social et économique (CSE) doit être partie prenante et présent à cette assemblée. IL doit montrer aux Dirigeants qu'il a analysé les

comptes et qu'il s'intéresse à l'avenir de l'entreprise, en faisant tout commentaire qu'il juge utile.

Il existe encore, malheureusement, de nombreuses entreprises où les élus du personnel ne sont pas invités.

A quoi sert l'assemblée générale ?

L'arrivée des mois de mai et juin est traditionnellement la période où se tiennent les assemblées générales annuelles des actionnaires.

[L'assemblée générale ordinaire](#) est une réunion qui doit avoir lieu au moins une fois par an et qui rassemble associés et actionnaires d'une même entreprise. A cette occasion, le ou les Dirigeants de l'entreprise présentent les [comptes annuels](#) afin qu'ils soient approuvés par les membres de l'assemblée. Les actionnaires et associés prennent aussi des décisions et choisissent les orientations concernant la politique future de l'entreprise et l'affectation du résultat financier.



L'assemblée générale ordinaire doit se tenir dans les six mois suivant la clôture de l'exercice comptable.

Qui représente le CSE à l'assemblée générale ?

Deux membres du CSE, désignés par le comité et appartenant l'un à la catégorie des cadres techniciens et agents de maîtrise, l'autre à la catégorie des employés et ouvriers peuvent assister aux assemblées générales (C. trav., art. [L. 2312-77](#)). Ces délégués peuvent être choisis parmi ceux déjà désignés pour représenter le CSE au [conseil d'administration](#) ou de [surveillance](#) de la société.

Le rôle de la délégation du comité social et économique est, avant tout, un rôle d'information du CSE sur ce qui se décide et se dit lors de l'assemblée générale.

Quel est le rôle du CSE préalablement à cette assemblée ?

Les membres du comité social et économique ont droit aux mêmes communications et aux mêmes documents que les actionnaires.

La communication porte sur des documents comptables et financiers ([comptes annuels](#), [comptes consolidés](#), rapports du conseil d'administration ou du directoire et du conseil de surveillance, selon le cas, et des [commissaires aux comptes](#), s'il en existe, qui seront soumis à l'assemblée) que le comité social et économique aura à analyser dans le cadre de la [consultation annuelle sur la situation économique et financière de l'entreprise](#) (C. trav., art. [L. 2312-25](#)).

Les élus du CSE se réuniront préalablement à la tenue de l'assemblée générale ordinaire pour analyser les documents et préparer les questions qui seront posées lors de cette assemblée. Pour cela, les élus peuvent s'appuyer sur les documents que l'employeur a mis dans la [BDES](#) (base de données économiques et sociales).

Attention aux assemblées « tronquées » ou « fictives » !

Les représentants du CSE à l'assemblée d'approbation des comptes peuvent être confrontés à deux cas de figure, essentiellement dans les entreprises familiales.

1. L'assemblée « tronquée » :

C'est un grand classique. Les élus sont convoqués en début de séance. La situation de la société leur est présentée très succinctement, en quelques chiffres. La séance est rapidement levée. Une fois que les élus sont partis, l'assemblée se tient

réellement, entre gens de « bonne compagnie ». Cette manœuvre n'est pas légale, mais assez courante.

1. L'assemblée « fictive » :

C'est l'assemblée générale « de papier ». Aucune assemblée n'est en réalité tenue, les papiers officiels étant en revanche édités comme si l'assemblée avait eu lieu.

L'absence de tenue de ces assemblées (et donc l'absence de possibilité pour le CSE d'y déléguer deux de ses membres) est pénalisante. Le CSE a le pouvoir, lorsqu'il se rend compte que l'assemblée générale se tient sur papier uniquement, d'émettre le souhait de pouvoir y être représenté comme il en a le droit. L'employeur qui maintiendrait alors sa décision de tenir une assemblée générale fictive s'exposerait à une action en délit d'entrave. En tout état de cause, le CSE doit recevoir les documents liés à la « tenue » de l'assemblée générale (C. trav., art. [L. 2312-25](#)).



Documents dont le CSE doit obtenir communication

L'employeur doit communiquer au comité social et économique, avant la tenue de l'assemblée générale, l'ensemble des documents obligatoirement transmis à ces assemblées. Les membres du CSE ont droit aux mêmes documents que les actionnaires et aux mêmes dates.

Rappel : ces documents doivent être intégrés dans la [base de données économiques et sociales](#) (BDES).

Documents à transmettre obligatoirement aux élus :

1. [Société à responsabilité limitée \(SARL\)](#) :

- Comptes annuels (bilan, compte de résultat, annexe),
- Ordre du jour et projets de résolution,
- Rapport de la gérance,
- Rapport du commissaire aux comptes.

1. [Société anonymes \(SA\)](#) :

- Comptes annuels (bilan, compte de résultat, annexe),
- Inventaire,
- Liste des administrateurs et liste des sociétés dans lesquelles ils exercent des fonctions de gestion, direction, administration ou surveillance,
- Ordre du jour et projets de résolution,
- Rapport du conseil d'administration,

- Rapport du commissaire aux comptes,
- Rapport spécial du commissaire aux comptes sur les conventions réglementées,
- Texte et exposé des motifs de résolutions proposées par les actionnaires,
- Liste et objet des conventions portant sur les opérations courantes significatives,
- Montant global certifié exact par le commissaire aux comptes des rémunérations versées aux personnes les mieux rémunérées (5 ou 10 personnes selon l'effectif).

1. [Société par actions simplifiée \(SAS\)](#) :

- Comptes annuels (bilan, comptes de résultat et annexe),
- Rapport de gestion du président (s'il y a lieu),
- Texte des résolutions proposées (et le rapport du commissaire aux comptes quand il y en a un).

1. [Autres formes juridiques](#) :

Pour les entreprises ne revêtant pas la forme de société commerciale (par exemple les associations), les documents comptables qu'elles établissent ;



Important : Les représentants du comité social et économique peuvent également obtenir, à tout moment, les comptes sociaux et les bilans des trois dernières années ainsi que les feuilles de présence et procès-verbaux des assemblées générales des trois dernières années.

Le comité peut demander l'inscription de projets de résolution à l'ordre du jour. Les résolutions sont soumises aux votes des actionnaires. Concernant cette demande, le comité doit délibérer, préalablement.

Le CSE peut également formuler toute observation écrite sur la situation économique et sociale. Les observations sont transmises aux actionnaires.

Les congés payés : comprendre et gérer cet acquis social

Les congés payés sont un droit fondamental des salariés, et les élus du personnel jouent un rôle essentiel dans leur gestion et leur application. Cet article vise à éclairer les élus du [Comité Social et Économique](#) (CSE) sur les principales règles des congés payés, leurs responsabilités et les bonnes pratiques pour assurer une gestion optimale de ce droit au sein de l'entreprise.

Introduction

Les congés payés, instaurés en France en 1936, sont un pilier du droit du travail, garantissant aux salariés un temps de repos rémunéré. La gestion de ces congés peut parfois sembler complexe en raison des nombreuses règles et exceptions qui s'y appliquent. Pour les élus du personnel, il est crucial de bien comprendre ces mécanismes afin de veiller à leur respect et de conseiller efficacement les salariés.

Les Principes de base des congés payés

1. Acquisition des congés

Chaque salarié acquiert 2,5 jours ouvrables de congé par mois de travail effectif, soit 30 jours ouvrables (ou 25 jours ouvrés) par an. Cette période de référence d'acquisition s'étend du 1er juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours. Les périodes de suspension du contrat de travail (congé maladie, congé maternité) sont en général prises en compte

pour l'acquisition des congés, sous certaines conditions ([voir notre article sur les congés payés et les arrêts maladie](#)).



2. Prise des congés

Les congés payés doivent être pris chaque année. Souvent, un accord d'entreprise fixe la période de prise des congés, payés, l'ordre des départs et les délais que doit respecter l'employeur s'il entend modifier l'ordre et les dates de départs en congés. Dans ce cas, le CSE n'est pas consulté.

En l'absence d'accord, l'employeur détermine alors la période de prise de congés payés et l'ordre des départs. L'employeur, pour l'ordre des départs, doit tenir compte de la situation de famille des bénéficiaires, de l'ancienneté dans l'entreprise et de leur activité chez d'autres employeurs. Une consultation préalable du CSE est alors imposée.

Les salariés doivent connaître leurs dates de congés au moins un mois à l'avance. Il est également interdit de fractionner les congés sans l'accord

du salarié, sauf pour les congés principaux de plus de 24 jours.

3. Congés non pris

Les congés payés non pris pendant l'année de référence peuvent, sous certaines conditions, être reportés ou indemnisés. Les élus du personnel doivent veiller à ce que les salariés soient informés de ces possibilités et à ce que leurs droits soient respectés. *Particularité : voir [notre article sur les congés payés et les arrêts maladie](#).*

Le Rôle des élus du personnel

1. Information et conseil

Les élus du CSE ont pour mission d'informer les salariés sur leurs droits en matière de congés payés. Ils doivent également conseiller les salariés en cas de litige avec l'employeur, notamment en ce qui concerne le refus de congés, le report des congés ou les cas de congés non pris.

2. Négociation avec l'employeur

Les élus du personnel participent aux négociations avec l'employeur concernant les modalités de prise des congés. Ils doivent s'assurer que les règles fixées respectent les droits des salariés et veillent à un équilibre entre les besoins de l'entreprise et les attentes des salariés.

3. Veille et contrôle

Il est de la responsabilité des élus de contrôler la bonne application des

règles relatives aux congés payés. Cela inclut la vérification des calculs de droits à congés, la surveillance des délais de prévenance et le respect des conventions collectives ou des accords d'entreprise.



Bonnes pratiques pour une gestion optimale

1. Établir un calendrier prévisionnel : En collaboration avec la direction, les élus peuvent aider à l'établissement

d'un calendrier prévisionnel des congés pour anticiper les absences et assurer une continuité de service.

2. Sensibiliser les salariés : Organiser des sessions d'information pour sensibiliser les salariés à leurs droits et aux procédures à suivre pour la prise de congés.

3. Utiliser les outils numériques : Encourager l'utilisation d'outils numériques pour la gestion des congés, ce qui permet une meilleure transparence et facilite le suivi des demandes et des validations.

Conclusion

La gestion des congés payés est un aspect crucial du bien-être des salariés et de la bonne marche de l'entreprise. En tant qu'élus du

personnel, votre rôle est de garantir le respect de ce droit fondamental tout en assurant une gestion équitable et transparente. Une bonne compréhension des règles et une collaboration étroite avec l'employeur sont les clés d'une gestion efficace des congés payés.

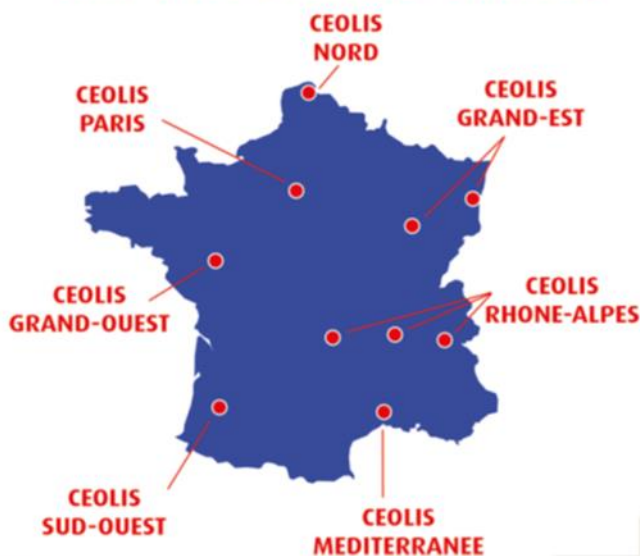


En maîtrisant ces aspects, les élus du CSE peuvent non seulement protéger les droits des salariés, mais aussi contribuer à un climat social serein et à une meilleure organisation du travail.

Céolis

Expert-comptable spécialisé dans les CSE

ACCOMPAGNER LES ELUS DU PERSONNEL
FAIRE PROGRESSER LE DIALOGUE SOCIAL
AGIR POUR UNE SOCIETE PLUS JUSTE



Orientations stratégiques

Situation économique et financière

Politique sociale

PSE / licenciements

Droit d'alerte

Comptabilité du CSE

Assistance juridique

Formation

Retrouvez toute l'actualité des élus du personnel dans notre newsletter mensuelle.
Téléchargement gratuit sur notre site internet : groupe-ceolis.fr

Coordonnées CEOLIS :

Tél : 09 67 22 32 35

www.groupe-ceolis.fr

Mail : contact@groupe-ceolis.fr

Céolis

CEOLIS : toute l'actualité du CSE (juin 2024)