CFE CGC MICHELIN	**Fiche juridique**	**Date** édition : **Janvier 2025**	
	Contenu : ***Congés payés***	**Auteur** : Section **CFE-CGC** Michelin	Page **1/8**

Présentation :

Au sein de cette fiche, vous sera présenté le **régime juridique relatif à l'acquisition et à l'organisation des congés payés**. Ensuite, vous sera présenté la **nouvelle législation** relative au **report des congés payés et à la rétroactivité** de demande de congés payés recouvrant la période de 2009 à 2024.

I) L'acquisition des congés payés

Jours ouvrés = jours **d'ouverture** de l'entreprise.
Jours ouvrables = **jours à part le dimanche et** les **fériés**.

En principe :

Le salarié a droit à un congé de **2,5 jours ouvrables par mois de travail effectif** chez le même employeur. La durée totale du congé exigible ne peut excéder **30 jours ouvrables** (5 semaines).

Ainsi, un salarié qui se trouve en arrêt de travail pour maladie professionnelle ou accident du travail continuera d'acquérir 2,5 jours ouvrables de congés payés par mois.

Si les congés se compte en jours ouvrés, le salarié qui travaille **5 jours ouvrés acquiert 2, 08** par mois, soit **25 jours par an**.

Cas particulier concernant la maladie simple :

Les salariés en arrêt de travail pour un **accident ou une maladie d'origine non professionnelle** pourront ainsi acquérir **2 jours ouvrables de congés payés par mois (soit 1, 67 jours ouvrés)**, soit **24 jours** (4 semaines) par an de congés payés garanties.

A) La période d'acquisition

A défaut de dispositions conventionnelles contraires, les congés payés s'acquiert, en principe, du 1er juin au 31 mai.
En l'espèce, en vertu de l'accord MFPM du 19 décembre 2000, la période d'acquisition des congés payés s'étend du 1er janvier au 31 décembre de l'année N.

B) La période de prise

La période de prise du congé principal doit **obligatoirement** comporter la période qui s'étend du **01 mai au 31 octobre**. La période de prise peut etre définie par accord d'entreprise ou, à défaut, par décision unilatérale de l'employeur (DUE) après consultation du CSE.
En l'espèce, en vertu de l'accord MFPM du 19 décembre 2000, la période de prise des congés payés s'étend du 1er janvier au 31 décembre de l'année N+1.

L'employeur doit faire en sorte que le salarié prenne **4 semaines de congés payés par an.** Si l'employeur met en place une période de prise qui dépasse 12 mois, le dépassement est réservé à la 5ème semaine de congés payés.
Dans cette période de prise, doivent etre positionnés **au moins 12 jours ouvrables *continus***. Ainsi, sur la période de prise du congé principal, il doit y avoir au moins 12 jours continus (2 semaines) et la **3ème et 4ème semaines** de congés payés.
Les **dates de périodes de prise** doivent etre communiquées **2 mois avant l'ouverture** de cette période.
L'ordre de départ doit etre communiqué **1 mois avant le départ** en congés. Doivent etre pris en compte la situation familiale, la durée de service, l'activité chez un autre employeur etc.

L'absence de réponse de l'employeur vaut **acceptation** implicite.

II) Le décompte des congés payés

En principe, les congés payés sont décomptés en jours ouvrables. Concernant le point de départ du calcul, il débute du **point de départ à compter du 1er jour que le salarié aurait dû travailler et se termine à compter du jour ou le salarié aurait pu travailler**. Ainsi 1 semaines de congés payés équivaut à 6 jours ouvrables.

III) Le report des congés payés en cas de maladie

Depuis la loi du 22 avril 2024, il est possible, pour les salariés, de **reporter la prise de leurs congés payés sur une période de 15 mois.**
Attention, ce report fonctionne ***uniquement*** si le congé n'a **pas été pris dans la période de prise** qui a été définie.

Le mécanisme de report dépend de la date de l'arrêt maladie. Ainsi, la durée de l'arrêt maladie définie le report. Il existe **2 types de situation :**

- **Les arrêts maladie de moins d'1 an à la fin de la période d'acquisition ;**

- **Les arrêts maladie d'1 an ou plus à la fin de la période d'acquisition.**

Si l'arrêt maladie date de moins d'1 an : Le **point de départ** du délai de report débute le jour ou le salarié **reprend le travail et reçoit les informations** prévues par l'article L 3141-19-3 du Code du travail. A savoir, le nombre de jours de congé dont il dispose et la date jusqu'à laquelle ces jours de congé peuvent être pris.

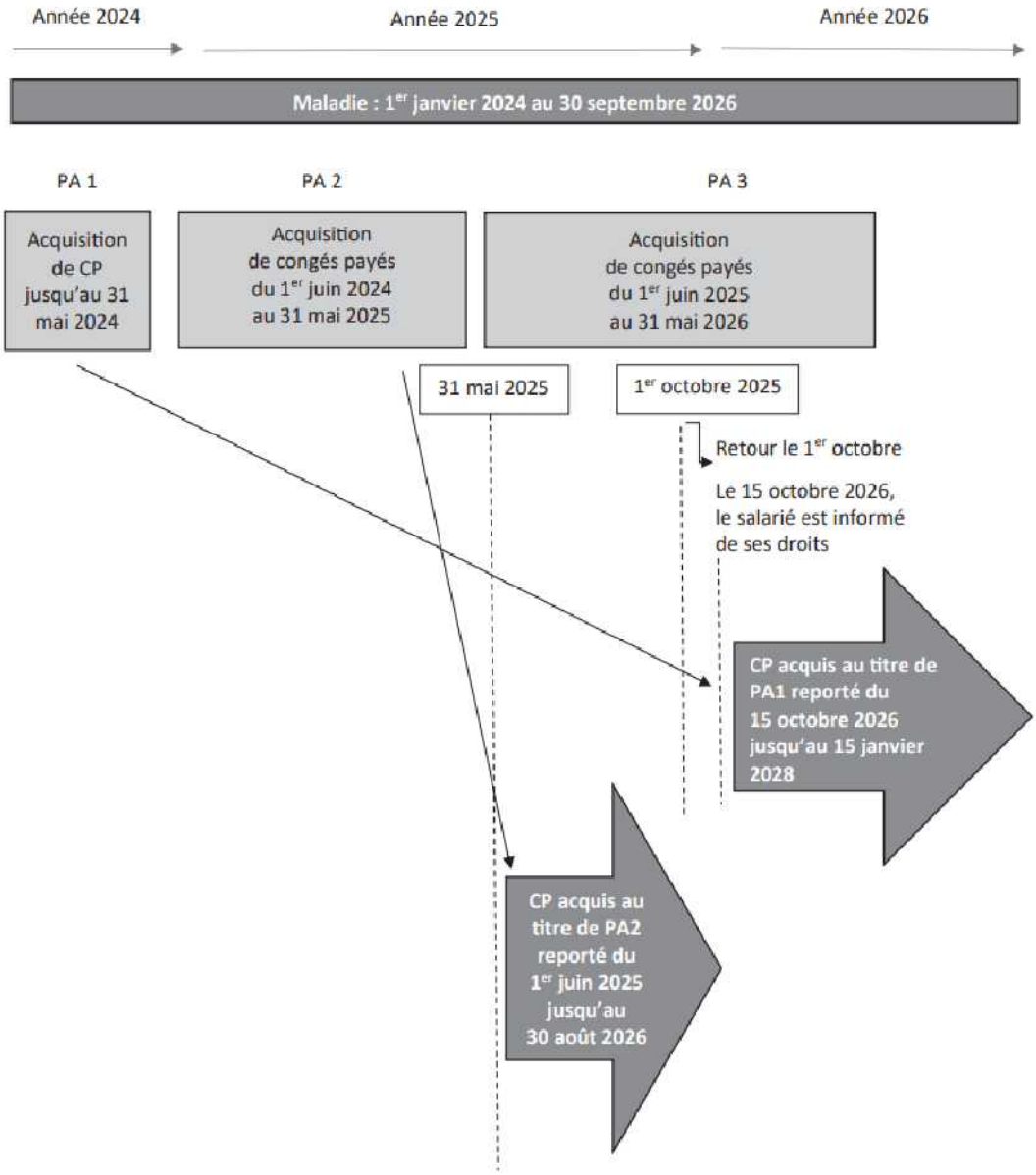
Si le contrat de travail est suspendu depuis au moins 1 an : Le point de départ diffère. La période de **report débute** à la date à laquelle s'achève la **période** de référence au titre de laquelle les **congés** ont été **acquis**. Et ce même si le salarié est toujours en arrêt maladie.

En pratique, il faut **raisonner période d'acquisition par période d'acquisition**. Il faut donc se demander si **le congé payé est pris durant la période de prise** dans un premier temps. Si **ce n'est pas le cas,** il est nécessaire de se demander si **l'arrêt maladie** est **supérieur ou inférieur à 1 an**.

A défaut de prise de ces congés payés, le mécanisme de report de 15 mois prévoit une **extinction du droit à congés payés** au bout de cette période de 15 mois.

Cependant, quel que soit la durée de l'arrêt de travail, **l'employeur est débiteur d'une obligation déclarative**. Ainsi, à chaque arrêt de travail, le salarié doit etre **informé, dans le mois qui suit la reprise**, des informations concernant le nombre de jours de congé dont il dispose et la date à laquelle les congés peuvent etre pris.

Exemple (*Lamyline, Liaisons social, septembre 2024, Barthélémy avocat*) :



IV) Les congés supplémentaires

Le législateur a mis en place l'acquisition de jours de **congés payés supplémentaires** pour les **jeunes parents**. Il existe 2 situations :

- Si le salarié a **– de 21 ans** : **2 jours de congés payés supplémentaires** par enfant à charge. Attention, ces congés payés ne sont **pas payés**. Il s'agit d'absence autorisée.
- Si le salarié a **+ de 21 ans** : **2 jours de congés payés supplémentaires** sans que le cumul du nombre des jours de congé supplémentaires et des jours de congé annuel puisse excéder la durée maximale du congé annuel (30 jours).

Pour rappel, la **définition légale de l'enfant à charge** est la suivante : « est réputé enfant à charge l'enfant qui vit au foyer et est âgé de moins de quinze ans au 30 avril de l'année en cours et tout enfant sans condition d'âge dès lors qu'il vit au foyer et qu'il est en situation de handicap ».

V) La prescription des congés payés

En principe :

Si le **contrat est rompu**, la prescription pour la réclamation de l'indemnité de congés payés est de **3 ans** à compter de la rupture du contrat.

Si le **contrat n'est pas rompu**, la prescription est de **2 ans** à compter du jour où celui qui l'exerce a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant d'exercer son droit.

Cas particulier :

En raison de l'entrée en vigueur de la **loi du 22 avril 2024** (DDADUE), le salarié peut réclamer des jours au titre de la maladie concernant la période entre l'année 2009 et la date d'entrée en vigueur de la loi (24 avril 2024). A partir de 2026, les salariés ne pourront plus réclamer ces congés payés. Ils ont **2 ans pour le réclamer** (entre **2024** et **2026**). Il ne leur est pas possible de réclamer plus de 24 jours ouvrables.

La loi limite le nombre de jours supplémentaires auxquels pourrait conduire la mise en œuvre des dispositions rétroactives en excluant que ce nombre permette le bénéfice, **pour une période de référence considérée, de plus de *« [24] jours ouvrables de congé**, après prise en compte des jours déjà acquis [...] en application des dispositions du [Code du travail] dans leur rédaction antérieure à la présente loi ».*

Attention :

Si le **solde tout compte** a été **signé**, toutes les sommes inscrites ne sont plus contestables passé un délai de **6 mois.** En revanche, en l'absence de signature, il est possible de les contester.

VI) Cas particulier (calendrier collectif)

Quid si le calendrier collectif change fréquemment ?

Quels délais doivent être respecter par l'employeur ?

Les congés payés relèvent du pouvoir de direction de l'employeur.

L'employeur peut modifier l'ordre de départ en congés **en respectant un délai d'1 mois avant la date de départ initialement prévue (sauf si un accord collectif prévoit un délai plus court), et sauf circonstances exceptionnelles[1].**

Les juges, au besoin, devront donc vérifier que la modification des congés est justifiée par de telles circonstances.

Constituent une **circonstance exceptionnelle,** par exemple **:**

- **Le redressement judiciaire ;**
- **Le remplacement d'un salarié** ;
- **Etc**.

Ainsi, sans circonstances exceptionnelles, un délai de prévenance **(1 mois en principe, sauf accord collectif stipulant l'inverse) doit être respecté par l'employeur, au risque de devoir indemniser le salarié qui n'aurait pas bénéficier de ses congés**.
Ce délai court à compter de la réception de la lettre de modification[2].

Précisions supplémentaires : l'employeur doit informer le salarié de la **période de prise des congés au moins 2 mois avant l'ouverture de cette période, au risque de devoir indemniser le salarié qui n'aurait pas pris ses congés[3]**. Le salarié est informé, en principe, par voie d'affichage dans les locaux accessibles aux salariés.

---

[1] Article L 3141-16 du Code du travail
[2] Cass. Soc. 4 mars 2003 n°00-45.410
[3] Article D 3141-5 du Code du travail

Congés payés, comment aider le salarié ?

- Je l'informe des particularités relatives au point de départ de la période de report selon la durée de son arrêt maladie.
- Je l'informe du devoir d'information de l'employeur en ce qu'il conditionne le départ de la période de report.
- Je me renseigne sur la période de prise de congés payés.
- Je l'informe des modalités de prescription des congés payés.

Pour plus d'informations :

Voici un lien vous dirigeant vers notre site internet

https://cfecgcmichelin.org/

Sources :

- Loi du 22 avril 2024 (DDADUE) (***nouveau régime juridique des congés payés***)
- Article L 3141-3, -5 et -5-1 (***acquisition congés payés***)
- Article L 3141-13, D 3141-5 et D 3141-6 du Code du travail (***période de prise***)
- Article L 3141-18 du Code du travail (***congés payés continu***)
- Article L 3141-19-1, 2 et 3 du Code du travail (***report congés payés***)
- Article L 3141-8 du Code du travail (***congés supplémentaires et enfant à charge***)
- Article L 3242-1 du Code du travail (***prescription en 3 ans***)
- Article L 1471-1 du Code du travail (***prescription en 2 ans***)
- Article L 1234-20 du Code du travail (***solde tout compte***)
- Lamy Liaisons, septembre 2024, Barthélémy avocat
- Lexis nexis, « Congés - Quels droits à congés payés au titre des arrêts de travail antérieurs à la loi du 22 avril 2024 ? » - Conseil par Cécile Terrenoire
- Cours « Congés payés », Julien Tournaire, 2024