

Lettre aux employeurs

Actualités du mois



Par Delphine TOUCHEFEU

Juriste Droit Social

Les congés payés et la maladie à compter du 24 avril 2024

Acquisition des congés payés : assimilation de la maladie à du temps de travail effectif

Désormais les salariés en arrêt maladie **d'origine professionnelle** acquièrent des congés payés durant **toute la durée de leur arrêt maladie**.

Les salariés en arrêt maladie **d'origine non professionnelle** acquièrent également des congés payés durant leurs arrêts mais dans la limite de **2 jours ouvrables par mois soit 24 jours par an**.

Pour rappel, les périodes ci-dessous sont assimilées à du temps de travail effectif pour l'acquisition des congés payés :

- Congés payés,
- RTT,
- Congés de maternité, paternité et d'accueil de l'enfant, congé d'adoption,
- Congés pour événements familiaux (mariage ou Pacs, nais-

sance, décès d'un membre de la famille),

- Arrêt de travail pour cause de maladie non professionnelle, de maladie professionnelle, d'accident de travail ou d'accident de trajet,

- Congé de formation (congé bilan de compétences, projet de transition professionnelle...),

- Congé de solidarité internationale.

Exemple : Un salarié est présent pendant 9 mois, il a 1 mois de congés payés et 2 mois d'arrêt maladie non professionnelle. Le salarié **acquiert 29 jours**

ouvrables de congés (2,5 * 9 mois + 2,5 * 1 mois + 2 * 2 mois).

Obligation d'information

Dans le mois suivant le retour salarié (terme de l'arrêt de travail), **l'employeur doit informer** le salarié :

- Du nombre de congés dont il dispose
- De la date limite de prise des congés payés.

L'information s'effectue par **tout moyen conférant une date certaine de réception** (remise en propre contre décharge, LRAR....).

En synthèse

Nombre de mois de maladie non professionnelle	Jours de congés acquis (en jours ouvrables)
1 mois absence	30
2 à 3 mois d'absence	29
4 à 5 mois d'absence	28
6 à 7 mois d'absence	27
8 à 9 mois d'absence	26
10 à 11 mois d'absence	25
12 mois d'absence	24

Prise des congés payés et période de report

La loi a introduit un **délai de 15 mois** pour le report des congés payés.

Cette durée est un **minimum légal** qui peut être augmentée par accord d'entreprise, d'établissement ou par une convention collective.

La période de report débute à la date à laquelle le salarié **reçoit les informations relatives à son droit à congés payés**.

Rétroactivité

- Salarié toujours en poste

Ces règles sont rétroactives au **1^{er} décembre 2009** pour les arrêts maladie non professionnels.

Le salarié dispose de 2 ans à compter du 24 avril 2024 pour agir en justice et faire valoir ses droits soit **jusqu'au 23 avril 2026**.

En cas d'arrêt maladie, les salariés acquièrent 2 jours ouvrables par mois **avec un plafonnement de 24 jours ouvrables par période d'acquisition**, peu importe que les salariés aient eu des périodes de travail effectif.

- Salarié ayant quitté l'entreprise

Si le salarié a quitté l'entreprise **depuis plus de 3 ans** à la date d'entrée en vigueur de la loi, alors il ne pourrait plus agir en justice.

Si le salarié a quitté l'entreprise **depuis moins de 3 ans**, alors il peut agir en justice.



Aide exceptionnelle à l'embauche d'un salarié en contrat de professionnalisation

Les contrats de professionnalisation, **conclus jusqu'au 31 décembre 2024** avec un salarié âgé de moins de 30 ans, devaient ouvrir droit à **une aide de 6000 €** maximum versée à l'employeur au titre de la 1^{ère} année d'exécution du contrat.

L'aide exceptionnelle aux employeurs de salariés en contrat de professionnalisation est finalement supprimée pour les contrats conclus à compter du **1^{er} mai 2024**.

Attention : les contrats d'apprentissage ne sont pas concernés. Ils continuent de bénéficier de l'aide.

Compte personnel de formation (CPF) : le reste à charge de 100 € entre en vigueur le 2 mai 2024

Pour rappel, le CPF permet à chaque salarié ou demandeur d'emploi d'accumuler des droits à formation sous forme monétaire qu'il peut par la suite utiliser afin de financer une formation.

La loi du 30 décembre 2022, publiée au Journal Officiel le 31 décembre 2022, prévoyait un « reste à charge » pour le titulaire d'un CPF qui souhaitait faire valoir ses droits acquis pour le financement d'une formation.

Suite à la publication du décret, **il est prévu un reste à charge de 100 € à compter du 2 mai 2024** sauf pour :

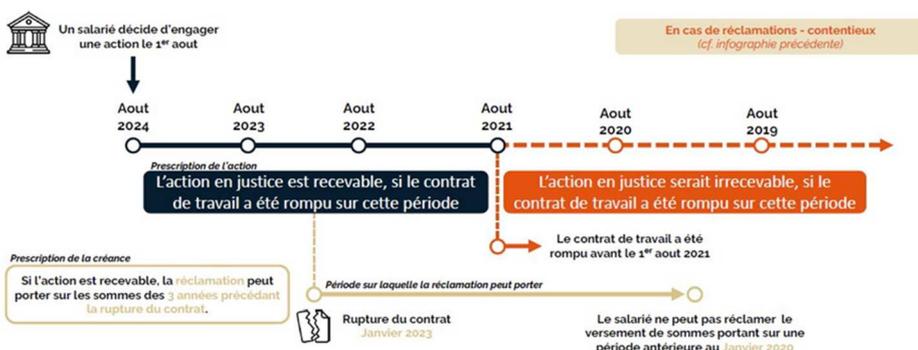
- Les demandeurs d'emploi
- Les salariés bénéficiant d'un abondement par leur employeur
- Les titulaires d'un compte professionnel de prévention mobilisant celui-ci afin de financer une formation permettant d'accéder à un emploi non exposé ou moins exposé aux facteurs de risques professionnelles couverts par ce compte professionnel
- Les salariés victimes d'ATMP ayant un taux d'incapacité permanent d'au moins 10% et utilisant leur abondement pour une reconversion professionnelle

Ce montant sera revalorisé chaque 1^{er} janvier par arrêté.

Cette participation peut être prise en charge par l'employeur (lorsque le titulaire du CPF est un salarié) ou par un OPCO.

Mandataires sociaux et contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance (CUFPA)

L'Urssaf a mis à jour son jeu de « questions – réponses ». Les rémunérations des mandataires sociaux assimilés salariés (président de SAS, gérant égalitaire ou minoritaire...) doivent être prises en compte pour le calcul de la CUFPA.



*Source Barthélémy Avocats

Réglementation



Par Kévin TORTIL

Juriste Droit Social

Embaucher un travailleur saisonnier

Le contrat saisonnier est souvent utilisé dans des secteurs tels que l'agriculture, le tourisme et l'hôtellerie-restauration, où l'activité varie fortement en fonction des saisons.

L'embauche d'un travailleur saisonnier est **soumise à des règles juridiques spécifiques** qui diffèrent de celles des autres contrats à durée déterminée (CDD).

Qu'est-ce qu'un contrat saisonnier ?

Un contrat saisonnier est un **type de contrat à durée déterminée** qui répond à des **besoins temporaires et récurrents** de l'entreprise, **liés à des variations saisonnières de son activité**.

Les cas de recours au contrat saisonnier sont strictement encadrés par le Code du travail et les conventions collectives (récoltes, saison estivale ...).

Cette **variation de l'activité doit être indépendante de la volonté de l'employeur**, ce qui le diffère du CDD pour accroissement d'activité.

Durée du contrat

La durée du contrat saisonnier est limitée à la période pendant laquelle l'activité saisonnière se déroule. Un contrat saisonnier peut durer de quelques semaines à plusieurs mois.

Compte tenu du caractère aléatoire d'une saison, le contrat saisonnier peut ne pas prévoir une date précise de fin, et juste men-

tionner une durée minimale. On parle alors de « terme imprécis » du contrat.

La succession de contrats saisonniers

La spécificité du contrat saisonnier réside dans le fait qu'il est possible de **faire succéder plusieurs contrats à la suite avec un même salarié** (sans délais de carence), tant que chacun de ces contrats a pour objet de pourvoir à un emploi effectivement saisonnier. C'est notamment le cas en agriculture lorsque 2 cycles de production se suivent.

Reconduction des contrats saisonniers

Le contrat de travail saisonnier **peut comporter une clause prévoyant sa reconduction d'une saison à l'autre**, sans que celle-ci soit néanmoins réellement automatique. Il s'agit d'une priorité à l'emploi pour le salarié.

Certains secteurs d'activités où le travail saisonnier est très développé, prévoient à travers leur convention collective que les salariés saisonniers bénéficient d'office de cette priorité d'emploi pour les années suivantes.

Absence d'indemnité de précarité

Contrairement aux autres CDD, le salarié saisonnier ne perçoit pas la prime de précarité à la fin de son contrat. Cette spécificité s'explique par la nature même du contrat, qui est liée à une activité

cyclique et prévisible, rendant la situation moins précaire que celle d'un CDD classique.

Contrats saisonniers et contrats intermittents

Certaines conventions collectives, prévoient la possibilité pour les entreprises de conclure des contrats dits « CDI intermittents ».

Ces contrats ont la particularité de **pouvoir organiser le temps de travail d'un salarié uniquement sur certaines périodes de l'année** et pour un volume d'heures inférieur à celui d'un temps plein.

Il s'agit donc d'une solution pour des employeurs qui souhaiteraient **fidéliser leurs salariés saisonniers en leur offrant un CDI** le temps de la saison uniquement et en leur garantissant ainsi leur emploi chaque année.

Le **contrat de travail saisonnier offre une certaine flexibilité** aux entreprises pour répondre aux variations d'activité auxquelles elles sont soumises.

En respectant les dispositions légales et conventionnelles, **les employeurs peuvent ainsi gérer efficacement leurs besoins temporaires** tout en offrant des conditions de travail claires et intéressantes aux salariés.



Réponses à vos questions



Par Agnès CLEMENT

Juriste Droit Social

Qu'est ce que le mi-temps thérapeutique ?

Le temps partiel thérapeutique, également appelé « mi-temps thérapeutique » bien qu'il ne corresponde pas nécessairement à un mi-temps, permet à un salarié malade en poste ou reprenant son emploi après un arrêt de travail d'exercer de façon temporaire une activité à temps partiel.

Qui prend l'initiative du temps partiel thérapeutique ?

C'est d'abord le **médecin traitant** qui prend l'initiative du mi-temps thérapeutique et le propose au salarié. Ce dernier peut alors faire une demande auprès de sa CPAM / MSA. Si le médecin-conseil de la CPAM / MSA est favorable à ce dispositif, le salarié doit alors en informer son employeur.

L'intervention du médecin du travail est-elle obligatoire ?

S'il était absent pour une durée inférieure à celle rendant obligatoire une visite de reprise ou si le salarié n'était pas en arrêt de travail, la consultation du médecin du travail n'est pas obligatoire, mais **l'employeur a intérêt à solliciter son avis**, notamment en ce qui concerne l'organisation du travail.

Il est de toute façon obligatoire d'organiser une visite de reprise si le salarié a été absent un certain temps avant d'envisager une reprise d'activité (ex. : après une absence de 60 jours résultant d'une maladie ou d'un accident non professionnel).

L'employeur peut-il refuser le temps partiel thérapeutique ?

Par principe, il existe bien un **droit de refus** pour l'employeur.

Dans la mesure où il s'agit d'une mesure préconisée par le médecin du travail, l'employeur devra toutefois être en capacité de **motiver son refus**, notamment par l'impossibilité d'instaurer un tel temps partiel dans son entreprise.

Il est cependant risqué de refuser un temps partiel thérapeutique car l'employeur a une **obligation de sécurité** de ses salariés.

Quelle est la rémunération d'un salarié en temps partiel thérapeutique ?

Le salarié perçoit son salaire mais **calculé en fonction de sa nouvelle durée du travail**. Il peut également bénéficier d'indemnités journalières versées par la Sécurité sociale, le total ne pouvant pas excéder son salaire antérieur.

Faut-il rédiger un avenant au contrat de travail ?

Même si aucun texte sur le mi-temps thérapeutique ne l'exige explicitement, l'application de la réglementation de droit commun du temps partiel conduit à **conseiller d'établir un avenant temporaire au contrat de travail**, précisant notamment la nouvelle durée du travail et sa répartition et la nouvelle rémunération. Ce temps partiel thérapeutique a une durée maximale d'un an.

Combien de congés payés le salarié acquiert-il ?

Il acquiert 2,5 jours par mois comme un salarié à temps complet.



La Lettre aux employeurs est éditée par Cerfrance Poitou-Charentes

Direction de la publication :

Nathalie BONDUEL - Cerfrance Poitou-Charentes

Comité de rédaction :

Agnès CLEMENT - Cerfrance Nord-Pas-de-Calais

Delphine TOUCHÉFEU - Cerfrance Alliance Centre

Christelle DUPIN-RAPPART - Cerfrance- Midi-Méditerranée

et Kévin TORTIL - Cerfrance Vendée

Conception :

Elsa BREUZIN - Cerfrance Poitou-Charentes

Dépôt légal 1er trim 2008 : ISSN 1962-9796

Service abonnement : Cerfrance Poitou-Charentes

2 Chemin des Marsais - CS 90230 - 17119 SAINTES Cedex

Tél : 05 46 93 81 10

Source image : Adobe Stock