

LES CONGÉS PAYÉS : LES NOUVELLES RÈGLES À CONNAITRE



*La législation sur les congés payés et son application en entreprise sont complexes à gérer. Les derniers arrêts rendus par la Cour de cassation ne font que conforter ce constat. En effet, **certaines dispositions du Code du travail ont été écartées** au profit du droit de l'Union européenne. Il est indispensable de **prendre connaissance de ces nouveautés** pour évaluer la situation des salariés concernés et pour adapter la gestion des congés payés au sein de votre entreprise.*



En résumé : les salariés en arrêt maladie (non professionnel et professionnel) **acquièrent des congés payés de la même manière** que les autres salariés dans la limite, et sauf stipulations ou usages plus favorables, de 5 semaines par an.

➤ ACQUISITION DES CONGÉS PAYÉS DURANT UN ARRÊT MALADIE ET DURANT L'ACCIDENT DU TRAVAIL

Même si le Code du travail ne le prévoit pas, il est maintenant acté que **le salarié en arrêt maladie acquiert des congés payés.**

Concernant, le salarié en arrêt à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, il **continue à acquérir des congés payés** mais sans que puisse lui être opposée la limite d'un an.

➤ CONGÉS PAYÉS ET CONGÉ PARENTAL D'ÉDUCATION

La prise d'un congé parental d'éducation (CPE) n'est plus de nature à remettre en cause le solde de congés payés dont le salarié disposait avant son départ et qu'il n'a pu apurer à son retour alors que la période de prise était achevée.

Ainsi, si le salarié se trouve dans l'impossibilité de prendre ses congés payés annuels au cours de l'année de référence en raison de l'exercice de son droit au congé parental, les **congés payés acquis à la date du début du congé parental doivent être reportés** après la date de reprise du travail.

➤ POINT DE DÉPART DU DÉLAI DE PRESCRIPTION DE 3 ANS

Jusqu'à présent il était fixé à l'expiration de la période légale ou conventionnelle au cours de laquelle les congés auraient pu être pris. La Cour de cassation précise que **ce délai de prescription ne commence à courir que si l'employeur a pris les mesures nécessaires** pour permettre au salarié d'exercer effectivement son droit à congé payé.

**CES NOUVELLES RÈGLES NE SONT PAS SANS CONSÉQUENCE SUR L'ORGANISATION ET LA GESTION DES CONGÉS PAYÉS AU SEIN DE VOTRE ENTREPRISE ET PEUVENT AVOIR UN IMPACT FINANCIER NON NÉGLIGEABLE.
N'HÉSITEZ PLUS ET CONTACTEZ VOTRE EXPERT-COMPTABLE !**