



## L'actualité d'avril 2024

### LA SAGA DES CONGÉS PAYÉS

#### LA LOI EST PUBLIÉE ... QUELS PRINCIPAUX CHANGEMENTS ?



#### L'ACQUISITION DES CONGÉS PAYÉS PENDANT UN ARRÊT DE TRAVAIL :

Période d'acquisition **légale** des congés payés :



Par principe, un salarié acquiert 2,5 jours ouvrables de congés par mois.



Un salarié en arrêt de travail acquiert :

**En cas d'accident ou maladie non-professionnel :**  
2 jours ouvrables de congés par mois, dans la limite de 24 jours ouvrables par an.



**En cas d'AT/MP (d'origine professionnelle) :**  
2,5 jours ouvrables de congés par mois.

#### LA PRISE DES CONGÉS PAYÉS EN CAS D'ARRÊT DE TRAVAIL :

Période **légale** de prise des congés payés :



Lorsqu'un salarié est dans l'impossibilité, pour cause de maladie ou d'accident, de prendre au cours de la période de prise de congés tout ou partie des congés qu'il a acquis, il bénéficie d'une **période de report de 15 mois afin de pouvoir les utiliser**.  
Le point de départ de ce délai de 15 mois varie selon les cas.

#### ET POUR LE PASSÉ ?



**Si le salarié est toujours en poste :** il peut agir au titre des arrêts maladie intervenus après le 1er décembre 2009 **dans un délai de 2 ans** (dit, "de forclusion"), soit jusqu'au 24 avril 2026.



**Si le salarié a quitté l'entreprise avant le 24 avril 2024 :** il peut agir **dans un délai de 3 ans** (prescription triennale) à compter de la rupture de son contrat de travail.



**Pas de panique ! Rendez-vous sur notre site internet courant mai pour consulter notre flash infos spécial congés payés pour plus de précisions et d'exemples détaillés.**



Le Ministère du travail a publié un **guide à destination des entreprises relatif à l'aménagement de l'organisation du travail** pendant les jeux olympiques et paralympiques de 2024, contenant plusieurs mesures/rappels :

**CLIQUEZ ICI**

**€**

Un décret du 12 avril 2024 fixe la sanction en cas de non-respect de certaines dispositions relatives à la dérogation au repos dominical prévue par la loi du 19 mai 2023 (volontariat du salarié, respect du droit de vote, octroi des contreparties) :

Contravention de 5ème classe, soit jusqu'à 1 500€ ou 3 000€ en cas de récidive, pour chaque salarié illégalement employé.

## L'ENGAGEMENT BÉNÉVOLE

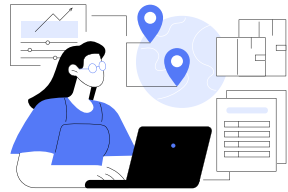
Une loi du 15 avril 2024 visant à soutenir l'engagement bénévole et à simplifier la vie associative prévoit plusieurs mesures, par exemple :

Un don de jours de congés (sous conditions) au profit des fondations ou associations reconnues d'utilité publique et certains organismes d'intérêt général.

Acquisition de droits de formation sur le compte personnel de formation (CPF) dans le cadre du compte d'engagement citoyen (CEC) aux bénévoles œuvrant dans des associations déclarées depuis au moins un an (contre trois ans auparavant).

Assouplissement des conditions de recours au congé d'engagement associatif pour les salariés aux bénévoles œuvrant au sein d'associations déclarées depuis au moins un an (contre trois ans auparavant).

## DSN EXIGIBLE EN MAI : DOETH ET SOLDE TA



Sur la DSN d'avril, exigible au plus tard le 6 ou le 15 mai, devront être déclarés et/ou versés :

- Le solde de la taxe d'apprentissage
  - Dans les entreprises d'au moins 20 salariés uniquement, la déclaration relative à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (DOETH)
- Pour rappel, si l'obligation d'emploi (au moins 6% de bénéficiaires dans l'effectif) n'est pas respectée : une contribution annuelle doit être versée. A défaut d'avoir procédé à la déclaration : une majoration de la contribution forfaitaire est appliquée.

## LE SAVIEZ-VOUS ?

### LES JOURS FÉRIÉS :

Ils peuvent être :

OBLIGATOIREMENT CHÔMÉS

OU TRAVAILLÉS

Connaissez-vous vraiment les règles applicables ?

New Tab

www.acomaudit.com

**CONSULTEZ NOTRE FLASH INFOS SUR NOTRE SITE INTERNET :**

Jours fériés, pont, journée de solidarité, faites le point !



Comprendre les décisions des Tribunaux pour éviter les contentieux.

## RAPPEL DES FAITS ...



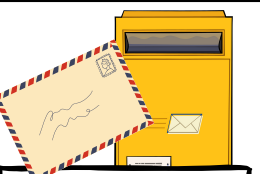
La DRH de l'entreprise appelle un salarié pour le prévenir de son licenciement ...



... le jour même de l'envoi de la lettre de licenciement, lui évitant de se présenter en réunion ...



... et de se voir congédier devant ses collègues de travail.




A la suite de quoi, la DRH poste la lettre de licenciement.



Pour le salarié, il s'agit d'un licenciement verbal : il est sans cause réelle et sérieuse.

La lettre ayant été envoyée après la conversation téléphonique entre la DRH et le salarié, le licenciement est verbal et sans cause réelle et sérieuse.

Le salarié peut être réintégré dans l'entreprise, ou à défaut obtenir, entre autres, une indemnité de licenciement déterminée selon l'effectif de l'entreprise et l'ancienneté du salarié (aussi appelée "barème Macron").



**COUR DE CASSATION, 03/04/2024**

*Le conseil @com*

Prévenir le salarié avant l'envoi du courrier peut remettre en cause la validité du licenciement.

Assurez-vous de toujours envoyer le courrier avant d'échanger avec le salarié sur le sujet et conservez l'accusé de dépôt du courrier mentionnant le jour et l'heure de l'envoi afin de prouver la chronologie des faits en cas de contentieux.

## INFO OU INTOX ?

Le bulletin de paie va encore être simplifié ... ?

Une nouvelle loi, qui devrait être appelée "Loi Pacte II" (suite à la première de 2019) devrait prévoir plusieurs mesures de simplification (bulletin de paie, effectifs, ...).



**NEW!**

Le Ministre de l'Economie, M. Bruno Le Maire, a publié une proposition de présentation de bulletin simplifié. Il ne s'agit que d'une proposition, aucun texte ne le rend obligatoire à ce jour.

UNE QUESTION ? UNE PRÉCISION ?

# NOTRE SERVICE SOCIAL RESTE À VOTRE DISPOSITION



active les solutions de demain

[www.acomaudit.com](http://www.acomaudit.com)

Retrouvez toute notre actualité sur [www.acomaudit.com](http://www.acomaudit.com) sur

