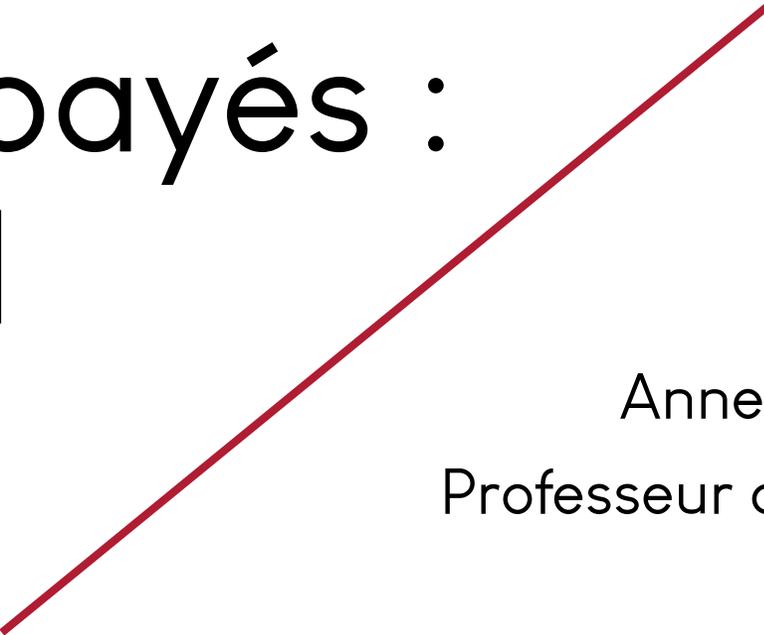


Les congés payés : calcul



Anne Le Nouvel
Professeur associé au Cnam

CALCUL DES DROITS À CONGÉS PAYÉS

- La règle : tout salarié acquiert **2,5 jours ouvrables par mois de travail effectif chez le même employeur**, soit **30 jours ouvrables (5 semaines) pour une année complète de travail**.
- Les accords collectifs peuvent prévoir des jours supplémentaires.

QU'EST-CE QU'UNE ANNÉE COMPLÈTE DE TRAVAIL ?

- C'est **une année déterminée à partir d'une période de référence**, en principe du 1er juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours.
- Des dates différentes peuvent être fixées par accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par convention ou accord de branche.
- Dans certains secteurs (BTP, spectacles...), la période de référence va du 1^{er} avril de l'année précédente au 31 mars de l'année en cours.

CALCUL DES CONGÉS PAYÉS

- Le calcul des CP se fait en **jours ouvrables**, c'est-à-dire **en comptant 6 jours par semaine, du lundi au samedi**.
 - C'est pour ça qu'on compte 30 jours de CP par an. On prend en compte 12 mois, du 1^{er} juin au 31 mai de l'année suivante, multipliés par 2 et demi et on a le compte.
 - Mais il s'agit de **5 semaines**, puisque chaque semaine de CP compte donc **6 jours**.
- On peut aussi compter en **jours ouvrés**, c'est-à-dire **du lundi au vendredi**, et là, cela nous donne 25 jours, soit **5 semaines de 5 jours**.

JOURS DE FRACTIONNEMENT

- Ce sont des jours de **congés supplémentaires**, que le salarié « gagne » lorsqu'il **fractionne ses congés**.
- La prise des 4 semaines de CP du congé principal peut être fractionnée. Dans ce cas, **12 CP doivent être pris en continu**.
- Un accord collectif peut préciser les conditions ouvrant droit à des jours de congés supplémentaires.
- **À défaut d'accord**, des jours supplémentaires sont accordés dans les conditions suivantes :
 - 2 jours si le salarié prend au maximum 18 jours de congé entre le 1^{er} mai et le 31 octobre ;
 - 1 jour si le salarié prend entre 19 et 21 jours de CP entre le 1^{er} mai et le 31 octobre.

Libertés et droits de la personne au travail

Michel Miné

Professeur du Cnam

Titulaire de la chaire droit du travail

et droits de la personne

Une disposition boussole

« Nul

ne peut apporter

*aux **droits des personnes et aux libertés***

individuelles et collectives

de restrictions

qui ne seraient pas

justifiées par la nature de la tâche à accomplir

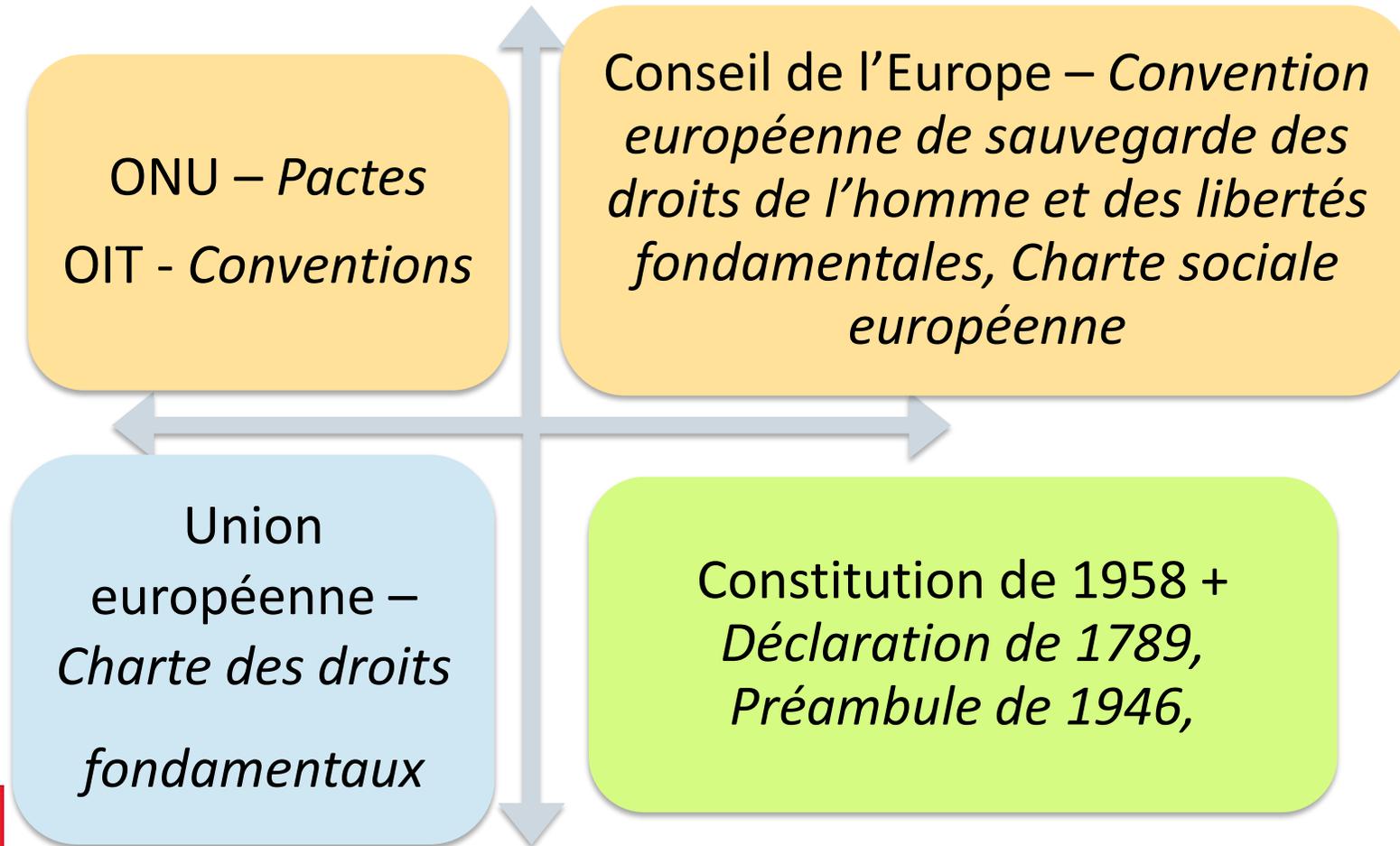
ni proportionnées au but recherché. »

Code du travail, article L. 1121-1

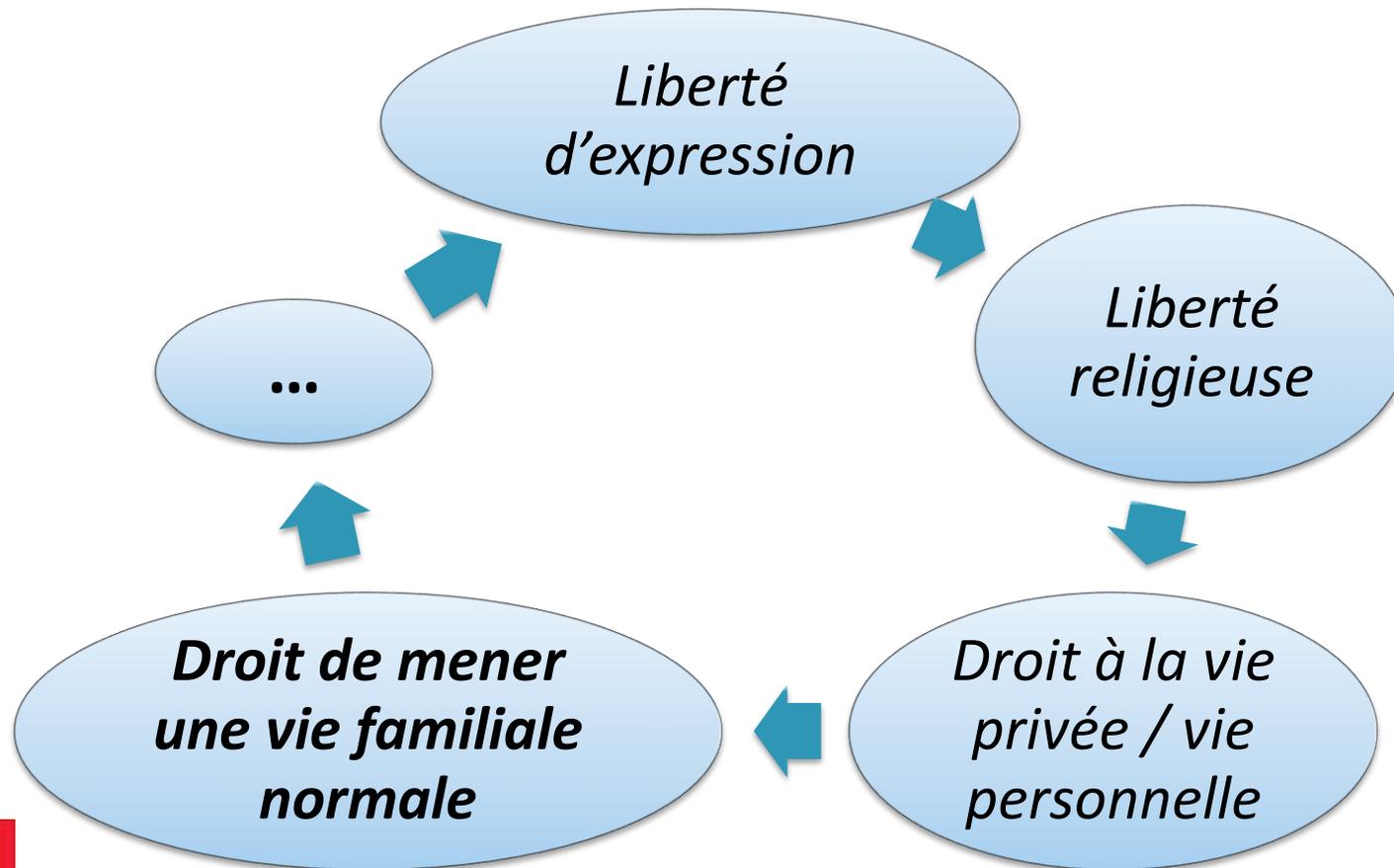


Libertés et droits de la personne
Michel Miné

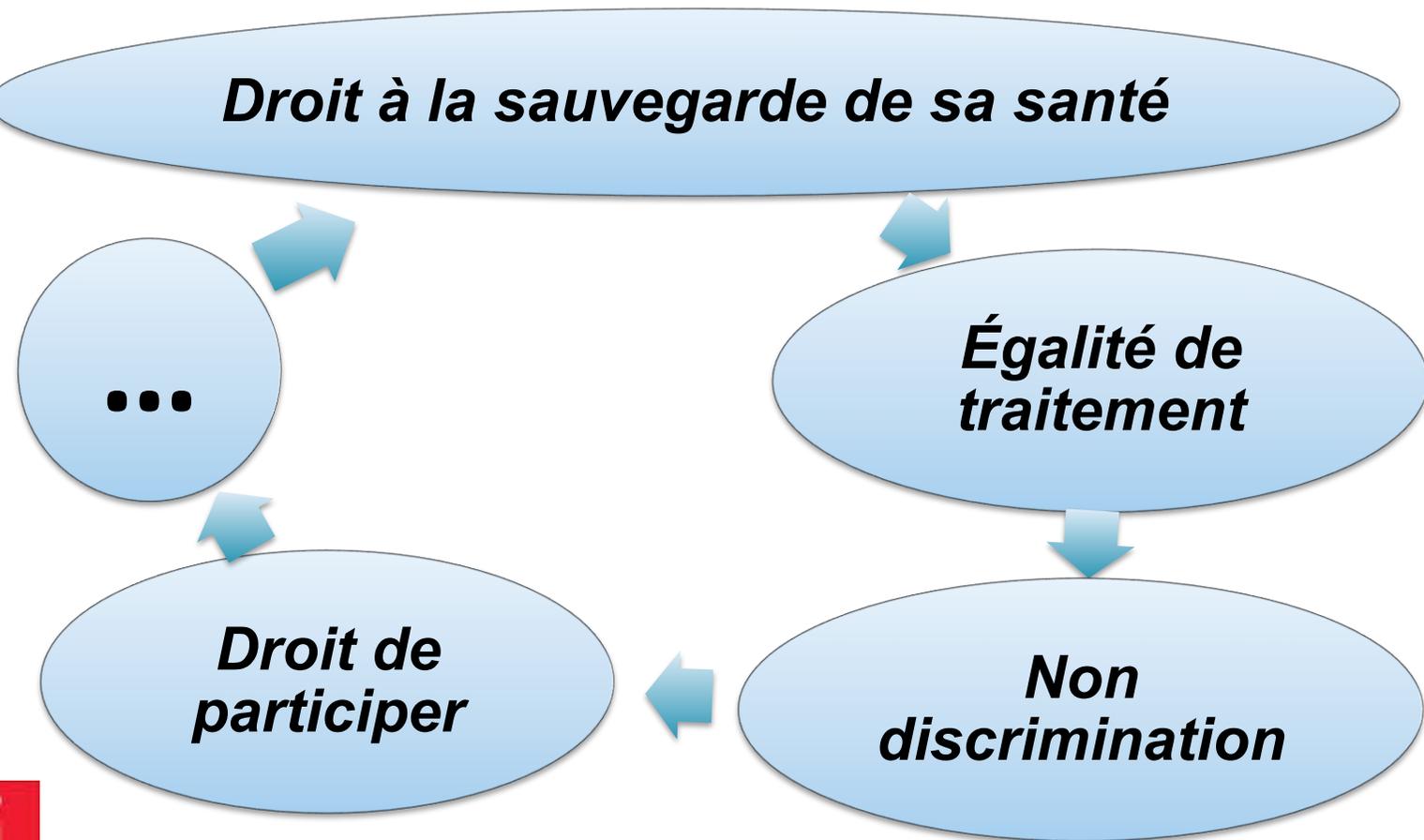
Sources des libertés et droits



Libertés et droits de la personne
Michel Miné

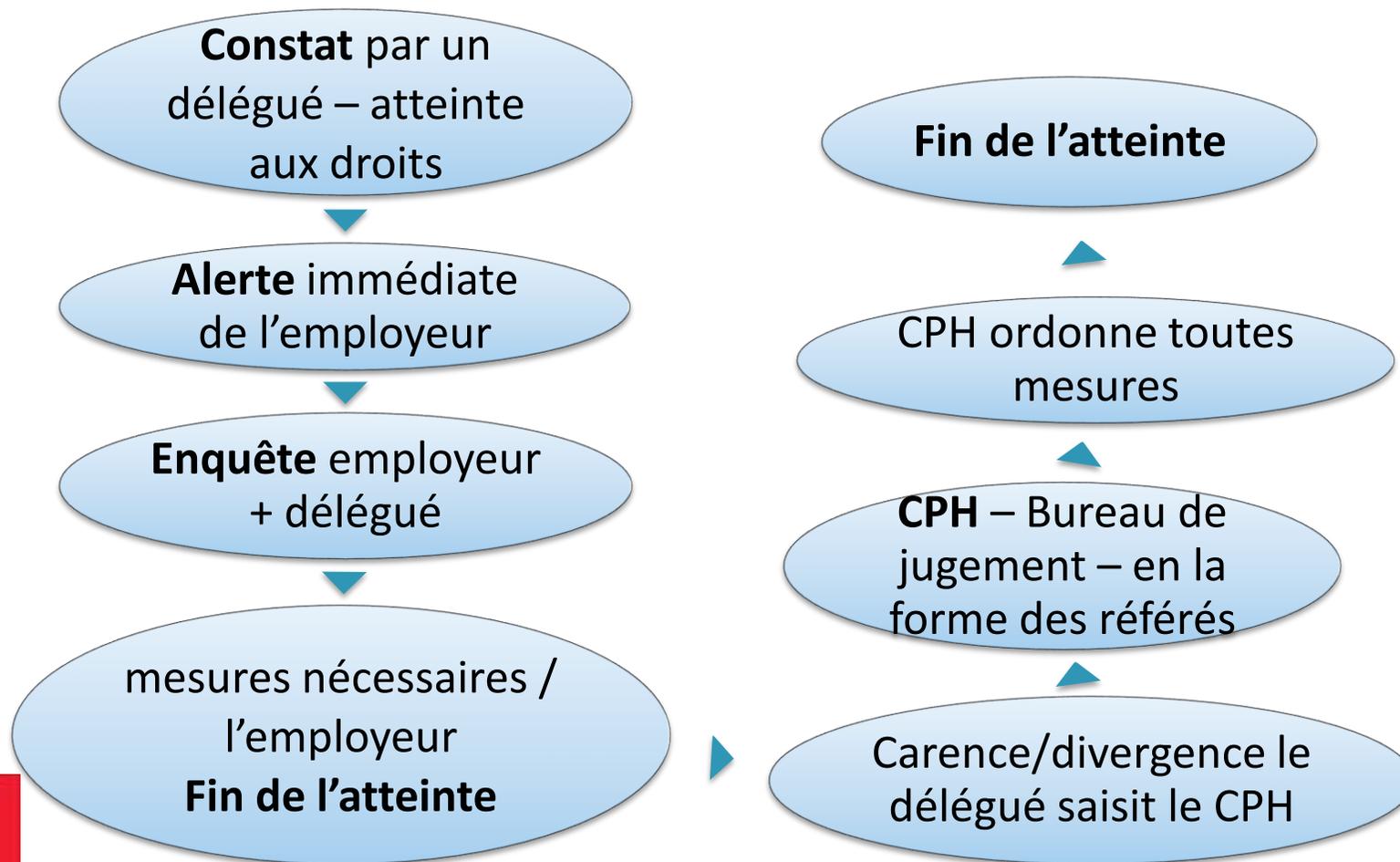


Libertés et droits de la personne
Michel Miné



Libertés et droits de la personne
Michel Miné

Droit d'alerte « droits des personnes »



Libertés et droits de la personne
Michel Miné

MOOC

**Comprendre le droit des
contrats de travail**

**La modification du
contrat de travail**

Cas pratique

Annabelle annonce aux 7 salariés de son entreprise qu'il va y avoir du déménagement dans l'air. En effet, les locaux de E-Manett à Issy-les-Moulineaux sont trop petits et cela bloque le développement de l'entreprise. Après avoir longuement étudié la question avec eux, décision est prise de louer de nouveaux locaux, à Boulogne, ville limitrophe d'Issy. Six salariés acceptent sans problème.

Mais pour le 7^{ème}, Paul, c'est plus problématique: du fait du rallongement de son temps de trajet de plus d'une demi-heure, il ne pourra plus rentrer chez lui pour déjeuner. Il refuse absolument d'aller travailler à Boulogne...

Principe

- Les conditions d'emploi du salarié peuvent être modifiées durant la relation de travail.
- La question est alors de savoir s'il s'agit:
 - d'un simple changement des conditions de travail;
 - ou bien d'une modification d'un élément essentiel du contrat de travail pour motif personnel ou économique.

1) Changement des conditions de travail

Il y a changement des conditions de travail lorsque le changement ne remet pas en cause une clause essentielle du contrat de travail.

Il peut s'agir par exemple:

- d'une nouvelle répartition des heures de travail d'un salarié à temps plein;
- d'une nouvelle tâche confiée au salarié qui correspond à sa qualification ;
- d'un changement de lieu de travail dans le même secteur géographique.

Changement des conditions de travail

- Le salarié ne peut pas refuser le changement,
- sauf s'il peut justifier d'une atteinte excessive à sa vie privée ou d'un changement lié à un motif discriminatoire.
- Tout refus injustifié du salarié peut entraîner son licenciement (pour cause réelle et sérieuse, ou pour faute grave).

2) Modification du contrat pour motif personnel

le cnam

- Il y a modification du contrat de travail lorsque l'employeur souhaite procéder à une modification d'un élément essentiel du contrat:
 - lieu,
 - horaire ou durée de travail,
 - rémunération,
 - changement de qualification.
- La modification doit être justifiée par une cause réelle et sérieuse.
- Le salarié doit être prévenu par LRAR ou remise en main propre.

Marge de manœuvre du salarié: accord ou refus

le **cnam**

- **En cas d'accord**: écrit obligatoire du salarié, avec son accord exprès.
- **En cas de refus**: l'employeur doit choisir entre les 2 options suivantes :
 - soit renoncer à modifier le contrat ;
 - soit engager une procédure de licenciement pour motif personnel.



La modification du contrat de travail
Anne Le Nouvel

3) Modification du contrat pour motif économique

- Il peut y avoir modification d'un élément essentiel de son contrat notamment en raison de difficultés économiques ou de mutations technologiques.
- L'employeur doit prévenir le salarié par LRAR.
- La lettre doit préciser que le salarié dispose d'un délai d'1 mois à compter de la réception pour faire connaître son refus.
- À défaut, le salarié est considéré comme ayant accepté la modification.

Conséquences du refus du salarié

En cas de refus de la modification proposée, l'employeur doit choisir entre les 2 options suivantes :

- soit renoncer à modifier le contrat ;
- soit engager une procédure de licenciement pour motif économique.

Réponse au cas pratique

Le déménagement de E-Manett à Boulogne entraîne-t-il une modification du contrat de travail? Y a-t-il changement de secteur géographique ou non?

Lorsque le nouveau lieu de travail est situé dans le même secteur géographique que précédemment, les salariés sont tenus d'accepter ce changement. En cas de refus, l'employeur pourra invoquer une cause réelle et sérieuse de licenciement.

Donc, pour Paul... à lui de voir s'il préfère les bons petits plats mitonnés maison à son travail...Difficile de trancher.

MOOC

**Comprendre le droit des
contrats de travail**

**La procédure
disciplinaire**

Cas pratique

Rosa est catastrophée.

Elle vient de recevoir un courrier de convocation à un entretien disciplinaire. La semaine dernière, en effet, il se trouve qu'elle a eu une très vive altercation avec sa collègue de bureau, qu'elle ne supporte pas... Rosa a cassé son pot à crayon en le jetant sur le bureau de sa collègue, qui en a fait des tonnes en disant que Rosa voulait la tuer... Il y a des témoins qui peuvent témoigner en faveur de Rosa, mais Rosa est inquiète de cette procédure.

Comment rassurer Rosa ?



La procédure disciplinaire
Anne Le Nouvel

Principe

- La procédure disciplinaire légale varie selon que l'employeur envisage de prendre :
 - soit une sanction simple, n'ayant pas d'incidence sur son contrat (avertissement, blâme sans inscription au dossier du salarié...),
 - soit une sanction lourde, ayant une incidence sur le contrat de travail (licenciement, mutation, rétrogradation, mise à pied, blâme avec inscription au dossier du salarié...).

Sanction simple (avertissement, blâme...)

L'employeur n'est pas tenu de convoquer le salarié à un entretien (sauf si une disposition conventionnelle ou collective, ou une clause du règlement intérieur le prévoit).

Il doit obligatoirement l'informer par écrit des griefs retenus contre lui, soit par lettre remise contre décharge soit par courrier recommandé avec AR.



La procédure disciplinaire
Anne Le Nouvel

Sanction lourde

L'employeur est obligé de respecter une procédure. Elle doit commencer dans le délai de deux mois qui suit la date à laquelle l'employeur a eu connaissance des faits fautifs qu'il souhaite sanctionner.

La 1^{ère} étape de la procédure consiste à convoquer le salarié à un entretien préalable.



La procédure disciplinaire
Anne Le Nouvel

Première étape : l'entretien préalable

La convocation doit être notifiée au salarié par LR avec AR ou bien remise en main propre contre décharge, et précise au salarié l'objet, la date, l'heure et le lieu de l'entretien.

Elle doit rappeler au salarié qu'il peut se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise.

Le recours à un conseiller extérieur au personnel de l'entreprise est possible, mais uniquement dans l'hypothèse où la sanction envisagée est un licenciement disciplinaire et qu'il n'y a pas d'IRP dans l'entreprise.

Seconde étape: l'entretien

L'entretien doit avoir lieu après un délai minimum de 5 jours ouvrables après la réception de la lettre par le salarié.

Lors de l'entretien, l'employeur doit indiquer les motifs de la convocation et inviter le salarié à s'expliquer sur les faits qui lui sont reprochés.



La procédure disciplinaire
Anne Le Nouvel

Troisième étape: la sanction

- Elle doit être faite par lettre recommandée ou remise en main propre contre décharge.
- La sanction ne peut intervenir:
 - moins de deux jours ouvrables,
 - ni plus d'un mois après le jour fixé pour l'entretien.



La mise à pied conservatoire

- Lorsque l'employeur estime que la gravité des faits reprochés rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise, il peut prononcer une mise à pied conservatoire.
- Il s'agit d'une mesure d'attente, qui dispense le salarié d'exécuter son travail.
- L'employeur doit commencer la procédure disciplinaire.
- En cas de licenciement pour faute grave ou lourde, la durée de la mise à pied conservatoire n'est pas rémunérée.
- Si une autre sanction est prononcée, la durée de la mise à pied conservatoire devra être rémunérée.

Réponse au cas pratique

C'est clair qu'une convocation à un entretien préalable en vue d'une éventuelle sanction disciplinaire est toujours un peu inquiétante...

Mais le but de l'entretien est de permettre au salarié de se défendre, et Rosa pourra se faire assister par un collègue ou par un représentant du personnel.



La procédure disciplinaire
Anne Le Nouvel

MOOC

Comprendre le droit des
contrats de travail

La faute du salarié et
sa sanction

Cas pratique

Un salarié de l'équipe de Fred, Paul, a fait l'objet d'une mise à pied disciplinaire de 10 jours suite à des absences injustifiées.

A la fin du mois, il constate que ces 10 jours ne lui ont pas été payés.

Paul s'interroge sur la validité de la retenue pratiquée sur son salaire, et estime qu'il s'agit d'une sanction pécuniaire interdite.

Fred ne sait pas trop comment lui répondre...

Principe

L'employeur a le pouvoir de sanctionner le salarié qui commet une faute dans l'exécution de la relation contractuelle.

Il doit pour cela respecter une procédure disciplinaire, qui a pour objet de permettre au salarié de se défendre.



La faute du salarié et sa sanction
Anne Le Nouvel

Qu'est-ce qu'une faute en droit du travail ?

Selon le Code du travail, la faute se caractérise par tout agissement du salarié que l'employeur considère comme fautif.

Il n'y a pas de définition précise de la faute.

C'est à l'employeur de la caractériser, et c'est au juge de l'apprécier, le cas échéant...



La faute du salarié et sa sanction
Anne Le Nouvel

Exemples de comportements fautifs

- le refus de pointer,
- le non-respect de l'obligation de discrétion et de loyauté,
- les actes de violences,
- les erreurs ou les négligences commises dans le travail...



La faute du salarié et sa sanction
Anne Le Nouvel

Définition de la sanction

- Mesure autre que les observations verbales
- prise par l'employeur
- à la suite d'un agissement du salarié qu'il considère comme fautif
- que cette mesure soit de nature à affecter immédiatement ou non la présence de ce dernier dans l'entreprise, sa fonction, sa carrière ou sa rémunération.

Différentes sanctions possibles

- L'avertissement,
- le blâme,
- la mise à pied disciplinaire,
- la rétrogradation,
- la mutation disciplinaire,
- le licenciement
 - pour faute simple ou sérieuse
 - pour faute grave
 - pour faute lourde.

Y a-t-il des sanctions interdites ?

Il s'agit notamment des sanctions :

- pécuniaires,
- prises sur un fondement discriminatoire,
- à l'encontre d'une victime ou d'un témoin de harcèlement sexuel ou moral ou d'agissements discriminatoires,
- liées à l'exercice du droit de retrait pour danger grave et imminent,
- liées à l'exercice normal du droit de grève...



La faute du salarié et sa sanction
Anne Le Nouvel

Réponse au cas pratique

Il faut tout simplement répondre à Fred que la réduction de salaire à la suite d'une mise à pied disciplinaire ne constitue pas une sanction pécuniaire interdite et reste licite.

A vérifier seulement que les accords collectifs applicables chez Protec ne contiennent pas une clause de maintien partiel ou total de salaire en cas de mise à pied, c'est rare mais ça existe...



La faute du salarié et sa sanction
Anne Le Nouvel

ÉDITION 2009

CODE
du
TRAVAIL

11th Edition

10

DALLOZ

Le congé parental d'éducation



Anne Le Nouvel
Professeur associé au Cnam

CAS PRATIQUE

Elodie a été embauchée il y a quelques années chez E-Manett. Après la naissance de triplés, Elodie a pris un congé parental d'éducation, qu'elle a renouvelé jusqu'au 6^{ème} anniversaire de ses enfants.

Annabelle a remplacé Elodie en recrutant Elias, qui maintenant est en CDI.

Hier, Annabelle a reçu un appel d'Elodie, lui disant que son congé parental se terminait bientôt, et qu'elle était prête à reprendre son poste. Annabelle est-elle obligée de la reprendre, après plus de 6 ans d'absence ?

QUELLES SONT LES RÈGLES À CONNAÎTRE SUR LE CONGÉ PARENTAL

- Possibilité pour les salariés de s'arrêter de travailler, à l'occasion de la naissance d'un enfant (ou de l'arrivée au foyer d'un enfant adopté), pendant un certain temps pour s'occuper de l'enfant.
- La durée du congé varie en fonction du nombre d'enfants nés ou adoptés simultanément.
- Le congé parental peut être pris à temps plein ou à temps partiel (minimum 16 h de travail hebdo).
- L'employeur ne peut pas s'opposer à la demande.

QUELS SONT LES SALARIÉS CONCERNÉS

- Tout salarié (père ou mère) ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise peut en bénéficier.
- Il peut être partagé par les 2 parents.
- L'ancienneté s'apprécie :
 - soit à la date de naissance de l'enfant,
 - soit à la date d'arrivée au foyer d'un enfant adopté de moins de 16 ans.

QUELLE EST LA DURÉE DU CONGÉ PARENTAL ?

- Durée maximale du congé pris en une fois : 12 mois renouvelables 2 fois (5 fois pour des triplés ou plus).
- Fin du congé au plus tard:
 - 1 seul enfant: le jour du 3^e anniv. de l'enfant,
 - Jumeaux: date d'entrée à l'école maternelle,
 - Triplés ou plus: jour du 6^e anniv. des enfants.
- Prolongation possible d'un an, en cas de maladie, d'accident grave ou de handicap grave de l'enfant.

QUELLE EST LA PROCÉDURE À RESPECTER ?

- **Demande initiale** : LRAR ou par lettre remise en main propre contre décharge à l'employeur, avec la date de début du congé parental et sa durée.
- Délai : 1 mois avant le terme du congé maternité si début du congé parental immédiatement après le congé de maternité ou d'adoption
- Sinon, 2 mois au moins avant le début du congé
- **Prolongation** : 1 mois avant le terme prévu.

LA RUPTURE ANTICIPÉE DU CONGÉ PARENTAL EST-ELLE POSSIBLE ?

- Possible en cas d'accord entre le salarié et l'employeur.
- Droit au retour anticipé dans l'entreprise, (sans accord de l'employeur)
 - en cas de décès de l'enfant,
 - en cas de diminution importante des ressources du ménage.
- LRAR à l'employeur au moins 1 mois avant la date à laquelle le salarié désire reprendre son activité initiale.

QUELLES EST LA SITUATION DU SALARIÉ EN CONGÉ PARENTAL ?

- Le contrat de travail est suspendu.
- Le salaire n'est pas maintenu par l'employeur.
- La durée du congé est prise en compte pour moitié pour la prise en compte de l'ancienneté.
- Il est interdit de travailler pendant le congé parental, à l'exception d'une activité d'assistant(e) maternel(le).
- A son retour, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire avec rémunération au moins équivalente.
- Il a droit à un entretien professionnel.

RÉPONSE AU CAS PRATIQUE

- Oui, Annabelle est obligée de reprendre Elodie dans l'entreprise E-Manett !
- Soit sur le poste qu'Elodie occupait précédemment, soit sur un poste équivalent, avec une rémunération équivalente et réévaluée...

Les congés maternité et paternité



Anne Le Nouvel
Professeur associé au Cnam

CONGÉ DE MATERNITÉ ET DE PATERNITÉ

- Articles : L. 1225-1 à L. 1225-72 du Code du travail
- Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant concerne :
 - le père de l'enfant, s'il est salarié,
 - et le cas échéant la personne qui vit en couple avec la mère de l'enfant.
- Le congé est ouvert :
 - sans conditions d'ancienneté,
 - quel que soit le type de contrat du travail
- Le salarié doit avertir son employeur au moins 1 mois avant la date de début du congé.

DURÉE DU CONGÉ ET PROTECTION

- Durée du congé :
 - 25 jours pour la naissance d'un enfant
 - 32 jours en cas de naissances multiples
- Deux périodes distinctes :
 - 4 jours calendaires pris immédiatement après la naissance de l'enfant
 - puis 21 jours calendaires
- Protection du salarié pendant le congé.
- La salariée enceinte ou en maternité est protégée contre le licenciement.

AVANT, PENDANT ET APRÈS LE CONGÉ

Avant le congé maternité : il est interdit de licencier une salariée enceinte, sauf :

- faute grave de la salariée, non liée à la grossesse,
- impossibilité de maintenir ce contrat pour un motif étranger à la grossesse.

Pendant le congé maternité : protection absolue, aucun motif possible.

Après le congé maternité : protection absolue pendant les 10 semaines qui suivent.

DURÉE DU CONGÉ

Durée du congé maternité :

- Le congé doit obligatoirement durer au minimum 8 semaines, dont 6 après l'accouchement.
- Possibilité de réduire le congé prénatal à 3 semaines.

| Nombre d'enfants | Congé prénatal | Congé postnatal | Durée totale du congé |
|-------------------------------|----------------|-----------------|-----------------------|
| 1 ^{er} enfant | 6 semaines | 10 semaines | 16 semaines |
| 2 ^e enfant | 6 semaines | 10 semaines | 16 semaines |
| 3 ^e enfant ou plus | 8 semaines | 18 semaines | 26 semaines |

MOOC

**Comprendre le droit des
contrats de travail**

L'accident du travail

Cas pratique

Fred vous présente le cas suivant. Il a vu hier soir son meilleur ami, Julio. Julio est en arrêt de travail. Il a eu un accident récemment, alors qu'il était en déplacement en Chine, pour rencontrer des clients importants de son entreprise. Lors de ce déplacement, Julio s'est fracturé le bras, une nuit à 3 heures du matin, en dansant en discothèque. Il a fait une déclaration d'accident du travail. Et depuis, il est en accident du travail.

Fred ne comprend pas trop comment on peut être en accident du travail en glissant dans une discothèque en Chine... Et vous ?

Définition

- Est considéré comme accident du travail ou de trajet tout accident qui survient par le fait ou à l'occasion du travail, à un salarié ou à une personne travaillant, à quelque titre ou en quelque lieu que ce soit, pour un ou plusieurs employeurs.
- L'employeur est tenu de faire une déclaration d'accident du travail dès qu'il a connaissance.



Critères de l'accident du travail

Critères de l'accident du travail, :

- un événement soudain ;
- une lésion corporelle ou psychique ;
- la survenance de l'accident au cours ou à l'occasion du travail.



L'accident du travail
Anne Le Nouvel

Et l'accident de trajet?

L'accident de trajet doit avoir lieu pendant l'aller-retour entre le lieu du travail et l'un des lieux suivants :

- la résidence principale ;
- une résidence secondaire présentant un caractère de stabilité ;
- tout autre lieu où le travailleur se rend habituellement pour des raisons familiales ;
- le lieu où le salarié prend ses repas (cantine, restaurant, etc.) pendant sa journée de travail.

Et l'accident survenu en déplacement?

- L'accident qui survient à un salarié en déplacement professionnel (ou en mission) est présumé être un accident du travail s'il survient à l'occasion d'un acte professionnel (ex: crise cardiaque chez un client) ou d'un acte de la vie courante (ex: décès dans la chambre d'hôtel).
- Sauf si l'employeur ou la caisse rapportent la preuve que le salarié avait interrompu sa mission pour un motif personnel.

Obligations du salarié

- Le salarié doit avertir l'employeur dans les 24 heures, sauf cas de force majeure.
- Il doit lui préciser le lieu, les circonstances de l'accident et l'identité des témoins éventuels.
- Il doit consulter rapidement un médecin qui établit alors un certificat médical initial.



Obligations de l'employeur

- Déclarer de l'accident (travail ou trajet) dans les 48 heures (non compris dimanches et jours fériés ou chômés) suivant sa prise de connaissance à la caisse de sécurité sociale dont dépend la victime;
- délivrer une attestation de salaire pour le versement des indemnités journalières, en cas d'arrêt de travail;
- remettre une feuille d'accident au salarié victime de l'accident du travail (pour la gratuité des soins et des frais médicaux).

Situation du salarié pendant l'arrêt dû à un accident du travail

- Interdiction de rompre le contrat de travail pendant l'arrêt dû à un accident du travail.
- Sauf faute grave du salarié ou impossibilité de le conserver à son service, pour un motif sans rapport avec l'accident (ex: motif économique) s'il rend le licenciement du salarié inévitable).
- Priorité en matière d'accès aux actions de formation professionnelle.

Réponse au cas pratique

Voici la règle: un salarié qui effectue une mission a droit à la protection prévue par l'article L. 411-1 du code de la sécurité sociale pendant tout le temps de la mission qu'il accomplit pour son employeur, peu important que l'accident survienne à l'occasion d'un acte professionnel ou d'un acte de la vie courante.

Sauf si l'employeur ou la caisse rapportent la preuve que le salarié avait interrompu sa mission pour un motif personnel.

(Cass. 2^e civ. 12-10-2017 n° 16-22481)



MOOC

Comprendre le droit des
contrats de travail

La maladie du salarié

Cas pratique

Alex travaille chez E-Manett. Il a posé ses vacances du 1^{er} au 31 août. Le jeudi 30 juillet, il avertit Annabelle qu'il est malade et qu'il a un arrêt de travail du 30 juillet au 15 août inclus.

Annabelle doit-elle reporter les congés d'Alex ?

Peut-elle considérer qu'il n'y a pas de report de congés à faire, vu qu'Alex devait être en congé pendant la majeure partie de son arrêt de travail ?

Le salarié doit avant tout faire une déclaration

Le salarié doit déclarer sa maladie à son employeur et à la sécurité sociale.

Cela doit être fait dans le délai de 2 jours ouvrables suivant la date d'interruption de travail.

Cette déclaration justifie l'absence du salarié au travail, et lui permet de percevoir des indemnités de la sécurité sociale et de son employeur.



La maladie du salarié
Anne Le Nouvel

Les obligations du salarié durant l'arrêt

Durant l'arrêt de travail, le salarié doit :

- suivre les prescriptions du médecin,
- se soumettre aux contrôles médicaux organisés par l'employeur et la CPAM,
- respecter l'interdiction de sortie ou les heures de sortie autorisées,
- s'abstenir de toute activité, sauf autorisation du médecin.



La maladie du salarié
Anne Le Nouvel

Le salarié peut-il avoir une activité durant l'arrêt ?

En principe, aucune. Toute activité, rémunérée ou non, et même limitée ou pendant les heures de sortie autorisées. Par exemple :

- activités associatives,
- activités sportives,
- travaux de peinture dans la maison,
- réparation d'une voiture,
- travaux de jardinage...

Quelle est l'incidence de la maladie sur une période d'essai ?

- La période d'essai ne peut pas être rompue du fait de la maladie, ce serait discriminatoire (rupture fondée sur l'état de santé).
- Mais la maladie au cours de la période d'essai permet de prolonger la durée de l'essai d'une durée égale à celle de l'absence pour maladie.
- Au retour du salarié dans l'entreprise, la rupture de la période d'essai redevient possible, dans les conditions habituelles.

Quelle est l'incidence de la maladie sur une période de congés payés ?

- **Arrêt maladie avant les CP :**

Le salarié conserve son droit à congé et peut demander à en bénéficier à son retour. Il a droit au report des CP, même si la période de prise des CP est expirée.

- **Arrêt maladie pendant les CP :**

Le salarié peut - en principe - reporter les jours de congés dont il n'a pas pu bénéficier du fait de son arrêt maladie.

CP et maladie : la nouvelle donne depuis les arrêts du 13 septembre 2023

- 1 - Les CP doivent être calculés sur les périodes d'arrêt maladie
- 2 - Les CP doivent être calculés sur toute la période de suspension du contrat pour maladie, AT ou MP
- 3 - Le salarié en congé parental a droit au report de ses CP, même si la période de prise des congés est révolue
- 4 - Le salarié a 3 ans pour réclamer le paiement de ses CP, si l'employeur a mis le salarié en mesure d'exercer ce droit.

Cass. Soc. 13 septembre 2023, n°22-17.340, n°22-17.344, 22-17.638, 22-14.043, 22_10.529



La maladie du salarié
Anne Le Nouvel

Quelle est l'incidence de la maladie sur une période de préavis ?

- L'arrêt de travail pour maladie n'interrompt pas le préavis.
- Le préavis n'est pas prolongé.
- Le contrat s'achève à la date initialement prévue.
- Si l'arrêt maladie s'achève avant la date de fin du contrat, le salarié doit revenir travailler (sauf dispense de l'employeur).

Réponse au cas pratique

Complicquée, cette histoire...

Le salarié dont le contrat de travail est déjà suspendu par un arrêt de travail pour maladie à la date des départs en congé conserve son droit à congé.

Alex pourra demander à bénéficier ultérieurement des jours qui correspondent à son arrêt maladie. En principe, Annabelle sera tenue de le lui permettre, pour la part de congé non prise du fait de l'arrêt.



La maladie du salarié
Anne Le Nouvel

ÉDITION 2009

CODE
du
TRAVAIL

11^{ème} édition

11

DALLOZ

MOOC

**Comprendre le droit des
contrats de travail**

Les congés payés: prise

Cas pratique

Rosa a encore une question à vous poser. Sa meilleure amie est ennuyée parce qu'elle vient d'apprendre que l'entreprise où elle travaille va fermer 4 semaines en août.

Or, cela ne l'arrange pas du tout, son conjoint est en vacances en juillet et ils louent tous les ans une maison au bord de la mer en juillet !

L'employeur a-t-il le droit de prendre cette décision ?



Les congés payés : prise
Anne Le Nouvel

Quelle est la période de prise du congé « principal »?

Les congés peuvent être pris dès l'embauche.

La période de prise des CP est fixée :

- par accord d'ent., d'éta. ou, de branche,
- à défaut, par l'employeur (après avis du CE/DP).

La période de prise des congés payés peut s'étendre ou non sur toute l'année. Dans tous les cas, elle est comprise entre le 1^{er} mai et le 31 octobre.

L'employeur doit communiquer les dates aux salariés au moins deux mois à l'avance.

Combien de jours de CP peuvent être pris en une seule fois ?

En principe, le salarié ne peut pas poser plus de 24 jours ouvrables de CP consécutifs.

Sauf, et avec accord de l'employeur, si le salarié justifie :

- de contraintes géographiques particulières,
- ou de la présence au sein du foyer d'un enfant ou d'un adulte handicapé, ou d'une personne âgée en perte d'autonomie.

Comment sont fixées les dates de départ en congé ?

- Les dates de départ sont fixées:
 - par accord d'ent., d'éta. ou de branche,
 - ou à défaut, par l'employeur (après avis CE/DP).
- Le plus souvent, le salarié pose ses dates et l'employeur accepte ou propose un report.
- L'employeur peut aussi imposer au salarié de prendre des jours de congés.

Peut-on fixer un ordre des départs en congé ?

Oui, selon des critères :

- la situation de famille ;
- la présence au sein du foyer d'un enfant ou d'un adulte handicapé ou d'une personne âgée dépendante,
- l'ancienneté,
- l'activité chez un ou plusieurs autres employeurs.

Les dates et l'ordre des départs sont communiqués aux salariés au moins 1 mois à l'avance.

Les dates des congés peuvent-elles être modifiées par l'employeur ?

Oui, il peut les changer, s'il s'y prend plus d'un mois avant les dates de congé, sauf :

- délai différent fixé par accord collectif,
- ou circonstances exceptionnelles.



Les congés payés : prise
Anne Le Nouvel

Réponse au cas pratique

C'est ennuyeux pour l'amie de Rosa, certes...

Mais l'employeur a tout à fait le droit de décider de la fermeture de l'entreprise au mois d'août, s'il l'estime nécessaire.

Il doit respecter les délais pour annoncer cela aux salariés, au minimum deux mois avant...



Les congés payés : prise
Anne Le Nouvel