

Sommaire :

- ⇒ Nouveau décret actant du rehaussement des seuils des sociétés, quelles conséquences ?
- ⇒ Congés payés et maladie : quelles sont les nouvelles règles ?
- ⇒ Plateforme mission transition écologique pour les micros et les TPE/PME

NOUVEAU DÉCRET ACTANT DU REHAUSSEMENT DES SEUILS DES SOCIÉTÉS, QUELLES CONSÉQUENCES ?

Le [décret n°2024-152 du 28 février 2024](#) transpose la directive déléguée de la Commission européenne du 17 octobre 2023 et vient ajuster les critères de taille pour les micro-, petites, moyennes et grandes entreprises entre autres. Les seuils sont dorénavant les suivants :

Une **micro-entreprise** est une entreprise qui ne dépasse pas les limites chiffrées d'au moins deux des trois critères suivants :

- 450 000 euros de total bilan.
- 900 000 euros de chiffre d'affaires.
- 10 salariés.

Une **petite entreprise** est une entreprise qui ne dépasse pas les limites chiffrées d'au moins deux des trois critères suivants :

- 7,5 millions d'euros de total bilan.
- 15 millions d'euros de chiffre d'affaires.
- 50 salariés.

Une **moyenne entreprise** est une entreprise qui ne dépasse pas les limites chiffrées d'au moins deux des trois critères suivants :

- 25 millions d'euros de total bilan.
- 50 millions d'euros de chiffre d'affaires.
- 250 salariés.

De nouveaux seuils s'appliquent également aux sociétés concernant l'obligation de nomination de commis-

saire aux comptes :

- Total du bilan est fixé à 5 000 000 euros (contre 4 000 000 euros précédemment).
- Chiffre d'affaires à 10 000 000 euros (contre 8 000 000 euros précédemment).
- Nombre moyen de salariés à cinquante.

Ces nouveaux seuils s'appliquent pour les exercices ouverts à compter du 1er janvier 2024.

Retrouvez dans cette [infographie](#) quel impact (règles générales) ce rehaussement pourrait avoir sur votre entreprise.

CONGÉS PAYÉS ET MALADIE : QUELLES SONT LES NOUVELLES RÈGLES ?

Le législateur a mis en conformité la réglementation française relative aux congés payés avec le droit européen. Outre la modification des règles d'acquisition en cas d'arrêt de travail, sont à noter la création d'une obligation d'information au retour du salarié et la mise en place d'une période de report limitée dans le temps. Ces règles sont rétroactives au 1^{er} décembre 2009 et ne sont pas sans conséquence sur la gestion de votre entreprise, soyez sûr d'être à jour des nouvelles règles en la matière !

Attention : si le Conseil constitutionnel est saisi, sa publication devra attendre, par ailleurs les informations fournies ci-dessous sont susceptibles d'évoluer avec la parution des décrets d'application.

Acquisition de congés payés pendant l'arrêt maladie et indemnisation

Les salariés en arrêt de travail acquièrent des congés payés durant un arrêt de travail, quel que soit sa durée et son caractère professionnel ou non. L'acquisition se fait comme suit :

Accident du travail et maladie professionnelle

Pour les arrêts de travail d'origine professionnelle, l'assimilation à du temps de travail effectif pour l'acquisition des congés payés n'est plus limitée à une durée ininterrompue d'1 an.

En ce qui concerne le nombre de jours acquis, sur ce point la règle ne change pas et l'assimilation à du temps de travail effectif pour l'acquisition des congés payés se fait à hauteur de 2,5 jours ouvrables de congés payés par mois dans la limite annuelle de 30 jours ouvrables.

Arrêt de travail d'origine non-professionnelle

Les arrêts de travail d'origine non-professionnelle sont désormais assimilés à du temps de travail effectif pour l'ac-

quisition des congés payés. Pendant la période d'arrêt maladie, le salarié a acquiert 2 jours ouvrables par mois, dans la limite de 24 jours ouvrables par période de référence.

Pour rappel, la période de référence correspond à la période d'acquisition des congés payés. À défaut d'accord collectif, cette période est fixée du 1er juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours. Par exemple, pour les congés de 2024, elle va du 1er juin 2023 au 31 mai 2024.

Nouvelle obligation d'information à la charge de l'employeur

Dans le mois suivant le retour du salarié **vous devez informer** le salarié du nombre de jours de congé dont il dispose et de la date limite de prise des congés payés.

Sauf exception, l'information du salarié sur ses droits en matière de congés payés marque le point de départ de la période de 15 mois dont il disposera pour les reporter.

L'information s'effectue par tout moyen conférant date certaine à leur réception : courrier remis en mains propres ou par LRAR, courriel avec accusé de réception...

Cela concerne tout arrêt de travail, quel qu'en soit la durée, pour cause de maladie ou d'accident d'origine non professionnelle ou professionnelle.

Période de report pour la prise des congés payés fixée à 15 mois

Sauf accord collectif prévoyant une durée plus longue, il est prévu un délai de report des congés payés de 15 mois, au terme duquel les congés expireraient définitivement. Son point de départ diffère selon la période d'acquisition des congés :

Congés acquis avant un arrêt maladie : 15 mois à compter de la date à laquelle vous avez informé le salarié de ses droits, après la reprise du travail.

Congés acquis pendant un arrêt maladie inférieur à 1 an : 15 mois à compter de la date à laquelle vous avez informé le salarié de ses droits, après la reprise du travail.

Congés acquis pendant un arrêt maladie supérieur ou égal à 1 an : 15 mois à compter de la fin de la période au cours de laquelle les congés ont été acquis. Si le salarié reprend le travail alors que la période de report n'a pas expiré, elle serait suspendue jusqu'à ce que vous l'ayez informé de ses droits.

Rétroactivité des règles au 1^{er} décembre 2009

Ces règles sont applicables de manière rétroactive, depuis le 1^{er} décembre 2009, sans que le salarié puisse obtenir plus de 24 jours ouvrables de congé par période de référence.

Cette rétroactivité s'applique sous réserve des décisions de justice passées en force de chose jugée ou de stipulations conventionnelles plus favorables en vigueur à la date d'acquisition des droits à congés.

Délais de prescription

Le salarié est toujours dans les effectifs de l'entreprise

Toute action en exécution du contrat de travail ayant pour objet l'octroi de jours de congés doit être introduite, à peine de forclusion, dans un délai de 2 ans à compter de l'entrée en vigueur de la loi.

À défaut d'action dans le délai imparti, les droits à congés payés acquis pour la période antérieure à l'entrée en vigueur de la loi seraient définitivement perdus.

Le salarié a quitté l'entreprise

La loi ne contient aucune disposition particulière concernant cette hypothèse. La loi n'instaure, en effet, de délai de forclusion que pour les actions en exécution du contrat.

Aussi, à notre avis, et si on se réfère à l'[amendement n°44 du 15 mars 2024](#), l'action du salarié, dont le contrat est rompu, pourrait s'exercer dans les conditions de droit commun. La créance de congés payés étant de nature salariale, un délai de prescription de 3 ans serait applicable (prescription triennale de [l'article L 3245-1 du Code du travail](#)).

[Projet de loi portant diverses dispositions d'adaptation au droit de l'Union européenne en matière d'économie, de finances, de transition écologique, de droit pénal, de droit social et en matière agricole](#)

Les nouvelles règles sont complexes à maîtriser et doivent être articulées avec les règles habituelles, n'hésitez pas à vous faire accompagner par notre cabinet, rapprochez-vous de votre chargé(e) de mission ou contactez-nous à info@agora-sea.fr.

PLATEFORME MISSION TRANSITION ECOLOGIQUE POUR LES MICROS ET LES TPE/PME

Qui dit actions, dit moyens. Pour lever le frein des moyens à allouer afin d'allier écologie avec économies, le gouvernement vient de lancer une [nouvelle plateforme à destination des TPE-PME](#). Cette plateforme numérique unique vise à simplifier les démarches vers les aides et les dispositifs qui accompagnent les dirigeants dans leur transition écologique.

Cette plateforme, dans sa version bêta, vous guide à la fois pour identifier vos enjeux environnementaux principaux puis pour vous soumettre des propositions d'accompagnements et de financements

Elle est très simple d'utilisation, moins de 5 minutes suffisent pour remplir votre profil et accéder aux aides et dispositifs pertinents, car ils prennent en considération la taille, le secteur d'activité et la zone géographique de votre entreprise, ainsi que ses enjeux environnementaux.