



Congé payé lors arrêt maladie

Par **Lilyd38**, le **29/07/2019** à **19:27**

Bonjour

Je suis en arrêt maladie depuis le 22 Mai 2019 et le 4 Juillet ma société a arrêté de me donner mon salaire car c'est le régime de prévoyance et la sécurité sociale qui vont prendre le relai.

Seulement j'ai constaté que sur mes fiches de paie de Juin et Juillet je n'ai pas eu de congés payés supplémentaires (ils sont comptés comme 2,08 par mois).

Je précise que dans la convention collective de l'automobile il est noté je cite :

"Sont considérés comme périodes de travail effectifs pour la détermination de la durée du congé : - indisponibilité pour maladie ou accident de la vie courante dans la limite d'une durée maximale de trois mois"

De ce fait, durant les trois premiers mois d'arrêt maladie je suis censée avoir mes congés payés ?

merci

bonne fin de journée

cdt

Par **Lag0**, le **29/07/2019** à **19:43**

Bonjour,

Votre convention collective est-elle bien :

Convention collective nationale du commerce et de la réparation de l'automobile, du cycle et du motocycle et des activités connexes, ainsi que du contrôle technique automobile du 15 janvier 1981. Etendue par arrêté du 30 octobre 1981 JONC 3 décembre 1981. IDCC 1090

Attention aux articles en vigueur étendu et ceux en vigueur non étendu. Celui que vous citez est dans le second cas.

Sinon :

[quote]

Article 1.15

En vigueur étendu

Modifié par [avenant n° 60 du 5 juillet 2011 - art. 24](#)

a) Calcul des droits

Les congés payés sont attribués conformément à la loi, compte tenu des dispositions spéciales concernant certaines catégories de salariés.

Le salarié qui, au cours de la période de référence, a été occupé chez le même employeur pendant un temps équivalent à un minimum de 1 mois de travail effectif aura droit à un congé dont la durée est déterminée à raison de 2,5 jours ouvrables par mois de travail, sans que la durée totale du congé exigible à ce titre puisse excéder 30 jours ouvrables.

La durée du congé est augmentée à raison de 1 jour ouvrable après 20 ans de services continus ou non dans la même entreprise, de 2 jours après 25 ans et de 3 jours après 30 ans, sans que le cumul de ce supplément avec le congé principal puisse avoir pour effet de porter à plus de 33 jours ouvrables le total exigible.

Sont jours ouvrables tous les jours de la semaine, à l'exception du dimanche et des jours fériés légaux.

Les droits concédés antérieurement à cet avenant, et donnant des jours supplémentaires pour usages locaux, accord particulier ou accord d'entreprise, sont intégrés dans le nouveau droit de 2,5 jours et ne s'ajoutent pas à ces 2,5 jours. Mais toute entreprise pourra décider, après mise en place du présent avenant, d'accorder des jours de congé supplémentaires pour tout motif qu'elle jugera bon.

Sont considérés comme périodes de travail effectif pour la détermination de la durée du congé :

– les jours de repos acquis au titre de la réduction du temps de travail ;

- les journées de congé payé ;
- les périodes de repos de femmes en couches ;
- les périodes de congé non rémunéré accordées aux salariés pour leur permettre de suivre des stages d'éducation ouvrière ou de formation syndicale ;
- les périodes de congé non rémunéré accordées aux salariés en vue de favoriser la formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse ;
- les périodes limitées à une durée ininterrompue de 1 an pendant lesquelles l'exécution du travail est suspendue par suite d'accident du travail ou de maladie professionnelle ;
- les absences pour participer à l'appel de préparation à la défense nationale et les absences autorisées dans le cadre d'un engagement à servir dans la réserve opérationnelle ;
- les périodes de congé de formation des salariés en activité et des jeunes travailleurs ;
- les jours fériés non travaillés ;
- les périodes de congés exceptionnels pour événements de famille ou personnels prévus par les chapitres II et IV de la présente convention.

[/quote]

Et celui que vous citez :

[quote]

Article 1.15

En vigueur non étendu

Modifié par [accord du 24 mai 2018](#)

a) Calcul des droits

Chaque salarié a droit à un congé dont la durée est déterminée à raison de deux jours et demi ouvrables par mois de travail accompli au cours de la période de référence, sans que la durée totale du congé exigible à ce titre puisse excéder 30 jours ouvrables.

La durée du congé est augmentée à raison de 1 jour ouvrable après 20 ans de services continus ou non dans la même entreprise, de 2 jours après 25 ans et de 3 jours après 30 ans, sans que le cumul de ce supplément avec le congé principal puisse avoir pour effet de porter à plus de 33 jours ouvrables le total exigible.

Sont jours ouvrables tous les jours de la semaine, à l'exception du dimanche et des jours fériés légaux.

Sont considérés comme périodes de travail effectif pour la détermination de la durée du congé :

- les jours acquis au titre de la réduction du temps de travail ;

- les journées de congé payé ;
- la durée du congé de maternité, de paternité et d'adoption ;
- les périodes de congé de formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse ;
- les périodes limitées à une durée d'un an pendant lesquelles l'exécution du travail est suspendue par suite d'accident de trajet ou du travail, ou de maladie professionnelle ;
- l'indisponibilité pour maladie ou accident de la vie courante, dans la limite d'une durée maximale de trois mois ;
- les absences pour participer à la « journée défense et citoyenneté » et les temps de service dans la réserve opérationnelle ;
- la période de préavis non exécutée à la demande de l'employeur ;
- les congés de formation de toute nature, notamment pour le suivi d'une formation professionnelle, pour un congé individuel de formation ou pour une formation économique, sociale et syndicale ;
- les jours fériés non travaillés ;
- les jours de congés exceptionnels pour événements personnels prévus par les articles 2.09 et 4.07 de la présente convention ;
- les congés des candidats ou des élus à un mandat parlementaire ou local.

[/quote]

Par **Lilyd38**, le **30/07/2019** à **11:15**

Effectivement c'est bien cette convention automobile

A quoi servent dans ce cas là les articles non en vigueur ?

De ce fait lors d'arrêt maladie nous ne cumulons pas de congés payés ?

merci

cordialement,

Par **Lag0**, le **30/07/2019** à **11:47**

[quote]

A quoi servent dans ce cas là les articles non en vigueur ?

[/quote]

Il n'est pas question d'articles non en vigueur, mais d'articles en vigueur étendu et d'articles

en vigueur non étendu.

Le différence :

"En vigueur étendu" : le texte est applicable obligatoirement par tous les employeurs de la branche.

"En vigueur non étendu" : le texte est applicable uniquement par les employeurs signataires ou membres d'une organisation signataire de la convention collective.

Donc à vérifier pour votre cas (votre employeur) quel article s'applique...