

*Générateur
d'économies*

MÉMO

Acquisition des congés payés
en arrêt maladie



LA THÉMATIQUE DU MOIS

L'ACQUISITION DES DROITS À CONGÉS PAYÉS PENDANT UN ARRÊT MALADIE

Dans trois arrêts en date du 13 septembre 2023, **la Cour de Cassation avait remis en cause le principe d'acquisition des droits à CP pendant un arrêt maladie en considérant désormais qu'un salarié acquiert des droits à congés payés pendant un arrêt de travail pour maladie non professionnelle.** À cette occasion, elle se conforme au droit européen.

Parmi toutes les interrogations laissées en suspens suite à ces 2 décisions, **la question de la prescription a fait couler beaucoup d'encre.** La Chambre sociale n'a pas apporté la moindre information quant à la nature des diligences légales susceptibles de permettre à l'employeur d'invoquer la prescription ; et la période pendant laquelle la régularisation pouvant être demandée semblait illimitée dans le temps.

La durée de report des congés payés non pris en raison d'un arrêt maladie a également interrogé employeurs et salariés. **En novembre 2023, la CJUE avait estimé qu'une durée de report de 15 mois serait considérée comme raisonnable.**

Pour répondre à l'ensemble de ces questions, **la loi portant diverses dispositions d'adaptation au droit de l'Union européenne (DDADUE) est entrée en vigueur le 24 avril 2024,** et avec elle la disposition qui met le code du travail français en conformité avec le droit européen concernant l'acquisition de congés payés en cas d'arrêt maladie.



QUE DIT LA LOI ?



ACQUISITION

Salarié en arrêt pour maladie simple

C'est acté, chaque salarié acquiert **2 jours ouvrables** de congés payés par mois d'arrêt maladie.

- Un salarié malade toute l'année pourra acquérir **24 jours ouvrables** (sauf dispositions conventionnelles plus favorables).
- Un salarié malade sur une partie de l'année pourra acquérir des jours de congés payés **au prorata** des périodes de maladie et des périodes de travail.



ILLUSTRATION

7 mois de maladie et 5 mois de travail sur la période

Acquisition :
 $7 \times 2 + 5 \times 2,5 = 27 \text{ jours ouvrables.}$

Salarié en arrêt pour accident du travail ou maladie professionnelle

Les salariés absents pour accident du travail ou maladie professionnelle acquièrent **2,5 jours ouvrables** de congés payés par mois d'arrêt et désormais **sans limitation à une durée d'un an.**

Ainsi, les salariés arrêtés pour un motif professionnel, pourront tous acquérir **5 semaines de congés payés par an, quelle que soit la durée de leur arrêt** (plus ou moins d'un an).

La loi a également réglé d'autres points importants, comme la fixation d'une période de report des congés payés non pris du fait d'un arrêt de travail ou acquis pendant l'arrêt et n'ayant pu être pris, ainsi que l'application rétroactive de la loi.

PRISE DE CONGÉS

Le droit au report des congés payés acquis mais non pris du fait de la maladie

La loi institue une période de report de **15 mois pour prendre les congés payés acquis n'ayant pas pu être pris au cours de leur période « normale » de prise**, en raison d'un arrêt de travail, qu'il soit d'origine professionnelle (AT/MP) ou non (*maladie ou accident de droit commun*).

Cette durée de report de 15 mois est un minimum légal. Elle peut être augmentée par un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par une convention ou un accord de branche.

À l'issue de la période de 15 mois, si le salarié n'a pas pu solder ses congés payés, ils sont définitivement perdus.



Cette situation vise les congés payés acquis avant l'arrêt de travail, et non ceux acquis pendant l'arrêt de travail.

La période de report de 15 mois ne peut débuter que si l'employeur informe le salarié sur ses droits à congés, postérieurement à sa reprise du travail. En effet, la loi prévoit qu'après un arrêt pour maladie ou accident, quelles que soient sa durée et son origine (professionnelle ou non professionnelle), **l'employeur doit informer le salarié dans le délai d'un mois suivant la reprise du travail :**

- du nombre de jours de congé dont il dispose ;
- de la date jusqu'à laquelle ces jours de congé peuvent être pris.

Cette information peut être effectuée par tout moyen conférant date certaine à sa réception, et **notamment au moyen du bulletin de paye**. La période de report démarre ainsi à la date de réception de l'information.



EXEMPLE

Un salarié est malade du **15 mars au 31 mai de l'année N** sans avoir pu solder ses CP acquis du 1^{er} juin N-1 au 31 mai de l'année N (*la période de prise de ces congés a expiré le 30 avril de l'année N*). Son employeur l'informe de ses droits à report le 20 juin. **La période de report de 15 mois commence à courir le 20 juin N.**

EXEMPLE



Un salarié est en **arrêt de travail pour maladie du 15 mars 2022 au 31 mai 2024**.

- Congés payés acquis du 15 mars 2022 au 31 mai 2022. → 5 jours à prendre dans les 15 mois à compter de son retour soit entre le 1^{er} juin 2024 et le 31 août 2025.
- Congés payés acquis du 1^{er} juin 2022 au 31 mai 2023 – possibilité de les prendre entre le 1^{er} juin 2023 et le 31 août 2024. → Comme il est revenu le 1^{er} juin 2024, il peut prendre ses 24 jours entre le 1^{er} juin 2024 et le 31 août 2024.
- Congés payés acquis du 1^{er} juin 2023 au 31 mai 2024 – possibilité de les prendre entre le 1^{er} juin 2024 et le 31 août 2025. → 24 jours de congés à prendre pendant 15 mois à compter du 1^{er} juin 2024.

Le droit au report des congés payés acquis pendant un arrêt de travail de longue durée

Une règle spécifique est prévue pour les salariés en arrêt de travail depuis au moins 1 an à la fin de la période d'acquisition des congés payés (*cas général : 31 mai*).

Les congés payés acquis au titre de la période d'arrêt de travail sont également reportés sur une période de 15 mois. Cette période débute à compter du terme de la période d'acquisition « au titre de laquelle ces congés ont été acquis si, à cette date, le contrat de travail est suspendu depuis au moins un an en raison de la maladie ou de l'accident. »

La période de **report de 15 mois peut donc démarrer alors que le salarié est toujours en arrêt de travail**, sans attendre la reprise du travail et information du salarié, puisqu'elle **débute dès la fin de la période d'acquisition des droits**, objets du report.

- Si le salarié reprend le travail avant l'expiration de la période de report de 15 mois, celle-ci est suspendue jusqu'à ce que l'employeur remplisse son obligation d'information sur les droits à congés payés du salarié, ainsi que la date jusqu'à laquelle il peut les prendre.
- Si le salarié reprend le travail postérieurement au terme de la période de 15 mois, il perd ses droits à congés payés.

Le but étant d'éviter que les salariés acquièrent ad vitam æternam des droits à congés payés en cas de prolongation ou d'enchaînement d'arrêts de travail.

QUID DES SALARIÉS AYANT ÉTÉ EN ARRÊT MALADIE PAR LE PASSÉ ?

Selon l'amendement du gouvernement, cette nouvelle procédure pourra également s'appliquer de manière rétroactive, **pour les arrêts remontant jusqu'au 1^{er} décembre 2009**. Mais en réalité, les droits des salariés seront fortement limités.

Pour ceux dont le **contrat de travail a pris fin avant l'entrée en vigueur de la loi**, la mesure ne sera rétroactive que **sur 3 ans au maximum**. Par conséquent, les salariés dont le contrat de travail a été rompu depuis plus de 3 ans à la date d'entrée en vigueur de la future loi ne pourront pas agir en justice pour obtenir le paiement d'indemnités compensatrices.

Quant aux salariés qui souhaiteraient **introduire une action en cours d'exécution de leur contrat de travail** pour réclamer des congés payés qu'ils auraient dû acquérir pendant des périodes d'arrêt maladie (*remontant jusqu'au 1^{er} décembre 2009 au plus tôt*), **ils auront deux ans**, à compter de l'entrée en vigueur de la loi, pour réclamer leurs droits passés.



EXEMPLE

Le contrat de travail d'un salarié a été **rompu le lundi 8 avril 2024**, il pourra demander, à compter de la publication de la loi, une indemnité compensatrice au titre des congés payés qu'il aurait dû acquérir **entre le 10 avril 2021 et le 10 avril 2024 seulement**.

Cette même durée s'appliquera également au délai dont disposeront les salariés pour saisir la justice après la rupture de leur contrat : **si le contrat a pris fin le lundi 8 avril 2024, il sera possible de saisir les prud'hommes jusqu'au 10 avril 2027 pour réclamer une indemnisation des congés payés non pris**.



ILLUSTRATION

Le salarié est malade de juillet 2013 à février 2014.

Trois options sont possibles :

- **Option n°1** : l'employeur avait informé à l'époque le salarié de ses droits, faute d'avoir pris ses congés à l'époque, ils sont perdus ;
- **Option n°2** : l'employeur informe dès maintenant le salarié de ses droits ; il dispose de 15 mois pour prendre ses congés payés 2013-2014 à compter de l'information.
- **Option n°3** : l'employeur n'informe pas le salarié de ses droits ; il dispose de 2 ans pour agir en justice.

À NOTER

Il existe tout de même un plafond en matière de rétroactivité de la maladie : le salarié acquiert au maximum 24 jours ouvrables par an tenant compte des congés déjà acquis sur la période au titre du travail.

EXEMPLE



De juin 2020 à mai 2021, un salarié a été en arrêt maladie durant 4 mois et a travaillé 8 mois. Il a déjà acquis 20 jours ouvrables de CP au titre de son travail effectif (2,5 jours de CP x 8 mois de travail). Il ne pourra donc réclamer au mieux que **4 jours ouvrables de CP au titre de l'arrêt maladie** (et non pas 8 jours, équivalents à 2 jours de CP x 4 mois d'arrêt).

CALCUL DE L'INDEMNITÉ DE CONGÉS PAYÉS

Les modalités de calcul de l'indemnité de congés payés dans le cadre de la règle du dixième (c. trav. art. L. 3141-24) sont complétées pour tenir compte de la nouvelle règle d'acquisition de congés payés durant un arrêt maladie.

La rémunération correspondant aux périodes d'arrêt maladie n'est prise en compte qu'à hauteur de 80 %.

Un mois d'arrêt maladie ouvrant droit à 2 jours ouvrables de CP, soit 80 % de 2,5 jours ouvrables, il est donc appliqué le même rapport de 80 % pour le calcul de l'indemnité de congés payés.



EXEMPLE

Un salarié a eu un **arrêt de 7 mois pour cause de maladie et 5 mois de travail sur la période**. Soit **27 jours ouvrables** de congés payés acquis.

Salaires habituels : **2 500 euros**.

La base de calcul de l'indemnité pour l'application de la règle du 1/10^{ème} serait de $(2\,500 \times 5) + (2\,500 \times 80\% \times 7) = \mathbf{26\,500\ euros}$.

COMMENT ANTICIPER ET BUDGÉTISER LE COÛT QUE CELA VA GÉNÉRER POUR L'ENTREPRISE ?

Nous vous conseillons de **répertorier les absences de chaque salarié sur les 15 dernières années en estimant le nombre de congés payés générés**, même si non pris. Le coût dépendra ensuite du salaire journalier.



Société d'avocats inscrits aux
barreaux de Lyon, Paris et Nanterre
RCS Lyon n° 510 044 340

81, rue Saint-Lazare
75009 Paris
Tél. : 01 44 90 17 10
Fax : 01 44 70 01 64

2 quai du Commerce
69009 Lyon
Tél. : 04 72 16 10 68
Fax : 04 72 16 97 88

18, avenue Charles de Gaulle
92200 Neuilly-sur-Seine
Tél. : 06 71 27 50 42

contact@onelaw.fr
www.onelaw.fr