



Congés payés & arrêt maladie : adaptation du droit français au droit de l'Union Européenne

La loi (art. 32 bis) portant diverses dispositions d'adaptation au droit de l'Union européenne **publiée au JO du 23 avril 2024** met en conformité le droit français avec le droit de l'Union européenne et limite l'insécurité juridique générée par les arrêts de la Cour de cassation du 13 septembre 2023. Ainsi, cette loi :

- acte dans le droit français l'acquisition de congés payés pendant un arrêt maladie non professionnel ;
- crée une obligation d'informer les salariés de retour d'un arrêt maladie sur leurs droits à congés payés et la date limite pour les prendre ;
- limite le droit au report des congés payés non pris en définissant un délai ;
- instaure un délai de forclusion afin de limiter dans le temps les demandes de régularisation des salariés pour les périodes d'acquisition antérieures.

Quelles sont les nouvelles règles relatives aux congés payés en lien avec la maladie ?

| | |
|---|--|
| <p>Acquisition de congés payés pour le passé et pour l'avenir (art. L. 3141-5 et L. 1251-19 CT modifiés)</p> | <ul style="list-style-type: none"> ➤ Arrêt de travail non professionnel (maladie simple) : <ul style="list-style-type: none"> • Introduction d'une nouvelle règle d'acquisition de jours de congés payés au titre des périodes d'arrêt de travail non lié à un accident de travail ou à une maladie professionnelle : 2 jours ouvrables par mois dans la limite de 24 jours ouvrables par période de référence (soit 4 semaines par an) ; ⇒ Période d'application : période courant à compter du 1^{er} décembre 2009 (<i>date à laquelle la Charte des droits fondamentaux de l'UE s'est vue conférer une force juridique contraignante par l'entrée en vigueur du traité de Lisbonne et a donc été invocable en France dans les litiges entre particuliers</i>). ➤ Arrêt de travail professionnel (accident du travail et maladie professionnelle) : <ul style="list-style-type: none"> • Suppression de la limite d'un an pour l'acquisition de congés pour les arrêts de travail pour cause d'accident de travail ou de maladie professionnelle (AT/MP) = application à compter de la date d'entrée en vigueur de la loi, soit le 24 avril 2024. • Le salarié continue d'acquérir 2,5 jours ouvrables de congés payés par mois dans la limite de 30 jours ouvrables par période de référence (soit 5 semaines par an). ➤ Congé de paternité et d'accueil d'un enfant pour les intérimaires : <ul style="list-style-type: none"> • Sont désormais assimilés à du temps de mission pour le calcul de l'indemnité compensatrice de congé payés des salariés temporaires, le congé de paternité et d'accueil de l'enfant = application à compter de la date d'entrée en vigueur de la loi. |
| <p>Obligation d'informer le salarié (art. L. 3141-19-3 CT nouveau)</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Au terme de la période d'arrêt de travail (professionnel ou non professionnel), dans le mois qui suit la reprise du travail, l'employeur doit porter à la connaissance du salarié, par tout moyen conférant date certaine à leur réception (notamment au moyen du bulletin de paie), les informations suivantes : <ul style="list-style-type: none"> - le nombre de jours de congés dont il dispose ; - la date jusqu'à laquelle ces jours de congés peuvent être pris. |
| <p>Droit au report des congés payés : fixation d'un délai de 15 mois (art. L. 3141-19-1 et -2 CT nouveaux)</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Lorsqu'un salarié est dans l'impossibilité, pour cause de maladie ou d'accident (professionnel ou non), de prendre au cours de la période de prise des congés tout ou partie des congés qu'il a acquis, il bénéficie d'une période de report pour pouvoir les utiliser, fixée par la loi à une durée de 15 mois. • Le point de départ de ce délai varie en fonction des situations : <ol style="list-style-type: none"> 1. Pour les congés payés acquis antérieurement à l'arrêt maladie (professionnel ou non) et dont la période de prise des congés payés expire alors que le salarié est encore en arrêt : la période de 15 mois débute à la date à laquelle le salarié reçoit de l'employeur, après sa reprise du travail, les informations visées ci-dessus (nombre de jours de congés et date limite pour les prendre). 2. Pour les congés payés acquis pendant un arrêt maladie (professionnel ou non) : par dérogation à la règle ci-dessus, la période de report de 15 mois débute à la date à laquelle s'achève la période de référence 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. |

Dans ce cas, si le **salarié reprend le travail** alors que la période de report n'a pas expiré, **cette dernière est suspendue** jusqu'à ce **qu'il ait reçu les informations de son employeur** (nombre de jours de congés et date limite pour les prendre).

Ex : Un salarié en CDI depuis 01/06/2009 a été absent pour maladie d'origine non professionnelle du 1^{er}/06/2010 au 1^{er}/07/2013. Avec l'application de la règle de 15 mois de report :

○ *Pour la période de référence achevée au 31/05/2011 : 24 jours de congés payés ont été acquis et reportables sur 15 mois soit jusqu'au 31/08/2012. Le salarié étant absent depuis un an à la fin de la période de référence et n'ayant pas repris le travail au 31/08/2012, les droits sont périmés.*

○ *Pour la période de référence achevée au 31/05/2012 : 24 jours de congés payés ont été acquis et reportables sur 15 mois soit jusqu'au 31/08/2013. Le salarié ayant repris le travail le 1^{er}/07/2013, il lui reste à cette date une période de 2 mois pour utiliser ces droits. Ce délai de deux mois est suspendu depuis le 1^{er}/07/2013 et commence à s'écouler qu'à compter de la date à laquelle l'employeur porte à sa connaissance les informations obligatoires.*

○ *Pour la période de référence achevée au 31/05/2013 : 24 jours de congés payés ont été acquis et reportables sur 15 mois soit jusqu'au 31/08/2014. Le salarié ayant repris le travail le 1^{er}/07/2013, il lui reste une période de 14 mois pour utiliser ces droits. Ce délai de 14 mois est suspendu depuis le 1^{er}/07/2013 et commence à s'écouler qu'à compter de la date à laquelle l'employeur porte à sa connaissance les informations obligatoires.*

A noter : peuvent également rester à reporter selon les situations à la date de reprise du travail les congés payés antérieurs à l'arrêt de travail et non pris à cause de ce dernier (*ici dans l'exemple les 30 jours de CP acquis sur la période de référence achevée au 31/05/2010*).

| Année | Début période d'acquisition | Fin période d'acquisition | Fin période de report de 15 mois |
|-------|-----------------------------|---------------------------|----------------------------------|
| 2010 | 01/06/2009 | 31/05/2010 | 31/08/2011 |
| 2011 | 01/06/2010 | 31/05/2011 | 31/08/2012 |
| 2012 | 01/06/2011 | 31/05/2012 | 31/08/2013 |
| 2013 | 01/06/2012 | 31/05/2013 | 31/08/2014 |
| 2014 | 01/06/2013 | 31/05/2014 | 31/08/2015 |
| 2015 | 01/06/2014 | 31/05/2015 | 31/08/2016 |
| 2016 | 01/06/2015 | 31/05/2016 | 31/08/2017 |
| 2017 | 01/06/2016 | 31/05/2017 | 31/08/2018 |
| 2018 | 01/06/2017 | 31/05/2018 | 31/08/2019 |
| 2019 | 01/06/2018 | 31/05/2019 | 31/08/2020 |
| 2020 | 01/06/2019 | 31/05/2020 | 31/08/2021 |
| 2021 | 01/06/2020 | 31/05/2021 | 31/08/2022 |
| 2022 | 01/06/2021 | 31/05/2022 | 31/08/2023 |
| 2023 | 01/06/2022 | 31/05/2023 | 31/08/2024 |
| 2024 | 01/06/2023 | 31/05/2024 | 31/08/2025 |
| 2025 | 01/06/2024 | 31/05/2025 | 31/08/2026 |

Sur quelle période peut agir le salarié pour les congés payés acquis pendant un arrêt maladie ?

Pour les salariés en poste

- Les salariés dont le contrat de travail est toujours en cours avec l'employeur, pourront engager, dans un délai de **2 ans à compter de la publication de la loi, soit le 24 avril 2024** (délai de forclusion), une action en exécution du contrat de travail ayant pour objet l'octroi de jours de congés acquis au titre des arrêts maladie non professionnels à **compter du 1^{er} décembre 2009**.

Pour les salariés ayant quitté l'entreprise : la loi ne précise rien. Selon l'interprofessionnel, le droit en vigueur relatif aux demandes de rappel de salaire s'appliquerait : le salarié pourrait ainsi agir dans un **délai de 3 ans** à compter de la rupture du contrat de travail et sa demande de paiement de congés payés pourrait porter sur les sommes dues au titre **des 3 dernières années précédant** la rupture du contrat de travail.