



La loi sur l'acquisition de droits à congés payés pendant un arrêt maladie a été publiée !

Adoptée par l'Assemblée Nationale le 10 avril 2024 et parue au Journal officiel le 23 avril 2024, la *LOI n° 2024-364 du 22 avril 2024 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* apporte les précisions attendues après les arrêts du 13 septembre 2023.

Ce qui change avec la nouvelle loi :

– Pour les salariés en arrêt maladie d'origine non professionnelle :

Les périodes pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'arrêt de travail d'origine non professionnelle sont désormais considérées comme périodes de travail effectif pour la détermination de la durée du congé (C. trav., art. L. 3141-5 modifié)

Le salarié a droit à **2 jours ouvrables de congé** par mois (au lieu de 2,5 jours), dans la **limite de 24 jours ouvrables** par période de référence d'acquisition (C. trav., art. L. 3141-5-1, nouveau).

La nouvelle loi met également en place une nouvelle méthode de calcul de l'indemnité de congé payé selon la règle « *du dixième* » pour les absences maladie de caractère non-professionnel : le salaire ne sera pris en compte que **dans la limite de 80 %** (C. trav. art. L.3141-24 I. modifié).

Pour rappel, il y a deux méthodes de calcul de l'indemnité de congé payé : la méthode du dixième et la méthode du maintien de salaire. Le calcul le plus favorable au salarié s'appliquera.

– **Pour les salariés en arrêt maladie d'origine professionnelle :**

Les périodes pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'arrêt de travail d'origine professionnelle sont considérées comme périodes de travail effectif pour la détermination de la durée du congé (C. trav., art. L. 3141-5 modifié).

La limite d'une durée ininterrompue d'un an a été supprimée par la nouvelle loi.

Le salarié aura droit à **2,5 jours ouvrables de congé** par mois d'arrêt, soit **30 jours ouvrables** en cas d'arrêt sur toute la période de référence d'acquisition. Avec la suppression de la limite de 1 an, le salarié peut désormais acquérir des congés pendant toute la durée de l'arrêt de travail.

– **Une nouvelle obligation d'information pour l'employeur :**

L'employeur est dorénavant tenu d'informer le salarié à son retour de l'absence pour maladie, sur les droits de congé acquis, dans le mois qui suit sa reprise de travail, (C. trav., art. L. 3141-19-3 nouveau).

Cette information peut se faire « *par tout moyen conférant date certaine à leur réception, notamment au moyen du bulletin de paie* ».

Les éléments suivants doivent figurer :

- Le nombre de jours de congé dont le salarié dispose ;
- La date jusqu'à laquelle ces jours de congé peuvent être pris.

– **Droit au report des jours de CP non pris à cause d'un arrêt maladie**

Lorsqu'un salarié est dans l'impossibilité, pour cause de maladie ou d'accident, de prendre au cours de la période de prise de congés tout ou partie des congés qu'il a acquis, il peut bénéficier d'un report d'une durée de **15 mois** (C. trav. art. L3141-19-1 nouveau).

Ceci signifie qu'à la fin de cette période de 15 mois, les jours de congé, qui sont acquis mais n'ont pas été pris, seront perdus.

Le report de 15 mois constitue le minimum légal, un accord d'entreprise ou d'établissement ou à défaut, un accord de branche peut fixer une durée de report supérieure (C. trav. art. L3141-21-1 nouveau).

Le point de départ de la période de report diffère selon que :

- Les jours de CP ont été acquis avant l'arrêt maladie

Le délai de report débutera à compter de la date à laquelle le salarié recevra les informations sur le nombre de jours dont il dispose et la date jusqu'à laquelle ces jours de congé pourront être pris (C. trav., art. L. 3141-19-1, al. 2, nouveau).

- Les jours de CP ont été acquis pendant l'arrêt maladie

En principe, il faudra appliquer le même critère, c'est-à-dire, le délai de report va démarrer à compter de l'information du salarié.

MAIS en ce qui concerne les arrêts maladie d'une **durée d'au moins 1 an**, il faut retenir comme point de départ du report « *la date à laquelle s'achève la période de référence au titre de laquelle ces congés ont été acquis* » (C. trav., art. L. 3141-19-2, nouveau).

Exemple pratique : Un salarié en arrêt de travail de longue durée du 30 septembre 2024 au 25 septembre 2026 pourra bénéficier d'un report de la façon suivante :

- Pour les congés de 2025 :
La période de référence des congés payés en 2025 est fixée du 1^{er} juin 2024 au 31 mai 2025.
L'arrêt de travail pour cette période a duré moins de 1 an. Le point de départ du report de 15 mois est la date à laquelle le salarié a reçu l'information sur ses droits de la part de l'employeur. Cette information interviendra nécessairement après la fin de l'arrêt maladie.
Par exemple, si le salarié reçoit cette information le 1^{er} octobre 2026, le délai démarre à ce moment-là.
Ceci signifie que le salarié devra utiliser les congés payés acquis pour 2025 au plus tard jusqu'au 1^{er} janvier 2028.
- Pour les congés de 2026 :
La période de référence des congés payés en 2026 est fixée du 1^{er} juin 2025 au 31 mai 2026.
L'arrêt couvre toute la période de référence. Le point de départ du report de 15 mois est la fin de la période d'acquisition des congés, soit le 31 mai 2026.
Le salarié peut ainsi prendre les congés de 2026 jusqu'au 31 août 2027.
- Pour les congés 2027 :
La période de référence des congés payés en 2027 est fixée du 1^{er} juin 2026 au 31 mai 2027.
L'arrêt de travail pour cette période a duré moins de 1 an. Le salarié ayant repris le travail en septembre 2026, la période d'acquisition reste en cours.

Si le salarié est en arrêt maladie de longue durée du 30 septembre 2024 au 30 septembre 2027 :

- Pour les congés de 2025 :
Le salarié devra utiliser les congés payés acquis pour 2025 au plus tard jusqu'en janvier 2028.

- Pour les congés de 2026 :
Le salarié devrait prendre les congés de 2026 jusqu'au 31 août 2027.
Cependant, à l'expiration du délai de 15 mois, le salarié est toujours en arrêt.
Ces congés vont être perdus.
- Pour les congés 2027 :
La période de référence des congés payés en 2027 est fixée du 1er juin 2026 au 31 mai 2027.
L'arrêt couvre toute la période de référence. Le point de départ du report de 15 mois est la fin de la période d'acquisition des congés, soit le 31 mai 2027.
Le salarié peut ainsi prendre les congés de 2026 jusqu'au 31 août 2028.
- Pour les congés 2028 :
La période de référence des congés payés en 2028 est fixée du 1er juin 2027 au 31 mai 2028. L'arrêt de travail pour cette période a duré moins de 1 an. Le salarié ayant repris le travail en octobre 2027, il se trouve au cours de la période d'acquisition.

Les congés qui ne seront pas pris à l'expiration de la durée de report de 15 mois seront perdus, peu importe si le salarié est encore en arrêt maladie !

– **Ces nouvelles règles sont-elles rétroactives ?**

Oui les nouvelles dispositions sont rétroactives !

L'article 37 de la nouvelle loi nous le confirme :

« *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* », les nouvelles dispositions sont applicables pour la période courant du 1^{er} décembre 2009 à la date d'entrée en vigueur de la présente loi.

La loi pose également certaines limites et interrogations :

- L'acquisition rétroactive est limitée à 24 jours ouvrables de congés par période de référence, après prise en compte des jours déjà acquis.
- La suppression de la limite de 1 an pour le salarié victime d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle ne fait pas partie des dispositions bénéficiant de la rétroactivité ;
Quel est l'impact pour les salariés qui souhaiteraient engager une action en rappel de CP pour les périodes dépassant 1 an ? Ces salariés seraient, matériellement, empêchés de mener une telle action. Une clarification supplémentaire serait utile. Il faudra surveiller les évolutions de jurisprudence sur ce point.

Quant aux délais pour agir :

- Pour le salarié qui fait encore partie des effectifs, la loi impose un délai de forclusion de 2 ans. Le salarié a ainsi **2 ans** pour agir en exécution du contrat de travail ayant pour objet l'octroi de jours de congé.
- Pour le salarié qui ne fait plus partie des effectifs, la loi n'apporte pas des précisions spécifiques, nous pouvons assumer que la prescription de **3 ans** relative aux créances salariales s'applique. Les salariés pourraient ainsi agir jusqu'à 3 ans à compter de la date de rupture de leur contrat de travail.

Les nouvelles dispositions sont entrées en vigueur le 24 avril 2024. La saga n'est toutefois pas encore terminée, une saisine du Conseil constitutionnel étant encore possible.

Pour toute information, n'hésitez pas à contacter le cabinet :



secretariat@dulmet-dorr.fr



<https://www.dulmet-dorr.fr/>