



NOTE D'INFORMATION

Maladie et congés payés : la loi a été publiée !

La loi* d'adaptation au droit de l'Union européenne, qui reconnaît l'acquisition de congés payés pendant l'arrêt maladie, a été publiée mardi 23 avril 2024. Le Conseil constitutionnel n'a finalement pas été saisi.

Suite aux arrêts du 13 septembre 2023 ayant reconnu l'acquisition de congés payés pendant l'arrêt maladie, le législateur a pris le relai pour mettre en conformité le Code du travail avec le droit de l'Union européenne. Le point sur les nouvelles règles qui entrent en vigueur mercredi 24 avril 2024.

I. Acquisition de congés payés pendant un arrêt maladie

Toute période d'arrêt de travail pour maladie ou accident, professionnel ou non professionnel, est désormais considérée comme du temps de travail effectif, permettant au salarié d'acquérir des congés payés.

Le nombre de jours de congés acquis pendant un arrêt pour accident ou maladie d'origine non professionnelle est limité à :

- 2 jours ouvrables par mois ;
- 24 jours ouvrables (soit 4 semaines) par période de référence.

Bon à savoir :

Cette limite ne concerne pas les arrêts pour accident du travail ou maladie professionnelle, au titre desquels le salarié continue à acquérir 2,5 jours de congés payés par mois dans la limite de 30 jours ouvrables (5 semaines) par an.

II. Nouveau délai de report des congés payés

Un salarié qui n'a pas pu poser tous ses congés payés au cours de la période de prise des congés payés, pour cause de maladie ou d'accident, pourra les reporter pendant un délai de 15 mois.

Au terme de ce délai, les congés expirent définitivement.

Le point de départ de ce délai de report 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.



NOTE D'INFORMATION

Bon à savoir :

Un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, de branche, peut fixer un délai de report des congés payés supérieur à 15 mois.

III. Nouvelle obligation d'information de l'employeur

La loi institue une nouvelle obligation d'information à la charge de l'employeur.

Vous devez désormais informer tout salarié, dans un délai de 1 mois suite à son retour dans l'entreprise après un arrêt maladie :

- du nombre de jours de congés dont il dispose ;
- de la date jusqu'à laquelle ils peuvent être posés.

Ces informations peuvent être communiquées au salarié par tout moyen conférant une date certaine à leur réception, notamment via le bulletin de paie.

IV. Application de ces nouvelles règles aux situations antérieures

Les nouvelles règles d'acquisition et de report des congés payés sont rétroactives et donc applicables aux situations antérieures à l'entrée en vigueur de la loi, depuis le 1er décembre 2009.

➤ Cas des salariés encore en poste

La loi limite l'action en justice des salariés encore en poste. Elle prévoit, à titre transitoire, qu'une telle action sera soumise à un délai de forclusion de 2 ans à compter de la date d'entrée en vigueur de la loi.

Les salariés actuellement en poste dans votre entreprise auront donc jusqu'au 24 avril 2026 pour réclamer leurs droits à congés payés.

➤ Cas des anciens salariés ayant quitté votre entreprise

Pour les salariés ayant quitté l'entreprise, la prescription triennale est applicable, faisant obstacle aux actions des salariés ayant quitté l'entreprise depuis plus de 3 ans (Code du travail, art. L. 3245-1).

Bon à savoir :

Concernant les salariés intérimaires, la loi prévoit l'assimilation du congé de paternité à du temps de travail effectif, permettant l'acquisition de congés payés.

**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, Jo du 23 avril 2024. (Sources TISSOT Editions)*