

Loi du 24 avril 2024

Acquisition de congés payés et arrêts maladie

L'essentiel



Catherine Broussot-Morin

Avocat à la cour
Associée



Priscilla Jaeger

Avocat à la cour
Collaboratrice senior



reinhardtmarvilletorre

S O C I É T É D A V O C A T S

Les 5 apports de la loi

La synthèse des principales modifications

1 Acquisition de congés payés

Arrêt maladie classique
2 jours ouvrables / mois dans la limite de 24 jours par an

AT/MP

2,5 jours ouvrables / mois quelle que soit la durée de l'arrêt maladie (y compris supérieur à 1 an)

2 Information du salarié de ses droits à congés

L'employeur doit informer le salarié dans le mois suivant son retour d'arrêt maladie :

- **Du nombre de jours** de congés dont il dispose
- **De la date** jusqu'à laquelle il peut les poser

3 Nouveau délai de report

Le délai de report est de **15 mois** en cas d'impossibilité de prise des congés du fait de la maladie

Attention

Le point de départ du délai est différent selon que l'arrêt maladie est inférieur ou supérieur à 1 an

4 Délais pour agir du salarié

Pour les droits nés entre le 1er décembre 2009 et le 24 avril 2024 (rétroactivité de la loi) :

Si le salarié est toujours en poste :

2 ans pour solliciter un crédit de jours de congés (jusqu'au 24 avril 2026)

Si le salarié a quitté l'entreprise :

Prescription classique de 3 ans à compter de la rupture du contrat de travail

5 Indemnité de congés payés

Dans tous les cas: application de la règle la plus favorable entre la méthode du « 1/10^{ème} » et du maintien de salaire

Pour l'indemnisation des congés acquis lors d'un arrêt maladie non professionnel : la méthode du 1/10^{ème} s'applique **sur 80% de la rémunération**

Règles d'acquisition des congés payés en période de maladie

Articles L.3141-3, L. 3141-5, L.3141-5-1 du Code du travail

Avant / Après – Règle d'acquisition des congés payés

Nature de l'arrêt maladie	Arrêt maladie classique		AT/MP	
	Avant la loi	Après la loi	Avant la loi	Après la loi
Règles d'acquisition	Aucun jour acquis	2 jours ouvrables par mois	2,5 jours ouvrables par mois sur une période maximale d'absence d'un an	2,5 jours ouvrables par mois sur toute la durée de l'absence <i>Y compris en cas d'absence supérieure à 1 an</i>
Droits maximums		24 jours ouvrables par an	30 jours ouvrables par an	

Attention

Les dispositions conventionnelles peuvent prévoir d'autres règles plus favorables qu'il convient alors d'appliquer

Information obligatoire du salarié

Article L. 3141-19-3 du Code du travail



Quand ?

- Après un arrêt maladie (d'origine professionnelle ou non), **quelle que soit sa durée**
- **Dans le mois suivant** le retour du salarié



Quelles informations ?

- **Nombre de jours de congés** dont le salarié dispose
- **Date butoir** pour utiliser ses congés



Comment ?

- **Par tous moyens conférant date certaine** de réception (bulletin de salaire, courrier RAR ou remis en main propre contre décharge par exemple)



Quelle sanction ?

- Pas de sanction prévue par la loi
- Attention néanmoins : le délai de report de 15 mois courant (selon les situations) à compter de la remise par l'employeur de cette information, **il est impératif que l'employeur conserve la preuve de cette information**

Nouveau délai de report de 15 mois

Articles L. 3141-19-1 et L.3141-19-2 du Code du travail

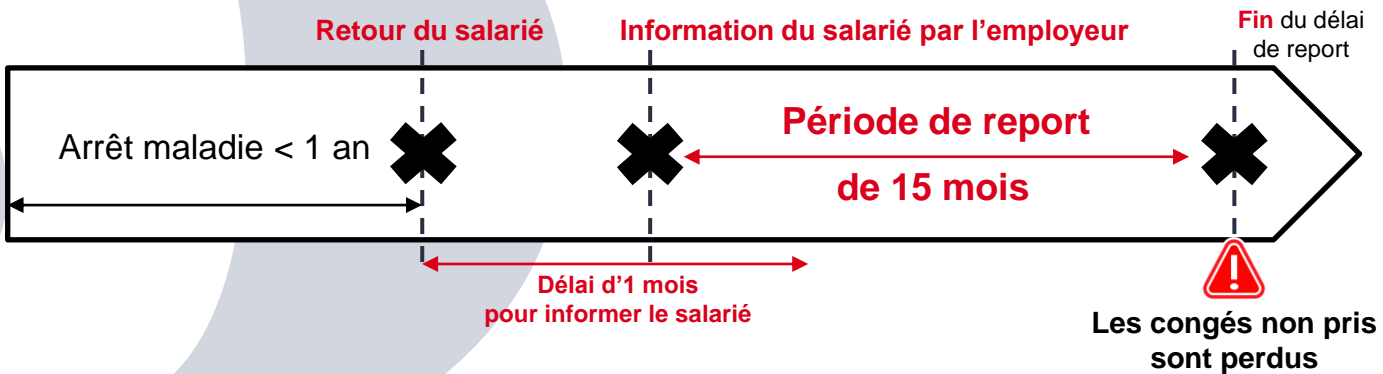
Rappel :

- Période d'acquisition des congés payés : 1^{er} juin de l'année N au 31 mai de l'année N+1
- Période de prise des congés payés : 1^{er} mai de l'année N+1 au 30 avril de l'année N+2

Attention : des dispositions conventionnelles peuvent prévoir d'autres périodes de référence

Arrêt maladie inférieur à un an

Si le salarié n'a pas pu prendre ses congés du fait de sa maladie : **il bénéficie d'un délai de report de 15 mois pour les prendre à compter de l'information donnée par l'employeur** (cf. point 2)



Nouveau délai de report de 15 mois

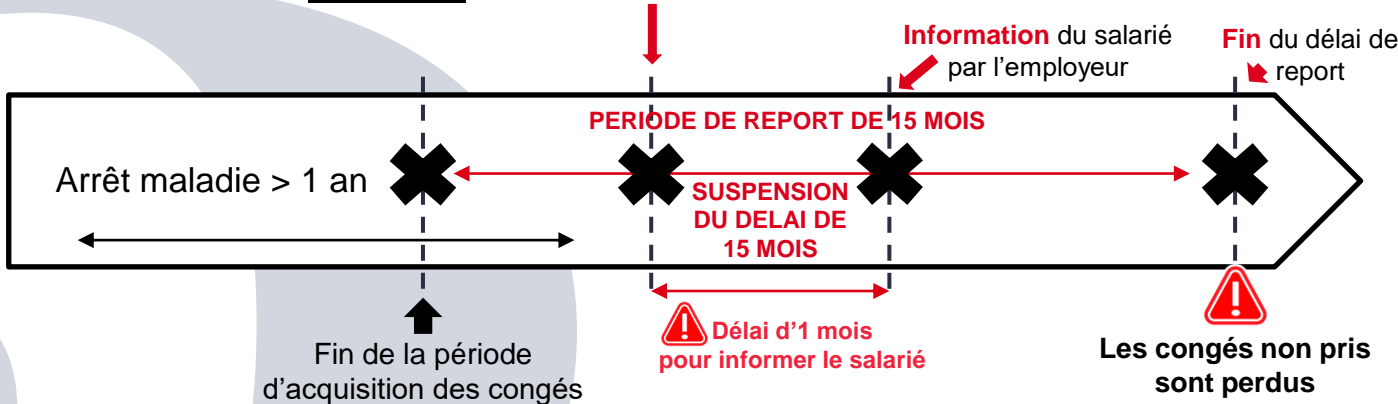
Articles L. 3141-19-1 et L.3141-19-2 du Code du travail

Arrêt maladie supérieur à un an

Le délai de report des congés non pris et acquis **après un an d'absence pour maladie court à compter de la fin de la période d'acquisition en cours** et non de l'information donnée au retour du salarié de son arrêt maladie. Les congés concernés par ces modalités particulières de report sont exclusivement ceux acquis au cours de ladite période d'acquisition.

Attention : si le salarié reprend le travail avant la fin de la période de report de 15 mois, alors le délai de 15 mois est suspendu et recommence à courir à compter de l'information donnée par l'employeur (cf. slide précédent)

SI RETOUR DU SALARIÉ AVANT L'EXPIRATION DE LA PÉRIODE DE REPORT :
SUSPENSION JUSQU'À INFORMATION PAR L'EMPLOYEUR



⚠ Dans l'hypothèse où l'arrêt maladie chevauche plusieurs périodes d'acquisition et de prise de congés, les règles de report des congés sont déterminées **en analysant la situation du salarié au titre de chacune des périodes d'acquisition concernée** (si le salarié à la fin de la période d'acquisition est en arrêt depuis plus ou moins d'un an, si le salarié peut ou non prendre ses congés à son retour d'arrêt maladie etc.,).

📢 **Rappel important** : il appartient à l'employeur de veiller à ce que le salarié, de retour après un arrêt maladie, soit en mesure de bénéficier de ses congés ! Si sa charge de travail ne le lui permet pas, alors il faudra envisager de reporter ses congés acquis et non pris !

Délais pour agir pour le salarié : Rétroactivité, forclusion et prescription

Art. 37 II de la loi du 24 avril 2024

Rétroactivité et délais pour agir

Arrêt maladie classique

- Rétroactivité de la loi au **1^{er} décembre 2009**
- Acquisition de **2 jours de congés par mois d'arrêt maladie dans la limite de 24 jours ouvrables** de congés payés par période d'acquisition en prenant en compte les congés déjà acquis par le salarié pour la même période
 - **Attention** : cette limitation vaut pour la période du **1^{er} décembre 2009 au 24 avril 2024** mais pas pour les arrêts maladies postérieurs à la publication de la loi
- **Les salariés en poste au 24 avril 2024** peuvent solliciter des crédits de jours de congés pour la période du 1^{er} décembre 2009 au 24 avril 2024 pendant une période de **2 ans (forclusion)** à compter de la publication de la loi, **soit jusqu'au 24 avril 2026**
- **Les salariés ayant quitté l'entreprise au 24 avril 2024** peuvent solliciter une indemnité de congés payés pendant une durée de **3 ans** à compter de la rupture de leur contrat de travail

AT/MP

Des questions en suspens :

- **Pas de rétroactivité** prévue par la loi pour l'acquisition de congés payés au-delà d'une année d'arrêt maladie : un oubli du législateur ?
- Application des jurisprudences du 13 septembre 2023 pour les droits à congés nés des périodes de maladies professionnelles depuis le 1^{er} décembre 2009 ?

Prescription

La loi ne prévoit pas de délai de prescription spécifique. Les délais de prescription classiques s'appliquent pour les droits nés à compter de la publication de la loi :

- 2 ans pour l'exécution du contrat de travail
- 3 ans après la rupture du contrat de travail

Calcul de l'indemnité de congés payés

Article L. 3141-24 du Code du travail

L'employeur doit toujours comparer les deux méthodes de calcul :



- Règle du 1/10ème de la rémunération brute perçue par le salarié au cours de la période de référence
- Règle du maintien de salaire

Et appliquer **la plus favorable** au salarié

- **Dans le cas des congés acquis au cours de l'arrêt maladie d'origine non professionnelle** : la règle du 1/10ème s'applique à la rémunération brute perçue par le salarié dans **la limite de 80%**
- **Dans le cas des congés acquis au cours de l'arrêt maladie d'origine professionnelle** : la règle du 10ème s'applique **sur la totalité de la rémunération**



Définir, avec le service paye, les **modalités d'informations** et de **suivi** des congés payés acquis et pris en fonction des situations, pour répondre aux conditions de la loi nouvelle

Vérifier les dates exactes de **périodes d'acquisition** de congés et de **prise de congés** si les usages sont différents **des accords ou de la loi**

Définir la **communication interne** sur cette question : proactive ou passive ? A l'ensemble des salariés ou réservée aux représentants du personnel ?

Mener un **audit du passé** pour les salariés en poste **en distinguant** les arrêts maladie **non-professionnels** et **professionnels** pour décider de l'opportunité de régulariser spontanément ou d'attendre les demandes

Evaluer les risques pour traiter des provisions, avec un focus sur les contentieux en cours ou les sorties de salariés entre le 24 avril 2021 et le 24 avril 2024

Contactez-nous

reinhardtmarvilletorre

S O C I É T É D ' A V O C A T S

Votre interlocutrice



Catherine Broussot-Morin

Avocat au sein du département Droit Social, Catherine accompagne les entreprises et leurs dirigeants dans la gestion de leurs problématiques quotidiennes (relations individuelles du travail, négociation collective, relations avec les IRP, l'inspection du travail, les DREETS et l'URSSAF) mais également à gérer leurs opérations stratégiques d'envergure que ce soit des réorganisations post-acquisitions, des restructurations ou des licenciements collectifs.