



21/05/2024



► Congés payés et arrêts de travail : Quelles sont les règles applicables ?

Le régime d'acquisition des congés payés applicable aux salariés en arrêt de travail pour maladie ou accident, professionnels ou non, est clarifié par l'article 37 de la loi portant diverses dispositions d'adaptation au droit de l'Union européenne qui a été officiellement publiée au Journal officiel le 23 avril 2024.

Les règles sont les suivantes :

- Les salariés en arrêt de travail pour un accident ou une maladie d'origine non professionnelle acquièrent des congés payés dans la limite de 2 jours ouvrables par mois, dans la limite de l'attribution, à ce titre, de 24 jours ouvrables par période de référence.
- L'indemnisation des congés payés acquis au cours des périodes de maladie ou accident non professionnels est ajustée en application de la règle du 1/10^{ème}.
- L'acquisition de congés payés en cas d'arrêt de travail lié à un accident du travail ou maladie professionnelle n'est plus limitée à une durée ininterrompue d'un an.
- Les congés non pris sur la période de référence en raison d'une maladie ou d'un accident peuvent être reportés dans un délai de 15 mois, sauf durée plus longue prévue par convention ou accord collectif.
- L'employeur, dans le mois de la reprise du travail par le salarié malade, doit porter à sa connaissance le nombre de jours de congé dont il dispose et la date jusqu'à laquelle ces jours de congé peuvent être pris.
- Enfin, sauf 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,



ces nouvelles règles d'acquisition et de report des droits à congés s'appliquent pour la période courant à compter du 1^{er} décembre 2009. Cette rétroactivité ne s'applique pas à la mesure de suppression de la limite de durée d'acquisition des droits pour les salariés en arrêt de travail pour accident du travail ou maladie professionnelle.

- ▶ Le salarié qui entend réclamer des congés acquis au cours de cette période peut agir, à peine de forclusion, dans un délai de 2 ans à compter du 24 avril 2024.

> Arrêt de travail : de nouvelles règles d'acquisition

Les congés payés s'acquièrent par mois de travail effectif mais certains temps d'absence sont considérés comme périodes de travail effectif pour la détermination de la durée du congé.

- ▶ **Les règles d'assimilation concernant les arrêts de travail évoluent en fonction de leur origine.**

- **Périodes assimilées**

Accident du travail et maladie professionnelle

Pour les arrêts de travail d'origine professionnelle, l'assimilation à du temps de travail effectif pour **l'acquisition des congés payés n'est plus limitée à une durée ininterrompue d'1 an.**

Arrêt de travail d'origine non-professionnelle

- ▶ **Les arrêts de travail d'origine non-professionnelle sont désormais assimilés à du temps de travail effectif pour l'acquisition des congés payés.**

- **Nombre de jours acquis**

Accident du travail et maladie professionnelle

Sur ce point la règle ne change pas, l'acquisition des congés payés se fait à hauteur de 2,5 jours ouvrables de congés payés par mois dans la limite annuelle de 30 jours ouvrables.



Arrêt de travail d'origine non-professionnelle

Pendant la période d'arrêt maladie, le salarié a acquis **2 jours ouvrables par mois**, dans la limite de 24 jours ouvrables **par période de référence**.

Acquisition de 2 jours ouvrables/mois d'arrêt de travail

Lorsqu'un salarié est en arrêt maladie la moitié du mois, combien de jours de congés payés acquiert-il ? Doit-on appliquer un prorata ? À ce stade aucune précision n'est apportée, on attendra la position de l'Administration.

Acquisition de 2 jours ouvrables/mois d'arrêt de travail dans la limite de 24 jours ouvrables/an

La limite de 24 jours ouvrables s'apprécie par période de référence.

Un salarié est en arrêt de travail pour maladie du 1er juin 2024 au 31 mai 2026. Il acquiert, au cours de la période de référence (01/06/2024 au 31/05/2026), 48 jours ouvrables de congés payés (24 mois X 2)

EN SYNTHÈSE

Synthèse des règles d'acquisition des congés payés en cas d'arrêt de travail			
	Assimilation à du temps de travail effectif pour l'acquisition des congés payés	Acquisition par mois	Plafond annuel
Arrêt de travail d'origine professionnelle	OUI	2,5 jours ouvrables	30 jours ouvrables
Arrêt de travail d'origine non-professionnelle	OUI	2 jours ouvrables	24 jours ouvrables



> Obligation d'information à la charge de l'employeur

Une nouvelle obligation d'information est à la charge de l'employeur pour tout arrêt de travail, quel qu'en soit la durée, pour cause de maladie ou d'accident d'origine non professionnelle ou professionnelle.

Dans le mois de la reprise du salarié malade, l'employeur porte à la connaissance du salarié, les informations suivantes :

- Le nombre de jours de congé dont il dispose,
- La date jusqu'à laquelle ces jours de congé peuvent être pris.

▶ L'information s'effectue par tout moyen conférant date certaine à leur réception : courrier remis en mains propres ou par LRAR, courriel avec accusé de réception...

Le législateur n'a pas prévu de sanctions particulières si l'information n'est pas communiquée dans le mois de la reprise. Pour autant, le salarié conserve la possibilité de demander au juge judiciaire la réparation du préjudice subi. Au surplus, le défaut d'information ou l'information tardive diffère le point de départ de la période de report des congés payés acquis.

> Modalités de report des congés payés acquis au cours d'une période de suspension de contrat pour cause professionnelle ou non professionnelle

La période de prise est ouverte au retour du salarié

Lorsque le salarié reprend son activité après une période de suspension, il peut prendre les congés payés acquis au cours de ladite période dans les conditions de droit commun.



Le salarié est malade du 1er février 2025 au 31 mai 2025. Il acquiert 20 jours de congés ouvrables du 1er juin 2024 au 31 janvier 2025 et 8 jours de congés ouvrables du 1er février 2025 au 31 mai 2025. La prise des congés payés se fait dans les conditions habituelles selon la période de prise définie par accord collectif ou par décision de l'employeur.

La période de prise est clôturée au retour du salarié (ou n'a pas permis d'apurer tous les congés)

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 bénéficie d'une période de report de 15 mois afin de pouvoir les utiliser.

- ▶ **Un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche peut fixer une durée de la période de report supérieure à 15 mois.**

Point de départ de la période de report

La période de report débute à la date à laquelle le salarié reçoit, après sa reprise du travail, les informations relatives à son droit à congés payés.

> Indemnisation des congés payés

Concernant l'indemnisation des **congés payés** acquis au cours **des périodes de maladie non professionnelle**, au titre de la **règle du 1/10ème**, il est pris en compte 80 % de la rémunération du salarié.

Un salarié, malade du 1er octobre au 31 octobre 2024, perçoit une rémunération habituelle fixe de 3 000 €. S'agissant de la période d'octobre 2024, pour le calcul de l'indemnité de congés payés, sa rémunération sera prise en compte à hauteur de 2 400 €.

Cette prise en compte à hauteur de 80 % de la rémunération du salarié ne s'applique pas pour le calcul de l'indemnité de congés payés en application de la règle du maintien de salaire du mois précédent la prise de congés payés.

> Gestion contentieuse des droits à congés payés acquis par le salarié

La loi entre en vigueur avec un effet rétroactif et s'applique pour la période courant du 1er décembre 2009 à la date de son entrée en vigueur.

Le salarié est toujours dans les effectifs de l'entreprise

Toute action en exécution du contrat de travail ayant pour objet l'octroi de jours de congé doit être introduite, à peine de forclusion, **dans un délai de 2 ans à compter de l'entrée en vigueur de la loi.**

- ▶ **À défaut d'action dans le délai imparti, les droits à congés payés acquis pour la période antérieure à l'entrée en vigueur de la loi seraient définitivement perdus.**

Le salarié a quitté de l'entreprise

La loi ne contient aucune disposition particulière concernant cette hypothèse. La loi n'instaure, en effet, de délai de forclusion que pour les actions **en exécution du contrat.**

- ▶ **Aussi, à notre avis, l'action du salarié, dont le contrat est rompu, pourrait s'exercer dans les conditions de droit commun. La créance de congés payés étant de nature salariale, un délai de prescription de 3 ans serait applicable.**



> Récapitulatif des nouveautés de ce régime

Règle concernée	Maladie ou accident d'origine non professionnelle	Accident du travail ou maladie professionnelle
Règle d'acquisition des droits à congés		
Période assimilée à un temps de travail effectif	Oui	Oui
Nombre de jours acquis	2 jours ouvrables par mois	2,5 jours ouvrables par mois
Plafond annuel	24 jours	30 jours
Report des congés en cas d'impossibilité de prendre les congés acquis non pris sur la période de référence normale		
Délai de report	Période de report de 15 mois (sauf période de report supérieure prévue par voie conventionnelle)	Période de report de 15 mois (sauf période de report supérieure prévue par voie conventionnelle)
Point de départ de la période de report	<ul style="list-style-type: none"> Après reprise du travail : date de réception par le salarié des informations adressées par l'employeur relatives à son droit à congé payé ; Date du terme de la période de référence au titre de laquelle ces congés ont été acquis si, à cette date, contrat de travail suspendu depuis au moins 1 an en raison de la maladie ou de l'accident. 	<ul style="list-style-type: none"> Après reprise du travail : date de réception par le salarié des informations adressées par l'employeur relatives à son droit à congé payé ; Date du terme de la période de référence au titre de laquelle ces congés ont été acquis si, à cette date, contrat de travail suspendu depuis au moins 1 an en raison de l'AT ou MP.
Indemnisation des congés payés		
Calcul de la rémunération annuelle brute pour l'indemnisation des congés payés acquis au cours des périodes de maladie ou accident	En application de la règle du 1/10e, pour les congés payés acquis au cours des périodes de maladie non professionnelle : prise en compte des périodes rémunérées en fonction de l'horaire de travail de l'établissement, dans la limite de 80 % de la rémunération associée à ces périodes	En application de la règle du 1/10e, pour les congés payés acquis au cours des périodes de suspension pour AT-MP : prise en compte des périodes rémunérées en fonction de l'horaire de travail de l'établissement (déjà en vigueur)
Obligations d'information des employeurs à la reprise du travail des salariés après maladie ou accident (professionnel ou non)		
Informations à communiquer par l'employeur au salarié	<p>Dans le mois suivant la reprise du travail par le salarié (au terme de l'arrêt de travail pour maladie ou accident), l'employeur porte à la connaissance du salarié les informations suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> le nombre de jours de congé dont il dispose la date jusqu'à laquelle ces jours de congé peuvent être pris. . 	<p>Dans le mois suivant la reprise du travail par le salarié (au terme de l'arrêt de travail pour maladie ou accident), l'employeur porte à la connaissance du salarié les informations suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> le nombre de jours de congé dont il dispose la date jusqu'à laquelle ces jours de congé peuvent être pris.

