



ACTUALITÉ SOCIALE

L'ACQUISITION DES DROITS À CONGÉS PAYÉS PENDANT UN ARRÊT DE TRAVAIL PRÉVUE PAR LA LOI



L'ESSENTIEL :

- L'acquisition des droits à congés payés pendant un arrêt de travail, désormais prévue par la loi, à compter du 24 avril 2024 ;
- L'instauration d'une obligation d'information du salarié par l'employeur lors de sa reprise du travail ;
- L'instauration d'une période de report de 15 mois pour les congés payés non pris du fait d'un AT ou d'une maladie ;
- Une application rétroactive des nouvelles règles au 1^{er} décembre 2009 et un délai de forclusion.

1.

DROIT À CONGÉS PAYÉS
POUR TOUT ARRÊT DE
TRAVAIL

2.

OBLIGATION
D'INFORMATION DU
SALARIÉ PAR L'EMPLOYEUR
LORS DE SA REPRISE

3.

REPORT LIMITÉ POUR
LES CONGÉS NON PRIS.

4.

RÉTROACTIVITÉ
ET DÉLAI DE FORCLUSION

TOUT ARRÊT DE TRAVAIL OUVRE DROIT À DES CONGÉS PAYÉS

La loi portant diverses dispositions d'adaptation au droit de l'Union européenne a été publiée au Journal officiel du 23 avril 2024, et est entrée en vigueur le **24 avril 2024.**

L'adoption de cette loi permet de clarifier le cadre juridique du droit à congés payés en cas d'arrêt de travail.

Désormais, l'acquisition des droits à congés payés pendant un arrêt de travail, qu'il soit d'origine professionnelle ou non, est expressément prévue par la loi, qui, par ailleurs, fixe une période de report des congés non pris en raison de l'arrêt de travail et impose à l'employeur d'informer le salarié sur le sujet.



Les périodes de suspension du contrat de travail pour cause d'accident du travail ou maladie professionnelle, y compris celles excédant la durée d'un an, et les périodes de suspension du contrat pour cause d'accident ou de maladie non professionnelle sont considérées comme des périodes de travail effectif pour la détermination des droits à congés payés.

Ainsi, tout arrêt maladie ouvre droit à congés payés, quelle qu'en soit l'origine.

Toutefois, il convient d'opérer une distinction en fonction de l'origine de l'arrêt de travail.

Pour les arrêts de travail d'origine non professionnelle : 2 jours ouvrables de congés par mois

Pour rappel, la durée légale du congé annuel est fixée à 2,5 jours ouvrables par mois de travail effectif chez le même employeur, soit 30 jours ouvrables par période de référence.

La nouvelle loi prévoit une dérogation pour les périodes d'arrêt de travail pour cause d'accident ou de maladie non professionnelle : dans cette situation, le droit à congés payés est limité à **2 jours ouvrables par mois, dans la limite de 24 jours ouvrables par an**, soit 4 semaines.

Ainsi, ces périodes n'ouvrent droit qu'au congé principal de 4 semaines, en excluant la 5^e semaine.

Pour les arrêts de travail d'origine professionnelle : 2,5 jours ouvrables de congés par mois

Le droit à congés payés est celui du droit commun, soit **2,5 jours ouvrables de congés par mois d'absence**, soit 30 jours ouvrables en cas d'absence pendant toute la durée de la période de référence.

Récapitulatif : les règles d'acquisition des congés payés

	Droit commun Travail effectif	Arrêt de travail pour cause d'accident ou de maladie non professionnelle	Arrêt de travail pour cause d'accident ou de maladie professionnelle
L'acquisition des congés payés	2,5 jours ouvrables par mois	2 jours ouvrables par mois	2,5 jours ouvrables par mois
Droit maximum légal par période d'acquisition	30 jours ouvrables	24 jours ouvrables, soit 4 semaines (congé principal) au titre de l'arrêt d'origine non professionnelle	30 jours ouvrables, soit 5 semaines

L'INSTAURATION D'UNE OBLIGATION D'INFORMATION DU SALARIÉ PAR L'EMPLOYEUR LORS DE SA REPRISE DU TRAVAIL

La loi instaure une nouvelle obligation d'information du salarié pesant sur l'employeur en cas d'absence pour maladie.

À l'issue d'une période d'arrêt de travail pour maladie ou accident, qu'il soit d'origine professionnelle ou non, l'employeur est tenu d'informer le salarié, **au plus tard dans le mois suivant sa reprise du travail :**

- du nombre de jours de congé dont il dispose ;
- de la date jusqu'à laquelle ces jours de congé peuvent être pris.

À noter que **l'employeur est tenu d'informer les salariés quelle que soit la durée de leur arrêt de travail, même si l'absence n'a aucune incidence sur les droits à congés payés des salariés.**

Cette information peut être réalisée par tout moyen, conférant date certaine à sa réception (lettre recommandée avec accusé de réception, remise en main propre contre récépissé, via le bulletin de salaire ou un courrier/mail d'information).

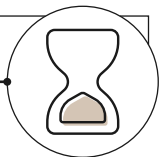
Conséquences lorsque l'obligation d'information n'a pas été respectée :

Le délai de 15 mois n'a pas commencé à courir (ou il a été suspendu par la reprise du travail mais n'a jamais repris) : ainsi, le salarié ne perd donc pas ses congés payés restants à poser au titre des périodes antérieures.

Information du salarié sur ses droits à congés payés

QUAND ?

- Après un arrêt pour maladie ou accident, quelles que soient sa durée et son origine (professionnelle ou non professionnelle)
- Au plus tard dans le mois qui suit la reprise du travail.



● ○ ○ ○

COMMENT ?

Tout moyen donnant date certaine de réception (notamment au moyen de bulletin de paye, par remise en main propre, par courriel avec AR ou courrier recommandé avec AR).

○ ● ○ ○

En annexe : modèle de courrier d'information

QUELLES INFOS ?

- Nombre de jours de congé dont le salarié dispose
- + la date jusqu'à laquelle ils peuvent être pris.



○ ○ ● ○

IMPORTANCE ?

C'est déterminant pour le point de départ du délai de report des congés payés.

○ ○ ○ ●

UN PRINCIPE : L'INSTAURATION D'UN MÉCANISME DE REPORT LIMITÉ POUR LES CONGÉS ACQUIS

Une période de report de 15 mois

La loi prévoit une période de report des congés fixée à 15 mois, pour le salarié se trouvant 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. Cette période de report s'applique lorsque la période de prise des congés payés est clôturée ou n'a pas permis au salarié d'apurer ses congés payés. **Au terme de cette période de report, les congés payés non pris par le salarié sont perdus définitivement, sous conditions.**

Arrêt de travail de moins d'1 an

Rappel : le délai de 15 mois débute à la date à laquelle le salarié reçoit, après sa reprise du travail, les informations sur le nombre de congés payés dont il dispose, et la date limite de prise de ces jours.

Exemple : un salarié absent du 1^{er} janvier 2025 au 2 avril 2025 pour maladie non professionnelle. Dans l'entreprise, la période de prise des congés est fixée du 1^{er} mai 2024 au 30 avril 2025 (pour les congés acquis entre le 1^{er} juin 2023 et le 31 mai 2024) et du 1^{er} mai 2025 au 30 avril 2026 (pour les congés acquis entre le 1^{er} juin 2024 et le 31

mai 2025). Le salarié reprend son travail le 2 avril 2025 et l'employeur l'informe de ses droits le 15 avril 2025. Dans cette situation :

- les congés acquis avant la maladie (c'est-à-dire le solde de ses congés au 1^{er} janvier 2025, date du début de l'arrêt de travail) peuvent être reportés jusqu'au 15 juillet 2026, le salarié étant dans l'impossibilité de les prendre avant le 30 avril 2025 ;
- en revanche, les congés acquis par le salarié pendant sa maladie (du 1^{er} janvier au 2 avril 2025) ne font pas l'objet d'un report dans la mesure où la reprise du travail intervient avant le début de la période de prise prévue pour ces congés (du 1^{er} mai 2025 au 30 avril 2026).

Arrêt de travail de longue durée d'au moins 1 an et couvrant toute une période d'acquisition

Si le salarié est absent depuis au moins 1 an et que cet arrêt couvre toute la période de référence d'acquisition des congés payés (soit au moins 12 mois), le délai de report de 15 mois débute à la fin de la période de référence au titre de laquelle ces congés ont été acquis.

Exemple : un salarié est en arrêt de travail pour maladie ordinaire pendant toute la période de référence d'acquisition, du 1^{er} juin 2023 au 31 mai 2024, et reprend le travail le 1^{er} juin 2024.

Les congés qu'il aura acquis, au titre de cet arrêt de travail, pourront être posés à partir du 1^{er} juin 2024 jusqu'au 31 août 2025 (le délai de report de

15 mois commencera à courir à compter du 1^{er} juin 2024).

Néanmoins, l'employeur devra informer le salarié à son retour de ses droits à congés payés : puisque la reprise du travail intervient le 1^{er} juin 2024, la période de report est suspendue à cette date, jusqu' à ce que le salarié ait reçu ces informations.

Dans notre exemple, lorsque l'arrêt de travail se prolonge au-delà du 31 mai 2024, et que le salarié ne revient finalement que le 1^{er} mars 2025, soit pendant la période de report, cette période est suspendue à cette date. Dans ce cas, 9 mois s'étant déjà écoulés (juin 2024 à février 2025), il restera 6 mois de période de report dès lors que le salarié sera informé de ses droits.

Un mécanisme d'extinction des congés payés au titre des arrêts de longue durée sous conditions...

Les salariés en arrêt de travail de longue durée, ne revenant pas avant la fin de la période de report, ne pourront plus faire valoir leurs droits à congés payés. Ils seront alors définitivement perdus.

Dans notre exemple ci-dessus, si l'arrêt de travail se prolongeait finalement jusqu'au 31 août 2025, le salarié perdrait les droits à congés payés acquis durant sa période d'arrêt de travail du 1^{er} juin 2023 au 31 mai 2024.

Une possible augmentation de la durée du report par accord collectif

La loi prévoit qu'un accord d'entreprise ou d'établissement, ou, à défaut une convention ou un accord de branche peut fixer une durée supérieure à 15 mois.

Exemple récapitulatif

Un salarié est en arrêt de travail de longue durée du 1^{er} juin 2024 au 1^{er} août 2026 et revient le 02 août 2026. L'employeur lui en informe le jour même de ses droits à congés payés.

- Pour les congés 2025 (acquis entre le 1^{er} juin 2024 et le 31 mai 2025) : pendant toute la période d'acquisition, le salarié a été en arrêt de travail : le point de départ du report de 15 mois est la fin de la période d'acquisition des congés, soit le 31 mai 2025. Le salarié aura donc jusqu'au 31 août 2026 pour prendre les 24 jours de congés 2025.
- Pour les congés 2026 (acquis entre le 1^{er} juin 2025 et le 31 mai 2026) : l'arrêt a duré un an, le report de 15 mois court à compter de la fin de la période d'acquisition soit le 31 mai 2026. Le salarié devra donc prendre ses 24 jours de congés au plus tard le 31 août 2027.
- Pour les congés 2027 (acquis entre le 1^{er} juin 2026 et le 31 mai 2027), la question du report ne se pose pas puisque le salarié a repris le travail le 1^{er} août 2026, au cours de la période d'acquisition.

UNE APPLICATION RÉTROACTIVE DES NOUVELLES RÈGLES AU 1^{ER} DÉCEMBRE 2009 ET UN DÉLAI DE FORCLUSION

La nouvelle loi est rétroactive au 1^{er} décembre 2009, pour les arrêts de travail d'origine non professionnelle...

Ces nouvelles dispositions relatives à l'acquisition et au report des droits s'appliquent également pour la période courant du 1^{er} décembre 2009 au 24 avril 2024, date d'entrée en vigueur de la nouvelle loi.

Ainsi, les salariés encore en poste, mais aussi ceux dont le contrat de travail a été rompu pourront réclamer le paiement de leurs congés payés acquis au titre d'un arrêt de travail pour maladie ordinaire, depuis le 1^{er} décembre 2009, dans la limite de 24 jours ouvrables par période de référence.

... mais le salarié ne pourra pas acquérir plus de 4 semaines de congés payés par période de référence à ce titre

Cette acquisition rétroactive des congés payés est limitée puisque le salarié ne peut acquérir que 24 jours ouvrables de congés, sous déduction de ceux déjà acquis sur cette période de prise en compte.

Exemple 1 : un salarié, absent au maximum 2 mois sur la période d'acquisition depuis 2012, ne pourra prétendre à aucun rappel de congés payés.

En effet, le salarié aura acquis 4 jours ouvrables au titre de ses 2 mois d'arrêt maladie (2*2) mais 25

jours ouvrables au titre de ses 10 mois de travail dans l'entreprise (10*2,5).

Ainsi, ayant déjà acquis plus de 24 jours ouvrables, il ne pourra pas réclamer les 4 jours de congés au titre de son arrêt maladie et se prévaloir de 29 jours ouvrables de congé sur chaque période de référence

Exemple 2 : de juin 2020 à mai 2021, un salarié embauché en cours d'année a été en arrêt maladie durant 16 semaines (soit l'équivalent de 8 mois). Il a déjà acquis 20 jours ouvrables de CP au titre de son travail effectif (2,5 jours de CP x 8 mois de travail). Il ne pourra donc réclamer au mieux que 24-20 = 4 jours ouvrables de CP au titre de l'arrêt maladie (et non pas 8 jours de CP au titre des 4 mois d'arrêt).

Un délai de forclusion de 2 ans pour agir à compter du 24 avril 2024 pour les salariés toujours en poste

Les actions visant à obtenir l'octroi de jours de congés payés au titre des périodes d'arrêt maladie antérieures du 24 avril 2024, doivent être introduites dans un délai de 2 ans, à compter de l'entrée en vigueur de la loi, à peine de forclusion.

Les salariés, toujours en poste, auront donc 2 ans pour tenter une action devant le Conseil de Prud'hommes, à compter du 24 avril 2024. Ces actions devront être engagées avant le 24 avril 2026.

Un délai de trois ans pour agir pour les salariés dont le contrat a été rompu avant le 24 avril 2024

Pour les anciens salariés dont le contrat de travail a été rompu avant le 24 avril 2024, la prescription de 3 années va s'appliquer. Ils auront donc 3 ans pour tenter une action

en rappel de salaire devant le Conseil de Prud'hommes, à compter de la rupture de leur contrat de travail.

Récapitulatif : la rétroactivité sur la période du 1^{er} décembre 2009 au 24 avril 2024

Acquisition des congés payés	Accident ou maladie à caractère non professionnel	<ul style="list-style-type: none"> • Rétroactivité au 1^{er} décembre 2009 ; • 2 jours ouvrables par mois d'arrêt de travail, dans la limite de 24 jours ouvrables de congés payés par période d'acquisition.
	Accident du travail ou maladie professionnelle (AT/MP)	<ul style="list-style-type: none"> • Pas de rétroactivité de la nouvelle règle pour les AT/MP qui permet d'acquérir des congés payés pour la fraction d'arrêt de travail supérieur à 1 an ; • Mais en cas de litige, les salariés pourraient tenter d'invoquer la jurisprudence du 13 septembre 2023 afin d'arriver au même résultat pour la période courant du 1^{er} décembre 2009 au 24 avril 2024. <p>Cette jurisprudence prévoit que le calcul des droits à congés payés ne doit plus être limité à la 1^{ère} année de l'arrêt de travail d'origine professionnelle mais sur l'ensemble de la période d'arrêt de travail.</p>
Délai limite pour agir en justice	<ul style="list-style-type: none"> • Salariés en poste au 24/04/2024 : 2 ans à compter de l'entrée en vigueur de la loi (24/04/2024), soit jusqu'au 23/04/2026 ; • Salariés ayant quitté l'entreprise : 3 ans à compter de la date de rupture du contrat de travail. 	

Modèle de courrier d'information au salarié de son droit à congés payés

Entreprise **XXX**

Siège social : (Adresse postale)

Madame/Monsieur **XXX**

(Adresse postale)

Fait à **XXXXXXXX**, le **XXXXXXXX** (dans le mois de
la reprise du salarié)

Lettre recommandée avec avis de réception (ou remise en mains propres)

(L'information s'effectue par tout moyen conférant date certaine à leur réception)

Objet : Information relative à votre solde de congés payés

Madame/Monsieur **XXX**,

Vous avez été placé en arrêt de travail du **XXXXXXXXXX** au **XXXXXXXXXX**. Conformément aux dispositions légales en vigueur nous vous informons par la présente lettre de vos droits à congés payés et des dates jusqu'auxquelles ils peuvent être pris.

Outre les congés payés en cours d'acquisition au titre de la période ouverte depuis le **XXXXXXXXXX**, votre solde de congés payés à la date du **XXXXXXXXXX** (date de la reprise) est de **XX** jours ouvrables (ou **XX** ouvrés, le cas échéant).

Ce solde de congés comprend **XX** jours ouvrables que vous aviez acquis antérieurement à votre arrêt de travail ainsi que **XX** ouvrables acquis durant celui-ci.

Nous vous informons que vous avez jusqu'au **XXXXXXXXXX** (15 mois à compter de la présentation du présent courrier) pour poser vos **XX** ouvrables de congés payés acquis avant votre arrêt de travail. À défaut de prise dans le délai imparti, les droits à congés payés concernés seront définitivement perdus.

Par ailleurs, les **XX** ouvrables de congés payés acquis durant votre arrêt de travail, devront être soldés au plus tard le **XXXXXXXXXX** (15 mois à compter de la présentation du présent courrier si la période de prise est clôturée à la date du retour du salarié) ou (15 mois après la fin de la période d'acquisition des droits si le salarié était, à cette date, en arrêt depuis au moins 1 an) ou (avant la fin de la période de prise, si celle-ci est toujours ouverte à la date de reprise du salarié). À défaut de prise dans le délai imparti, les droits à congés payés concernés seront définitivement perdus.

Nous vous prions d'agréer, Madame/Monsieur **XXX**, l'expression de nos salutations distinguées.

Signature

XXXXXXXXXX



GROUPE

HOCHÉ

EXPERTISE COMPTABLE | SOCIAL
RESSOURCES HUMAINES | AUDIT & CONSEIL

www.hoche.com