

Congés payés et arrêt maladie : les modalités d'acquisition, de report et de prescription + Modèles de courrier d'information

Mai 2024

Références textuelles

- La charte des droits fondamentaux de l'union européenne 2000/C 364/01 :
https://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_fr.pdf
- Directive 2003/88/CE du parlement européen et du conseil du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail :
<https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2003:299:0009:0019:fr:PDF>
- Cour de cassation, Chambre sociale, 13 septembre 2023, n°22-17.340, Publié au Bulletin :
<https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000048085897>
- Cour de cassation, Chambre sociale, 13 septembre 2023, n°22-17.638, Publié au bulletin :
<https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000048085922>
- Cour de cassation, Chambre sociale, 13 septembre 2023, n°22-10.529, Publié au Bulletin :
https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000048085864?init=true&page=1&query=22-10.529&searchField=ALL&tab_selection=all
- Décision du Conseil Constitutionnel n° 2023-1079 QPC du 8 février 2024 :
<https://www.conseil-constitutionnel.fr/decision/2024/20231079QPC.htm>
- Avis du Conseil d'Etat du 11 mars 2024, n° 408112 :
<https://www.conseil-etat.fr/avis-consultatifs/derniers-avis-rendus/au-gouvernement/avis-portant-sur-la-mise-en-conformite-des-dispositions-du-code-du-travail-en-matiere-d-acquisition-de-conges-pendant-les-periodes-d-arret-maladie>
- Article 37 de 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 :
<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000049453263>

Sources pour rédiger cette note :

- Articles juridiques issus de cabinets d'avocat
- Abonnements juridiques : Editions Francis Lefebvre, Tissot, Dalloz, RF Social, Legisocial.

Préambule

Afin de se mettre en conformité avec le droit de l'Union européenne (UE), la Haute Juridiction a rendu le 13 septembre 2023 plusieurs arrêts en vertu desquels les salariés dont le contrat de travail est suspendu notamment pour cause de maladie d'origine non professionnelle ou non bénéficieront de l'acquisition de congés durant cette période.

Jusqu'à présent, en vertu de la loi, il n'était pas possible d'acquérir des jours de congés payés durant un arrêt de travail pour maladie ou accident non professionnel. Cette disposition du Code du travail a été jugée contraire au droit de l'Union européenne par la Cour de cassation. Elle se base sur l'article 31 paragraphe 2 de la Charte des droits fondamentaux de l'UE et sur l'article 7 de la Directive 2003/88.

Ainsi, le salarié en arrêt de travail pour maladie ou accident non professionnel est en droit d'acquérir des congés payés comme s'il travaillait.

De plus, la Cour se conforme aussi au droit de l'UE et pose les principes suivants :

- **En cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, le salarié doit continuer d'acquérir des congés pendant l'intégralité de son arrêt de travail.** Le calcul des droits à congé payé ne sera donc plus limité à la première année de l'arrêt de travail ;
- **La prescription du droit à congé payé ne débute que si l'employeur a mis son salarié en mesure d'exercer ce droit.**

Rappelons que l'intervention du législateur était nécessaire pour assurer la conformité du droit national au droit européen en matière de congés payés.

La loi n° 2024-364 du 22 avril 2024 loi DDADUE 2 qui prévoit que les salariés en arrêt de travail continuent d'acquérir des congés payés, quelle que soit l'origine de la maladie ou de l'accident, fait suite aux arrêts de la Cour de cassation du 13 septembre 2023 procédant à une application directe du droit européen et écartant les dispositions du code du travail. Ce texte a pris en compte l'avis rendu par le Conseil d'Etat le 11 mars 2024.

Cette loi consacre les points suivants :

- Acquisition de droit à congés payés pendant un arrêt maladie ;
- Suppression de la limite d'un an pour acquérir des droits à congés en cas d'accident du travail ;
- Fixation d'une période de report pour les congés non pris du fait d'un arrêt de travail ;
- Obligation d'information de l'employeur en cas de report ;
- Fixation d'un délai de forclusion pour les arrêts de travail antérieurs au 24 avril 2024.

A ce stade, la loi n'a pas fait l'objet d'une saisine du Conseil Constitutionnel.

Sommaire

I. Acquisition des congés payés

- Jours de congés payés un salarié acquis pendant un arrêt maladie5
- Quid de la limite de 1 an pour l'acquisition des congés pendant un arrêt de travail pour maladie professionnelle ou accident du travail ?5
- Le calcul du nombre de congés acquis par un salarié en arrêt maladie d'origine non professionnelle sur une partie de l'année5
- L'impact d'un arrêt maladie sur le nombre de jours de CP ?6
- Recensement des situations pour lesquelles le salarié continue-t-il d'acquérir des CP.....6
- L'impact financier de ces nouvelles règles7

II. Report des congés payés

- Fonctionnement du délai de report de 15 mois7
- Dérogation possible au délai de report de 15 mois7
- L'obligation d'information du salarié7

III. Application des nouvelles règles

- Les nouvelles règles d'acquisition et de report sont-elles rétroactives ?8
- Quel délai pour le salarié pour faire valoir ses droits ?8

I. Acquisition des congés payés

- Jours de congés payés un salarié acquis pendant un arrêt maladie

Il convient de distinguer selon l'origine de la maladie ou de l'accident ayant donné lieu à l'arrêt de travail.

En cas d'arrêt de travail pour **maladie ou accident d'origine non professionnelle** :

- ☐ 2 jours ouvrables par mois d'arrêt maladie ;
- ☐ 24 jours ouvrables (soit 4 semaines) maximum en cas d'arrêt sur toute l'année de référence.

En cas d'arrêt de travail pour **maladie professionnelle ou accident du travail** :

- ☐ 2,5 jours ouvrables par mois d'arrêt maladie ;
- ☐ 30 jours ouvrables (soit 5 semaines) maximum en cas d'arrêt sur toute l'année de référence.

- Quid de la limite de 1 an pour l'acquisition des congés pendant un arrêt de travail pour maladie professionnelle ou accident du travail ?

Le Code du travail permettait déjà aux salariés placés en arrêt pour accident du travail ou maladie professionnelle d'acquérir des congés payés, dans la limite d'une durée ininterrompue de 1 an.

Cette limite a été supprimée par la loi. Désormais, le salarié continue à acquérir des congés payés même si son arrêt de travail se prolonge au-delà de 1 an.

- Le calcul du nombre de congés acquis par un salarié en arrêt maladie d'origine non professionnelle sur une partie de l'année ?

Dans l'hypothèse où le salarié est en arrêt de travail pour maladie d'origine non professionnelle pendant une partie de l'année, il faut appliquer les règles de calcul classiques et les règles de calcul propres à ces arrêts maladie, au prorata des périodes d'absence et des périodes de présence.

A titre d'exemple :

Un salarié a été en arrêt de travail pour maladie non professionnelle pendant 1 mois au cours de la période de référence pour l'acquisition des congés payés. Il aura acquis :

- ☐ *2,5 jours x 11 mois de travail effectif ;*
- ☐ *2 jours x 1 mois d'arrêt pour maladie non professionnelle.*

Le salarié a donc acquis 29,5 jours de congés payés au titre de cette année de référence. Auparavant, il n'aurait acquis que 27,5 jours (*sauf dispositions conventionnelles plus favorables*).

• L'impact d'un arrêt maladie sur le nombre de jours de CP

Tout arrêt de travail n'aura pas forcément pour conséquence de réduire le nombre de jours de congés payés acquis. Et ce, même s'il s'agit d'un arrêt pour accident ou maladie d'origine non professionnelle. En effet, le Code du travail prévoit des **règles d'équivalence** pour la détermination de la durée des congés payés, en application de l'article L. 3141-4 du code du travail.

Ainsi, doivent être assimilés à 1 mois de travail effectif :

- ☐ 4 semaines de travail ;
- ☐ 20 jours de travail (si l'horaire hebdomadaire est réparti sur 5 jours).
- ☐ 22 jours de travail (si l'horaire hebdomadaire est réparti sur 5,5 jours) ;
- ☐ 24 jours de travail (si l'horaire hebdomadaire est réparti sur 6 jours).

A titre d'exemple :

Un salarié, qui travaille 5 jours par semaine, a été placé en arrêt maladie pendant 3 jours, du 10 au 12 janvier 2024 inclus. Malgré cette absence, il a travaillé 20 jours ouvrés au cours du mois. Dès lors, il acquiert la totalité de ses congés payés sur ce mois.

Par analogie, doivent être assimilés à 1 an de travail effectif :

- ☐ 48 semaines de travail ;
- ☐ 240, 264 ou 288 jours de travail, selon que l'horaire hebdomadaire de travail du salarié est respectivement réparti sur 5 jours, 5,5 jours ou 6 jours).

A titre d'exemple :

Un salarié a été absent pendant 3 semaines au cours de la période d'acquisition des congés payés, du fait de plusieurs arrêts pour maladie non professionnelle. L'année comportant 52 semaines, le salarié a donc travaillé pendant 49 semaines. Dès lors, il acquiert la totalité de ses congés payés annuels, malgré son absence de 3 semaines.

• Recensement des situations pour lesquelles le salarié continue-t-il d'acquérir des CP

Les périodes suivantes sont considérées comme du temps de travail effectif permettant au salarié de continuer à acquérir des congés payés :

- ☐ les périodes de congés payés elles-mêmes ;
- ☐ le congé de maternité ;
- ☐ le congé de paternité et d'accueil de l'enfant ;
- ☐ le congé d'adoption ;
- ☐ la contrepartie obligatoire en repos qui compensent les heures supplémentaires ;
- ☐ les jours de repos accordés au titre d'un accord collectif d'aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine ;
- ☐ les périodes d'arrêt de travail pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle ;
- ☐ les périodes d'arrêt de travail pour cause d'accident ou de maladie n'ayant pas un caractère professionnel (*dans la limite de 2 jours ouvrables par mois et de 24 jours ouvrables par période de référence*) ;
- ☐ les périodes pendant lesquelles un salarié se trouve maintenu ou rappelé au service national.

• L'impact financier de ces nouvelles règles

La loi reconnaît l'acquisition de congés payés pendant les périodes d'arrêt de travail pour cause d'accident ou de maladie d'origine non professionnelle. Mais cette acquisition est limitée dans le temps, en l'occurrence à :

- ☐ 2 jours ouvrables par mois d'arrêt maladie ;
- ☐ 24 jours ouvrables (soit 4 semaines) maximum en cas d'arrêt sur toute l'année de référence.

Aussi, les modalités de calcul de l'indemnité de congés payés sont ajustées en conséquence. Ainsi, les périodes pendant lesquelles le salarié a été en arrêt pour accident ou maladie d'origine non professionnelle ne sont prises en compte qu'à hauteur de 80 % pour la détermination de la rémunération brute servant au calcul de l'indemnité de congés payés selon la règle du dixième.

II. Report des congés payés

• Fonctionnement du délai de report de 15 mois

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, **peut les reporter pendant un délai de 15 mois**. Au terme de ce délai, les congés expirent définitivement.

| Durée de l'arrêt maladie | Durée et point de départ de la période de report |
|--|---|
| Congés acquis pendant un arrêt maladie < à 1 an | 15 mois à compter de la date à laquelle le salarié a été informé de ses droits après la reprise du travail. |
| Pendant un arrêt maladie d'une durée = ou > à 1 an | 15 mois à compter de la fin de la période au cours de laquelle les congés ont été acquis. <u>Point de vigilance</u> : lorsque le salarié reprend le travail, si la période de report n'a pas expiré, elle sera suspendue jusqu'à ce que vous l'ayez informé de ses droits. |

A noter : Dans le cas d'un arrêt maladie d'une durée au moins égale à un an, la période de report peut donc démarrer (et expirer) alors que le salarié est encore absent. Cette règle permet d'éviter l'addition illimitée des droits à congé dans le cadre de très longs arrêts maladie, couvrant plusieurs périodes de référence consécutives.

• Dérogation possible au délai de report de 15 mois

Un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche, peut fixer un délai de report des congés payés supérieur à 15 mois. Il est donc possible d'y déroger, mais uniquement dans un sens plus favorable.

• L'obligation d'information du salarié

L'employeur doit communiquer à tout salarié, **dans un délai de 1 mois suivant la reprise du travail après un arrêt maladie** :

- ☐ Le nombre de jours de congés dont il dispose ;
- ☐ La date jusqu'à laquelle ils peuvent être posés.

Le Serq vous propose des modèles de courrier d'information à destination des salariés reprenant le travail à l'issue d'un arrêt de travail.

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

Préconisation Serq :

Le Serq recommande aux Régies de Quartier et de Territoire ainsi qu'aux Associations en préfiguration de privilégier la LRAR ou la lettre remise en main propre contre décharge. Sauf exception, l'information du salarié sur ses droits en matière de congés payés marque le point de départ de la période de 15 mois dont il disposera pour les reporter.

Il est également opportun d'informer l'ensemble des salariés sur les nouvelles règles applicables par voie d'affichage (note de service) et/ou une communication en annexe du bulletin de paie en vous inspirant si nécessaire de cette note. **Mieux vaut plus que pas assez !**

III. Application des nouvelles règles

• Les nouvelles règles d'acquisition et de report sont-elles rétroactives ?

Les dispositions suivantes seront applicables rétroactivement, depuis le 1^{er} décembre 2009 :

- ☐ L'acquisition de congés payés pendant un arrêt de travail lié à une maladie ou à un accident d'origine non professionnelle, dans la limite de 4 semaines par an ;
- ☐ Le délai de report de 15 mois ;
- ☐ L'obligation d'information de l'employeur ;
- ☐ La prise en compte à hauteur de 80 % des périodes d'arrêt pour accident ou maladie d'origine non professionnelle pour le calcul de l'indemnité de congés payés.

Un salarié peut donc revendiquer les congés payés auxquels il n'aurait pas eu droit du fait de ses arrêts maladie pour les périodes comprises entre le 1^{er} janvier 2009 et la date d'entrée en vigueur de la loi.

Point de vigilance : Les jours de congés payés supplémentaires acquis en application de ces dispositions ne peuvent pas avoir pour effet de porter le nombre total de jours de congés au-delà de 24 jours ouvrables sur la période de référence.

• Quel délai pour le salarié pour faire valoir ses droits ?

♦ Cas des salariés encore en poste

La loi limite l'action en justice des salariés encore en poste en prévoyant, qu'une telle action est 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 au sein de la Régie ont donc jusqu'au 24 avril 2026 pour réclamer leurs droits à congés payés.

♦ Cas des anciens salariés ayant quitté la Régie

Pour les salariés ayant quitté la Régie **la prescription triennale est applicable**, faisant obstacle aux actions des salariés ayant quitté la Régie depuis plus de 3 an, et ce, conformément à l'article L. 3245-1 du code du travail.