

Congés payés et maladie : évolution du droit français

Loi du 22 avril 2024 n° 2024-364 applicable au 24 avril 2024

De nouvelles règles légales sont applicables depuis le 24 avril 2024 concernant l'acquisition de droit à congés payés pendant un arrêt maladie ou un accident professionnel ou non.

Cette évolution est là pour assurer la conformité du droit national au droit européen en matière de congés payés et elle concerne :

- l'acquisition de droit à congés payés pendant un arrêt maladie ;
- la suppression de la limite d'un an pour acquérir des droits à congés en cas d'accident du travail ;
- la fixation d'une période de report pour les congés non pris du fait d'un arrêt de travail ;
- l'obligation d'information de l'employeur en cas de report.

► Acquisition de congés payés pendant un arrêt maladie ou accident d'origine professionnelle ou non

Détermination de la durée du droit à congés payés durant la période d'absence

Les absences pour maladie ou accident non professionnelle deviennent du temps de travail effectif ⁽¹⁾ et ouvrent de ce fait droit à congés payés.

- **Le nombre de congés acquis** pendant cette période absence est différent de celui acquis pendant les périodes de travail effectif ou les autres périodes assimilées à du travail effectif (article L. 3141-5), ainsi le nombre de congés acquis est de **2 jours ouvrables/mois** au lieu de 2,5 jours.
- **Un décompte séparé** des congés acquis au titre de cette suspension du contrat et nécessaire.

(1) Ces absences viennent compléter la liste des périodes considérées comme du temps de travail effectif fixée par l'article L. 3141-5 du code du travail.

► Maladie ou accident d'origine professionnelle : suppression de la limite d'un an

Avant le 24 Avril 2024, une durée ininterrompue d'un an d'arrêt pour accident du travail ou maladie professionnelle entraînait la perte de droit à congés payés au-delà de cette période.

Depuis le 24 Avril 2024, la limite d'un an est supprimée, le droit à congé payés reste acquis au-delà d'un an d'arrêt pour accident ou maladie professionnelle.

- **Les périodes de suspensions** pour cause d'accident du travail ou maladie professionnelle sont considérées comme période de **travail effectif** pour l'acquisition de droits à congés payés quelle que soit leur durée, y compris celles qui excèdent un an.
- **La suppression de la limite d'un an** ne veut pas dire qu'il y a cumul des congés payés lorsque l'arrêt de travail est prolongé sur plusieurs années : les règles de report applicables limitent ce cumul.

► Les droits à congés deviennent différents selon que la maladie ou l'accident a une origine professionnelle ou non

Arrêt lié à une maladie ou un accident d'origine non professionnelle

A compter du 24 avril 2024, le salarié en arrêt de travail acquiert 2 jours ouvrables de congé par mois d'absence dans la limite de 24 jours ouvrables ^(2a) (soit 30j x 80%) par période de référence d'acquisition soit 4 semaines de congés payés par an ^(2b) (C. trav. art. L. 3141-5-1).

- **Le salarié en arrêt maladie** du 1er juin 2024 au 31 mai 2025, acquiert 24 jours ouvrables de congés payés. Le salarié ne bénéficie pas de la 5eme semaine de congés payés ou des congés conventionnels, sauf dispositions conventionnelles plus favorables.
- **La règle de l'arrondi** au nombre supérieur ne s'applique pas (cette règle ne vise pas l'article L. 3141-5-1) et la règle de l'arrondi au nombre entier le plus proche. Ces informations restent à confirmer.

(2a) la limite des 24 jours ouvrables ne s'applique que si le salarié est maladie sur toute la période.

(2b) les 4 semaines correspondent au congé garanti par le droit européen c'est à dire le congé principal uniquement.

Arrêt lié à une maladie ou un accident d'origine professionnel

Le salarié absent pour maladie ou accident d'origine professionnelle continue d'acquérir des congés payés à hauteur de 2,5 jours ouvrables par mois, soit 30 jours ouvrables par période de référence d'acquisition.

Les règles des équivalences restent applicables

La règle des équivalences reste applicable, soit :

- 1 mois = 4 semaines
- tous les congés sont acquis si présence de 48 semaines de travail effectif (12 mois de travail effectif x 4 semaines).

L'employeur doit vérifier que la méthode des équivalences n'est pas plus favorable au salarié.

Congés acquis jours ouvrables/jours ouvrés

	Maladie	Accident du travail (AT) & Maladie professionnelle
Jours ouvrables	2 jours (dans la limite de 24 jours en cas d'absence les 12 mois)	2.5 jours (sans limite)
Jours ouvrés	1.66 jours (dans la limite de 20 jours en cas d'absence les 12 mois)	2.08 jours (sans limite)

Le décompte

Lorsque l'année de référence comporte des périodes de travail effectif (ou assimilée) et des périodes d'arrêt maladie, un double décompte est nécessaire.

Dans l'entreprise, la période d'acquisition des congés payés est fixée du 1 ^{er} juin au 31 mai.	Droits acquis en jours ouvrables	Droits acquis en jours ouvrés
Un salarié est absent pour maladie non professionnelle du 1 ^{er} Novembre N-1 au mars N.	Du 1^{er} juin N-1 31 octobre N-1 5 mois x 2.5 j ouvrables = 12.50 j Du 1^{er} novembre au 31 mars 5 mois x 2 j ouvrables = 10.00 j Du 1^{er} avril au 31 mai 2 mois x 2.5 j ouvrables = 5.00 j = 27.50 j Arrondi à 28 jours	Du 1^{er} juin N-1 31 octobre N-1 5 mois x 2.08 j ouvrables = 10.40 j Du 1^{er} novembre au 31 mars 5 mois x 1.66 j ouvrables = 8.30 j Du 1^{er} avril au 31 mai 2 mois x 2.08 j ouvrables = 4.16 j = 22.86 j Arrondi à 23 jours
Un salarié est absent pour maladie non professionnelle du 1 ^{er} Septembre N-1 au 9 mars N.	Du 1^{er} juin N-1 31 août N-1 3 mois x 2.5 j ouvrables = 7.50 j Du 1^{er} septembre au 28 février 5 mois x 2 j ouvrables = 10.00 j Du 1^{er} mars au 31 mars Mars compte 26 jours ouvrables Du 1 ^{er} au 9 mars : 7 jours ouvrables 2 j de congé x (7/26) = 0.5385 j Du 10 ^{er} au 31 mars : 19 jours ouvrables 2.5 j de congé x (19/26) = 1.83 j Du 1^{er} avril au 31 mai 2 mois x 2.5 j ouvrables = 5.00 j = 24.87 j Arrondi à 25 jours	Du 1^{er} juin N-1 31 août N-1 3 mois x 2.08 j ouvrables = 6.24 j Du 1^{er} septembre au 28 février 5 mois x 1.66 j ouvrables = 8.30 j Du 1^{er} mars au 31 mars Mars compte 26 jours ouvrables Du 1 ^{er} au 9 mars : 7 jours ouvrables 1.66 j de congé x (7/26) = 0.4469 j Du 10 ^{er} au 31 mars : 19 jours ouvrables 2.08 j de congé x (19/26) = 1.52 j Du 1^{er} avril au 31 mai 2 mois x 2.08 j ouvrables = 4.16 j = 20.67 j Arrondi à 21 jours

Mars N						
lu	ma	me	je	ve	sa	di
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30
31						

► Des modalités de prise du congé encadrées

► Obligation d'information de l'employeur (C. trav.art. L. 3141-19-3)

A compter du 24 Avril 2024 et à l'issue d'une période d'arrêt de travail du salarié, l'employeur doit porter à la connaissance du salarié, **dans le mois qui suit** la reprise du travail, les informations suivantes :

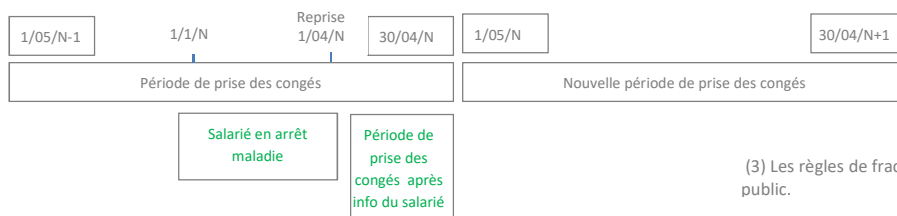
- le nombre de jours de congé dont il dispose ;
- la date jusqu'à laquelle ces jours de congé peuvent être pris.
- Cette obligation concerne la maladie ou l'accident d'origine professionnelle ou non
- Cette information s'effectue **par tout moyen** conférant date certaine à leur réception, notamment par le biais du bulletin de salaire.
- Sauf exceptions, c'est à compter de cette information que commencera le **délai de report** pour le salarié qui n'aurait pas pu prendre tous ses congés avant la fin de la période légale ou conventionnelle de prise des congés du fait de son absence pour maladie ou accident d'origine professionnelle ou non.
- Le texte ne prévoit **pas de durée d'absence minimale**, l'employeur est tenu d'informer le salarié à l'issue de tout arrêt de travail, quelle que soit sa durée

► Une période de report de 15 mois

Le salarié qui est dans l'impossibilité, pour cause de maladie ou d'accident professionnelle ou non, de prendre au cours de la période de prise de congés tout ou partie des congés qu'il a acquis, bénéficie d'une période de report de quinze mois afin de pouvoir les utiliser (C. trav.art L. 3141-19-1)⁽³⁾.

- **Les congés acquis pouvant être reportés**, à défaut de précision, sont les congés acquis pendant la suspension du contrat de travail mais aussi les jours de congés payés acquis à un autre titre mais qui n'ont pu être pris en raison de l'absence du salarié pour maladie ou accident.
- **Au-delà de cette période**, les congés seront perdus si le salarié ne les prend pas alors que l'employeur l'a informé et lui a demandé de les prendre.
- Un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche peut fixer une durée de **report supérieure**, la durée de 15 mois est un minimum légal.
- **La possibilité de report ne vise pas** le cas où l'arrêt de travail du salarié prend fin avant l'expiration de la période de prise des congés. Dans ce cas, le salarié doit être informé de ses droits à congés et doit les prendre avant la fin de la période de référence de prise des congés.

Exemple : un salarié en arrêt de travail du 1^{er} janvier au 1^{er} avril de l'année (avec une période de prise de congé du 1^{er} mai N-1/30 avril N), le salarié est en mesure de prendre ses congés avant le 30 avril



(3) Les règles de fractionnement et de report sont qualifiées de règles d'ordre public.

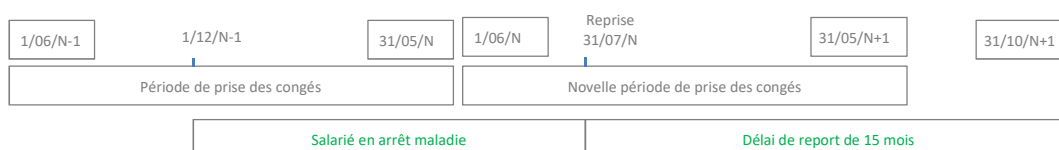
► Un point de départ du report différent selon la situation

Le point de départ de la période de report de 15 mois varie selon la situation.

Les congés payés ont été acquis avant l'arrêt maladie

Le délai de report débute à compter de la date à laquelle le salarié reçoit postérieurement à sa reprise d'activité, les informations sur le nombre de jours dont il dispose et la date jusqu'à laquelle ces jours de congés peuvent être pris.

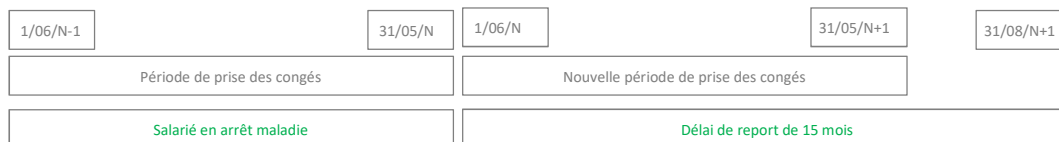
Exemple : un salarié a été en arrêt maladie 8 mois entre décembre N-1 et le 31 juillet N. Or il lui restait 5 jours de congés à prendre jusqu'à 31 mai N. Dans l'entreprise la période de prise des congés va du 1^{er} juin N au 31 mai N+1. Le salarié reprend le travail le 31 juillet N et reçoit à cette date l'information requise par l'employeur. Le salarié aura jusqu'au 31 Octobre N+1 (15 mois) pour prendre son solde de 5 jours.



Les congés payés ont été acquis pendant l'arrêt maladie

Deux situations sont à distinguer :

- l'arrêt maladie à une durée de moins d'un an : le délai de report débute à compter de l'information du salarié ;
- l'arrêt maladie dure depuis au moins un an et couvre toute la période de référence : le point de départ du délai de report est la date d'achèvement de la période de référence au cours de laquelle les congés payés sont acquis.



Si le salarié reprend le travail avant la fin de la période de report, la période de 15 mois est suspendue jusqu'à réception de l'information exigée lors de la reprise. Le délai de 15 mois est rallongé d'autant.
Ex : reprise le 15/07/N et remise de l'information le 20/07/N . Le délai de 15 mois est reporté de 5 jours (5/09/N+1)

Les droits à congés payés expirent au terme du délai de report de 15 mois même si le salarié continue d'être en arrêt de travail.

Une période de report peut être augmentée par accord

Un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche pourrait fixer **une durée de report supérieure à 15 mois**.

Un accord collectif ne pourrait en revanche ni réduire la durée de la période de report en deçà de 15 mois ni prévoir un point de départ de la période de report différent de celui fixé par le code du travail (C. trav., art. L. 3141-20. et art. L. 3141-21-1).

► Calcul de l'indemnité de congés payés

En corrélation avec les 2 jours de congés acquis lors de la maladie ou l'accident non professionnelle, une indemnisation est calculée pour cette période.

Comme pour les autres congés payés l'indemnisation peut être calculée selon deux méthodes : la règle du 10ème ou le maintien de la rémunération que le salarié aurait perçue s'il avait continué à travailler.

► Calcul de l'indemnité de congés payés selon la règle « du dixième »

Le salaire fictif des absences pour accident ou maladie non professionnels, selon l'horaire de travail de l'établissement, est pris en compte dans la **limite de 80 %** (C. trav.art. L. 3141-24 & L3141-5 modifié).

- **L'indemnité de congés payés ne pouvant pas être inférieure** au salaire que l'intéressé aurait perçu s'il avait travaillé, c'est pourquoi la règle du maintien de salaire peut s'avérer plus favorable que la règle du dixième.
- **Concernant l'indemnité compensatrice de congés payés des salariés temporaires**, sont assimilées à un temps de mission pour l'appréciation du droit à cette indemnité, les périodes pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue en raison d'un arrêt de travail pour maladie ou accident d'origine professionnelle ou non (C. trav., art. L 1251-19).

Article L3141-24 modifié par loi n°2024-364 du 22 avril 2024 – art 37 V

I.- Le congé annuel (...) ouvre droit à une indemnité égale au dixième de la rémunération brute totale perçue par le salarié au cours de la période de référence.

Pour la détermination de la rémunération brute totale, il est tenu compte :

- 1° De l'indemnité de congé de l'année précédente ;
 - 2° Des indemnités afférentes à la contrepartie obligatoire sous forme de repos prévues (COR, RCR) ;
 - 3° Des périodes assimilées à un temps de travail (**Article L3141-5 modifié**). Sont considérées comme périodes de travail effectif pour la détermination de la durée du congé :
 - 1° Les périodes de congé payé ;
 - 2° Les périodes de congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant et d'adoption ;
 - 3° Les contreparties obligatoires sous forme de repos prévues (RCR, COR) ;
 - 4° Les jours de repos accordés dans le cadre d'un accord d'aménagement du temps de travail ;
 - 5° Les périodes pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle ;
 - 6° Les périodes pendant lesquelles un salarié se trouve maintenu ou rappelé au service national à un titre quelconque ;
 - 7° Les périodes pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'arrêt de travail lié à un accident ou une maladie n'ayant pas un caractère professionnel.
 - 4° Des périodes assimilées à un temps de travail par le 7° de l'**article L. 3141-5** qui sont considérées comme ayant donné lieu à rémunération en fonction de l'horaire de travail de l'établissement, dans la limite d'une prise en compte à **80 % de la rémunération associée à ces périodes**.
- Lorsque la durée du congé est différente de 2.5j ouvrable par mois de travail, l'indemnité est calculée proportionnellement à la durée du congé effectivement dû.

II.- Toutefois, l'indemnité de congé payé ne peut être inférieure au montant de la rémunération qui aurait été perçue pendant la période de congé si le salarié avait continué à travailler.

Cette rémunération, sous réserve du respect des dispositions légales, est calculée en fonction :

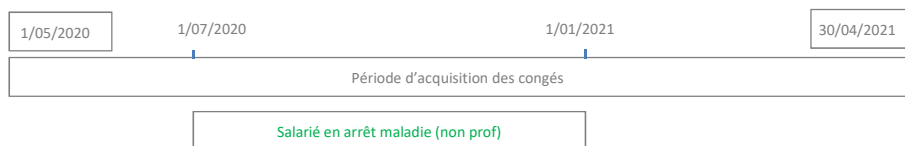
- 1° Du salaire gagné dû pour la période précédant le congé ;
- 2° De la durée du travail effectif de l'établissement.

► Sort des arrêts maladie intervenus à compter du 1er décembre 2009⁽⁴⁾

Ces nouvelles règles s'appliquent rétroactivement pour la période courant entre le 1er décembre 2009 et le 24 avril 2024, sous réserve :

- de stipulations conventionnelles plus favorables en vigueur à la date d'acquisition des droits à congés ;
- ou des décisions de justice passées en force de chose jugée.

- **La rétroactivité ne peut conduire** à ce que le salarié bénéficie de plus de 24 jours ouvrables de congés payés par année d'acquisition des droits à congés, après prise en compte des jours déjà acquis sur cette période.
- **La rétroactivité n'est pas nommément applicable** à l'acquisition de congés pendant les périodes d'arrêt de travail pour accident du travail excédant la durée d'un an.



Acquisition pour la période de travail effectif $6 \times 2,5 \text{ j} = 15 \text{ j}$ ouvrables
Acquisition pour la période de maladie $6 \times 2 \text{ j} = 12 \text{ j}$ limité à $= 9 \text{ j}$ ouvrables
= 24 jours ouvrables

► Les délais

Le délai dont dispose le salarié pour faire valoir ses droits en justice dépend de sa présence au non dans l'entreprise au 24 avril 2024.

- **Cette rétroactivité ne peut pas conduire** à ce que le salarié bénéficie plus de 24 jours ouvrables de congés payés par période d'acquisition après prise en compte des congés déjà acquis pour le même poste.
- **Pourrons réclamer des congés payés supplémentaires** les seuls salariés qui n'ont pas bénéficié de 24 jours ouvrables de congés payés par période d'acquisition du 1/12/2009 au 24/04/2024.

Pour les salariés ayant quitté l'entreprise : prescription triennale

Si le salarié a quitté l'entreprise avant le 24 avril 2024, la prescription triennale de l'article L. 3245-1 du Code du travail applicable aux créances salariales est susceptible de s'appliquer. Les salariés auraient ainsi 3 ans pour agir à compter de la rupture de leur contrat de travail.

Pour les salariés en poste : 2 ans pour agir

Si le salarié est présent dans l'entreprise au 24 avril 2024, toute action ayant pour objet l'octroi de jours de congé au titre des arrêts maladie intervenus après le 1er décembre 2009 doit être introduite, à peine de forclusion, dans le délai de 2 ans à compter du 24 avril 2024, soit jusqu'au 23 avril 2026 minuit.

Cette action peut uniquement octroyer des congés payés, elle ne peut pas être remplacée par le versement d'une indemnité compensatrice de congés payés.

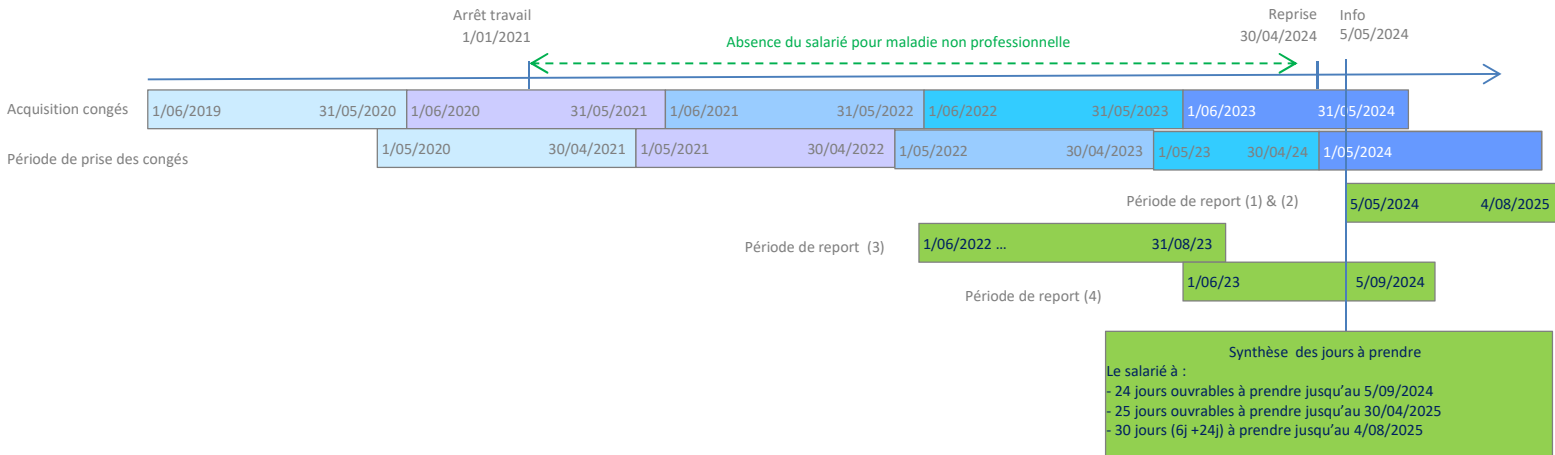
(4) le 1er décembre 2009 correspond à la d'entrée en vigueur du Traité de Lisbonne, qui a rendu d'application directe les règles posées par la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, dont celle selon laquelle tout travailleur doit bénéficier d'au moins 4 semaines de repos. Depuis cette date, tout salarié peut invoquer ce droit à l'égard de son employeur.

Exemple 1 :

Un salarié absent pour maladie non professionnelle du 1^{er} janvier 2021 au 30 avril 2024.

Le salarié reprend le travail le 31 mars 2024 et il est informé le 5 mai 2024 par l'employeur du nombre de jours de congés dont il dispose et de la date jusqu'à laquelle ces jours de congés peuvent être repris.

Dans l'entreprise les congés payés sont prenables du 1^{er} mai N au 30 avril N+1.



Période d'acquisition des congés payés	Congé payés acquis	Période de prise des congés payés	Période de report des congés payés (15 mois)	Nombre de congés à prendre
1- Le salarié à acquis tous ses congés mais n'a pas pu les prendre en totalité sur la période de prise de congés étant malade				
1/06/2019 au 31/05/2020	30 jours <u>- 24 jours de congés pris</u> = 6 jours	1/05/2020 au 30/04/2021	5/05/2024 au 4/08/2025 <i>le délai de report débute à compter de l'information du salarié</i>	6 jours ouvrables
2- Le salarié est malade sur la période d'acquisition des congés payés (congés réduit) & est toujours absent à la fin de la période de prise des congés (30/04/2022)				
1/06/2020 au 31/05/2021	7 x 2.5 = 17 jours 5 x 2 = <u>10 jours</u> 27 jours retenu 24j <i>La loi du 22 avril 2024 limite l'acquisition des congés payés à 24 j ouvrables pour les périodes d'acquisition antérieures à sa publication au journal officiel.</i>	1/05/2021 au 30/04/2022	5/05/2024 au 4/08/2025 <i>le délai de report débute à compter de l'information du salarié</i>	24 jours ouvrables
3- Le salarié a été absent sur toute la période d'acquisition des congés payés & n'a pas été présent sur la période de report des congés				
1/06/2021 au 31/05/2022	12 x 2 = 24 jours	1/05/2022 au 30/04/2023	1/06/2022 au 31/08/2023 <i>Le salarié étant absent depuis plus d'un an au 31 mai 2022 (date d'achèvement de la période d'acquisition des congés) la période de report débute à cette date.</i>	0 jours <i>Comme le salarié n'est pas revenu au 31 août 2023 il perd ses congés.</i>
4- Le salarié a été absent sur toute la période d'acquisition des congés payés & est présent sur la période de report des congés				
1/06/2022 au 31/05/2023	12 x 2 = 24 jours	1/05/2023 au 30/04/2024	1/06/2023 au 5/09/2024 <i>Le salarié revient le 30 avril, le délai de départ du report est suspendu jusqu'à la date à laquelle l'employeur informe le salarié de ses droits soit 5 mai 2024. Le report est rallongé de 5 jours.</i>	24 jours
5- Le salarié est revenu sur la période d'acquisition des congés & est présent sur la période de prise des congés				
1/06/2023 au 31/05/2024	2 x 11 mois = 22 j 2.5 x 1 mois = <u>2.5 j</u> = 24.5 jours arrondi à 25 jours	1/05/2024 au 30/04/2025	<i>Le salarié étant revenu pendant la période de prise des congés, la période de report ne s'applique pas</i>	25 jours

Exemple 2 :

Un salarié absent pour maladie non professionnelle du 1^{er} juillet 2024 au 31 mars 2027

Le salarié reprend le travail le 1 avril 2027 et il est informé le 20 avril 2027 par l'employeur du nombre de jours de congés dont il dispose et de la date jusqu'à laquelle ces jours de congés peuvent être repris.

Dans l'entreprise les congés payés sont prenables du 1^{er} mai N au 30 avril N+1.



Période d'acquisition des congés payés	Congé payés acquis	Période de prise des congés payés	Période de report des congés payés (15 mois)	Nombre de congés à prendre
1- Le salarié à acquis tous ses congés mais n'a pas pu les prendre sur la période de prise de congés étant malade				
1/06/2023 au 31/05/2024	30 jours <i>Le salarié n'a pris aucun congé avant son arrêt au 1^{er} juillet 2024</i>	1/05/2024 au 30/04/2025	20/04/2027 au 19/07/2028 <i>le délai de report débute à compter de l'information du salarié</i>	30 jours ouvrables
2- Le salarié est malade sur la période d'acquisition des congés payés & est toujours absent à la fin de la période de prise des congés (30/04/2026)				
1/06/2024 au 31/05/2025	1 x 2.5 = 2.5 jours 11 x 2 = 22 jours 24.5 j retenu 2	1/05/2025 au 30/04/2026	20/04/2027 au 19/07/2028 <i>le délai de report débute à compter de l'information du salarié</i>	25 jours ouvrables
3- Le salarié a été absent sur toute la période d'acquisition des congés payés & est présent sur la période de report de congés				
1/06/2025 au 31/05/2026	12 x 2 = 24 jours	1/05/2026 au 30/04/2027	1/06/2026 au 20/09/2027 <i>Le salarié étant absent depuis plus d'un an au 31 mai 2026 (date d'achèvement de la période d'acquisition des congés) la période de report débute à cette date et est repoussée de 20 jours (délai d'information du salarié)</i>	24 jours ouvrables
4- Le salarié est revenu sur la période d'acquisition des congés et est présent sur la période de prise des congés				
1/06/2026 au 31/05/2027	2 x 10 mois = 20 j 2.5 x 2 mois = 5j = 25 jours	1/05/2027 au 30/04/2028	<i>Le salarié étant revenu pendant la période de prise des congés, la période de report ne s'applique pas</i>	25 jours ouvrables

L'ensemble de ces informations seront développées dans le **Titre 4 - Chap. 3 « Les congés payés »**
(Mise à jour à paraître)