



## CONGES PAYES ET ARRÊTS MALADIE : NOUVEAU CADRE LEGAL

Loi du 22 avril 2024 – n°2024-364 JO 23/04. Article 37.  
Entrée en vigueur le 24-04-2024 et s'applique à compter de la période de référence en cours à la date de promulgation de la loi.  
Cassation sociale 13-09-2023 n°22-17.340 & n°22-17.638

### I- Acquisition des congés payés durant les périodes d'arrêt de travail

#### 1. Assimilation des périodes de suspension à du travail effectif

- **Arrêt de travail pour maladie ordinaire**  
Sont désormais considérées comme des périodes de travail effectif pour la détermination des congés, celles pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'arrêt de travail lié à un accident ou à une maladie n'ayant pas un caractère professionnel (*article L.3141-5.7° nouveau*).
- **Arrêt de travail pour accident ou maladie à caractère professionnel**  
Les périodes pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'accident de travail ou de maladie professionnelle sont désormais assimilées dans leur intégralité à des périodes de travail effectif y compris lorsqu'elles excèdent 12 mois (*article L.3141-5.5° nouveau*).

#### 2. Nombre de jours de congés acquis

- **Maladie non-professionnelle** : 2 jours ouvrables par mois, dans la limite de 24 jours ouvrables par période de référence. (Limite qui correspond aux dispositions de la directive européenne 2003/88)
- **Accident du travail ou maladie professionnelle** : 2,5 jours ouvrables par mois dans la limite de 30 jours ouvrables par période de référence, soit 30 jours ouvrables par an.

#### 3. Adaptation du calcul de l'indemnité de congés payés selon la règle du dixième

- **Pour rappel**, selon l'article L.3141- 24. I. du code du travail, le montant de l'indemnité de congés payés est égal, en fonction de la méthode de calcul la plus avantageuse pour le salarié :
  - soit au salaire qu'il aurait perçu s'il avait continué à travailler (*règle du maintien de salaire*),
  - soit au dixième de la rémunération brute totale perçue par le salarié pendant la période de référence au cours de laquelle ont été acquis les congés payés (*règle du dixième*).
- L'adaptation ne concerne que les arrêts de travail pour maladie non professionnelle.  
S'agissant de l'application de la règle du dixième, la rémunération correspondant à ces périodes d'arrêt de travail n'est désormais prise en compte **qu'à hauteur de 80%** dans le calcul de l'indemnité de congés payés (*article L.3124,14° nouveau*).

**Exemple** : un salarié rémunéré 2 500€/mois est malade pendant l'équivalent de 9 mois sur la période d'acquisition de congés. Il a travaillé 3 mois. Il acquiert 26 jours ouvrables de congés payés. La base de calcul de l'indemnité dans le cadre de l'application de la règle du dixième sera de 25 500€ soit :  $(9 \times 2\,500\text{€} \times 80\%) + (3 \times 2\,500\text{€})$

### II- Information par l'employeur du salarié de retour d'arrêt

À l'issue de la période d'arrêt de travail pour maladie ou accident (professionnel ou non) et quelle que soit la durée de l'arrêt, l'employeur est désormais tenu de porter à la connaissance du salarié **dans le mois suivant sa reprise** de travail :

- le nombre de jours de congé dont il dispose,
- la date jusqu'à laquelle ces jours de congé peuvent être pris (*article L.3143- 1 9-3 nouveau*)

Cette information peut être réalisée par tout moyen conférant **date certaine** à sa réception, notamment par le bulletin de paie.

C'est à compter de la réception de cette information que débutera la période de report des congés acquis, si le salarié est dans l'impossibilité, du fait de l'arrêt de travail, de les prendre au cours de la période de prise des congés applicable dans l'entreprise.

### III- Report des congés payés : période limitée à 15 mois

#### A **Plusieurs cas de figure :**

##### 1- **Report des congés non pris du fait d'un arrêt maladie**

Le salarié en arrêt maladie durant la période de prise des congés acquis avant la maladie et qui n'a pas encore soldé ses congés acquis, pourra, à compter de la reprise de travail et à compter de la réception de la lettre d'information de l'employeur, durant une période de 15 mois, solder ses congés. S'il ne le fait pas, ces congés seront perdus.  
En revanche, les congés acquis durant la maladie, ne font pas l'objet d'un report si la reprise du travail intervient avant la période de prise des congés.

##### 2- **Report des congés acquis pendant la période de suspension du contrat de travail (supérieure à 1 an)**

Par exception, si le salarié est en arrêt de travail pour maladie ou accident depuis au moins un an à la date à laquelle s'achève la période de référence au titre de laquelle les congés ont été acquis, le **point de départ** du délai de 15 mois est fixé à **la fin de cette période d'acquisition**, même si le salarié est toujours en arrêt de travail (*article L.3141-19-2 alinéa 1° nouveau*)

#### 2 hypothèses doivent être distinguées :

2.1 le salarié reprend son travail avant l'expiration de la période de report : le délai de report est suspendu jusqu'à la réception de l'information sur le nombre de jours de congés à sa disposition et la date butoir de prise de ces jours. Le délai reprend alors son cours à compter de la réception de l'information.

2.2 le salarié reprend son travail après l'expiration de la période de report : les congés sont alors perdus.

#### B **Fixation d'une durée de report supérieure par accord collectif**

Un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche peut fixer une durée de report supérieure à 15 mois (*article L.3141-21-1 nouveau*).  
En revanche, cet accord ne peut retenir une durée inférieure.



#### IV- Application rétroactive des nouvelles règles d'acquisition des congés

Certaines des nouvelles mesures sont rétroactives au 1<sup>er</sup> décembre 2009 (date d'entrée en vigueur du *Traité de Lisbonne* du 13 décembre 2007 qui a conféré la même valeur que les *Traités* à la *Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne*, dont l'article 31 § 2 qui garantit à tout travailleur le droit à une période annuelle de congés payés).

#### 4.1 Mesures visées par la rétroactivité pour la période courant du 1<sup>er</sup> décembre 2009 au 24 avril 2024 :

Sous réserve des 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, les dispositions suivantes s'appliquent de manière rétroactive, à savoir :

- l'assimilation des périodes d'arrêt de travail pour maladie non professionnelle à un travail effectif, s'agissant de l'acquisition des droits à congés payés (article L.3141-5.7° nouveau),
- l'acquisition de 2 jours ouvrables de congés payés par mois de travail effectif chez le même employeur durant un arrêt de travail pour maladie non professionnelle (article L.3141-5-1 nouveau), ainsi que la règle du calcul de l'indemnité de congés payés en résultant, selon la règle du 10<sup>e</sup> (article L.3141-24. I.4 nouveau °),
- la période de report des congés payés et ses 2 points de départs distinctifs (articles L.3141-19-1 et L.3141-19-2 nouveaux),

- la nouvelle obligation d'information du salarié de retour d'arrêt de travail sur ses droits à congés payés (article L.3141-19-3 nouveau).

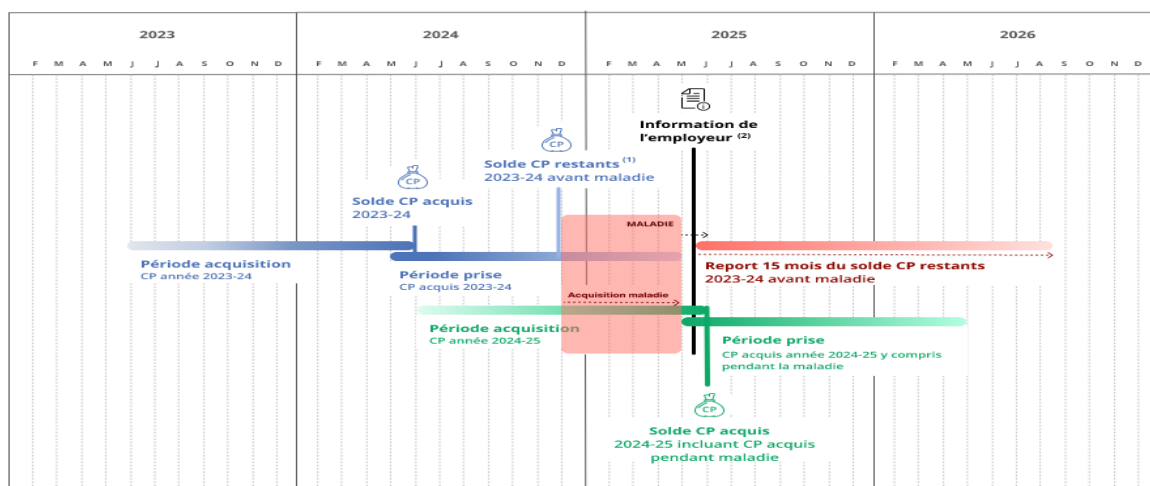
#### 4.2 Les limites

- **Nombre de jours**  
Pour la même période, les congés supplémentaires acquis en application des dispositions reprises ci-dessus ne peuvent, pour chaque période de référence, excéder le nombre de jours permettant aux salariés de bénéficier de 24 jours ouvrables de congés, **après** la prise en compte des jours déjà acquis, pour la même période, en application des dispositions antérieures à la nouvelle loi.
- **Délai d'action**
  - Pour les contrats en cours, la loi a introduit un délai de **forclusion de 2 ans**. Ainsi, toute action en exécution du contrat de travail ayant pour objet l'octroi de jours de congés en application des nouvelles dispositions légales doit être introduite, à peine de forclusion, dans un délai de 2 ans à compter de l'entrée en vigueur de la loi du 22 avril 2024, soit jusqu'au 24 avril 2026.
  - Pour les contrats de travail déjà rompus lors de l'entrée en vigueur de la loi, les règles de prescription de droit commun continuent à s'appliquer, lesquelles impliquent l'application de la prescription triennale des actions en matière de paiement de salaire.

### REPORT DES CONGES EN INFOGRAPHIE

Ci-joint, les 3 infographies diffusées par le ministère du travail le 27 mai 2024 sur le code du travail numérique concernant les modalités de report de congés payés :

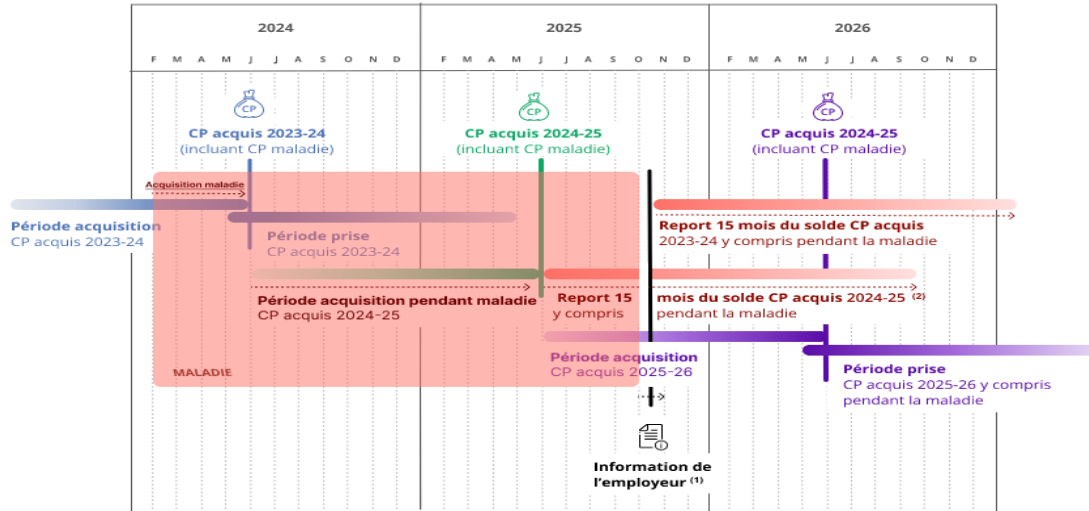
#### Report des congés payés en cas de maladie de moins de 1 an



(1) Solde des congés payés acquis sur année 2023-2024 qu'il reste au salarié juste avant la maladie  
(2) L'employeur dispose d'un délai d'un mois pour informer le salarié.



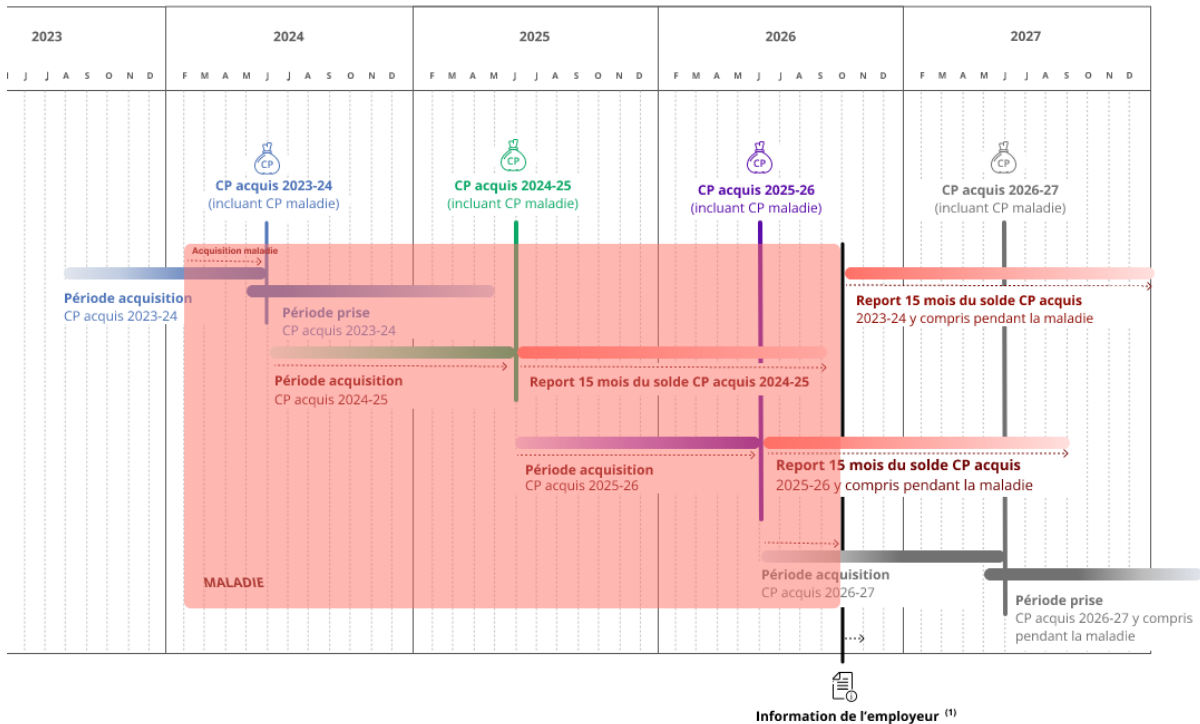
**Report des congés payés en cas de maladie de plus de 1 an –  
le salarié revient avant la fin du report de 15 mois**



(1) L'employeur dispose d'un délai d'un mois pour informer le salarié.

(2) Pour rappel, suspension du report entre le retour du salarié et l'information de l'employeur

**Report des congés payés en cas de maladie de plus de 1 an –  
le salarié revient après la fin du report de 15 mois**



(1) L'employeur dispose d'un délai d'un mois pour informer le salarié.