

Entrée en vigueur des dispositions législatives relatives aux **congés payés et aux arrêts maladie** résultant de la loi du 22 avril 2024 portant diverses dispositions d'adaptation au droit de l'Union européenne (DDADUE)

**Ce « GES-Info » a pour objet de :**

- Présenter les nouvelles dispositions du Code du travail en matière de congés payés et d'arrêts maladie ;
- Préciser la mise en œuvre pratique des nouvelles règles encadrant l'acquisition de congés payés durant un arrêt de travail.



## Entrée en vigueur le 24 avril 2024 des dispositions relatives à l'acquisition de congés payés pendant un arrêt de travail issues de la loi « DDADUE » du 22 avril 2024



Les dispositions issues de l'article 37 de la loi « DDADUE » du 22 avril 2024 [[https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/article\\_jo/JORFARTI000049453299](https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/article_jo/JORFARTI000049453299)] relatives à l'acquisition de congés payés durant un arrêt de travail sont entrées en vigueur le 24 avril 2024, au lendemain de la publication de la loi au Journal Officiel.

Il s'agit d'un texte de mise en conformité avec le droit de l'Union Européenne faisant suite aux arrêts de la Cour de cassation du 13 septembre 2023 reconnaissant à tous les salariés en arrêt maladie le droit d'acquérir des congés payés au cours de leur absence. Ce texte juge les dispositions du code du travail non-conformes au droit de l'UE puisqu'elles excluaient jusqu'à maintenant la prise en compte des périodes d'absence pour maladie ou accident pour la détermination des droits à congés payés.



À compter du 24 avril 2024, les dispositions suivantes s'appliquent dans le cadre de l'acquisition de congés payés pendant les arrêts de travail, avec quelques différences selon qu'il s'agisse d'une origine professionnelle ou non :

**A Assimilation des absences pour maladie ou accident d'origine non professionnelle à du temps de travail effectif et droits à congés différents selon que la maladie ou l'accident a une origine professionnelle ou non.**

**Autrement dit, toute période de suspension du contrat de travail ouvre droit à congés payés, quelle qu'en soit l'origine** (pour cause d'AT/MP ou pour cause d'accident/maladie non professionnels).

Si tout arrêt maladie ouvre désormais droit à congés, **cela se fait dans la limite de 2 jours ouvrables par mois en cas d'origine non professionnelle** (dans une limite de 24 jours ouvrables par période de référence), **et non 2,5 jours ouvrables par mois de travail effectif chez le même employeur** (sans pouvoir excéder 30 jours ouvrables par période de référence) **comme tel est le cas pour les arrêts de travail pour AT/MP (origine professionnelle).**

Vous trouverez ci-dessous un **tableau récapitulant la règle désormais applicable en matière d'acquisition de congés payés** :

### RÈGLE D'ACQUISITION DES CONGÉS PAYÉS

	<b>Travail effectif</b> (c. trav. art. L. 3141-3)	<b>Accident ou maladie à caractère non professionnel</b> (c. trav. art. L. 3141-5, 7° et L. 3141-5-1)	<b>Accident du travail ou maladie professionnelle</b> (c. trav. art. L. 3141-3 et L. 3141-5, 5°)
<b>Condition d'ouverture du droit</b>	Aucune	Aucune	Aucune
<b>Règle d'acquisition</b>	2,5 jours ouvrables par mois (1)	2 jours ouvrables par mois (1)	2,5 jours ouvrables par mois (1)
<b>Droit maximum légal par période d'acquisition</b>	30 jours ouvrables	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 24 jours ouvrables au titre des arrêts pour accident ou maladie non professionnelle</li> <li>• Possibilité d'acquérir plus de 24 jours ouvrables si l'arrêt maladie ne couvre pas la totalité de la période d'acquisition (2)</li> </ul>	30 jours ouvrables
<b>Pendant quelle durée ?</b>	-	Pendant toute la durée de l'arrêt de travail	

(1) Par mois ou période équivalente (4 semaines, 24 jours ouvrables, etc.) (c. trav. art. L. 3141-4).

(2) Application deux règles de calcul d'acquisition de congés payés (2,5 jours ouvrables par mois de travail effectif ou assimilé, 2 jours ouvrables par mois d'arrêt maladie). Exemple : un salarié embauché en cours d'année travaillant pendant 32 semaines (équivalent de 8 mois) et en arrêt maladie 16 semaines (équivalent de 4 mois) acquiert  $2,5 \times 8 = 20$  jours ouvrables de congés payés au titre des périodes de travail et  $2 \times 4 = 8$  jours ouvrables au titre de l'arrêt maladie, soit au total, il a acquis 28 jours ouvrables de CP.

## B Obligation d'information du salarié par l'employeur

Il incombe à l'employeur une obligation d'information envers son salarié, lors de la reprise du travail, du nombre de jours de congés dont il dispose et de la date jusqu'à laquelle ceux-ci peuvent être pris.

Cette information doit intervenir dans le mois suivant la reprise, par tout moyen.

Figure ci-dessous un tableau synthétisant ces éléments :



INFORMATION DU SALARIÉ SUR SES DROITS À CONGÉS PAYÉS	
<b>Quand ?</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Après un arrêt pour maladie ou accident, quelles que soient sa durée et son origine (professionnelle ou non professionnelle)</li> <li>Dans le mois qui suit la reprise du travail</li> </ul>
<b>Quelles infos ?</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nombre de jours de congé dont le salarié dispose</li> <li>+ Date jusqu'à laquelle ils peuvent être pris</li> </ul>
<b>Comment ?</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tout moyen donnant une date certaine de réception (« notamment au moyen du bulletin de paye » précise la loi)</li> </ul>
<b>Pourquoi c'est important ?</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Parce que la loi le prévoit</li> <li>Parce que c'est souvent déterminant pour le point de départ du délai de report des congés payés</li> </ul>



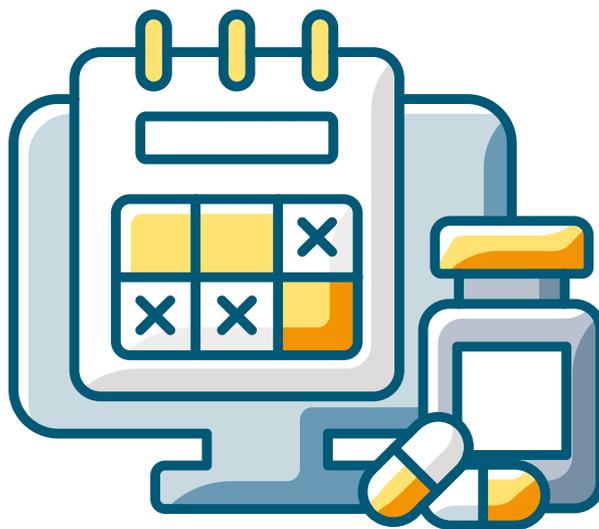
## C Le report des congés

La loi fixe la période de report de 15 mois des congés acquis mais non pris en raison d'un arrêt de travail. Elle prévoit aussi que la durée de la période de report peut être fixée à plus de 15 mois par voie d'un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par voie de convention ou d'accord de branche.

Figure ci-dessous un tableau reprenant ces éléments :

LE REPORT DES CONGÉS PAYÉS		
	Cas général (c. trav. art. L. 3141-19-1)	Arrêt de travail depuis au moins un an au terme de la période d'acquisition (c. trav. art. L. 3141-19-2)
Période de report	15 mois pour les congés que le salarié est dans l'impossibilité de prendre sur leur période de prise	15 mois pour les congés payés acquis sur la période d'acquisition concernée
Aménagement conventionnel (1)	Possibilité de prévoir un délai de report plus long	Possibilité de prévoir un délai de report plus long
Point de départ de la période de report	Une fois le salarié informé sur ses droits à congé, après la reprise du travail	<ul style="list-style-type: none"><li>• Terme de la période d'acquisition concernée</li><li>• En cas de reprise avant l'expiration de la période de report, la période de report est suspendue et recommence à courir une fois le salarié informé de ses droits</li></ul>

(1) Par accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par convention ou un accord de branche (c. trav. art. L. 3141-21-1).



## D Rétroactivité de la loi pour la période allant du 1er décembre 2009 à l'entrée en vigueur de la loi

Cette rétroactivité s'opère 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.

Toutefois, cette rétroactivité ne pourrait 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.

Toute action en exécution du contrat de travail ayant pour finalité l'obtention de jours de congés doit être introduite dans un **délai de 2 ans** à compter de l'entrée en vigueur de la loi. **Cela ne concerne que les salariés en poste dans l'entreprise.**

Figure ci-dessous un tableau récapitulatif de la mise en œuvre de cette rétroactivité selon les cas :

LA RÉTROACTIVITÉ SUR LA PÉRIODE COURANT DU 01.12.2009 AU 24.04.2024		
Acquisition des congés payés	Accident ou maladie à caractère non professionnel	<ul style="list-style-type: none"> <li>Rétroactivité au 01.12.2009</li> <li>2 jours ouvrables par mois d'arrêt de travail (2)</li> <li><b>Règle dérogatoire</b> : droit à des jours de congé au titre des arrêts maladie uniquement à concurrence de 24 jours ouvrables de CP par période d'acquisition, compte tenu des congés payés déjà acquis par le salarié à quelque titre que ce soit (travail effectif, congé de maternité, AT/MP, etc.) (2).</li> </ul>
	AT/MP	<ul style="list-style-type: none"> <li>Pas de rétroactivité de la nouvelle règle légale qui permet d'acquérir des CP pour la fraction d'arrêt de travail &gt; 1 an</li> <li>Mais en cas de litige, les salariés pourraient, à notre sens, invoquer la jurisprudence du 13 septembre 2023 pour arriver au même résultat pour la période courant du 01.12.2009 au 24.04.2024 (cass. soc. 13 septembre 2023, n° 22-17638)</li> </ul>
Règles de report et d'information du salarié	Rétroactivité au 01.12.2009, ce qui peut permettre de limiter les risques pour la période courant du 01.12.2009 au 24.04.2024	
Délai limite pour le cas échéant agir en justice	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>Salariés en poste au 24.04.2024</b> : 2 ans à compter de l'entrée en vigueur de la loi, soit jusqu'au 23.04.2026</li> <li><b>Salariés ayant quitté l'entreprise</b> : <ul style="list-style-type: none"> <li>- pas de disposition spécifique dans la loi ;</li> <li>- selon le gouvernement, 3 ans à compter de la date de rupture du contrat de travail</li> </ul> </li> </ul>	

(1) Loi 2024-364 du 22 avril 2024, art. 37, II, JO du 23.

(2) Sous réserve des décisions de justice passées en force de chose jugée ou de stipulations conventionnelles plus favorables au salarié en vigueur à la date d'acquisition des droits à congés payés.



## Précisions sur la mise en œuvre pratique des nouvelles dispositions relatives aux congés payés

Les nouvelles dispositions légales sur l'acquisition de droit à congés payés pendant un arrêt maladie et sur la prise de ces congés, issues de la loi n° 2024-364 du 22 avril 2024, sont entrées en vigueur mais posent de nombreuses questions pratiques.

- A** **Qui dit dérogation pour l'acquisition du congé dit dérogation pour les règles de calcul de l'indemnité de congés payés.** Logiquement, elles sont adaptées. Dès lors, les absences pour raison non professionnelle sont considérées comme ayant donné lieu à rémunération en fonction de l'horaire de travail de l'établissement, mais cette rémunération est prise en compte dans la limite de 80 %. Figure ci-après un tableau reprenant ces éléments :



L'INDEMNITÉ DE CONGÉS PAYÉS	
<b>Rappel</b>	L'indemnité de congés payés doit se calculer de la façon la plus favorable au salarié entre : <ul style="list-style-type: none"><li>- le 1/10<sup>e</sup> de la rémunération totale brute de référence sur la période d'acquisition (en général, du 1<sup>er</sup> juin au 31 mai) ;</li><li>- le maintien du salaire.</li></ul>
<b>Ce qui change pour la règle du 1/10<sup>e</sup></b>	La rémunération fictive correspondant aux périodes d'arrêt maladie n'est prise en compte qu'à hauteur de 80 % (contre 100 % pour un AT/MP par exemple) (c. trav. art. L. 3141-24).

- B** **Proratisation en cas d'absence inférieure à un mois :** la question du calcul du nombre de jours de congés payés se pose lorsqu'un salarié n'est absent qu'une partie du mois, le reste étant effectivement travaillé. Dès lors, il convient d'effectuer une proratisation, sachant qu'un mois de travail effectif est égal à 24 jours ouvrables travaillés ou 20 jours ouvrés dans une entreprise fonctionnant sur 5 jours par semaine.
- C** **Application de l'arrondi en cas de successions de périodes travaillées et non travaillées :** « L'arrondi doit s'effectuer sur le total des congés payés acquis par le salarié au cours de la période de référence », selon la DGT (Direction Générale du Travail).
- D** Application du principe de faveur en cas d'accord plus favorable : « L'article L.3141-9 du code du travail prévoit que les dispositions légales en matière de droit au congé ne portent atteinte ni aux stipulations des conventions et des accords collectifs de travail ou des contrats de travail ni aux usages qui assurent des congés payés de plus longue durée. Le principe de faveur trouve donc toujours à s'appliquer après la publication de la loi du 22 avril 2024 », estime la DGT (direction générale du travail).