

Arrêts maladie et congés payés : 11 questions-réponses

Avril 2024



Introduction

La loi sur l'acquisition des congés payés pendant l'arrêt maladie a été publiée mardi 23 avril 2024. Elle prévoit que toute période d'arrêt maladie est considérée comme du temps de travail effectif, permettant au salarié d'acquérir des congés payés. Tour d'horizon des nouvelles règles applicables via les questions posées par nos lecteurs.

Sommaire

Acquisition des congés payés.....	3
1) Combien de jours de congés payés un salarié acquiert-t-il pendant un arrêt maladie ?	3
2) Qu'en est-il de la limite de 1 an pour l'acquisition des congés pendant un arrêt de travail pour maladie professionnelle ou accident du travail ?	3
3) Comment calculer le nombre de congés acquis par un salarié en arrêt maladie d'origine non professionnelle sur une partie de l'année ?.....	3
4) Un arrêt maladie a-t-il forcément un impact sur le nombre de jours de congés payés acquis ?	4
5) Dans quelles autres situations le salarié continue-t-il d'acquérir des congés payés ?	4
6) Quel est l'impact de ces nouvelles règles sur le montant de l'indemnité de congés payés ?	5
Report des congés payés	5
7) Comment fonctionne le délai de report de 15 mois ?	5
8) Est-il possible de déroger au délai de report de 15 mois ?	5
9) En quoi consiste l'obligation d'information du salarié ?	6
Application des nouvelles règles.....	6
10) Les nouvelles règles d'acquisition et de report sont-elles rétroactives ?	6
11) Jusqu'à quand un salarié peut-il faire valoir ses droits ?	6

Acquisition des congés payés

1) Combien de jours de congés payés un salarié acquiert-il pendant un arrêt maladie ?

Il faut 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.

2) Qu'en est-il 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.

3) Comment calculer le nombre de congés acquis par un salarié en arrêt maladie d'origine non professionnelle sur une partie de l'année ?

Si 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.

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).

4) Un arrêt maladie a-t-il forcément un impact sur le nombre de jours de congés payés acquis ?

Non. 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 (art. L. 3141-4).

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).

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).

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.

5) Dans quelles autres situations le salarié continue-t-il d'acquérir des congés payés ?

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 (Code du travail, art. L. 3141-5).

Notez-le

Concernant les salariés intérimaires, la loi assimile désormais le congé de paternité à du temps de travail effectif.

6) Quel est l'impact de ces nouvelles règles sur le montant de l'indemnité de congés payés ?

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 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.

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.

Report des congés payés

7) Comment fonctionne le 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.

Le point de départ du délai de report diffère selon la durée de l'arrêt maladie.

Durée de l'arrêt maladie	Durée et point de départ de la période de report
Congés acquis pendant un arrêt maladie inférieur à 1 an	15 mois à compter de la date à laquelle le salarié a été informé de ses droits (<i>voir question 8</i>), après la reprise du travail
Pendant un arrêt maladie d'une durée égale ou supérieure à 1 an	15 mois à compter de la fin de la période au cours de laquelle les congés ont été acquis. Attention : 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.

Remarque

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.

8) Est-il possible de déroger 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.

9) En quoi consiste 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.

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

Important

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.

Application des nouvelles règles

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

Les dispositions suivantes seront applicables rétroactivement, depuis le **1er 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 1er janvier 2009 et la date d'entrée en vigueur de la loi.

Notez-le

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.

11) Jusqu'à quand un salarié peut-il faire valoir ses droits ?

Cas des salariés encore en poste

La loi limite l'action en justice des salariés encore en poste. Elle prévoit, à titre transitoire, 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 dans votre entreprise ont donc jusqu'au 24 avril 2026 pour réclamer leurs droits à congés payés.

Cas des anciens salariés ayant quitté votre entreprise

Pour les salariés ayant quitté l'entreprise, la prescription triennale est applicable, faisant obstacle aux actions des salariés ayant quitté l'entreprise depuis plus de 3 ans (Code du travail, art. L. 3245-1).