

Congés payés et maladie : Une équation complexe ? 3 cas concrets décryptés.

Avec :



Delphine Witkowski & Nathalie Godard
Juristes en droit social

Introduction.

Depuis l'entrée en vigueur de la loi du 22 avril 2024, les entreprises font face à de nouvelles règles concernant l'acquisition des congés payés pendant un arrêt maladie.
3 cas concrets décryptés.



Programme.

1. L'application de la réforme du 22/04/24

- Rappel des principes
- 3 cas concrets

2. Actualités liées à l'absence maladie

- Contre-visite médicale
- Traitement de l'inaptitude

Application de la réforme sur les congés payés en situation d'arrêt de travail.

Trois principes de la réforme du 22/04/24

Acquisition des CP pendant l'arrêt de travail

- **Depuis le 01/12/2009**
2 jours ouvrables par mois d'absence maladie
2,5 jours ouvrables par mois d'absence AT-MP avec limite d'1 an.
- **Depuis le 24/04/24**
2,5 jours ouvrables par mois d'absence AT-MP sans limite de durée.

Report des CP à l'issue de l'arrêt de travail

- **CP acquis avant l'arrêt et ne pouvant pas être pris**
Report de 15 mois à compter de l'information après reprise.
- **CP acquis pendant une absence maladie ou AT-MP d'au moins 1 an au 31/05 N**
Report de 15 mois (31/08 N+1) sans information.

En cas de reprise avant le 31/08 N+1 : information sur le reliquat de report.

Rétroactivité du dispositif

- **Salariés en poste au 24/04/24**
Délai jusqu'au 24/04/26 pour réclamer les droits acquis depuis le 01/12/09 et pendant 2 ans à partir du 24/04/24 en cas d'AT-MP.
- **Salariés sortis avant le 24/04/24**
Antériorité au 24/04/21 et pendant 3 ans suivant la date de sortie.
- **Salariés sortis avant le 24/04/21**
Plus de réclamation possible.

3 cas concrets / questions pratiques

1. Comment calculer l'acquisition des congés payés en fonction de la nature de l'arrêt de travail ?
2. Comment articuler le nouveau dispositif avec les règles prévues par ma convention collective ?
3. Quelle est la meilleure information à fournir aux collaborateurs pour déclencher le délai de report des congés ?

Ces 3 cas sont issus de questions anonymisées posées par les clients du service d'Accompagnement juridique RH des Editions Tissot.



#1 Calculer l'acquisition des CP.



Un salarié a cumulé plusieurs arrêts de travail successifs

Arrêt pour maladie non professionnelle du 01/10/21 au 31/03/22 (6 mois)

Il a cumulé 6x2 jours ouvrables, soit **12 jours ouvrables** pendant la période d'absence pour maladie.

Il peut les poser à son retour à compter du 01/05/22 et jusqu'au 30/04/23, sans impossibilité de les prendre.

Donc l'obligation d'information n'existe pas à la date de reprise au 01/04/22.

Le salarié ne prend pas de congés et est à nouveau en arrêt pour maladie non professionnelle à compter du 01/06/22

Pendant sa reprise du 01/04/22 au 31/05/22, il a cumulé 2x2,5 jours ouvrables soit **5 ouvrables** qu'il peut prendre à compter du 01/05/22 et jusqu'au 30/04/23.

Pendant sa nouvelle absence à compter du 01/06/22, il cumule **2 jours ouvrables de CP par mois d'absence**.

Un salarié a cumulé plusieurs arrêts de travail successifs

Le nouvel arrêt de travail pour maladie court du 01/06/22 au 30/04/24 (23 mois)

Il cumule **46 jours ouvrables** pendant cette absence :

12x2 soit 24 jours ouvrables du 01/06/22 au 31/05/23

11x2 soit 22 jours ouvrables du 01/06/23 au 30/04/24


Le salarié obtient la requalification de cet absence en arrêt pour accident du travail

En application de la loi du 22/04/24, il a acquis rétroactivement **30,5 jours ouvrables** :

12x**2,5** soit **30 jours ouvrables** du 01/06/22 au 31/05/23

Aucun CP du 01/06/23 au 23/04/24

Acquisition de 6/30x**2,5** soit **0,5 CP** du 24/04/24 au 30/04/24

 Mais selon la jurisprudence du 13/09/2023, la règle d'acquisition de CP au-delà d'un an d'absence pour AT-MP devrait s'appliquer de façon rétroactive. Confirmation : Cass. soc., 02/10/2024, n° 23-14.806.

Le salarié pourrait donc dans notre exemple réclamer le bénéfice de 27 jours ouvrables supplémentaires !

#2

Articuler le dispositif légal avec votre convention collective.



Certaines conventions collectives ont anticipé la réforme depuis de nombreuses années :

- en prévoyant l'acquisition de CP pendant les absences pour maladie ;
- en prévoyant le report des CP qui n'ont pas pu être pris du fait de l'absence pour raison de santé.

La loi du 22/04/24 impose ses nouvelles dispositions aux conventions collectives en vigueur.

Comment articuler la CCN Syntec-Cinov et la nouvelle loi ?

Syntec-Cinov prévoit

L'acquisition de CP pendant une absence AT-MP jusqu'à 1 an d'absence.

L'acquisition de CP pendant une absence maladie **donnant lieu à maintien de salaire.**

Droit à la prise des CP au retour de l'absence maladie, sans mention d'un délai maximal.

La loi impose depuis le 24/04/24

L'acquisition de CP en cas d'arrêt pour AT excédant 1 an.

L'acquisition de CP pendant une absence maladie **indépendamment de l'ancienneté et de l'indemnisation de l'absence.**

Le salarié doit être informé du délai de report limité à 15 mois. A défaut, pas de durée limite.

 La nouvelle loi s'impose sur les dispositions antérieures de la CCN Syntec-Cinov, qui sont moins favorables ou équivalentes pour le salarié.

Risque de contentieux sur la rétroactivité de l'acquisition des CP depuis le 01/12/09.

Comment articuler la CCN de la métallurgie et la nouvelle loi ?

La CCN de la métallurgie prévoit

L'acquisition de CP pendant l'arrêt pour maladie ou AT-MP, limité à un nombre de mois d'absence en fonction de l'ancienneté.

Acquisition de CP pendant une durée d'absence limitée à 1 an pour les cadres.

Report des congés pendant 15 mois suivant la date de reprise du salarié.

La loi impose depuis le 24/04/24

L'acquisition de CP en cas d'arrêt pour maladie ou AT-MP est indépendante du nombre de mois d'absence.

L'acquisition de CP n'est pas limitée par la durée d'absence du salarié pour AT-MP.

Le délai de report est limité à 15 mois sous condition d'une information dans le mois de la reprise. A défaut, pas de durée limite.

 La nouvelle loi s'impose sur les dispositions antérieures de la CCN de la métallurgie, qui sont moins favorables pour le salarié.

Risque de contentieux sur la rétroactivité de l'acquisition des CP depuis le 01/12/09.

#3 Choisir la bonne information du salarié.



Les situations exigeant l'information écrite du salarié pour déclencher le délai de report :

- le retour d'un salarié qui n'a pas pu prendre les congés acquis avant son absence maladie ou AT-MP en prévoyant l'acquisition de CP pendant les absences pour maladie ;
- un salarié absent depuis au moins 1 an au 31/05 N et qui reprend son poste dans les 18 mois suivants (31/08 N+1).

Les éléments à indiquer dans l'information du salarié.

Ce que la loi prévoit

- Une information écrite.
- Transmise par tout moyen dans le mois de la reprise.
- Mention :
 - du nombre de jours de CP reportés
 - de la date jusqu'à laquelle les prendre (et pas seulement le délai de report).

Ce que la loi ne prévoit pas

- La forme de l'information : bulletin de salaire ?
- Quelle preuve de la date de réception de l'information ?
- L'obligation de détailler les périodes ayant donné lieu à l'acquisition et la nature des arrêts de travail.
- La sanction du non-respect du délai de 1 mois.

Application en cas d'arrêts de travail successifs.

Arrêt pour maladie non professionnelle du 01/10/21 au 31/03/22 (6 mois)

Il a cumulé 6x2 jours ouvrables, soit **12 jours ouvrables** qu'il n'a pas pu prendre au 30/04/23.

Le salarié ne prend pas de congés et est à nouveau en arrêt pour maladie non professionnelle du 01/06/22 au 30/04/24 (23 mois)

Pendant sa reprise du 01/04/22 au 31/05/22, il a cumulé 2x2,5 jours ouvrables soit **5 ouvrables** qu'il n'a pas pu prendre au 30/04/23.

Pendant sa dernière absence, de 23 mois, il a cumulé **46 jours ouvrables** :

12x2 soit **24 jours ouvrables** du 01/06/22 au 31/05/23

11x2 soit **22 jours ouvrables** du 01/06/23 au 30/04/24

Conséquences :

- Information sur le report de **17 jours ouvrables** à partir de la reprise (01/05/24).
- Information sur le report de **24 jours ouvrables** acquis pendant 1 an d'absence au 31/05/23, du fait d'une reprise antérieure au 31/08/24.
- Les **22 jours ouvrables** acquis entre le 01/06/23 et le 30/04/24, pourront être pris à compter du 01/05/24.

Modèle de courrier du salarié suite à l'exemple en slide 18.

Information sur le report de vos congés payés
(sur papier à en-tête de l'entreprise)

Nom du salarié
Adresse

À (lieu), le 2 mai 2024

Lettre recommandée avec accusé de réception n°
(ou : Lettre remise en main propre contre décharge ou : Lettre transmise par voie numérique sécurisée)

Objet : Report de vos congés payés

M^{me}/M.,

Votre contrat de travail a été suspendu par arrêt de travail pour maladie professionnelle aux dates suivantes :

- Du 01/10/2021 au 31/03/2022
- Du 01/06/2022 au 30/04/2024

En conséquence de ces absences, vous n'avez pas été mis(e) en mesure de prendre la totalité de vos congés acquis avant le 01/10/2021 et le 31/05/22, à l'issue de la période de prise s'achevant le 30/04/2023.

Par conséquent, nous vous informons que vous disposez d'un délai de 15 mois à compter de la présente information, **soit jusqu'au 2 août 2025** pour prendre **17 jours ouvrables** de congés payés. À l'issue de cette période, vous perdrez le droit d'en bénéficier.

Par ailleurs, pendant la période de suspension de votre contrat de travail du 01/06/2022 au 31/05/2023, vous avez cumulé **24 jours ouvrables** de congés payés.

Ayant été absent(e) au moins 1 an à la date de fin de la période d'acquisition des congés payés au 31/05/2023, vous avez bénéficié d'un report d'une durée de 15 mois de la période de prise de ces congés, soit jusqu'au 31/08/2024.

Vous avez repris votre travail le 01/05/24, soit avant l'expiration de cette échéance. Aussi nous informons-vous qu'il vous reste, au jour de la présente information, un délai de **4 mois, soit jusqu'au 2 septembre 2024**, pour prendre ces congés payés. À l'issue de cette période, vous perdrez le droit d'en bénéficier.

Pour toute information complémentaire, nous vous informons que vous pouvez joindre le service suivant :

Nous vous prions d'agréer, M^{me}/M., nos salutations distinguées.

Signature de l'employeur

Variante si la lettre est remise en main propre contre décharge
Nous vous prions d'agréer, M^{me}/M., nos salutations distinguées.

Fait en deux exemplaires

Signature du salarié
*(précédée de la mention manuscrite :
« Remise en main propre le »)*

Signature de l'employeur

Actualités liées à l'absence maladie.

La contre-visite médicale.



Dispositif issu d'un décret du 5 juillet 2024.

Continuité de la jurisprudence	Nouveautés	Application pratique
Exigence d'un arrêt de travail avec maintien de salaire.	Obligation d'information à charge du salarié en cas de mention « sorties libres ».	En cas de sorties libres, anticiper l'information par le salarié quant à ses disponibilités horaires.
Médecin contrôleur au choix de l'employeur.	Possibilité pour le médecin de convoquer le salarié à son cabinet.	Vérifier dans le CCN si des modalités de prévenance sont prévues.
Interruption du maintien de salaire en cas d'impossibilité de contrôler le salarié, de refus ou de constat d'aptitude.	Obligation du médecin d'informer l'employeur des résultats de son rapport dans les 48h.	

L'inaptitude.



Nouveaux apports.



**Cass. soc. 4 septembre
2024, n° 22-24.005**



L'employeur qui fait une proposition de reclassement conforme aux indications du médecin du travail est présumé loyal dans sa démarche. **De fait il revient au salarié d'apporter la preuve contraire.**



**Cass. soc 12 juin 2024, n°
23-13.522**



L'employeur est exonéré de son obligation de reclassement lorsque l'avis d'inaptitude délivré par le médecin du travail mentionne que l'état du salarié fait obstacle « à tout reclassement dans l'emploi » au lieu de « à tout reclassement dans **un** emploi »

Confirmation de jurisprudence.



Cass. soc. 24 janvier 2024,
n° 22-18.437 et 3 juillet 2024,
n° 23-13.784



Il revient à l'employeur d'organiser la visite de reprise. Si le salarié demande l'organisation de la visite et se tient à disposition de l'employeur, ce dernier est tenu de le rémunérer **sans exiger de lui qu'il reprenne son poste.**



Cass. soc 13 mars 2024 n°
22-18.758



L'employeur satisfait à son obligation de reclassement en proposant au salarié un poste **moins rémunéré** que celui qu'il occupait, dès lors qu'il est conforme aux aptitudes du salarié et aux indications du médecin du travail.

Service Accompagnement Juridique RH.

Les 3 cas concrets de ce webinaire sont issus du service **Accompagnement Juridique RH**

Finies les recherches fastidieuses, nos juristes les font pour vous !



Comment ça marche ?

1. Posez **votre question** relative au droit du travail sur notre **plateforme en ligne**.
2. Un juriste vous apporte une **réponse écrite sous 48h**.



Rapide

Recevez une réponse écrite et sourcée en moins de 48h.



Illimité

Posez autant de questions que vous le souhaitez via notre plateforme d'échange en ligne.



Sécurité juridique

Obtenez une information fiable rédigée par nos juristes en droit du travail.



Merci pour votre attention

Retrouvez la veille sociale quotidienne

www.editions-tissot/actualite.fr

