



# CIRCULAIRE INFO

Le 24 avril 2024

## Point congés payés

[La loi n°2004-364 du 22 avril 2024](#) portant diverses dispositions d'adaptation au droit de l'Union européenne (DDADUE) notamment sur l'acquisition des congés payés pendant l'arrêt maladie (article 37) a été définitivement adopté par le Parlement, mercredi 10 avril 2024 et publiée au JO du 23 avril 2024. Il prévoit que toute période d'arrêt maladie est considérée comme du temps de travail effectif, permettant au salarié d'acquérir des congés payés. Les dispositions de l'article 37 de ce nouveau texte modifiant le Code du travail entreront en vigueur le lendemain de la publication de la loi au Journal officiel, soit le 24 avril 2024.

### 1. Acquisition des congés payés

#### ➤ **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.

#### ➤ **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 ?**

Actuellement, le Code du travail permet 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 (art. L. 3141-5 5°).

Cette limite est supprimée par le projet de loi : le salarié continuera donc à acquérir des congés payés même si son arrêt de travail se prolonge au-delà de 1 an.

#### ➤ **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 faudra 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 .

### ➤ 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.*

## 2. Report des congés payés

### ➤ 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, pourra 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, 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. <b>Attention</b> : 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.

**Rappel** pour la CCN AMI : la période de référence des congés s'étend du 1<sup>er</sup> mai au 30 avril de l'année N+1 (article 7.1 de la CCN).

### ➤ **En quoi consiste l'obligation d'information du salarié ?**

L'employeur devra 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 pourront être communiquées au salarié par tout moyen conférant une date certaine à leur réception, notamment via le bulletin de paie.

### **3. Application des nouvelles règles**

#### ➤ **Les nouvelles règles d'acquisition et de report sont-elles rétroactives ?**

Les dispositions suivantes seront applicables rétroactivement, depuis le 1<sup>er</sup> 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 pourrait donc revendiquer les congés payés auxquels il n'aurait pas eu droit du fait de ses arrêts maladie pour les périodes comprises **entre le 1<sup>er</sup> janvier 2009 et la date d'entrée en vigueur de la loi**, le 24 avril 2024).

*Remarque :*

*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.*

#### ➤ **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. Il prévoit, à titre transitoire, qu'une telle action sera 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 auront donc 2 ans, à compter de la publication de la loi, 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).

Nous restons disponibles pour répondre à vos questions par mail et par téléphone.

Samantha FOULON

01 48 06 98 46 – 06 33 24 39 85

[samantha.foulon@maiage.fr](mailto:samantha.foulon@maiage.fr)