

Décryptage des nouvelles dispositions légales en matière de droits à congés payés et des absences en cas de maladie

Introduction

Plus de sept mois après les arrêts de la Cour de cassation du **13 septembre 2023** ayant reconnu à tous les salariés en arrêt maladie le droit d'acquérir des congés payés au cours de leur absence, le législateur est enfin intervenu pour fixer dans le code du travail un nouveau cadre légal.

Ces nouvelles dispositions ont été intégrées par **la loi n° 2024-364 du 22 avril 2024** portant diverses dispositions d'adaptation au droit de l'Union européenne. **Entrées en vigueur le 24 avril**, ces dispositions ont pour objectif de mettre en conformité le droit français avec le droit de l'Union européenne.

Ces règles posent de nombreuses questions dans leur mise en œuvre pratique, notamment pour les services RH et les professionnels de la paie. La DGT (Direction générale du travail) a apporté une série de réponses.

L'objectif de cette fiche de décryptage est d'exposer les nouvelles règles en matière de congés payés et de maladie, en mettant bien en évidence :

- Les changements apportés par les nouvelles dispositions légales
- Les précisions apportées par la DGT en vue de leur application

Quels sont les salariés qui ont droit à des jours de congés payés ?

Tout salarié a droit chaque année à un congé payé à la charge de l'employeur¹, quel que soit :

- La nature de son contrat² (CDI ou CDD)
- Sa catégorie professionnelle (employé, agent de maîtrise, cadre)
- Son temps de travail (temps plein ou temps partiel).

Comment le salarié acquiert-il des jours de congés payés ?

Le droit à congés payés s'ouvre automatiquement dès l'embauche du salarié, ce qui veut dire qu'il acquiert des jours de congés payés y compris durant sa période d'essai.

Sauf accord plus favorable, chaque salarié acquiert 2,5 jours ouvrables **par mois de travail effectif chez le même employeur**, dans la limite de 30 jours ouvrables³.

¹ Code du travail, article L. 3141-1.

² Code du travail, article L. 1242-14.

³ Code du travail, article L. 3141-3.

La notion de « travail effectif déterminant la durée des congés payés » n'est pas définie dans le Code du travail. Pour la jurisprudence, il s'agit de périodes « *réellement travaillées dans l'entreprise* ».

En revanche, la loi assimile expressément certaines absences du salarié à du temps de travail effectif pour l'acquisition des droits à congés payés⁴. Nous y retrouvons :

- Les périodes de congés payés ;
- Les périodes de congé maternité, paternité, d'adoption et d'accueil de l'enfant ;
- Les contreparties obligatoires en repos des heures supplémentaires ;
- Les jours de repos accordés en application d'un accord d'aménagement du temps de travail ou de répartition du temps de travail ;
- Les périodes de suspension du contrat de travail pour accident du travail ou maladie professionnelle
- Les périodes pendant lesquelles un salarié se trouve maintenu ou rappelé au service national à un titre quelconque ;
- Les périodes pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'arrêt de travail lié à un accident ou une maladie n'ayant pas un caractère professionnel.

En l'absence de texte spécifique ou de disposition conventionnelle contraire, les autres absences ne sont pas assimilées à du temps de travail effectif et ne donnent donc pas droit à l'acquisition de congés payés.

La loi permet dorénavant à un salarié en arrêt maladie d'acquérir des jours de congés payés aux salariés, indépendamment de l'origine professionnelle ou non de son absence, y compris au-delà d'une durée ininterrompue d'un an.

Attention

Par dérogation, pour les salariés absents en raison d'un accident ou d'une maladie non-professionnelle, ces derniers acquièrent seulement deux jours ouvrables par mois, dans la limite d'une attribution, à ce titre, de vingt-quatre jours ouvrables par période de référence⁵.

Par conséquent, les droits acquis par ces salariés sont moins favorables que les dispositions de droit commun : 2 jours ouvrables de congés payés par mois au lieu de 2,5 jours, soit un maximum 4 semaines au lieu de 5 semaines (ce qui correspond à la durée minimale garantie par le droit communautaire).

Comment calculer le nombre de jours de congés payés acquis en présence d'un arrêt maladie non professionnelle ?

Sur cette question, la DGT est venue apporter des précisions quant aux modalités d'application concrètes des nouvelles dispositions.

⁴ Code du travail, article L. 3141-5.

⁵ Code du travail, article L. 3141-5-1.

Les règles de conversion en jours ouvrés des 2,5 jours ouvrables acquis par mois de travail effectif sont déjà connues des services RH et elles ne changent pas. Le salarié d'une entreprise fonctionnant avec des cycles de travail sur cinq jours bénéficie ainsi de 2,08 jours ouvrés par mois.

En ce qui concerne les deux jours ouvrables de congé acquis par mois en cas de maladie non professionnelle, la DGT préconise d'appliquer une règle de calcul équivalente (= "règle de trois")

Très concrètement, cela revient à faire le calcul suivant : deux jours ouvrables de congés payés acquis pendant un arrêt pour maladie non professionnelle représentent **1,66 jour ouvré** pour une entreprise organisant son travail sur cinq jours par semaine.

Comment calculer le nombre de jours de congés payés acquis en présent d'un arrêt maladie non professionnel inférieur à un mois ?

Dans le cas d'un arrêt maladie non professionnelle⁶ inférieur à un mois, il importe de savoir comment calculer le nombre de jours de congés payés (en effet, le salarié est absent une partie seulement du mois et travaille effectivement l'autre partie)

Selon la DGT, dans cette situation bien spécifique, il convient de proratiser en sachant qu'un mois de travail effectif équivaut à 24 jours ouvrables travaillés ou 20 jours ouvrés dans une entreprise fonctionnant sur cinq jours par semaine.

Illustration de la DGT

Hypothèse d'un salarié ayant travaillé 15 jours sur le mois de mars 2024 et a été malade 5 jours.

1/ Sur 24 jours ouvrables, le salarié a travaillé 18 jours et n'a pas travaillé 6 jours.

Le calcul des congés payés doit être le suivant : $(18 \times 2,5/24) + (6 \times 2/24) = 1,875 + 0,5 = 2,375$ jours ouvrables de congés payés acquis.

Sur 20 jours ouvrés, le salarié a travaillé 15 jours et n'a pas travaillé 5 jours.

Le calcul des congés payés doit être le suivant : $(15 \times 2,08) / 20 + (5 \times 1,66) / 20 = 1,56 + 0,415 = 1,975$ jour ouvré de congés payés acquis.

Attention

L'arrondi doit s'effectuer sur le total des congés payés acquis par le salarié au cours de la période de référence.

En cas d'absence rendant impossible la prise des congés payés, comment les salariés peuvent-ils les reporter ?

- **L'employeur doit respecter une obligation d'information au retour du salarié⁷.**

⁶ Code du travail, article L. 3142-5-1.

⁷ Code du travail, article L. 3141-19-3.

À l'issue d'une période d'arrêt de travail du salarié pour cause de maladie ou d'accident, l'employeur doit impérativement porter à la connaissance du salarié, **dans le mois qui suit la reprise du travail**, par tout moyen conférant date certaine à leur réception.

Cette information du salarié est obligatoire quelle que soit la durée de la période d'arrêt de travail pour cause de maladie ou d'accident, ce qui inclut des arrêts de travail de seulement quelques jours.

Le décompte du délai d'un mois se réalise en jours calendaires (de date à date)

L'information donnée par l'employeur doit porter sur :

- le nombre de jours de congé dont il dispose au jour de sa reprise de travail.
- la date jusqu'à laquelle ces jours de congé peuvent être pris.

Attention

Même si l'article du code du travail précise que cette information peut se faire « notamment au moyen du bulletin de paie », cela n'exclut pas d'autres moyens permettant de conférer une date certaine à leur réception.

- **Le salarié bénéficie d'une période de report de ses congés payés de 15 mois.**

Pour les congés payés acquis par le salarié qui n'ont pas été posés à l'issue de la période de prise, **la loi fixe un délai de report de quinze mois.**

Il faut distinguer **deux cas de figure** :

- **Congés payés acquis AVANT l'arrêt maladie⁸**

Dans le cas où un salarié est dans l'impossibilité de prendre **tout ou partie de ses congés acquis** en raison d'un accident ou d'une maladie, il bénéficie d'une période de report de quinze mois pour les utiliser.

Cette période de report débute au jour où le salarié reçoit, **postérieurement à sa reprise du travail**, les informations de son employeur sur les congés dont il dispose.

Exemple :

Un salarié est absent de son poste à la suite d'un accident du travail du 1^{er} janvier au 31 mai, avec 2 semaines de congés payés non-pris et restant à poser.

À son retour, soit le 1^{er} juin, l'employeur dispose d'un délai d'un mois calendaire pour l'informer :

- Qu'il dispose d'un stock de congés payés composé :
 - De 10 jours au titre de la période de référence précédente n-2
 - Des 25 jours de congés payés acquis durant la période de référence qui vient de s'écouler.
- Qu'il dispose d'un délai de 15 mois pour poser les 10 jours de congés payés restant de la période de référence n-2, à compter de la notification de cette information, soit jusqu'au 1^{er} septembre de l'année suivante.

⁸ Code du travail, art. L. 3141-19-1.

- **Congés payés acquis PENDANT l'arrêt maladie⁹.**

Dans le cas où les congés ont été acquis au cours des périodes d'absence en raison d'un accident ou d'une maladie, la période de report débute à la date à laquelle s'achève la période de référence au titre de laquelle ces congés ont été acquis **SI, et uniquement si**, à cette date, le contrat de travail est toujours suspendu en raison d'un accident ou d'une maladie depuis au moins un an

Lors de la reprise du travail, si la période de report n'a pas expiré, le délai de 15 mois est suspendu jusqu'à ce que le salarié ait reçu les informations de son employeur sur les congés dont il dispose.

Exemple :

Un salarié est absent de son poste à la suite d'un accident du travail du 1^{er} avril 2023 au 1^{er} septembre 2024 (soit 1 an et 5 mois). Au jour de son départ en arrêt de travail, il lui restait encore à poser 2 semaines de congés payés.

Au 1^{er} juin 2023, il ne se passe rien : pas de retour du salarié et pas d'information de l'employeur, le contrat de travail est suspendu depuis moins d'un an.

Au 1^{er} juin 2024, le contrat de travail du salarié est suspendu depuis plus d'un an et le salarié n'est toujours pas revenu. Par conséquent, la période de report de 15 mois s'ouvre.

Au 1^{er} septembre 2024, le salarié revient, le délai de report est suspendu jusqu'à ce que l'information soit délivrée par l'employeur. Celle-ci est donnée le 1^{er} octobre (soit le dernier jour du délai possible pour l'informer) :

- Le salarié dispose toujours de ses deux semaines de CP acquis avant son départ en arrêt + les 25 jours acquis durant la période de référence.
- Le salarié dispose d'un délai de report de 12 mois à compter du 1^{er} octobre pour poser ses 7 semaines de CP.

A savoir

Il peut être dérogé aux règles de report des congés payés par accord d'entreprise ou d'établissement, ou à défaut, par une convention ou un accord de branche. Une durée de report supérieure à quinze mois peut être négociée¹⁰.

Quels sont les règles de calcul de l'indemnité compensatrice de congés payés¹¹ ?

Les modalités de calcul de l'indemnité de congés payés calculée selon la règle du 10^e ont été modifiées afin de prendre compte les nouvelles dispositions concernant les arrêts maladie « ordinaire ».

Lorsque le salarié a été en arrêt accident ou maladie professionnelle, le calcul de l'indemnité de congés payés demeure inchangé.

⁹ Code du travail, art. L. 3141-19-2.

¹⁰ Code du travail, art. L. 3141-20, et L. 3141-21-1.

¹¹ Code du travail, art. L. 3141-24.

Le salarié en congés payés bénéficie d'une indemnité égale au 10e de la rémunération totale brute perçue au cours de la période de référence.

Pour le calcul de l'indemnité au titre d'un arrêt de travail pour une maladie non-professionnelle, la rémunération ne sera prise en compte uniquement à hauteur de 80 %. En effet, un mois d'arrêt maladie n'ouvre droit qu'à deux jours ouvrables de congés payés, soit 80 % des 2,5 jours ouvrables de congés payés normalement attribués.

À quelle date ces nouvelles dispositions entrent-elles en vigueur ?

Ces nouvelles dispositions sont entrées **en vigueur le 24 avril 2024**.

Certaines de ces dispositions sont applicables rétroactivement à compter du 1^{er} décembre 2009 :

- Acquisition de droits à congé en cas d'arrêt maladie ordinaire dans la limite de deux jours de congés payés par mois (quatre semaines par an) ;
- Report de quinze mois des droits à congés ;
- Le calcul de l'indemnité de congés payés en cas d'arrêt maladie ordinaire.

En revanche, il n'est pas prévu d'application rétroactive de la suppression de la limite d'un an pour l'acquisition de congés payés pendant un arrêt de travail pour accident ou maladie professionnelle.

Par conséquent, les salariés ayant été en arrêt de travail pourront prétendre à un rappel de de congés supplémentaires dans la limite de 24 jours ouvrables de congé par année d'acquisition, en tenant compte des jours qu'il a déjà acquis pour cette même période.

Comment agir en justice à la suite de l'entrée en vigueur de la loi ?

Il faut distinguer **deux cas de figure** :

- **Pour les contrats de travail qui sont toujours en cours à la date d'entrée en vigueur de la loi**

Si vous êtes concerné par un rappel de jours de congés payés, il est possible d'introduire une action en exécution du contrat de travail en vue de l'octroi de jours de congé au titre des arrêts maladie intervenus après le 1^{er} décembre 2009.

Cette action en justice doit être engagée dans un délai de deux ans à compter de la date d'entrée en vigueur de la loi (soit le 24 avril 2024).

- **Pour les contrats de travail qui sont rompus lors de l'entrée en vigueur de la loi**

Ce sont les règles de prescription de droit commun qui s'appliquent, à **savoir le délai de la prescription triennale** des actions en matière de paiement de salaires.

Seuls les salariés dont le contrat de travail aura été rompu depuis moins de trois ans à la date d'entrée en vigueur de la loi pourront donc réclamer en justice le paiement d'indemnités compensatrices de congés payés.

