

L'acquisition de droits à congés payés pendant un arrêt maladie désormais prévue par la loi

02 mai 2024

La loi n°2024-364 portant diverses dispositions d'adaptation au droit de l'Union européenne (DDADUE), notamment sur l'acquisition des congés payés pendant l'arrêt maladie a été définitivement adoptée au Sénat le 9 avril, puis à l'Assemblée nationale le 10 avril 2024. Dans cette démarche de conformité avec le droit européen, la loi prévoit désormais que toute période d'arrêt maladie est considérée comme un temps de travail effectif, permettant au salarié d'acquérir des congés payés, mais avec quelques limites pour éviter le cumul illimité sur plusieurs années.

Ces dispositions sont en vigueur depuis la publication au Journal Officiel le 24 avril 2024.

Les dispositions du Code du travail, qui excluaient jusqu'à présent la prise en compte pour la détermination des droits à congés payés, les périodes d'absence pour maladie ou accident non professionnels, et au-delà d'un an, des périodes d'absence pour AT/MP, ont été jugées contraires au droit de l'Union européen suite aux arrêts de la Cour de cassation du 13 septembre 2023.

Désormais, depuis le 22 avril 2024, les périodes de suspension du contrat de travail pour cause d'AT/MP, y compris pour celles excédant la durée d'un an, et pour cause d'accident ou de maladie non professionnelle, sont considérées comme des périodes de travail effectif pour la détermination des droits des salariés à congés payés.

Ainsi, si la loi prévoit que tout arrêt

maladie ouvre droit à des congés payés, **elle limite cette acquisition à 2,5 jours par mois en cas d'absence pour AT/MP** (soit jusqu'à 30 jours par an la première année de l'arrêt, mais également les années suivantes) ; et à **2 jours ouvrables par mois en cas d'absence d'origine non professionnelle**, dans la limite de 24 jours ouvrables par année de référence (soit 4 semaines maximum).

Les jours de congés payés supplémentaires acquis en application des dispositions conventionnelles ne peuvent avoir pour effet de porter le nombre total de jours de congés au-delà de 24 jours ouvrables sur la période de référence, sauf accord collectif plus favorable, en ce qui concerne les absences d'origine non professionnelle.

Par ailleurs, l'employeur sera désormais tenu, dans un délai d'un mois suivant la reprise du travail par le salarié, à une **obligation d'information des salariés** sur leurs droits à congés payés en cas d'absence pour maladie ou accident. A ce titre, il sera impératif pour l'employeur de communiquer le nombre de jours de congés dont le salarié dispose ainsi que 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.

La loi prévoit la **mise en place d'une période de report légale de 15 mois** afin de permettre aux salariés concernés d'utiliser les jours de congés payés non pris pendant la période de référence, pour cause de maladie ou accident. Attention, lorsque le salarié reprend le travail, si la période de report n'a pas expiré, elle sera suspendue jusqu'à ce que l'employeur l'ait informé de ses droits.

A noter que 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 vient ainsi verrouiller la possibilité d'un cumul illimité des droits à congés sur plusieurs périodes de référence consécutives.

La loi prévoit également une modification de la règle de calcul de l'indemnité des congés payés (règle du dixième) en cas d'absence maladie : ces absences sont considérées comme

ayant donné lieu à rémunération, mais celle-ci n'est retenue que dans la limite de 80%.

Par ailleurs, sous réserve de 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 payés, ces nouvelles dispositions relatives à l'acquisition de congés payés pendant un AT/MP ou une période de maladie ou d'accident d'origine non professionnelle, sont applicables de manière rétroactive à partir du 1^{er} décembre 2009.

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^{er} janvier 2009 et la date d'entrée en vigueur de la loi.

La loi prévoit cependant, à titre transitoire, que **toute action en exécution du contrat de travail ayant pour objet l'acquisition de jours de congés doit être introduite dans un délai de deux ans à compter de l'entrée en vigueur de la loi.**

Les salariés actuellement en poste auront donc 2 ans, à compter de la publication de la loi, pour réclamer leurs droits à congés.

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

Tableau avant/après la Loi du 22 avril 2024 (dite Loi DDADUE 2) entrée en vigueur le 24 avril :

	Arrêt de travail pour AT/MP		Arrêt de travail pour maladie ou accident non professionnels	
	Avant	DDADUE 2	Avant	DDADUE 2
Prise en compte pour l'acquisition des CP	Oui dans la limite d'un an d'absence	Oui, sans limite		Oui, sans limite
Nombre de congés payés acquis pendant l'arrêt de travail	2,5 jours / mois dans la limite de 30 jours ouvrables/an	2,5 jours / mois dans la limite de 30 jours ouvrables/an	Non prévu légalement mais imposé par la jurisprudence (arrêt du 13 septembre 2023)	2 jours / mois dans la limite de 24 jours ouvrables par an
Obligation d'information du salarié de ses droits à congés à l'issue de l'arrêt de travail	Non	Oui	Non	Oui
Report des congés non pris	Imposé par la jurisprudence Aucune limite légale	Imposé par la loi Période de report limitée à 15 mois à compter de la fin de la période de référence	Imposé par la jurisprudence Aucune limite légale	Imposé par la loi Période de report limitée à 15 mois à compter de la fin de la période de référence

Contacts



Caroline Luche-Rocchia

Avocate Associée

T +33 1 41 16 27 37

E CLuche-Rocchia@avocats-gt.com



Cécile Didot

Avocate Directeur

T +33 1 41 16 27 06

E CDidot@avocats-gt.com



[Se désinscrire](#) | [Politique de protection des données personnelles](#)

À propos de Grant Thornton Société d'Avocats

Grant Thornton Société d'Avocats accompagne ses clients dans toutes leurs opérations stratégiques, que ce soit dans un contexte national ou international, grâce à une expertise pluridisciplinaire reconnue dans tous les domaines du droit des affaires.

NOTE : Cette note d'alerte est de nature générale et aucune décision ne devrait être prise sans davantage de conseil. Grant Thornton Société d'Avocats n'assume aucune responsabilité légale concernant les conséquences de toute décision ou de toute mesure prise en raison de l'information ci-dessus. Vous êtes encouragés à demander un avis professionnel. Nous serions heureux de discuter avec vous de l'application particulière des changements à vos propres cas

Grant Thornton Société d'Avocats

29, rue du Pont
92200 – Neuilly-sur-Seine
France

www.avocats-gt.com

T : +33 (0)1 41 16 27 27

F : +33 (0)1 41 16 27 28

E : contact@avocats-gt.com

Bureau de Lille

91, rue Nationale
59045 – Lille, France

www.avocats-gt.com

