



Focus sur ...

# Congés payés et maladie

Avril 2024

# FOCUS SUR...

## Congés payés et maladie

La loi portant diverses dispositions d'adaptation au droit de l'Union européenne a été définitivement adoptée le 10 avril 2024. Elle comporte les dispositions permettant la mise en conformité du droit français avec le droit européen concernant l'acquisition de congés payés en cas d'arrêt maladie. Suite aux jurisprudences du 13 septembre 2023, cette loi fixe les nouvelles règles applicables aux employeurs et aux salariés et prévoit également les dispositions applicables aux situations nées antérieurement à la loi. Ces mesures entreront en vigueur le lendemain de la publication de la loi au Journal officiel, celle-ci pouvant être retardée par un recours devant le Conseil constitutionnel. Des précisions complémentaires pourront également être apportées par l'administration.

### Acquisition de congés payés en cas de maladie professionnelle ou d'accident du travail

Auparavant les périodes d'AT/MP étaient considérées comme des périodes de travail effectif pour la détermination des congés payés, mais dans la limite d'une durée ininterrompue d'un an.

Cette limitation est supprimée, le salarié en AT/MP acquiert désormais des congés payés pendant toute la durée de son arrêt de travail, même si celui-ci excède 12 mois.

Le salarié acquiert donc 2,5 jours ouvrables de congés payés par mois d'arrêt de travail AT/MP, soit 30 jours ouvrables de CP en cas d'arrêt sur toute la période de référence et 60 jours pour un AT/MP de 2 ans.

### Acquisition de congés payés en cas de maladie non professionnelle

Auparavant, un salarié en arrêt maladie non professionnelle n'acquerrait pas de congés payés. Désormais, les périodes de maladie non professionnelle sont considérées comme des périodes de travail effectif pour la détermination des congés payés, et ce, sans limitation de durée. Ces dispositions s'appliquent à tout salarié, sans autres conditions.

Toutefois un salarié en maladie non professionnelle n'acquiert que 2 jours ouvrables de congés payés par mois d'arrêt maladie, contre 2,5 jours ouvrables pour un mois de travail effectif. Cette acquisition est limitée à 24 jours ouvrables par période de référence

(en général 1<sup>er</sup> juin N / 31 mai N+1). Le salarié ne bénéficie donc pas de la 5<sup>ème</sup> semaine de congés payés.

À noter que les règles d'équivalence ne sont pas modifiées et que notamment un salarié totalisant 48 semaines de travail effectif (ou périodes assimilées) aura droit à 30 jours ouvrables de congés payés (5 semaines).

Pour un salarié malade uniquement sur une partie de l'année, deux règles de calcul seront donc applicables. Exemple, un salarié absent 3 mois sur la période de référence aura droit à 28,5 jours ouvrables de congés payés sur l'année, soit : 2,5 jours sur 9 mois et 2 jours sur 3 mois. Lorsqu'un salarié est malade sur une partie du mois seulement, il n'est pour le moment pas précisé si un prorata doit être fait.

Attention il conviendra de prendre également en compte les éventuelles dispositions conventionnelles plus favorables en matière d'acquisition de congés payés pendant un arrêt de travail non professionnel.

### Calcul de l'indemnité de congés payés

Le congé annuel ouvre droit à une indemnité égale au dixième de la rémunération brute totale perçue par le salarié au cours de la période de référence.

Désormais, il est indiqué que pour le calcul au dixième, la rémunération des périodes de maladie non professionnelle n'est prise en compte qu'à hauteur de 80 % (pour tenir compte de l'acquisition de 2 jours ouvrables de congés payés au lieu de 2,5 jours ouvrables). Par contre, pour les arrêts de travail AT/MP, la rémunération est prise en compte à 100 % (acquisition de 2,5 jours ouvrables de congés).

À noter que l'indemnité ainsi calculée ne peut être inférieure au montant de la rémunération qui aurait été perçue pendant la période de congé si le salarié avait continué à travailler (application de la règle du maintien de salaire).

## **Le report des congés payés acquis non pris du fait de l'arrêt de travail**

Désormais, lorsqu'un salarié est dans l'impossibilité, pour cause de maladie non professionnelle ou d'AT/MP, de prendre, au cours de la période de prise de congés, tout ou partie des congés qu'il a acquis, il bénéficie d'une période de report de 15 mois afin de pouvoir les utiliser. Cette durée de report de 15 mois est un minimum légal pouvant être augmentée par un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par une convention ou un accord de branche.

À l'issue de la période de 15 mois, si le salarié n'a pas pu solder ses congés payés, ils sont définitivement perdus.

Pour rappel la période de prise des congés payés peut être fixée par accord d'entreprise ou à défaut, par accord de branche. À défaut d'accord, elle est définie par l'employeur après avis du CSE. Elle comprend dans tous les cas la période du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre de chaque année.

## **Nouvelle obligation d'information de l'employeur**

Cette période de report de 15 mois s'accompagne d'une nouvelle obligation de l'employeur. En effet cette période ne débute qu'à la date où l'employeur informe le salarié, après sa reprise de travail, de ses droits à congés.

Il est ainsi prévu que l'employeur, au terme d'une période d'arrêt de travail pour cause de maladie non professionnelle ou d'AT/MP, quelle qu'en soit la durée, dispose d'un délai d'1 mois, suivant la reprise du travail, pour informer le salarié : sur le nombre de jours de congé dont il dispose et sur la date jusqu'à laquelle ces jours de congé peuvent être pris.

Cette information est portée à la connaissance du salarié par tout moyen conférant date certaine à sa réception, notamment au moyen du bulletin de paie.

Le défaut d'information ou l'information tardive diffère le point de départ de la période de report des congés payés acquis.

## **Cas particulier des arrêts maladie de longue durée**

La loi prévoit une disposition spécifique de report en cas d'arrêt de travail de plus d'un an pour maladie non professionnelle ou AT/MP.

En effet pour les congés payés acquis au titre d'un arrêt de travail, la période de report de 15 mois débute à la date à laquelle s'achève la période de référence au titre de laquelle ces congés ont été acquis si, à cette date, le contrat de travail est suspendu depuis au moins un an en raison de la maladie ou de l'accident.

La période de report de 15 mois peut donc, dans ce cas, démarrer alors que le salarié est toujours en arrêt de travail, sans attendre la reprise du travail et sans information du salarié par l'employeur, puisque la période de report débute dès la fin de la période d'acquisition des droits objets du report.

Si le salarié reprend le travail avant l'expiration de la période de report de 15 mois, celle-ci est suspendue jusqu'à ce que l'employeur remplisse son obligation d'information. Ainsi, en cas de période de report débutant le 31/05/N, la fin de cette période n'est pas le 31/08/N+1 mais le 31/08/N+1 augmentée du nombre de jours écoulés entre la date de reprise du travail et celle de l'information de l'employeur.

Si le salarié reprend le travail postérieurement à la période de report de 15 mois, il perd ses droits à congés payés.

## Exemples

| Date de l'arrêt de travail                                     | Période d'acquisition    | Nombre de jours de CP acquis          | Période de prise de repos définie par accord collectif ou décision de l'employeur | Période de report spécifique   | Congés payés restants à la reprise de travail |
|--|--------------------------|---------------------------------------|---|--|---|
| <b>Maladie non professionnelle</b><br>01/02/2025 au 31/05/2025 | 01/06/2024 au 31/05/2025 | 28 Jours<br>(8*2.5j +4*2j)            | Ouverte à la reprise du travail   | Non applicable   | 28 jours                                      |
| <b>Maladie non professionnelle</b><br>30/05/2024 au 31/05/2027 | 01/06/2023 au 31/05/2024 | 30 jours (pas d'impact de la maladie) | Clôturée à la reprise du travail  | Report 15 mois à partir de l'information de l'employeur à la reprise du travail. Soit report au plus tôt jusqu'au 31/08/28, délai d'information du salarié à prendre en compte.        | 30 jours                                      |
|  | 01/06/2024 au 31/05/2025 | 24 jours                              | Clôturée à la reprise du travail  | Report de 15 mois à partir du 31/05/2025 (arrêt de plus d'un an) soit le 31/08/2026. À cette date le salarié n'a pas repris le travail les jours de congés sont définitivement perdus. | 0 jour  |
|  | 01/06/2025 au 31/05/2026 | 24 jours                              | Clôturée à la reprise du travail  | Report de 15 mois à partir du 31/05/2026 (arrêt de plus d'un an) soit le 31/08/2027.   | 24 jours                                      |
|  | 01/06/2026 au 31/05/2027 | 24 jours                              | Ouverte à la reprise du travail   | Report de 15 mois à partir du 31/05/2027 (arrêt de plus d'un an) soit report au plus tôt jusqu'au 31/08/28, délai d'information du salarié à prendre en compte.                        | 24 jours                                      |

## Rétroactivité des nouvelles règles

La loi prévoit une application rétroactive, à compter du 1<sup>er</sup> décembre 2009 : de la règle d'acquisition de congés payés durant un arrêt maladie dans la limite de 2 jours ouvrables par mois (et 24 jours ouvrables par an) et de la période de report des congés payés de 15 mois. La rétroactivité ne s'applique pas à la suppression de la limite d'1 an pour l'acquisition de congés payés durant un arrêt de travail pour AT/MP.

Cette rétroactivité s'applique sous réserve des 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.

À noter que l'acquisition rétroactive de congés payés durant un arrêt maladie ne peut conduire à ce que le salarié bénéficie de plus de 24 jours ouvrables de congés payés par année d'acquisition, après prise en compte des jours déjà acquis sur cette période.

### **Salariés toujours en poste**

Un salarié toujours en poste dans son entreprise qui souhaiterait réclamer à son employeur des droits à congés payés au titre d'arrêts maladie survenus depuis le 1<sup>er</sup> décembre 2009, dispose de 2 ans pour saisir le juge, à compter de la date d'entrée en vigueur de la loi.

Une analyse, période d'acquisition par période d'acquisition, sera à faire pour déterminer les modalités de report de congés dont peut bénéficier le salarié, certains droits passés pouvant être perdus.

Exemple :

Un salarié a été malade du 01/02/2021 au 31/05/2021. Sur la période d'acquisition 01/06/2020 au 31/05/2021 il a donc été en arrêt maladie durant 4 mois et a travaillé 8 mois. Il a déjà acquis 20 jours ouvrables de CP au titre de son travail effectif (2,5 jours de CP x 8 mois de travail). Il ne pourra donc réclamer que 4 jours ouvrables de CP au titre de l'arrêt maladie (et non pas 8 jours, équivalents à 2 jours de CP x 4 mois d'arrêt).

Ces 4 jours de CP pourront être pris dans un délai de 15 mois courant à compter de l'information du salarié par l'employeur, cette information ne pouvant être réalisée qu'après l'entrée en vigueur de la loi.

Si l'employeur ne procède pas à l'information du salarié sur ses droits, le salarié a 2 ans, à compter de l'entrée en vigueur de la loi, pour agir en justice.

### **Salariés ayant quitté l'entreprise**

La loi ne prévoit pas de disposition spécifique dans ce cas. Ce sont les règles de prescription de droit commun qui s'appliquent. La créance de congés payés étant de nature salariale, un délai de prescription de 3 ans est applicable.

Si le salarié a quitté l'entreprise depuis plus de 3 ans à la date d'entrée en vigueur de la loi, en principe il ne pourra pas agir en justice pour obtenir le paiement d'indemnités compensatrices de congés payés.





“ Un cabinet agile, engagé à vos côtés ”

RSA est un cabinet parisien d'audit, d'expertise-comptable et de conseil, membre indépendant de Crowe Global, 8<sup>ème</sup> réseau mondial.

Réunissant 19 associés et plus de 160 professionnels, le Groupe RSA contribue depuis plus de 30 ans au développement des entreprises en les accompagnant au quotidien et dans les moments clés de leur développement, grâce à une gamme de services pluridisciplinaire : Audit, Expertise-comptable, Consolidation, Social, Corporate Finance- M&A, Evaluation, International Business Services, Conseil en conformité et Management des risques, Conseil IT.

Ouvert sur l'international, RSA a développé un savoir-faire dans l'accompagnement des sociétés étrangères en France.

Sa démarche fondée sur l'agilité et l'engagement permettent à RSA de proposer des solutions d'informations financières personnalisées et adaptées aux besoins et à l'organisation de ses clients.

## CONTACT

Groupe Crowe RSA

Marc MARIN – Associé - Responsable pôle social  
m.marin@crowe-rsa.fr

11/13 avenue de Friedland  
75008 Paris  
01 53 83 90 00 - [www.crowe-rsa.fr](http://www.crowe-rsa.fr)

RSA est membre de Crowe Global.

Chaque société membre de Crowe Global est une entité juridique distincte et indépendante. RSA et ses sociétés affiliées ne sont pas responsables des actes ou omissions de Crowe Global ou de tout autre membre de Crowe Global. Crowe Global ne fournit aucun service professionnel et n'a pas de droit de propriété ou de partenariat dans RSA.