

Publié le 31 mai 2024



Olivia Heilpern, Avocate au Barreau de Lyon

ohelpern@soulierbunch.com

Tél. : +33 (0)4 72 82 20 80

[Lire cet article en ligne](#)

Congés payés et arrêts de travail : de nouvelles règles légales applicables et une nouvelle obligation d'information à la charge de l'employeur

Les nouvelles règles légales sur l'acquisition de droit à congés payés pendant un arrêt maladie et sur la prise de ces congés, issues de la loi n°2024-364 du 22 avril 2024, sont entrées en vigueur le 24 avril dernier.

Sauf exceptions, ces nouvelles règles s'appliquent rétroactivement pour la période courant entre le 1er décembre 2009 et le 24 avril 2024 (lendemain de la publication de la loi).

Les salariés acquièrent désormais des congés payés lors des absences pour maladie ou accident, qu'il s'agisse d'un arrêt professionnel ou non

Les périodes pendant lesquelles le contrat de travail est suspendu en raison d'un arrêt de travail non professionnel sont désormais considérées comme des périodes de travail effectif pour l'acquisition des droits à congés payés.

En outre, pour les arrêts d'origine professionnelle, la limite d'un an au-delà de laquelle l'absence n'ouvrait plus droit à congés a été supprimée.

Par conséquent, sont désormais considérées comme période de travail effectif pour la détermination des droits

à congés payés, les périodes de suspension pour cause d'accident du travail ou maladie professionnelle, quelle que soit leur durée, y compris celles qui excèdent un an.

Attention toutefois, ce droit à congés diffère selon l'origine de l'arrêt :

- 2 jours ouvrables de congés par mois d'absence dans la limite de 24 jours ouvrables par période de référence (soit 4 semaines de congés par an) lorsque le salarié est en arrêt de travail non professionnel ;
- 2,5 jours ouvrables par mois (soit 30 jours par période de référence d'acquisition) lorsque l'origine de l'arrêt est professionnelle.

Une distinction devra donc être opérée lors des calculs des droits à congés des salariés absents.

Un droit au report des congés dans une limite de 15 mois

Le salarié qui est dans l'impossibilité, pour cause de maladie ou d'accident d'origine professionnelle ou non, de prendre au cours de la période de prise de congés tout ou partie des congés qu'il a acquis, bénéficie d'une **période de report de 15 mois pour les utiliser**^[1].

Attention, cette période de report débute à la date à laquelle le salarié reçoit, après sa reprise du travail, les informations relatives au nombre de jours dont il dispose et la date jusqu'à laquelle ces jours de congé pourront être pris^[2].

Lorsque les congés payés non pris ont été acquis au cours des périodes de maladie ou accident (quelle qu'en soit l'origine), 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, à cette date, le contrat de travail est suspendu depuis au moins 1 an en raison de la maladie ou de l'accident.

Dans ce cas, lors de la reprise du travail, la période de report, si elle n'a pas expiré, est suspendue jusqu'à ce que le salarié ait reçu les informations relatives au nombre de jours dont il dispose et la date jusqu'à laquelle ces jours de congé pourront être pris^[3].

Cette période de report peut être prolongée par accord d'entreprise ou de branche.

Une nouvelle obligation d'information à la charge de l'employeur lors de la reprise du travail

Désormais, à l'issue de chaque arrêt de travail, et ce quelle qu'en soit la durée, l'employeur doit nécessairement informer le salarié dans un délai d'un mois suivant la reprise :

- Du nombre de jours de congés dont il dispose,
- De la date jusqu'à laquelle ces jours de congés peuvent être pris.

Cette information fait courir le délai de 15 mois de report dont bénéficie le salarié.

Il est donc primordial de modifier en interne les process RH de manière à délivrer cette information à chaque retour d'arrêt de travail.

Aucun moyen n'est imposé par le législateur. Il sera toutefois préconisé d'utiliser un moyen conférant date certaine à leur réception (email, bulletin de paie, remise en main propre).

Une application rétroactive de la loi

La loi prévoit expressément une application rétroactive à compter du 1^{er} décembre 2009 des règles d'acquisition de congés payés pendant un arrêt maladie et des règles de report.

Toutefois, **cette rétroactivité ne pourrait conduire à ce que le salarié bénéficie de plus de 24 jours ouvrables de congés payés par année d'acquisition** des droits à congés, après prise en compte des jours déjà acquis sur cette période.

A noter : la suppression de la limite de 1 an pour l'acquisition de congés payés durant un arrêt de travail suite à un accident ou à une maladie d'origine professionnelle n'est pas rétroactive.

En synthèse :

- si le salarié est présent dans l'entreprise au 24 avril 2024 : toute action ayant pour objet l'octroi de jours de congé au titre des arrêts maladie intervenus après le 1er décembre 2009 doit être introduite, à peine de forclusion, dans le délai de 2 ans à compter du 24 avril 2024, soit jusqu'au 23 avril 2026 minuit ;
- si le salarié a quitté l'entreprise avant le 24 avril 2024, la prescription triennale de l'article L 3245-1 du Code du travail applicable aux créances salariales s'applique.

Tableau récapitulatif :

	Avant	Après
Acquisition de congés payés pendant un arrêt de travail d'origine professionnelle	Oui dans la limite d'un an d'absence 2,5 jours de CP par mois dans la limite de 30 jours ouvrables	Oui sans limite 2,5 jours de CP par mois d'absence dans la limite de 30 jours ouvrables par an
Acquisition de congés payés pendant un arrêt de travail d'origine non professionnelle	Non	Oui 2 jours de CP par mois d'absence dans la limite de 24 jours ouvrables par an

SOULIER BUNCH

Droit au report des congés non pris	Aucune précision légale	Report de 15 mois à compter de la fin de la période de référence Délai de 15 mois débutant à la date à laquelle le salarié reçoit les informations sur le nombre de jours de congés et la date de prise de ces congés Attention : si arrêt d'au moins un an couvrant toute la période de référence : la période de report de 15 mois débute à la fin de la période de référence au titre de laquelle les congés ont été acquis
Obligation d'information du salarié à l'issue de son arrêt sur ses droits à congés	Non	Information sur le nombre de jours de congés et la date limite de prise des congés

[1] C. trav., art L. 3141-19-1, créé

[2] C. trav. art L. 3141-19-1, créé

[3] C. trav, art L. 3141-19-2, créé

Soulier Bunch est un cabinet d'avocats pluridisciplinaire proposant aux différents acteurs du monde industriel, économique et financier une offre de services juridiques complète et intégrée.

Nous assistons nos clients français et étrangers sur l'ensemble des questions juridiques et fiscales susceptibles de se poser à eux tant dans le cadre de leurs activités quotidiennes qu'à l'occasion d'opérations exceptionnelles et de décisions stratégiques.

Chacun de nos clients bénéficie d'un service personnalisé adapté à ses besoins, quels que soient sa taille, sa nationalité et son secteur d'activité.

Pour plus d'informations, visitez soulierbunch.com.

Le présent document est fourni exclusivement à titre informatif et ne saurait constituer ou être interprété comme un acte de conseil juridique. Le destinataire est seul responsable de l'utilisation qui pourrait être faite des informations qu'il contient.