



Tout arrêt maladie ouvre droit à des congés payés, quelle qu'en soit l'origine ou la durée.

Désormais, les périodes de suspension du contrat sont considérées comme **du temps de travail effectif** pour la détermination des droits des salariés à congés payés aussi bien pour cause d'accident ou de maladie professionnelle (ATMP*) que pour les accidents ou maladie non professionnels

Après plusieurs mois de suspens, de lobbying patronal et de discussions serrées avec les organisations syndicales, la loi portant Diverses Dispositions d'Adaptation au Droit de l'Union Européenne (DDADUE) a été publiée le 22 avril 2024**.

Une saisine du Conseil constitutionnel pourrait encore intervenir par la voie d'une question prioritaire de compétence et la CJUE pourra être saisie aussi par la voie de la question préjudicielle.

LES MODALITÉS DE PRISE DES CONGÉS PAYÉS ACCUMULÉS PENDANT LA MALADIE

Les règles présentées correspondent aux dispositions légales. En présence de dispositions conventionnelles différentes (notamment accord d'entreprise), elles pourront être adaptées selon les cas.

L'acquisition des jours de congés

Il convient de distinguer selon la nature de l'arrêt :

En cas d'arrêt de maladie non professionnel (non ATMP), le droit du salarié est de **deux jours de congés par mois** durant sa maladie, soit 24 jours par an, toujours au prorata de son absence. Il s'agit du congé principal, de quatre semaines, garanti par le droit de l'Union Européenne.

À noter : le salarié a droit à 2,5 jours de congés par mois de travail effectif ou par période de 4 semaines ou par période de 24 jours ouvrables de travail effectif. (article L.3141-19-3 du Code du travail) Il faudra vérifier si l'application de ce décompte est plus favorable pour le salarié que celui du droit à 2 jours de congé par mois d'absence pour maladie.

En cas d'arrêt de travail consécutif à un accident de travail ou une maladie professionnelle (ATMP), le salarié a droit, comme ceux qui travaillent, à **deux jours et demi de congés par mois** durant sa maladie, soit 30 jours par an, au prorata de son absence, bien entendu.

La prise des jours de congés

Quel que soit le motif de l'absence, le **droit à congé** au retour du salarié **dans l'entreprise** peut être pris :

- soit immédiatement ce qui sera fréquent,
- soit en les étalant en accord avec l'employeur dans certaines limites.

La période de report des congés non pris est de 15 mois

La loi instaure une **période de report maximal des congés fixée à 15 mois** pour le salarié qui n'aurait pas pu, en raison d'un arrêt de travail, prendre tout ou partie de ses congés payés au cours de la période de prise de congés applicable dans l'entreprise. À l'issue de ce délai, **le droit à congé sera perdu**.

La rétroactivité de la jurisprudence sur les congés payés

l'employeur 🗨️

le salarié 😓

Le point de départ du délai dépend de la période de l'arrêt :

- si l'absence est de moins d'un an, c'est la date de réception par le salarié de l'information par l'employeur sur ses congés,

- si le salarié est absent depuis plus d'un an et qu'il est absent au moment à la période de fin d'acquisition des congés : c'est le 1er jour de la période de référence suivante, soit le 1er juin de l'année N+1 dans les entreprises qui appliquent la période légale d'acquisition 1er juin-31 mai de l'année N.

Si lors de la reprise du travail, la période de report n'a pas expiré, cette période est suspendue jusqu'à ce que le salarié ait reçu les informations de l'employeur. ([article L.3141-19-2 du Code du travail](#))

La durée de report pourra être augmentée à plus de 15 mois par un accord d'entreprise ou d'établissement, ou, à défaut, par voie de convention ou d'accord de branche.

Cette acquisition de droit à congés est aussi reconnue aux travailleurs temporaires (intérim), qui bénéficient d'une indemnité compensatrice de congé payé pour chaque mission ([article L.1251 19 modifié du Code du travail](#)).

À noter : la loi dispose que les salariés en poste ont un délai de 2 ans à compter de sa publication pour prendre ces congés. **Au-delà du 23 avril 2026, ils sont perdus.**

Rétroactivité

Les salariés peuvent réclamer les congés payés accumulés en maladie pour des périodes depuis le 1er décembre 2009, date de prise d'effet du Traité de Lisbonne*.**

La Cour de cassation a retenu cette position dans l'un des arrêts du 13 septembre 2023 en interprétant la situation au regard du droit de l'Union Européenne.

Généralement, les congés payés arriérés peuvent être réclamés rétroactivement sur une période de **3 ans** comme c'est généralement le cas en matière de récupération des salaires.

Toutefois, la Cour de cassation**** a considéré **que le point de départ de ce délai ne commence à courir qu'à compter du moment où le salarié peut effectivement exercer son droit à congés payés.**

La Loi en a tiré les conséquences : il est expressément prévu que **les nouvelles dispositions seront applicables pour la période depuis le 1er décembre 2009.**

Pour le salarié malade, c'est au jour de la reprise du travail qu'il faut apprécier le délai de prescription.

L'OBLIGATION DE L'EMPLOYEUR D'INFORMATION DU SALARIÉ****

L'employeur doit informer le salarié :

- dans le mois de la reprise,
- sur le nombre de jours dont il dispose,
- et de la date limite de report.

La loi précise que cette information peut être réalisée par **mention sur le bulletin de paye**.

En théorie, les employeurs devraient donc faire figurer sur le bulletin de paye de mai les jours de congés payés cumulés par les salariés au titre des arrêts de travail depuis le 1er décembre 2009 !

L'APPLICATION DE CES DISPOSITIONS AU SALARIÉ QUI A QUITTÉ L'ENTREPRISE

Le droit à indemnisation

Lorsque le salarié a quitté l'entreprise (cas d'une démission, d'une rupture conventionnelle ou d'un licenciement...), il bénéficie d'un droit à une indemnité sur son solde de tout compte pour les jours de congés payés accumulés pendant la maladie.

Les règles de calcul de l'indemnité de congés payés sont adaptées : pour son calcul selon la règle "du dixième", les absences pour accident ou maladie non professionnels sont considérées comme ayant donné lieu à rémunération en fonction de l'horaire de travail de l'établissement. Cette rémunération est prise en compte dans la limite de 80 %. (article L.3141-24, I modifié du code du travail)

Mais on peut aussi considérer que l'indemnité de congés payés ne peut pas être inférieure au salaire que l'intéressé aurait perçu s'il avait travaillé. La règle du maintien de salaire pourrait donc s'avérer plus favorable que la règle du dixième.

La prescription

Le délai pour agir est de **3 ans à compter de la rupture du contrat de travail**.

Une question reste en suspens : la prescription des actions des salariés dont le contrat a été rompu et qui ont acquis des congés payés trois ans avant la promulgation de la loi.

En effet, l'article L 3345-1 du Code du travail prévoit un point de départ de la prescription le jour où le salarié a pu connaître ce droit à congés payés. Or, le salarié dont le contrat a été rompu en 2020, par exemple, n'a pas pu connaître ce droit !

En attendant, même si les conséquences de cette loi risquent d'être un « casse-tête » dans certains cas, il faut se réjouir que la Cour de cassation ait décidé de pallier la discrimination qui consistait à priver les salariés malades de congés payés en contradiction avec le droit de l'Union Européenne.

* ATMP : Accident de Travail - Maladie Professionnelle

** LOI n° 2024-364 du 22 avril 2024 portant diverses dispositions d'adaptation au droit de l'Union européenne en matière d'économie, de finances, de transition écologique, de droit pénal, de droit social et en matière agricole (1) - Légifrance (legifrance.gouv.fr) - articles 36/37 <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000049453263>

*** La Charte des droits fondamentaux est devenue contraignante lors de l'entrée en vigueur du traité de Lisbonne le 1er décembre 2009.

**** Cour de cassation 13/09/2023, n°22/10.529.

***** Article L.3141-19-3 du code du travail

