



**PRESTO N°128 / AVRIL 2024**

**Congés payés  
et arrêts maladie :  
le Parlement a  
adopté définitivement  
l'amendement  
du gouvernement**

**PRESTO N°128 / AVRIL 2024**

**Congés payés  
et arrêts maladie :  
le Parlement a  
adopté définitivement  
l'amendement  
du gouvernement**

**N°128**

**PRESTO**

Le **10 avril 2024**, le Parlement a définitivement adopté le **projet de loi d'adaptation au droit de l'Union européenne**. Ce projet de loi vise à mettre le **Code du travail** en conformité avec le droit européen concernant les **droits à congés payés acquis durant les périodes d'arrêt maladie**.

Voici les principales dispositions de ce texte :

1. **Acquisition des congés payés** en cas de maladie non professionnelle, limitée à **4 semaines par an, soit 2 jours par mois**.
2. **Délai de report des congés payés** fixé à **15 mois**.
3. **Obligation pour l'employeur d'informer le salarié** sur ses droits à congés payés, dans un délai d'un mois suivant son retour d'arrêt maladie.
4. **Délai de forclusion de 2 ans** à compter de l'entrée en vigueur de cette loi pour solliciter un rappel au titre des congés payés acquis pendant les arrêts maladie.

Le 9 et 10 avril 2024, le Sénat puis l'Assemblée nationale ont définitivement adopté l'ensemble du projet de loi portant diverses dispositions d'adaptation au droit de l'Union Européenne. Cela inclut l'amendement déposé par l'exécutif en première lecture à l'Assemblée nationale. L'objectif de cet amendement est de répondre législativement aux arrêts de la Cour de cassation du 13 septembre 2023. Ces arrêts ont reconnu à tous les salariés en arrêt maladie le droit d'acquérir des congés payés durant cette période. Le texte a été légèrement modifié en commission mixte paritaire le 4 avril, afin d'étendre à un mois le délai d'information du salarié à son retour d'arrêt de travail. À présent, il doit être publié au Journal officiel, sous réserve d'une éventuelle saisine du Conseil constitutionnel.

### **Assimilation des périodes de suspension à du travail effectif**

La loi d'adaptation au droit de l'Union européenne vise à assurer la mise en conformité du Code du travail avec le droit européen, s'agissant de l'acquisition de congés payés pendant les périodes d'arrêts de travail pour accident ou maladie, à caractère professionnel ou non. Seront ainsi assimilées à du travail effectif, pour déterminer la durée des congés payés :

1. **suspension du contrat de travail pour AT-MP (accident du travail ou maladie professionnelle)** : ces périodes seront désormais assimilées à du travail effectif pour déterminer la durée des congés payés. La limite d'une durée ininterrompue d'un an sera supprimée du Code du travail.
2. **suspension du contrat en raison d'un accident ou d'une maladie non professionnelle** : ces périodes seront également prises en compte pour le calcul des congés payés.

## **Maladie non professionnelle : deux jours ouvrables de congés par mois**

**En dérogation au principe selon lequel un salarié a droit à un congé de 2,5 jours ouvrables par mois de travail effectif**, la nouvelle loi limite l'acquisition de congés payés pendant les arrêts de travail pour accident ou maladie non professionnels à **deux jours ouvrables par mois**, avec une limite totale de **24 jours ouvrables par période de référence**. Cela équivaut aux quatre semaines annuelles de congés payés garanties par l'article 7 de la directive 2003/88/CE.

**Le calcul de l'indemnité de congés payés est également adapté** : pour l'application de la règle du dixième, la rémunération au titre des périodes d'arrêt de travail pour maladie non professionnelle sera prise en compte à hauteur de **80 %**.

**Les salariés en arrêt de travail pour AT-MP (Accident du Travail - Maladie Professionnelle)** continueront quant à eux d'acquérir **2,5 jours ouvrables de congés par mois**, soit cinq semaines par an. Cette différence de traitement entre salariés, selon l'origine de la maladie, ne porterait pas atteinte au principe constitutionnel d'égalité, selon une récente décision du Conseil constitutionnel.

## **Période de report des congés payés limitée à 15 mois**

Lorsqu'un salarié se trouve dans l'impossibilité, pour cause de maladie ou d'accident (professionnel ou non), de prendre tout ou partie de ses congés payés acquis pendant la période de prise des congés, il bénéficie d'une période de report de **15 mois** pour les utiliser. À l'issue de cette période, les congés non pris seront perdus. Il est possible qu'un accord d'entreprise, d'établissement, ou à défaut, une convention ou un accord de Branche fixe une durée de report supérieure.

La loi établit que le point de départ de cette période de report est la date à laquelle le salarié reçoit de l'employeur, après sa reprise du travail, les informations concernant ses droits à congés payés. Cependant, il existe une exception : si le salarié est en arrêt de travail pour maladie ou accident (professionnel ou non) depuis au moins un an à la date à laquelle s'achève la période de référence au titre de laquelle les congés ont été acquis, le point de départ du délai de 15 mois est fixé à la fin de cette période d'acquisition. Si la période de report n'est pas expirée à la date de reprise du travail, elle sera suspendue jusqu'à ce que le salarié ait reçu de l'employeur les informations sur ses droits à congés payés.

## **Information du salarié de retour d'arrêt sur ses droits à congés payés**

Après une période d'arrêt de travail pour cause de maladie ou d'accident (qu'il soit professionnel ou non), l'employeur devra informer le salarié, dans le mois suivant sa reprise du travail, des éléments suivants :

- le **nombre de jours de congé** dont le salarié dispose.

- la **date limite** jusqu'à laquelle ces jours de congé peuvent être pris. Cette communication pourra se faire par divers moyens, tels que le **bulletin de paie**, pourvu qu'elle confère une date certaine à sa réception. Il est important de noter que cette nouvelle obligation d'information s'appliquera à **tout arrêt de travail**, quelle que soit sa durée, et qu'elle n'est pas limitée par le texte adopté au Parlement.

### **Application rétroactive des nouvelles règles au 1er décembre 2009**

En tenant compte des décisions de justice définitives et des dispositions conventionnelles plus avantageuses en vigueur au moment de l'acquisition des droits aux congés payés concernés, les nouvelles règles relatives à l'acquisition et au report de ces droits s'appliqueront également à la période allant du 1er décembre 2009 à l'entrée en vigueur de la nouvelle loi. Cependant, il n'est pas prévu de rétroactivité pour la mesure supprimant la limite d'un an pour l'acquisition des congés pendant un arrêt de travail pour accident du travail ou maladie professionnelle.

De plus, la loi d'adaptation au droit de l'Union européenne limite ses effets pour le passé en ce qui concerne les congés payés supplémentaires acquis par un salarié en arrêt de travail pour maladie non professionnelle. Ainsi, du 1er décembre 2009 à la date d'entrée en vigueur de la nouvelle loi, ce salarié ne pourra pas acquérir de nouveaux jours de congés payés au titre de ses arrêts de travail, lui permettant de dépasser 24 jours ouvrables sur une même période de référence, après avoir pris en compte les jours déjà acquis.

### **Délai de forclusion de deux ans pour les rappels de congés payés**

En ce qui concerne les nouvelles mesures visant à obtenir l'octroi de jours de congés payés pour des périodes d'arrêt maladie antérieures à l'entrée en vigueur de la loi d'adaptation au droit de l'Union européenne, un **délai de forclusion** sera applicable aux salariés dont le contrat de travail est toujours en cours. Ainsi, toute action relative à l'exécution du contrat de travail devra être engagée dans un délai de **deux ans** à compter de la date d'entrée en vigueur de la nouvelle loi.

En ce qui concerne les contrats de travail déjà rompus au moment de l'entrée en vigueur de la loi, la loi d'adaptation au droit de l'Union européenne **ne modifie pas** les règles de prescription de droit commun. Celles-ci impliquent l'application de la **prescription triennale** pour les actions concernant le paiement des salaires (**C.trav., art. L. 3141-5**).