FO ACTION SOCIALE

PRESTO N°131 / AVRIL 2025

MISE A JOUR
des Prestos 128 et 129

Acquisition et
report des congés payés et conventionnels en cas d'arrêt maladie ou AT/MP

Les règles ont changé
Défendez vos droits !

N° 131

PRESTO

avril 2025

Acquisition et Report des Congés Payés et Conventionnels en Cas d'Arrêt Maladie ou AT/MP :

Les Règles ont changé, Défendez vos Droits !

(Analyse suite aux arrêts de la Cour de Cassation du 13/09/2023 et à la Loi n°2024-364 du 22/04/2024)

La gestion des droits à congés pendant les arrêts de travail pour maladie ou accident du travail/maladie professionnelle (AT/MP) a été profondément modifiée par une jurisprudence majeure de la Cour de Cassation en septembre 2023, elle-même basée sur le droit de l'Union Européenne. Ces principes ont ensuite été intégrés, au moins partiellement, dans la loi française du 22 avril 2024.

Ce Presto détaille ces nouvelles règles, qui **concernent non seulement les Congés Payés (CP) légaux mais aussi nos Congés Conventionnels** (comme les Congés Trimestriels de la CCN 66 ou les Congés Payés Exceptionnels de la CCN 51). Comprendre ces droits est essentiel pour les défendre face aux employeurs et dans le contexte actuel de négociation de la Convention Collective Unique Étendue (CCUE).

1. ACQUISITION DES CONGÉS PENDANT L'ARRÊT : C'EST DÉSORMAIS LA RÈGLE !

Le Principe : Fin de l'exclusion pour cause de maladie.

Avant les décisions de justice de 2023, l'application combinée des **articles L.3141-3 et L.3141-5 du Code du travail** conduisait souvent à la perte du droit à congés pendant les arrêts maladie ou les AT/MP de longue durée. La Cour de Cassation, s'appuyant sur le droit de l'Union Européenne (**Directive 2003/88/CE ; Art. 31§2 Charte des Droits Fondamentaux**), a jugé le 13 septembre 2023 que cette situation était illégale : le droit au congé annuel payé est un principe essentiel auquel un salarié ne peut être privé du seul fait de son absence pour maladie (non-professionnelle ou professionnelle).

Application à TOUS les Congés Rémunérés :

La Cour de Cassation a été très claire : ce principe s'applique **sans distinction** aux droits minimums garantis par l'Europe (4 semaines) et aux droits supplémentaires issus de la loi française (5ème semaine) ou de nos **conventions collectives**. Sa notice explicative précise :

"la chambre sociale n'avait pas davantage opéré de distinction, entre les quatre semaines garanties par le droit de l'Union et les droits complémentaires prévus par le droit national [...] En décider autrement aurait conduit la Cour de cassation à créer une discrimination..."

Les Nouvelles Règles Légales d'Acquisition (Loi du 22 avril 2024) :

La loi a modifié le Code du Travail pour intégrer ces principes, en fixant des taux spécifiques pour les CP légaux :

- **Maladie Non-Professionnelle (Art. L.3141-5-1 C. Trav. nouveau) :** Assimilation à du temps de travail effectif à hauteur de **2 jours ouvrables / mois** d'absence, dans la limite de 24 jours ouvrables par an.
- **Accident du Travail / Maladie Pro (AT/MP) (Art. L.3141-5 C. Trav. modifié) :** Assimilation à du temps de travail effectif **sans limitation de durée** (la limite d'un an est supprimée, soit **2,5 jours ouvrables / mois**.

Conséquences pour les Congés Conventionnels (CT 66, Congés Ex. 51…) :

- **Le principe d'acquisition pendant maladie/AT/MP s'applique.** Les anciennes règles ou pratiques qui l'excluaient (ex : Art 09.05.3 CCN 51) sont **invalidées** sur ce point.
- **FO Revendique :** L'acquisition des congés conventionnels doit se faire au même rythme que les CP légaux (y compris les 2 jours/mois en maladie non-pro) par respect de la non-discrimination et des principes posés par la Cour de Cassation. Bien que la loi de 2024 codifie ce taux spécifiquement pour les CP, FO soutient fermement son application identique aux congés conventionnels pour garantir l'égalité. Des adaptations de calcul peuvent être nécessaires (ex : pour les CT 66 comptés en jours calendaires).
-

2. REPORT DES CONGÉS NON PRIS PENDANT L'ARRÊT : UN DROIT EFFECTIF !

Le Principe : Le droit au repos acquis doit pouvoir être exercé.

Si l'arrêt maladie ou AT/MP empêche le salarié de prendre ses congés (légaux ou conventionnels) pendant la période de prise normale (année N+1 pour CP, trimestre pour CT…), ces jours ne sont plus perdus. L'employeur doit obligatoirement permettre leur report. C'est une conséquence directe de la jurisprudence de 2023 et du droit au repos effectif garanti par l'UE.

Les Nouvelles Règles Légales de Report (Loi du 22 avril 2024) pour les CP :

La loi encadre précisément ce report pour les CP légaux :

- **Délai de Report (Art. L.3141-19-1 C. Trav. nouveau) :** Le salarié dispose d'une période de **15 mois** pour prendre les congés reportés.
- **Point de Départ des 15 mois (Art. L.3141-19-2 C. Trav. nouveau) :**

  Règle générale : Le délai court **à compter de l'information donnée par l'employeur** au salarié sur ses droits (nombre de jours et date limite de prise), après son retour.

  Si l'arrêt a duré **au moins 1 an** : Le délai court **à compter de la fin de la période d'acquisition** des congés concernés. Si le salarié revient avant la fin des 15 mois, le délai est suspendu jusqu'à l'information par l'employeur.

- **Obligation d'Information de l'Employeur (Art. L.3141-19-3 C. Trav. nouveau) :** L'employeur **doit informer** le salarié (par écrit, date certaine) de ses droits reportés **dans le mois suivant la reprise**.

Application aux Congés Conventionnels (CT 66, Congés Ex. 51...) :

- **Le Droit au Report s'applique :** Issu des principes posés par la Cassation en 2023, il concerne aussi les CT. Les anciennes règles conventionnelles ou jurisprudences (comme Cass. Soc. 2006, affirmant la perte en fin de trimestre sont dépassées.
- **Le Délai de 15 mois par Analogie** : Bien que la loi de 2024 codifie ce délai pour les CP légaux, la FNAS FO revendique fermement que ce délai de 15 mois soit appliqué par analogie aux congés conventionnels reportés, pour assurer cohérence et effectivité du droit au repos garanti par l'UE et la Cour de Cassation.

Clarification Importante : Arrêt Cass. Soc. 21 mars 2018 vs Règles 2023/2024

L'arrêt de 2018 obligeait l'employeur à prouver qu'il avait mis le salarié en mesure de prendre ses congés. Depuis 2023/2024, le droit est plus fort : c'est l'empêchement dû à l'arrêt maladie/AT/MP qui fonde directement le droit au report.

Basez vos revendications sur les textes et décisions récents !

3. VOS ACTIONS ET POINTS DE VIGILANCE

- **Contrôlez vos droits :** Vérifiez attentivement vos compteurs de CP et de congés conventionnels (CT...) sur vos fiches de paie ou relevés. L'acquisition pendant arrêt doit y être visible.
- **Archivez vos documents :** Conservez tous les justificatifs (arrêts de travail, demandes de congés écrites, réponses employeur...).
- **Demandez le Report ÉCRIT :** Si des congés (CP ou CT...) n'ont pu être pris à cause d'un arrêt, exigez leur report par écrit, en rappelant les nouvelles règles et l'obligation d'information de l'employeur.
- **Soyez Actifs sur les Délais :**

  Report : Une fois informé, vous avez **15 mois** pour poser ces jours. Ne les laissez pas se perdre!

  Droits Passés (avant 24/04/2024) : La loi ouvre une fenêtre pour agir ! Si vous êtes toujours en poste, vous avez **jusqu'au 24 avril 2026** pour saisir les Prud'hommes et réclamer les jours indûment perdus depuis décembre 2009. **C'est un délai de forclusion, agissez vite !**

  Si vous avez **quitté l'entreprise**, la prescription pour réclamer une indemnité est de 3 ans après la rupture du contrat.

- **Appuyez-vous sur FO :** En cas de refus de l'employeur, de calculs douteux, ou pour vous aider à faire valoir vos droits (surtout pour le passé), **contactez vos élus FO et votre Union Départementale.**

Conclusion : Une Avancée Sociale à Concrétiser et à Protéger d'Urgence !

Les décisions de 2023 et la loi de 2024 marquent une avancée significative pour tous les salariés en arrêt maladie ou AT/MP. Elles s'appliquent aux CP et **DOIVENT s'appliquer à nos congés conventionnels (CT 66, Congés Ex. 51...)**.

Notre vigilance collective est indispensable pour contrer les **résistances patronales** et obtenir l'application pleine et entière de ces droits.

Cette vigilance est d'autant plus cruciale que nos **Congés Trimestriels CCN 66** sont **spécifiquement ciblés par des projets de régression massive** dans les négociations actuelles de la **Convention Collective Unique Étendue (CCUE)**. Défendre nos droits actuels, renforcés par la loi et la jurisprudence, est le meilleur rempart contre ces attaques !

La FNAS FO est pleinement mobilisée pour vous informer, vous défendre et préserver nos acquis conventionnels essentiels.