



Arrêt maladie de droit commun et congés payés : tout change !

Actualité législative publié le 25/04/2024, vu 239 fois, Auteur : [Valentin GUISLAIN](#)

La situation relative aux congés payés générés pendant un arrêt maladie « de droit commun » vient de connaître une actualité toute brûlante puisque le mardi 23 avril 2024, a été promulguée une loi n°2024-364.

La situation relative aux congés payés générés pendant un arrêt maladie « *de droit commun* » **vient de connaître une actualité toute brûlante** puisqu'hier, le mardi 23 avril 2024, a été promulguée une loi n°2024-364 « *portant diverses dispositions d'adaptation au droit de l'Union européenne* ».

Cette loi, qui traite d'un nombre très important de sujets, évoque tout à la marge la question des congés payés acquis pendant un arrêt maladie de droit commun.

1) Quels sont les impacts de cette loi ?

Les salariés placés en arrêt maladie de droit commun peuvent désormais acquérir 2 jours ouvrables de congés par mois, dans la limite de 24 jours ouvrables par an.

Pour rappel, les salariés qui travaillent « *ordinairement* » génèrent 2,5 jours ouvrables par mois. Idem, pour les arrêts maladie d'origine professionnelle.

Avoir attendu l'adoption de la loi se révèle avoir été une bonne stratégie dans la mesure où ce nouveau droit à congé (2 jours ouvrables) est inférieur à celui que la jurisprudence de la Cour de cassation permettait de solliciter (2,5 jours ouvrables).

2) Comment le salarié peut-il bénéficier de ces congés payés ?

La loi distingue deux situations.

Ø Si l'arrêt de travail est inférieur à un an

À la fin de l'arrêt de travail, « l'employeur porte à la connaissance du salarié, dans le mois qui suit la reprise du travail, les informations suivantes, par tout moyen conférant date certaine à leur réception, notamment au moyen du bulletin de paie

1° Le nombre de jours de congé dont il dispose ;

2° La date jusqu'à laquelle ces jours de congé peuvent être pris. »

Cette information préalable est capitale puisqu'à compter de celle-ci, le salarié bénéficie d'une période de report de quinze mois afin de pouvoir poser ses congés payés.

À défaut d'information, le délai ne court pas.

Ø Si l'arrêt de travail est supérieur à un an

Le principe d'une information écrite par l'employeur du nombre de jours de congés disponibles et du délai pendant lequel ils peuvent être posés existe toujours.

Néanmoins, ici, le texte prévoit un décalage du point de départ du délai de quinze mois.

La période de report de quinze 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 ».

Ainsi, dans une entreprise où les congés s'acquièrent du 1^{er} juin N au 31 mai N+1, le délai de report ne courra qu'à compter du 31 mai N+1 (quelle que soit la date de début d'arrêt de travail) si l'arrêt de travail est supérieur à un an.

Quelques exemples pour tenter de clarifier le propos :

v Un salarié est en arrêt de travail du 1^{er} juillet 2023 au 20 avril 2024

L'arrêt de travail est inférieur à un an. Dès lors, le point de départ du délai de quinze mois pour poser les CP acquis lors de l'arrêt débute au jour de la reprise (le 21 avril 2024) si à cette date, l'employeur a informé le salarié du nombre de jours de CP disponibles et du délai dont il dispose pour les poser.

v Un salarié est en arrêt de travail du 1^{er} juillet 2022 au 20 avril 2024

L'arrêt de travail est supérieur à un an. Dès lors, le point de départ du délai de quinze mois pour poser les CP acquis lors de l'arrêt débutera le 31 mai 2024. Le salarié pourra donc poser ses congés jusqu'au 31 août 2025.

Ce délai est suspendu tant que l'employeur n'a pas informé le salarié du nombre de jours de CP disponibles et du délai dont il dispose pour les poser.

3) La nouvelle loi est-elle rétroactive ?

Pour les salariés dont le contrat a été rompu avant le 23 avril 2024, la mesure ne sera *a priori* (le texte est silencieux à ce titre) rétroactive que sur trois ans au maximum.

Pour les salariés qui sont toujours en poste le 23 avril 2024, les nouvelles règles s'appliquent de manière rétroactive pour les arrêts remontant jusqu'au 1^{er} décembre 2009. Si l'employeur refuse le droit à report, les salariés peuvent introduire une action en justice jusqu'au 23 avril 2026 pour réclamer les congés payés qu'ils auraient dû acquérir pendant des périodes d'arrêt maladie (remontant jusqu'au 1^{er} décembre 2009 au plus tôt).

Pour davantage de renseignements, Maître Valentin GUISLAIN, avocat en droit du travail à Béthune, se tient à votre disposition.