



Congés payés et maladie : la loi est publiée !

La 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 a été publiée au Journal Officiel du 23 avril 2024.

Son principal apport consiste à légiférer sur la problématique de l'acquisition des congés payés pendant les périodes de maladie.

Vous trouverez ci-après une présentation du dispositif.

1) Acquisition de congés payés pendant un arrêt maladie

Il convient au préalable de noter que les nouvelles règles ne sont conditionnées à **aucune condition** (d'ancienneté, d'indemnisation...).

Deux situations doivent être distinguées :

1) Maladie simple

Dans ce cas, le salarié peut acquérir **2 jours ouvrables de CP par mois** dans la limite de **24 jours ouvrables** sur la période de référence.

A noter que l'indemnité de congés payés calculée selon la règle du 10^{ème} devra dans ce cas être adaptée et basée sur un 80%.

2) Maladie professionnelle/Accident du travail

Dans ce cas, le salarié peut acquérir **2,5 jours ouvrables de CP par mois** dans la limite de **30 jours ouvrables** sur la période de référence sans limite¹.

¹ La limite d'une durée d'un an de l'arrêt au-delà de laquelle l'absence n'ouvre plus droit à congé est supprimée.

2) Information du salarié

Une nouvelle obligation d'information est à la charge de l'employeur puisque :

*« Au terme d'une période d'arrêt de travail pour cause de maladie ou d'accident, 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. »

Comme prévu par la réglementation, il est vivement conseillé que cette information soit réalisée via le bulletin de paie. Il est donc nécessaire de vous rapprocher de vos éditeurs sur ce point. Le courrier devra – à notre sens – être réservé aux cas particuliers ou posant des difficultés.

Cette information est importante puisqu'elle marque en principe le point de départ du délai de report de 15 mois.

3) Période de report des congés payés

Lorsqu'un salarié est dans l'impossibilité, pour cause de maladie ou d'accident, de prendre au cours de la période de prise de congés tout ou partie des congés qu'il a acquis, il bénéficie d'une période de report de 15 mois² afin de pouvoir les utiliser.

En conséquence, les congés payés qui ne seront pas pris avant l'expiration de ce délai seront perdus.

Deux situations doivent être distinguées

1) Cas classique

Comme indiqué, le point de départ du délai de 15 mois est la date à laquelle le salarié a été informé, après sa reprise, des informations relatives aux congés payés – cf 2) ci-dessus.

Exemple :

La période d'acquisition des CP est du 1/06 de l'année N au 31/05 de l'année N+1

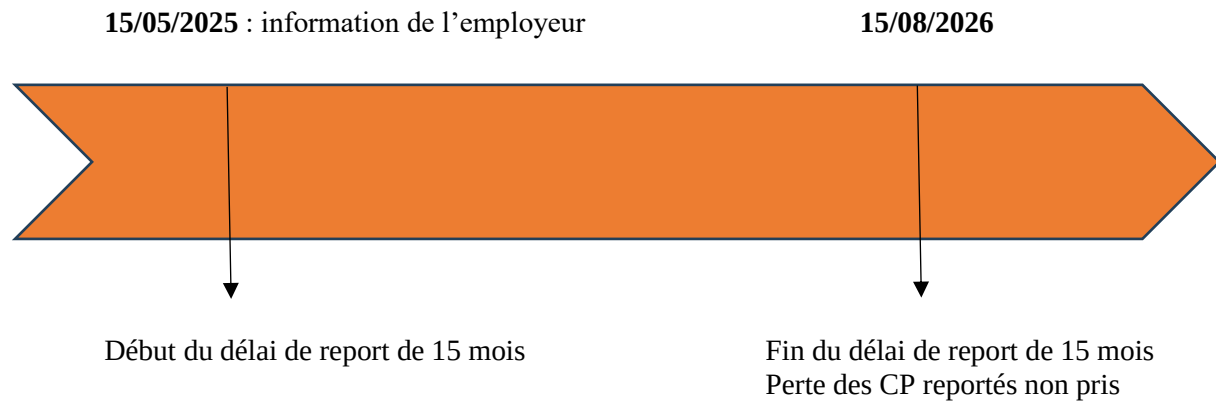
La période de prise des CP est du 01/05 au 30/04.

Un salarié est malade du 01/12/2024 au 30/04/2025.

Les CP acquis sur la période 01/06/2023 au 31/05/2024 doivent en principe être pris sur la période 01/05/2024 au 30/04/2025 mais le salarié a été absent plusieurs mois.

² Cette durée pourra être augmentée (mais pas réduite) par accord d'entreprise ou, à défaut, par accord de branche (convention collective).

Il bénéficie donc d'une période de report de 15 mois qui débute à la date d'information de l'employeur que nous fixons au 15/05/2025 :



A noter que les CP acquis entre le 01/06/2024 et le 31/05/2025 doivent être pris sur la période 01/05/2025 au 30/04/2026. Le salarié ayant repris le travail à compter du 01/05/2025, ces congés payés pourront être pris sur la période normale de prise et n'ont pas à bénéficier d'un report.

A noter que ces nouvelles règles de report avec perte éventuelle des congés payés risquent de poser des difficultés si vous autorisiez déjà un report des congés payés en pratique. Dans ce cas, il conviendrait de dénoncer cette pratique que vous avez peut-être mise en place par usage – Revenir vers nous au besoin.

2) Longue maladie

Par dérogation, le point de départ du délai de 15 mois est 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.**

Exemple :

La période d'acquisition des CP est du 1/06 de l'année N au 31/05 de l'année N+1
La période de prise des CP est du 01/05 au 30/04.

Un salarié est malade à compter du 30/05/2024 pendant plusieurs années.

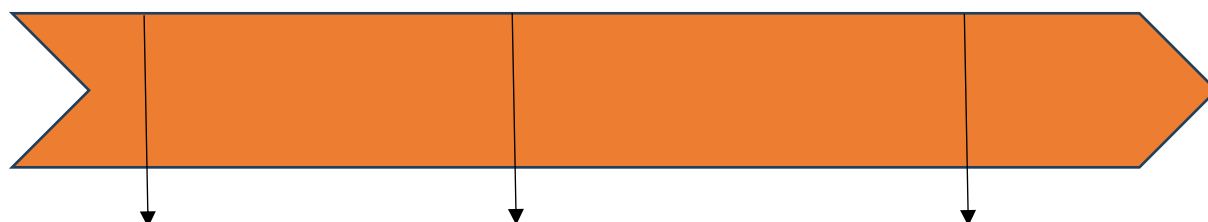
Les CP acquis sur la période 01/06/2024 au 31/05/2025 doivent en principe être pris sur la période 01/05/2025 au 30/04/2026 mais le salarié est toujours absent.

Le report de 15 mois débute, non pas à la date d'information de l'employeur, mais à la date d'achèvement de la période d'acquisition concernée – soit le 31/05/2025 dans notre exemple – parce que le salarié est en arrêt maladie depuis au moins un an à cette date.

30/05/2024 :
Début de l'arrêt

31/05/2025 :
Fin de la période d'acquisition
des CP du 01/06/2024 -31/05/2025
+ salarié en arrêt depuis au moins 1 an

31/08/2026
Fin du délai de report
de 15 mois



Absence
professionnelle
ou non

Point de départ
du délai de 15 mois

Fin du délai de report de 15 mois
Perte des CP acquis
du 01/06/2024 -31/05/2025

Il convient de noter que si le salarié reprend son poste alors que la période de report n'est pas expirée, elle est suspendue jusqu'à ce que le salarié ait reçu les informations relatives aux congés payés – **cf 2)** ci-dessus.

Exemple :

Même exemple que précédemment mais le salarié reprend son poste le 01/07/2026.

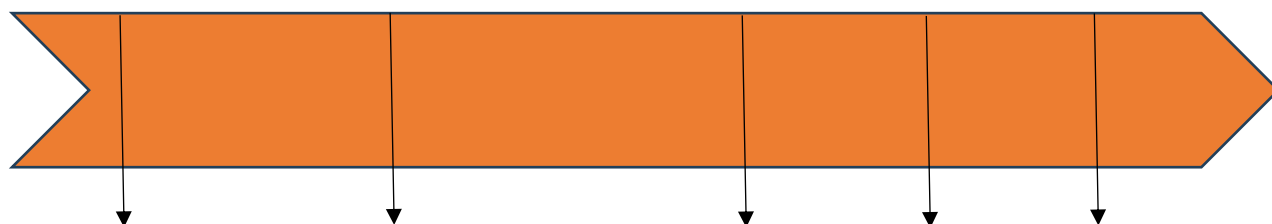
30/05/2024
Début de l'arrêt

31/05/2025
Fin de la PA des CP
du 01/06/2024 -31/05/2025
+ salarié en arrêt
depuis au moins 1 an

01/07/2026
Reprise
du salarié

31/07/2026
Information
du salarié

30/09/2026



Maladie
professionnelle
ou non

Point de départ
du délai de 15 mois

Reprise avant
la fin du délai
de 15 mois
= suspension
du délai

Reprise
du délai
de 15 mois

Fin du délai
de report
perte des CP
acquis du
01/06/2024
au 31/05/2025
non pris

Compte tenu de toutes ces règles, les éditeurs de paie vont devoir adapter vos logiciels de paie.

Nous vous conseillons cependant de prévoir un contrôle, chaque année, courant mars, du compteur des salariés ayant eu des arrêts maladie ou étant en arrêt maladie avant leur « validation » au 31/05.

4) Rétroactivité

Sous réserve des décisions de justice passées en force de chose jugée ou de stipulations conventionnelles plus favorables en vigueur à la date d'acquisition des droits à congés payés, ces nouvelles règles sont applicables rétroactivement à compter du 1^{er} décembre 2009³.

Deux situations à distinguer :

1) Salariés toujours en poste

Les actions des salariés en matière de CP devront être introduites avant l'expiration d'un délai de 2 ans à compter de l'entrée en vigueur de la loi (avant le 23 avril 2026).

En pratique, les salariés peuvent donc demander les CP qu'ils auraient pu acquérir au regard de ces nouvelles dispositions. Nous vous conseillons, dans un premier temps, de régulariser la période 01/06/2023 au 31/05/2024 en tenant compte des règles d'équivalence puisque – dans tous les cas – les salariés ayant eu des périodes de maladie ne pourront prétendre à plus de 24 jours ouvrables de congés payés par période d'acquisition en cas d'arrêt distinct d'un AT/MP.

2) Salariés ayant quitté l'entreprise

Les actions des anciens salariés en matière de CP devront être introduites avant l'expiration d'un délai de 3 ans à compter de la date de la rupture de leur contrat de travail.

Nous vous déconseillons de régulariser d'office les anciens salariés mais plutôt d'attendre des éventuelles demandes. Il conviendra alors d'étudier, aux cas par cas, leurs droits – Revenir vers nous au besoin.

*

*

*

Nous vous précisons que ces éléments seront développés lors de la formation trimestrielle du 13 juin prochain. Nous restons à votre disposition dans l'intervalle.

³ A noter qu'il n'est pas prévu la rétroactivité de la suppression de la limite d'un an pour les arrêts AT/MP – nous consulter sur ce point.