

# Congés payés et arrêt maladie ou AT/MP : ce que la loi votée va changer

*La loi portant diverses dispositions d'adaptation au droit de l'Union européenne (DDADUE) a été définitivement adoptée le 10 avril 2024, et avec elle la disposition qui met le code du travail français en conformité avec le droit européen concernant l'acquisition de congés payés en cas d'arrêt maladie. Ce sont 2 jours ouvrables de congés par mois qui seront ainsi accordés au titre d'un arrêt pour maladie non professionnelle, soit 24 jours maximum si le salarié est malade sur toute une période d'acquisition. D'autres points importants sont réglés, comme la fixation d'une période de report des congés payés non pris du fait d'un arrêt de travail et l'application rétroactive de la loi. Analyse détaillée des nouvelles règles.*

## Adoption définitive de la loi, publication à venir au Journal officiel

L'adoption définitive de la loi DDADUE par le Sénat (9 avril) et l'Assemblée nationale (10 avril) marque la fin du processus de mise en conformité du droit du travail français avec le droit européen sur le sujet de l'acquisition des congés payés en cas d'arrêt maladie.

Les nouvelles règles qui s'appliqueront désormais aux salariés et aux employeurs, et les dispositions qui visent à régler les différends nés des situations antérieures à la loi, sont détaillées ci-après dans notre commentaire (*art. 37 de la loi*).

Elles entreront en vigueur une fois la loi publiée au Journal officiel, et sous réserve de l'issue d'une éventuelle saisine du Conseil constitutionnel.

Nos commentaires ci-dessous sont complétés par un second article, dans lequel nous revenons sur les précisions que la Direction générale du travail nous a apportées en réponse aux questions posées par la rédaction (*voir notre actu du 11/04/2024, « Congés payés et arrêt maladie : les précisions de la DGT sur les nouvelles règles »*).

## Arrêt maladie : 2 jours ouvrables de congés payés par mois

**2 jours ouvrables de congés payés par mois d'arrêt maladie.** - La loi modifie l'article L. 3141-5 du code du travail en permettant l'acquisition de congés payés durant un arrêt de travail lié à un accident ou une maladie n'ayant pas un caractère professionnel, communément appelé « arrêt maladie ».

Cependant, alors qu'en principe, 1 mois de travail effectif ou assimilé donne droit à 2,5 jours ouvrables de CP, **1 mois d'arrêt maladie** ne donne ici droit qu'à **2 jours ouvrables de CP** (soit un différentiel de 20 % par rapport aux règles de droit commun) (c. trav. art. L. 3141-5-1 nouveau).

Dans cette limite, les arrêts maladie sont donc désormais légalement assimilés à du travail effectif pour l'acquisition des droits à congés, et ce sans limitation de durée. Ce sont en effet les règles de report (*voir plus loin*) qui limiteront l'accumulation dans le temps des droits à congé pour les arrêts de travail les plus longs.

À noter : l'acquisition de droits à congés payés pendant un arrêt maladie n'est pas subordonnée à une quelconque condition de durée de travail préalable du salarié, ni à l'indemnisation de l'arrêt de travail par la sécurité sociale (IJSS) ou l'employeur (indemnités complémentaires). Autrement dit, un salarié placé en arrêt pour maladie non professionnelle dès après son embauche acquerra des droits à congés payés.

En prévoyant l'acquisition de 2 jours ouvrables par mois en cas de maladie non professionnelle, la loi atténue pour les entreprises les conséquences de la jurisprudence de la Cour de cassation du 13 septembre 2023 (cass. soc. 13 septembre 2023, n° 22-17340 FPBR).

**Salarié malade toute l'année : 24 jours ouvrables maximum par an, soit 4 semaines.** – En cas d'arrêt maladie sur toute la période d'acquisition (1<sup>er</sup> juin-31 mai dans le cas général), le salarié acquiert au maximum 24 jours ouvrables de CP (c. trav. art. L. 3141-5-1 nouveau), soit **4 semaines** de congés payés (les 4 semaines minimales garanties par le droit européen).

Le salarié ne bénéficie donc pas de la 5<sup>e</sup> semaine de congés payés.

**Salarié malade uniquement sur une partie de l'année d'acquisition.** – Dans le cas où le salarié ne serait en arrêt maladie qu'une partie de l'année d'acquisition, par exemple pendant 4 mois, il faut appliquer **deux règles de calcul** d'acquisition de CP.

*Exemple :* sur la période d'acquisition de référence, un salarié est malade pendant l'équivalent de 4 mois. Les droits à congés payés acquis se calculent comme suit, en combinant les deux règles :

-d'une part, la règle « classique » (c. trav. art. L. 3141-3), avec l'acquisition de 2,5 jours ouvrables de CP par mois de travail effectif, soit ici  $2,5 \times 8 = 20$  jours ouvrables ;

-d'autre part, la nouvelle règle (c. trav. art. L. 3141-5-1 nouveau), avec l'acquisition de 2 jours ouvrables de CP par mois d'arrêt maladie, soit ici  $2 \times 4 = 8$  jours ouvrables ; soit un total de 28 jours ouvrables de CP (contre 30 jours ouvrables de CP si le salarié avait travaillé toute l'année de référence).

La loi ne modifie pas les règles d'équivalence favorables aux salariés prévues par le code du travail (4 semaines de travail ou assimilé = 1 mois, 24 jours ouvrables = 1 mois, etc. ; c. trav. art. L. 3141-4). Entre autres conséquences, elles conduisent par exemple à considérer qu'un salarié qui totalise 48 semaines de travail effectif (ou de périodes pleinement assimilées comme un AT/MP ou des congés payés) a acquis 30 jours ouvrables de CP, soit les 5 semaines légales.

**Calcul de l'indemnité de congés payés.** – Les modalités de calcul de l'indemnité de congés payés dans le cadre de la règle du dixième (c. trav. art. L. 3141-24) sont complétées pour tenir compte de la nouvelle règle d'acquisition de congés payés durant un arrêt maladie.

La rémunération correspondant aux périodes d'arrêt maladie n'est prise en compte qu'à hauteur de 80 %. Sans cette précision, il aurait fallu retenir l'intégralité du salaire qu'aurait eu le salarié s'il n'avait pas été malade.

Un mois d'arrêt maladie ouvrant droit à 2 jours ouvrables de CP, soit 80 % de 2,5 jours ouvrables, il est donc appliqué le même rapport de 80 % pour le calcul de l'indemnité de congés payés.

*Exemple simplifié :* sur la période d'acquisition de référence, un salarié rémunéré 3 000 € est malade pendant l'équivalent de 4 mois. Le reste du temps, il a travaillé. Il acquiert 28 jours ouvrables de CP (voir exemple plus haut). La base de calcul de l'indemnité pour l'application de la règle du 1/10<sup>e</sup> serait de  $(8 \times 3\,000 \text{ €}) + (4 \times 3\,000 \text{ €} \times 80 \%) = 33\,600 \text{ €}$ .

### **Arrêt AT/MP : l'acquisition de congés payés n'est plus limitée à la première année d'arrêt**

La loi modifie l'article L. 3141-5 du code du travail pour lever la limite temporelle à l'acquisition de congés payés durant un arrêt de travail lié à accident du travail ou de maladie professionnelle (AT/MP).

**L'acquisition de congés payés** ne se fait ainsi plus dans la limite « d'une durée ininterrompue d'un an » mais **sur toute la durée de l'arrêt de travail**, même si celui-ci excède 12 mois. Ici, la loi se situe dans l'exact prolongement de la jurisprudence de la Cour de cassation du 13 septembre 2023, qui a estimé que la limite d'un an fixée par le code du travail était inapplicable (cass. soc. 13 septembre 2023, n° 22-17638 FPBR).

Sans changement, le salarié a droit à 2,5 jours ouvrables de CP par mois d'arrêt de travail AT/MP, soit 30 jours ouvrables de CP en cas d'arrêt sur toute l'année de référence (5 semaines de congés payés).

Par conséquent, avec cette nouvelle disposition, un salarié qui serait en arrêt AT/MP pendant 2 ans pourrait acquérir 10 semaines de congés payés, au lieu de 5 semaines de congés.

*Remarque :* les salariés en arrêt de travail pour AT/MP sont donc mieux traités que les salariés en arrêt maladie en matière d'acquisition de congés payés. Il en va de même pour le calcul de l'indemnité de congés payés puisque la rémunération que le salarié aurait eue au titre des périodes d'arrêt pour AT/MP est prise en compte à 100 % (c. trav. art. L. 3141-24).

### **Période de report de 15 mois pour les congés payés acquis non pris en raison d'un arrêt de travail**

**15 mois au minimum pour « solder » les congés payés non pris.** – La loi institue une période de report de 15 mois pour prendre les congés payés acquis **n'ayant pas pu être posés** au cours de leur période « normale » de prise, **en raison d'un arrêt de travail**, qu'il soit d'origine professionnelle (AT/MP) ou non (maladie ou accident de droit commun) (c. trav. art. L. 3141-19-1 nouveau).

Cette durée de report de 15 mois est un **minimum légal**. Elle peut être augmentée par un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par une convention ou un accord de branche (c. trav. art. L. 3141-21-1 nouveau).

À l'issue de la période de 15 mois, si le salarié n'a pas pu solder ses congés payés, ils sont définitivement perdus.

*À noter :* cette situation vise les congés payés acquis avant l'arrêt de travail, et non ceux acquis pendant l'arrêt de travail. À ce sujet, la loi règle le cas des congés payés acquis durant un arrêt de travail de longue durée au moyen d'une disposition

spécifique (voir plus loin).

**Départ de la période de report conditionné à une information de l'employeur.** – La période de report de 15 mois ne peut débuter que si l'employeur informe le salarié sur ses droits à congés, postérieurement à sa reprise du travail (c. trav. art. L. 3141-19-1 et L. 3141-19-3 nouveaux).

L'employeur dispose d'un **délaï d'1 mois** suivant la reprise du travail pour informer le salarié :  
-sur le nombre de jours de congé dont il dispose ;  
-sur la date jusqu'à laquelle ces jours de congé peuvent être pris.

Cette information peut être effectuée par tout moyen conférant date certaine à sa réception, et notamment au moyen du **bulletin de paye**. La période de report démarre ainsi à la date de réception de l'information.

*Exemple : un salarié est malade du 15 mars au 31 mai de l'année N sans avoir pu solder ses CP acquis du 1<sup>er</sup> juin N – 1 au 31 mai de l'année N (la période de prise de ces congés a expiré le 30 avril de l'année N). Son employeur l'informe de ses droits à report le 20 juin. La période de report de 15 mois commence à courir le 20 juin.*

### **Report des congés payés acquis pendant un arrêt de travail de longue durée**

Une règle spécifique est prévue pour les salariés en **arrêt de travail depuis au moins 1 an** à la fin de la période d'acquisition des congés payés (dans le cas général, le 31 mai).

Les congés payés acquis au titre de la période d'arrêt de travail sont également reportés sur une période de 15 mois, mais qui débute à compter du terme de la période d'acquisition « 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 (c. trav. art. L. 3141-19-2 nouveau).

La **période de report de 15 mois** peut donc **démarrer alors que le salarié est toujours en arrêt de travail**, sans attendre la reprise du travail et sans information du salarié, puisqu'elle **débute dès la fin de la période d'acquisition** des droits objets du report.

Deux hypothèses sont ensuite envisagées.

❶ Si le salarié reprend le travail avant l'expiration de la période de report de 15 mois, celle-ci est suspendue jusqu'à ce que l'employeur remplisse son obligation d'information sur les droits à congés payés du salarié et la date jusqu'à laquelle il peut les prendre (*voir ci-avant*).

❷ En revanche, le salarié perd ses droits à congés payés en cas de reprise du travail postérieurement au terme de la période de report de 15 mois.

Autrement dit, en cas d'arrêt de travail se prolongeant ou d'enchaînement d'arrêts de travail, le salarié ne peut pas accumuler ad vitam aeternam les droits à congés payés acquis pendant ces arrêts de travail.

*Exemple : un salarié est en arrêt de travail du 15 mars de l'année N - 2 au 31 mai de l'année N. En théorie, sur la période d'acquisition courant du « 1<sup>er</sup> juin N – 1 / 31 mai N », il a acquis 24 jours ouvrables de congés payés s'il était en arrêt maladie et 30 jours ouvrables s'il était en arrêt AT/MP.*

*La période de report de 15 mois débute le 31 mai N et va jusqu'au 31 août de l'année N + 1.*

*Si l'arrêt de travail se prolonge et que le salarié revient le 1<sup>er</sup> mars de l'année N + 1, la période de report est suspendue à cette date. 9 mois s'étant déjà écoulés, il en reste 6, mais elle ne recommencera à courir qu'à partir du moment où l'employeur se sera acquitté de son obligation d'information.*

### **Application rétroactive des nouvelles règles à compter du 1<sup>er</sup> décembre 2009**

La loi prévoit une application rétroactive, à compter du 1<sup>er</sup> décembre 2009 (loi, art. 37, II) :  
-de la **règle d'acquisition de congés payés durant un arrêt maladie**, dans la limite de 2 jours ouvrables par mois et 24 jours ouvrables par an ;  
-de la **période de report des congés payés de 15 mois**.

En revanche, elle ne prévoit pas d'application rétroactive de la suppression de la limite d'1 an pour l'acquisition de congés payés durant un arrêt de travail pour AT/MP. Les salariés peuvent invoquer à notre sens la jurisprudence du 13 septembre 2023 (cass. soc. 13 septembre 2023, n° 22-17638 FPBR) pour demander les droits passés à leur employeur, et s'il y a lieu en justice.

*À noter : le 1<sup>er</sup> décembre 2009 est la date d'entrée en vigueur du Traité de Lisbonne, qui a donné une force juridique contraignante à la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne en vertu de laquelle la Cour de cassation a écarté les règles françaises contraires.*

Pour revenir à l'acquisition rétroactive de congés payés durant un **arrêt maladie**, il est précisé qu'elle **ne peut conduire à ce que le salarié bénéficie de plus de 24 jours ouvrables de congés payés par année** d'acquisition, après prise en compte des jours déjà acquis sur cette période.

*Exemple : de juin 2020 à mai 2021, un salarié a été en arrêt maladie durant 4 mois et a travaillé 8 mois. Il a déjà acquis 20 jours ouvrables de CP au titre de son travail effectif (2,5 jours de CP x 8 mois de travail). Il ne pourra donc réclamer au mieux que 4 jours ouvrables de CP au titre de l'arrêt maladie (et non pas 8 jours, équivalents à 2 jours de CP x 4 mois d'arrêt).*

### **Délai de 2 ans à compter de la loi pour faire valoir en justice ses droits pour le passé**

La loi prévoit un délai de forclusion de 2 ans à compter de sa date d'entrée en vigueur pour les actions en exécution du contrat de travail visant l'octroi de congés payés (*loi, art. 37, II*).

Ainsi, un **salarié toujours en poste** dans son entreprise qui souhaiterait réclamer à son employeur des droits à congés payés au titre d'arrêt(s) maladie survenu(s) depuis le 1<sup>er</sup> décembre 2009 disposera de **2 ans pour saisir le juge**, à compter de la date d'entrée en vigueur de la loi (lendemain de sa future publication au JO).

Pour autant, cela **ne signifie pas qu'ils pourront forcément obtenir la totalité des droits** liés aux situations passées. Car la loi a bien pris soin de prévoir la rétroactivité des règles de report (voir plus haut ; soit après information du salarié par l'employeur, soit à partir du dernier jour de la période d'acquisition selon les situations), ce qui pourrait dans certains cas conduire à considérer que certains droits passés sont perdus. À cet égard, nous présentons dans une actualité séparée quelques illustrations (*voir notre actu du même jour, « Congés payés et arrêt maladie : les précisions de la DGT sur les nouvelles règles applicables »*).

### **Et pour les salariés qui ne sont plus à l'effectif à l'entrée en vigueur de la loi ?**

Pour les **salariés qui ont quitté l'entreprise** auprès de laquelle des droits à congés payés pourraient être réclamés pour le passé, la loi ne prévoit pas de disposition spécifique.

L'exposé des motifs de l'amendement gouvernemental indiquait que ce sont les règles de prescription de droit commun qui s'appliquent, à savoir la **prescription des salaires de 3 ans** (c. trav. [art. L. 3245-1](#)), qui joue pour les actions en paiement d'indemnités compensatrices de congés payés.

Par conséquent, selon le gouvernement, les salariés dont le contrat de travail a été rompu depuis plus de 3 ans à la date d'entrée en vigueur de la future loi ne pourraient pas agir en justice pour obtenir le paiement d'indemnités compensatrices.

C'est d'ailleurs en sens que le Conseil d'État s'était positionné sur son avis au gouvernement sur l'avant-projet de loi (avis CE 7/11 mars 2024, n° 408112).

#### **Salariés intérimaires : le congé de paternité pris en compte pour calculer l'indemnité compensatrice de congés payés**

Pour rappel, les salariés intérimaires ont droit à une indemnité compensatrice de congés payés pour chaque mission qu'ils effectuent (c. trav. art. L. 1251-19).

En l'état du texte, pour apprécier les droits du salarié, sont assimilées à un temps de mission, les périodes :

- de congé légal de maternité et d'adoption ;
- de suspension du contrat de mission pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle, dans la limite d'une durée ininterrompue d'un an :
- pendant lesquelles un salarié est rappelé sous les drapeaux.

La loi modifie l'article L. 1251-19 pour ajouter le congé de paternité et d'accueil de l'enfant à ces périodes assimilées à du temps de mission pour calculer l'indemnité compensatrice de congés payés versée en fin de mission.

*Projet de loi 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, 10 avril 2024, art. 37 ; [https://www.assemblee-nationale.fr/dyn/16/textes/l16t0287\\_texte-adopte-provisoire.pdf](https://www.assemblee-nationale.fr/dyn/16/textes/l16t0287_texte-adopte-provisoire.pdf)*

