

Congés payés et arrêt maladie : les précisions de la DGT sur les nouvelles règles

L'adoption définitive de la loi DDADUE permet enfin de clarifier le cadre juridique du droit à congés payés en cas d'arrêt de travail (maladie ou AT/MP). Ces nouvelles règles, très attendues, qui fixent les modalités d'acquisition de congés payés durant un arrêt maladie, de report des congés payés non pris et d'application rétroactive aux situations antérieures soulèvent certaines difficultés d'interprétation et/ou de mise en œuvre pratique. Interrogée par la rédaction, la Direction Générale du Travail (DGT) nous a livré des précisions.

En complément du commentaire de la **loi portant diverses dispositions d'adaptation au droit de l'Union européenne (DDADUE)** que nous avons publié (*voir notre actu de ce jour, « Congés payés et arrêt maladie ou AT/MP : ce que la loi votée va changer »*), nous avons sollicité la DGT sur plusieurs points d'application pratique. Rappelons que ces précisions de la DGT, apportées en réponse aux questions de la rédaction, n'ont pas en elles-mêmes de valeur juridique.

Pour mémoire, la loi, qui a été définitivement adoptée le 10 avril 2024 n'est pas encore applicable. Elle entrera en vigueur après publication au Journal officiel, sous réserve de l'issue d'une éventuelle saisine du Conseil constitutionnel.

Application de la période de report de 15 mois des congés payés acquis non pris en raison d'un arrêt de travail

Ce que dit la nouvelle loi. - 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, sachant que le délai de 15 mois démarre à partir du moment où l'employeur a informé le salarié sur ses droits à congés (nombre de jours de congé dont il dispose, date jusqu'à laquelle ces congés peuvent être pris), postérieurement à sa reprise du travail (c. trav. art. L. 3141-19-1 nouveau).

Exemple : salarié malade de juillet à septembre 2024. - Nous avons soumis à la DGT l'exemple suivant : un salarié est en arrêt maladie de juillet à septembre 2024 et reprend le travail le 1^{er} octobre 2024. L'employeur l'a informé à sa reprise du travail des modalités de report de ses congés. Dans l'entreprise, la période d'acquisition des congés court du 1^{er} juin au 31 mai et la période de prise du 1^{er} mai au 30 avril.

La DGT estime que dans cet exemple :

- 1 Le report de CP sur 15 mois peut concerner les congés payés acquis du 1^{er} juin 2023 au 31 mai 2024** et qui n'ont pas déjà été pris par le salarié au moment où a débuté son arrêt maladie, s'il se trouve dans une situation d'impossibilité de prendre ses congés à sa reprise du travail.
- 2 En revanche, le délai de report n'a pas vocation à concerner les jours de congés payés acquis pendant l'arrêt maladie (de juillet à septembre 2024), ni ceux acquis au mois de juin 2024.** En effet, la reprise du travail étant intervenue avant le début de la période de prise des congés acquis de juin à septembre 2024, il dispose dès lors de l'entièreté de la période de prise de congés du 1^{er} mai 2025 au 31 avril 2026 pour pouvoir « les poser ».

Les dispositions de l'article L. 3141-19-1 ne trouvent donc pas à s'appliquer dans ce cas, puisque le salarié n'est pas dans l'impossibilité de prendre ses congés au cours de la période de prise.

Application de la période de report de 15 mois des congés payés acquis pendant un arrêt de travail de longue durée

Ce que dit la nouvelle loi. - 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).

Exemple : salarié malade du 15 mars de l'année N - 1 au 31 mai de l'année N. - Nous avons soumis à la DGT l'exemple suivant : un salarié est en arrêt de travail du 15 mars de l'année N - 1 au 31 mai de l'année N.

En théorie, sur la période d'acquisition courant du « 1^{er} 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 DGT confirme et précise notre interprétation de la règle de report :

① Pour les CP acquis au titre de la période d'arrêt de travail « 1^{er} juin N – 1 / 31 mai N », le report de CP de 15 mois débute le 31 mai de l'année N et va jusqu'au 31 août de l'année N + 1.

Néanmoins, l'employeur doit informer le salarié à son retour de ses droits à congés payés : puisque la reprise du travail intervient le 1^{er} juin de l'année N, la période de report est en effet suspendue jusqu'à ce que le salarié ait reçu ces informations (c. trav. art. L. 3141-19-2 nouveau, al. 2).

Si l'arrêt de travail se prolongeait et que le salarié ne revenait finalement que le 1^{er} mars de l'année N + 1, la période de report serait suspendue à cette date. Dans ce cas, 9 mois s'étant déjà écoulés (juin N à février N + 1), il en resterait 6. La période de report ne recommencerait à courir qu'à partir du moment où l'employeur se sera acquitté de son obligation d'information.

② Sur les CP acquis au titre de la période d'arrêt de travail du « 15 mars N - 1 au 31 mai N – 1. Ces jours de congés auraient dû être pris du 1^{er} mai de l'année N-1 au 30 avril de l'année N.

Dans ce cas, au 31 mai de l'année N - 1, fin de la période d'acquisition desdits droits à congés payés, le salarié n'étant pas arrêté depuis au moins un an, il faut appliquer la règle générale de report prévue au nouvel article L. 3141-19-1.

La période de report de 15 mois ne peut commencer à courir qu'après la reprise du travail par le salarié, à compter du moment où il est informé de ses droits à congés par l'employeur et de la date limite pour les prendre.

③ Si l'arrêt de travail se prolongeait finalement jusqu'au 31 août de l'année N + 1, le salarié perdrait les droits à CP acquis durant sa période d'arrêt de travail du 1^{er} juin N – 1 au 31 mai N.

La période de report de 15 mois n'étant pas suspendue et s'achevant effectivement le 31 août de l'année N + 1, le salarié qui reprend le travail postérieurement à cette date a perdu ses droits à CP.

En revanche, comme indiqué ci-avant, le salarié conserve le bénéfice du report des CP acquis du 15 mars de l'année N -1 au 31 mai de l'année N-1.

Remarque : sur ce dernier point, qui peut paraître surprenant pour le lecteur, la DGT indique que l'objectif des dispositions de l'article L. 3141-19-2 est d'empêcher l'acquisition illimitée de congés dans le cas d'arrêts maladie de très longue durée, ce qui ne répondrait plus à la finalité même du droit au congé annuel payé, comme l'a précisé la CJUE notamment dans l'arrêt « KHS » (CJUE 22 novembre 2011, aff. C-214/10). Dans l'exemple présent, le fait pour le salarié de pouvoir disposer à sa reprise du travail des congés qu'il a acquis entre le 15 mars de l'année N-1 et le 31 mai de l'année N-1 se justifie par le fait que le volume de congé dont il dispose à son retour demeure raisonnable et qu'il ne correspond pas à l'hypothèse visée dans l'arrêt « KHS » d'une acquisition illimitée de congés.

Application rétroactive de la loi pour les salariés toujours en poste lors de son entrée en vigueur

Ce que dit la nouvelle loi. - Pour rappel, la loi (art. 37, II) prévoit une application rétroactive, à compter du 1^{er} décembre 2009 :

- 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, dont les modalités diffèrent selon que l'arrêt de travail excède ou non une durée d'1 an.

Acquisition de CP pour des arrêts de travail de moins d'1 an du 1^{er} décembre 2009 à l'entrée en vigueur de la loi. - En application du nouvel article L. 3141-19-1 du code du travail (règle générale de report), la période de report de 15 mois commence à partir du moment où l'employeur informe le salarié de ses droits à congés acquis par le passé et du délai dont il dispose pour les prendre.

Sous cette réserve, le salarié peut donc remonter jusqu'au 1^{er} décembre 2009, étant entendu qu'il dispose d'un délai 2 ans pour agir en justice à partir de l'entrée en vigueur de la loi.

La DGT confirme notre interprétation de la règle dans l'**exemple** d'un salarié ayant été en **arrêt maladie pendant 6 mois, de septembre 2011 à février 2012** inclus :

-les **jours de CP** acquis au titre de cette période d'arrêt de travail peuvent être **pris dans un délai de 15 mois courant à compter de l'information du salarié par l'employeur**, cette information étant réalisée par hypothèse **après l'entrée en vigueur de la loi**, sans quoi ils sont perdus ;
-si l'employeur ne procède pas à l'information du salarié sur ses droits, le salarié a 2 ans à compter de l'entrée en vigueur de la loi pour agir en justice.

Acquisition de CP pour des arrêts de travail d'au moins 1 an du 1^{er} décembre 2009 à l'entrée en vigueur de la loi. - Selon le nouvel article L. 3141-19-2 du code du travail, pour les droits à congés acquis au titre d'un arrêt de travail d'au moins 1 an toujours en cours au terme d'une période d'acquisition, le délai de report de 15 mois débute à la fin de cette période d'acquisition, sans qu'il y ait besoin d'information du salarié.

Nous avons soumis à la DGT l'**exemple** d'un salarié ayant été **malade du 1^{er} janvier 2012 au 31 mai 2013**. Dans l'entreprise, la période d'acquisition court du 1^{er} juin au 31 mai.

Pour déterminer les modalités de report de CP dont peut bénéficier le salarié, la DGT indique qu'il faut **distinguer les périodes de maladie selon les périodes d'acquisition des congés auxquelles elles se rattachent**, à savoir :
-d'une part, la période d'arrêt maladie comprise entre le 1^{er} janvier 2012 et le 31 mai 2012, qui se rattache à la période d'acquisition « 1^{er} juin 2011 - 31 mai 2012 » ;
-d'autre part, la période d'arrêt maladie comprise entre le 1^{er} juin 2012 et le 31 mai 2013, qui se rattache à la période d'acquisition « 1^{er} juin 2012 - 31 mai 2013 ».

① Pour les **CP acquis entre le 1^{er} janvier 2012 et le 31 mai 2012**, le contrat n'étant pas suspendu depuis au moins un an (mais depuis seulement 5 mois) à la fin de la période d'acquisition, il faut appliquer la règle générale de report prévue au nouvel article L. 3141-19-1.

Dès lors, pour les congés payés acquis entre le 1^{er} janvier 2012 et le 31 mai 2012, le délai de report de 15 mois s'enclenche à compter de la date à laquelle le salarié reçoit l'information sur ses droits à congés (par hypothèse après l'entrée en vigueur de la loi), après quoi ils sont perdus.

Si l'employeur ne procède pas à l'information du salarié sur ses droits, le salarié a en tout état de cause uniquement 2 ans à compter de l'entrée en vigueur de la loi pour agir en justice.

② Pour les **CP acquis entre le 1^{er} juin 2012 et le 31 mai 2013**, dans ce cas, la règle de report dérogatoire prévue au nouvel article L. 3141-19-2 s'applique, car au 31 mai 2013 (fin de la période d'acquisition), le contrat était suspendu depuis au moins 1 an (17 mois).

La période de report de 15 mois court donc à compter de la date à laquelle s'achève la période d'acquisition, soit du 31 mai 2013 au 31 août 2014.

En conséquence, si l'arrêt de travail s'est prolongé jusqu'à fin août 2014, alors le salarié a perdu les droits qu'il avait acquis entre le 1^{er} juin 2012 et le 31 mai 2013. Il ne pourrait donc pas les « récupérer », même via une action en justice exercée dans les 2 ans de l'entrée en vigueur de la loi.

En revanche, si le salarié a repris le travail entre le 31 mai 2013 et le 31 août 2014 (ex. : le 1^{er} avril 2014), alors le délai de report de 15 mois est suspendu, en application du second alinéa du nouvel article L. 3141-19-2, tant que le salarié n'a pas reçu les informations sur ses droits à congés. Là, deux hypothèses sont envisageables une fois la loi en vigueur :
-soit l'employeur ne procède pas à l'information du salarié sur ses droits (ex. : « pour ne pas remuer le passé »), et le salarié aura alors le cas échéant 2 ans pour agir en justice ;
-soit l'employeur procède à l'information du salarié, et dans ce cas il fait repartir la période de report restant à courir (5 mois si le salarié avait par exemple repris le 1^{er} avril 2014).

Application rétroactive de la loi pour les salariés qui ne sont plus en poste lors de l'entrée en vigueur

Ce que dit la nouvelle loi. – La loi ne prévoit pas de disposition spécifique pour les salariés qui ne sont plus à l'effectif de l'entreprise au moment de son entrée en vigueur.

Le gouvernement, qui s'appuie sur l'avis du Conseil d'État, estime qu'il convient d'appliquer la prescription triennale de droit commun.

Si le salarié a quitté l'entreprise depuis plus de 3 ans à la date d'entrée en vigueur de la loi. – La DGT confirme qu'il faut appliquer la prescription triennale, laquelle fait obstacle aux actions des anciens salariés ayant quitté leur employeur depuis plus de trois ans.

Elle rappelle sur ce point la position adoptée par le Conseil d'État dans son avis du 13 mars 2024 (*voir notre actu du 14/03/2024, « Congés payés et arrêt maladie : ce que dit le Conseil d'État sur le projet d'amendement du gouvernement »*).

Si le salarié a quitté l'entreprise, mais depuis moins de 3 ans à la date d'entrée en vigueur de la loi. – La DGT estime que pour ces salariés, les règles de report prévues aux nouveaux articles L. 3141-19-1 et L. 3141-19-2 s'appliquent (sous réserve de stipulations conventionnelles plus favorables en vigueur à la date d'acquisition des droits à congés).

Elle donne l'**exemple** d'un salarié ayant été en **arrêt maladie du 1^{er} juin 2019 au 31 décembre 2021**, puis ayant **quitté l'entreprise le 28 février 2022**. Dans l'entreprise, la période d'acquisition des CP court du 1^{er} juin au 31 mai et la période de prise des CP court du 1^{er} mai au 30 avril.

- ❶ Les **congés acquis entre le 1^{er} juin 2019 et le 31 mai 2020 ont été perdus**. En effet, le délai de report de 15 mois pour ces congés courrait, en application du nouvel article L. 3141-19-2, jusqu'au 31 août 2021, date à laquelle le salarié était toujours en arrêt.
- ❷ En revanche, les **congés acquis entre le 1^{er} juin 2020 et le 31 mai 2021 n'ont pas été perdus**. En effet, pour ces congés, le délai de report, qui courait en principe du 31 mai 2021 au 31 août 2022, a été suspendu au retour du salarié le 31 décembre 2021.
- ❸ Les **congés acquis entre le 1^{er} juin 2021 et le 31 décembre 2021 n'ont pas été perdus**. En effet, le salarié devait en principe prendre ces congés entre le 1^{er} mai 2022 et le 30 avril 2023, période à laquelle son contrat était déjà rompu.
- ❹ Au total, le salarié peut agir en justice (attention à la limite de la prescription de 3 ans) ou se rapprocher de son ancien employeur pour les droits à **congés acquis** au cours de sa période de maladie comprise **entre le 1^{er} juin 2020 et le 31 décembre 2021**, et qu'il n'a pas pris avant la rupture de son contrat.

L'**action en réclamation** des indemnités de congés payés correspondantes sera **prescrite au 1^{er} mars 2025** (application de la prescription triennale, à partir de la date de fin de contrat).

Salarié placé en arrêt maladie pendant ses congés payés : quelle incidence de la loi DDADUE ?

I) Cour de cassation et Cour de justice de l'Union européenne

- Lorsqu'un salarié est placé en arrêt pour maladie non professionnelle alors qu'il est en congés payés, les entreprises font traditionnellement primer les congés sur la maladie, puisque les congés payés sont la cause initiale de la suspension du contrat de travail. Sauf dispositions conventionnelles ou usage plus avantageux, le salarié ne peut pas exiger de prendre ultérieurement le congé dont il n'a pu bénéficier du fait de son arrêt de travail, si l'on s'en tient au dernier état de la jurisprudence de la **Cour de cassation** sur le sujet (cass. soc. 4 décembre 1996, n° 93-44907, BC V n° 420).
- La **jurisprudence européenne**, pour sa part, estime que le salarié doit bénéficier du report des jours de congés payés coïncidant avec la période d'arrêt maladie (*CJUE 21 juin 2012, aff. C-78/11*).
- Il y a donc un décalage entre la dernière jurisprudence de référence de la Cour de cassation (1996) et celle bien plus récente de la CJUE (2012). Il n'est pas exclu que la Cour de cassation fasse évoluer sa jurisprudence si un litige lui en donne l'occasion, à l'instar de ce qu'elle a fait en matière d'acquisition des congés payés en septembre 2023.

II) La loi DDADUE va-t-elle changer quelque chose ?

- Le **gouvernement n'a pas profité de la loi DDADUE** pour résoudre cette contradiction entre le droit français et le droit européen.
 - Interrogée sur la situation du salarié placé en arrêt maladie pendant ses congés payés, la DGT nous a indiqué qu'« aucune disposition dans le code du travail n'interdit le report de congés payés lorsque les congés payés coïncident avec des arrêts maladie » et que « la directive européenne de 2003 sur le temps de travail et les arrêts de la CJUE n'imposent pas à un État membre d'adopter une disposition légale » ouvrant droit au report des congés coïncidant avec un arrêt maladie.
- Elle ajoute que des tribunaux français ont d'ores et déjà repris à leur compte la jurisprudence européenne et jugé que si le salarié a bénéficié d'un arrêt maladie durant ses congés, il peut prétendre au report des jours de congés qui correspondent aux jours d'arrêt maladie (*en ce sens, CA Versailles 18 mai 2022, RG n° 19/03230*).
- Dans ce cas, les nouvelles dispositions de la loi DDADUE ont vocation s'appliquer. Ainsi, l'information de l'employeur prévue à l'article L. 3141-19-3 sur les modalités de report des congés payés devra intégrer, le cas échéant, les jours de congés dont le salarié n'a pas pu bénéficier du fait qu'il ait été en arrêt de travail durant sa période de congés payés.