# **CONGÉS PAYÉS ACQUIS PENDANT UN ARRÊT MALADIE :**

# **COMMENT ÇA MARCHE ?**

Députés et sénateurs ont approuvé un projet de loi permettant aux salariés en arrêt maladie de bénéficier de droits à congés payés, même dans le cas d'un arrêt d'origine non professionnelle.

Revirement confirmé. Les députés et les sénateurs ont adopté le 10 avril un projet de loi permettant l’acquisition de droits à congés payés pour les salariés en arrêt maladie d’origine non professionnelle. Jusqu’ici seuls les salariés dont l’arrêt était lié à l’emploi, type accident du travail, pouvaient en acquérir, dans la limite d’un an d’arrêt.

**• Qui est concerné par la mesure ?**

Les salariés en arrêt maladie sans lien avec le travail, comme un arrêt pour affection longue durée, vont désormais acquérir des droits à congés payés comme ceux dont l’arrêt est d’origine professionnelle. Cette adaptation du droit revient à considérer qu’un arrêt maladie non professionnel est du temps de travail effectif et non du repos.

**• Quels sont les plafonds fixés par le texte ?**

Les salariés en arrêt vont désormais acquérir des congés payés, à hauteur de 2 jours par mois d’arrêt. Ce qui pourrait représenter jusqu’à 24 jours de congés payés pour une année complète d’arrêt, soit quatre semaines samedi compris.

L’indemnité de congés payés perçue tiendra compte de la rémunération touchée en arrêt à hauteur de 80%.

Pour les salariés en arrêt pour maladie d’origine professionnelle, pas de changement pour leurs congés payés qui restent acquis à hauteur de 2,5 jours ouvrés par mois, le même nombre que ceux se rendant au travail. En revanche, ils bénéficient d’une nouvelle avancée: l’acquisition de droits aux congés payés est étendue à toute la durée de l’arrêt et n’est plus limitée à un an d'arrêt comme auparavant.

**• Sera-t-il possible de reporter les congés acquis ?**

Le report des congés payés est limité à 15 mois à partir de la reprise du travail. "Pour les salariés qui n’auraient pas été en capacité de prendre leurs congés acquis avant ou pendant un arrêt maladie mais non utilisés du fait de l’expiration de la période de prise de congés ; les jours acquis sont reportés jusqu’à 15 mois, dans la limite de quatre semaines par an", confirme Maître Henrion, avocat conseil chez Herald Avocats, cabinets d’avocats d’affaires.

**• Quelles sont les obligations de l’employeur ?**

L’employeur se doit d’informer le salarié du nombre de jours de congé acquis dans un délai d'un mois. Cette notification doit être faite par tous les moyens lors de sa reprise du travail, sur son bulletin de paie par exemple. La date d’expiration de ses congés doit également lui être communiquée.

**• La mesure est-elle rétroactive ?**

Le texte propose une forme de rétroactivité, balayant une période remontant jusqu’à décembre 2009. Concrètement, un salarié qui a eu des arrêts maladies depuis décembre 2009 pourrait prétendre aux jours acquis entre 2009 et l’entrée en vigueur de la loi. Mais cette rétroactivité reste encadrée : les salariés ne pourront exiger de jours supplémentaires au titre d’un arrêt de travail si sur les périodes de référence concernée ils ont déjà pu acquérir quatre semaines de congé annuelles.

De plus, les conditions de rétroactivité diffèrent selon la situation du salarié concerné. A priori, car le texte de loi ne donne pas de précision sur ce principe, dans le cas où le contrat de travail a été rompu, un délai de prescription de 3 ans s’applique pour obtenir des indemnités. Ce qui signifie que pour les salariés ayant quitté leur ancien employeur depuis plus de trois ans, aucun recours ne sera possible. Et que la compensation financière ne pourra excéder une période de référence de trois ans antérieure à la rupture du contrat.

Si le salarié est toujours lié contractuellement à son employeur, il bénéficiera d’un délai de deux ans pour réclamer les congés payés acquis au cours des périodes d’arrêt, et pourra ainsi réclamer des droits acquis depuis 2009. "Si la loi est publiée le 15 avril 2024, les salariés concernés encore en poste vont avoir deux ans, jusqu’au 14 avril 2026 pour introduire une action, et ce sur l’ensemble des périodes où ils ont été en arrêt depuis 2009. L’action en justice n’est évidemment pas nécessaire si un accord est trouvé avec l’employeur, par exemple un octroi des jours acquis ou une transaction", donne en exemple Maître Henrion.

**• Qu’en pensent les organisations patronales ?**

La rétroactivité de la mesure était la grande inquiétude des organisations patronales, dont le Medef et la CPME. Le président du Medef avait estimé l’impact financier à plus de deux milliards par an. Les organisations patronales ont engagé de nombreuses actions auprès du gouvernement pour limiter l’impact d’un changement législatif.

**• Pourquoi une telle révision ?**

Le code du travail est révisé pour se mettre en conformité avec une directive européenne entrée en vigueur en 2009 prévoyant des droits à congés payés d’au moins quatre semaines. Le projet de loi adopté aujourd’hui fait suite à un arrêt de la Cour de Cassation rendu en septembre 2023. La haute juridiction avait considéré que les arrêts maladie quelles que soient leurs origines étaient assimilables à des périodes de travail effectif.

(Source BFM BUSINESS)