



CONGÉS PAYÉS / ARRÊTS MALADIE – DÉCRYPTAGE

On s'en souvient, la chambre sociale de la Cour de cassation a rendu le 13 septembre 2023 plusieurs arrêts tonitruants considérant, au visa du droit communautaire, que les salariés en arrêt de travail, quelle qu'en soit l'origine, acquièrent des congés payés sans limitation de durée.

S'en sont suivis :

- une [décision du Conseil constitutionnel du 8 février 2024](#), considérant que le droit français était conforme à la Constitution, sans réserve,
- un [avis du Conseil d'État du 13 mars 2024](#) précisant les marges de manœuvres juridiques existantes pour transposer le droit communautaire,
- un amendement porté par le Gouvernement au projet de loi DDADUE¹ au moment de son examen à l'Assemblée nationale.

Le texte a été adopté à l'issue d'une commission mixte paritaire conclusive et, en l'absence de saisine du Conseil constitutionnel, 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 promulguée et publiée au Journal Officiel du 23 avril 2024. **Elle entre en vigueur le 24 avril 2024.**

1. SYNTHÈSE :

	AVANT	APRÈS
Arrêt de travail d'origine non professionnelle	∅	Acquisition de CP : - 2 jours ouvrables / mois - limite : 24 jours ouvrables chaque année
Arrêt de travail d'origine professionnelle	Acquisition de CP : - 2,5 jours ouvrables / mois - limite : 1 an	Acquisition de CP : - 2,5 jours ouvrables / mois - sans limite : 30 jours ouvrables chaque année
Obligation d'information de l'employeur	∅	Obligation d'information employeur → salarié (possible via bulletin de paie) : - dans le mois suivant la reprise - nombre de jours acquis - date limite de prise
Période de report des congés	∅	15 mois
Calcul de l'indemnité de congés payés	∅	Pour la méthode du 1/10 ^e : salaire reconstitué pris en compte pour la période d'arrêt plafonné à 80%
Contrat de travail en cours		Rétroactivité au 1 ^{er} décembre 2009 et délai de forclusion de 2 ans → 23/04/2026
Contrat de travail rompu		Prescription de 3 ans

¹ Diverses dispositions d'adaptation au droit de l'Union européenne



2. ACQUISITION DE CONGÉS PAYÉS :

Article L. 3141-5
C. trav.

Principe : toute période d'arrêt de travail, quelle qu'en soit l'origine et quelle qu'en soit la durée, est désormais assimilée à du temps de travail effectif pour la détermination de la durée du congé payé.

Article L. 3141-5-1
C. trav.

Nuance : l'acquisition de congés payés pendant les périodes d'arrêt de travail d'origine non professionnelle est plafonnée à 2 jours ouvrables par mois et 24 jours ouvrables par période de référence.



Sauf dispositions conventionnelles plus favorables !

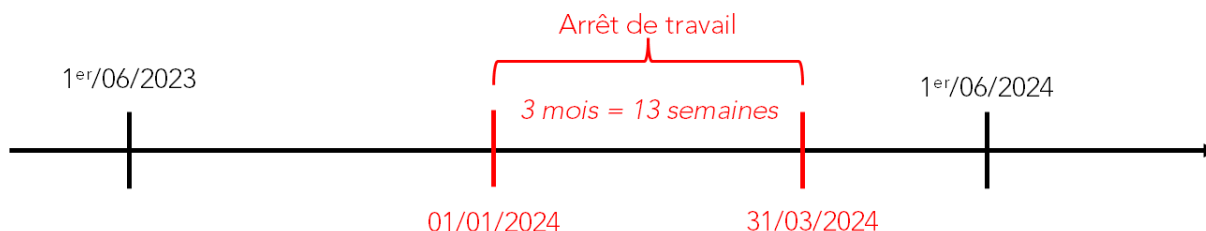
En conséquence, le nouveau système instaure un double compteur de congés payés : un compteur "classique" et un compteur "arrêt de travail non professionnel", moins crédité.

Article L. 3141-4
C. trav.

Point de vigilance : les règles de calcul par équivalence (1 mois = 4 semaines = 24 jours ouvrables) s'appliquent à toutes les situations !

Exemples² :

Exemple 1 : le salarié est en arrêt de travail 3 mois au cours de la période de référence :

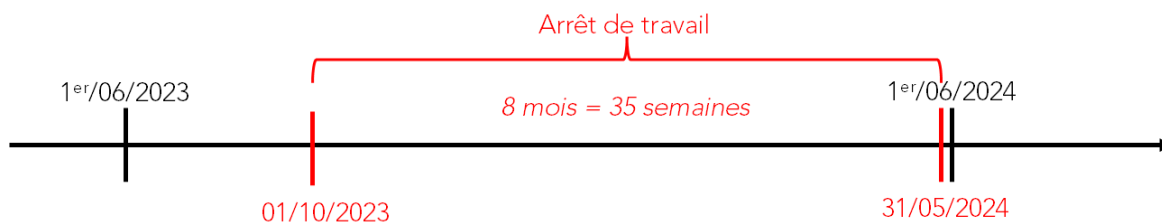


	Décompte en mois	Décompte en semaines
Temps effectivement travaillé	9 mois x 2,5 jours = 22,5 jours	(39 semaines /4) x 2,5 jours = 24,4 jours
Arrêt de travail non professionnel	3 mois x 2 jours = 6 jours	(13 semaines /4) x 2 jours = 6,5 jours
TOTAL	28,5 jours, arrondis à 29 jours	30,9 jours, plafonnés à 30 jours


² Pour tous les exemples, la période de référence considérée court du 1^{er} juin d'une année au 31 mai de l'année suivante.




Exemple 2: le salarié est en arrêt de travail 8 mois au cours de la période de référence :



	Décompte en mois	Décompte en semaines
Temps effectivement travaillé	4 mois x 2,5 jours = 10 jours	(17 semaines /4) x 2,5 jours = 10,6 jours
Arrêt de travail non professionnel	8 mois x 2 jours = 16 jours	(35 semaines /4) x 2 jours = 17,5 jours
TOTAL	26 jours	28,1 jours, arrondis à 29 jours

 En deçà de 4 mois d'arrêt de travail par période de référence, du fait des règles d'équivalence et des nouvelles règles d'acquisition de congés payés, l'absence du salarié n'a pas de conséquence sur son compteur de congés payés.

 Pour les périodes de référence antérieures à l'entrée en vigueur de la loi, le 24/04/2024, les règles de rétroactivité plafonnent l'acquisition à **24 jours ouvrables de congés payés par période de référence « tous congés payés compris »** (art. 37 II alinéa 2 de la loi DDADUE du 22 avril 2024).
Cf. *infra* : [Rétroactivité & délai de forclusion pour un exemple](#).

3. INFORMATION DE L'EMPLOYEUR & DÉLAI DE REPORT DES CONGÉS PAYÉS :

Obligation d'information de l'employeur :



Dans le mois suivant la reprise, par tout moyen (dont bulletin de paie)



Nombre de jours de congés acquis



Date limite de prise des congés

Article L. 3141-19-3
C. trav.



Article L. 3141-19-1
C. trav.

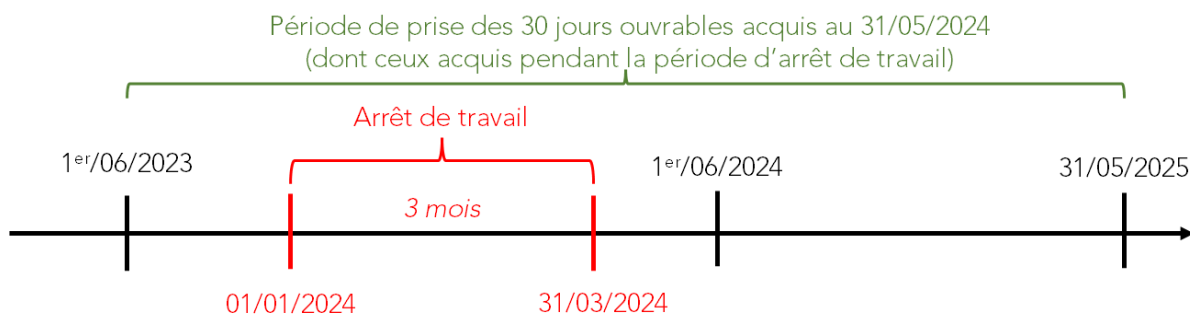
Principe : le salarié qui est empêché de prendre ses congés du fait d'un arrêt de travail bénéficie d'une période de report de 15 mois pour les utiliser. Le délai commence à courir à compter du moment où le salarié est informé de ses droits par son employeur.

Article L. 3141-19-2
C. trav.

Nuance : lorsque le salarié est en arrêt depuis au moins un an à la fin de la période de référence, le délai de 15 mois commence automatiquement à courir à cette date.

Exemples³ :

Exemple 1 : le salarié est en arrêt de travail moins d'un an et reprend son travail au cours de la période d'acquisition



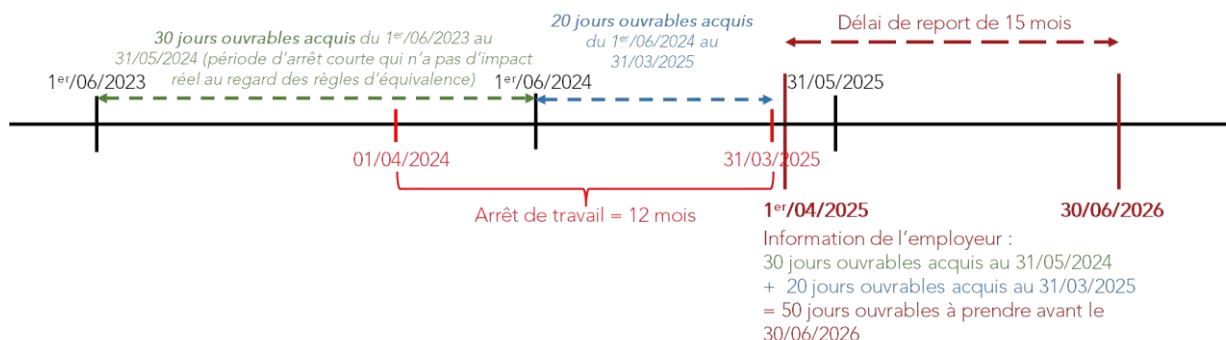
Dans cette hypothèse, le délai de report ne devrait pas jouer : le salarié n'est a priori pas dans l'impossibilité de prendre ses congés avant le 31 mai 2025.

* * *

³ Pour mémoire, les congés payés acquis peuvent en principe être pris au cours de la période d'acquisition et jusqu'au 31 mai de la période suivante. Dit autrement : les congés acquis du 1^{er} juin 2023 au 31 mai 2024 peuvent être pris entre juin 2023 et mai 2025 (art. L. 3141-12 C. trav).



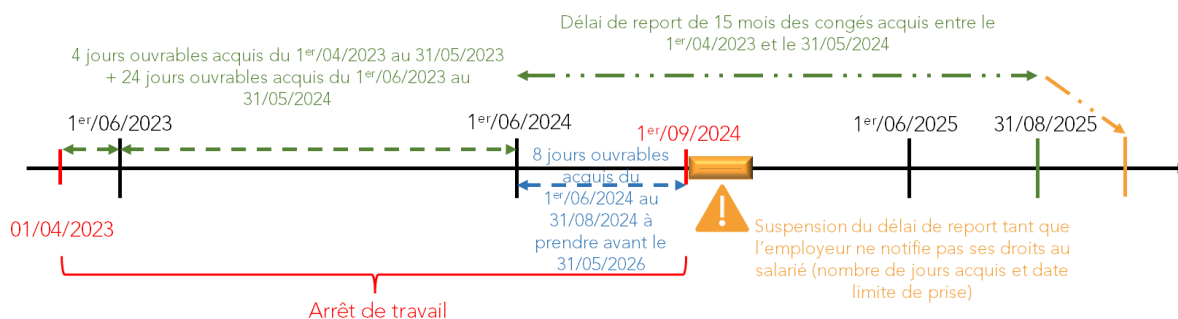
Exemple 2: le salarié est en arrêt de travail moins d'un an à la date de fin de la période de référence et reprend son travail après l'expiration de la période d'acquisition des congés payés.



Dans cette hypothèse, le salarié est absent pendant un an mais en décalage par rapport aux périodes d'acquisition de congés payés. Par conséquent, le délai de report ne commence à courir qu'à compter de l'information délivrée par l'employeur.

* * *

Exemple 3: le salarié est en arrêt de travail plus d'un an à la date de fin de la période de référence et reprend son travail avant l'expiration du délai de report

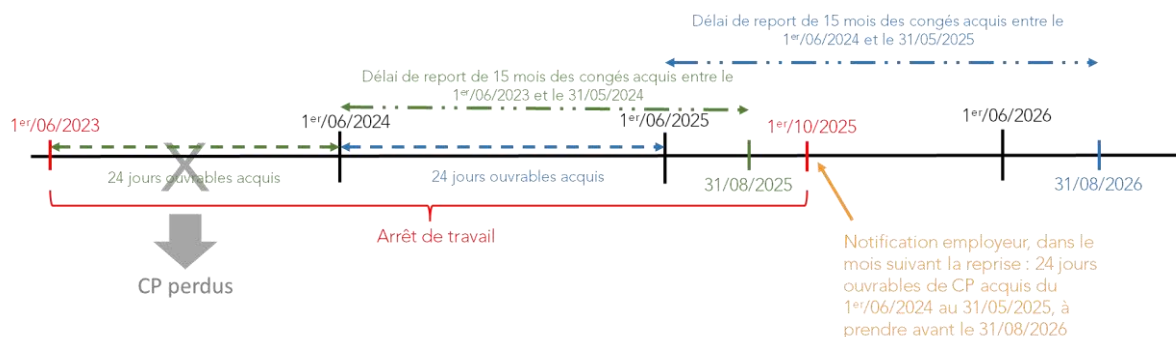


Dans cette hypothèse, le délai de report de 15 mois des congés acquis au 31/05/2024 commence automatiquement à courir le 1^{er} juin 2024, sans que l'employeur ne soit tenu à une obligation d'information. Toutefois, le salarié revenant travailler avant l'expiration du délai de report, celui-ci est suspendu jusqu'à ce que l'employeur ait notifié ses droits au salarié (nombre de jours de congés acquis et date limite de prise, qui peut être décalée si la notification est tardive).

* * *



Exemple 4: le salarié est en arrêt de travail plus d'un an à la date de fin de la période de référence et reprend son travail après l'expiration du délai de report.



Dans cette hypothèse, le délai de report de 15 mois des congés acquis au 31/05/2024 commence automatiquement à courir le 1^{er} juin 2024. Il expire le 31/08/2025, avant le retour du salarié. Les congés acquis du 1^{er}/06/2023 au 31/05/2024 sont perdus.

En revanche, le délai de report de 15 mois des congés acquis du 1^{er}/06/2024 au 31/05/2025, qui a automatiquement commencé à courir le 1^{er}/06/2025, n'aura pas expiré au retour du salarié. L'employeur doit donc lui notifier le nombre de CP restants à prendre et la date limite de prise.

La CPME préconise d'informer tous les salariés de l'entreprise, au terme de chaque période de référence, du nombre de congés payés acquis et de leur date limite de prise. Cette information peut utilement figurer sur le **bulletin de paie** du mois considéré.

4. INDEMNITÉ DE CONGÉS PAYÉS :

Adaptation de la règle du 1/10^{ème} : pour tenir compte de la règle d'acquisition différenciée des congés payés, lorsque le salarié a un arrêt de travail d'origine non professionnelle, la rémunération qu'il aurait perçue pendant cette période est reconstituée à hauteur de 80% de son salaire habituel.

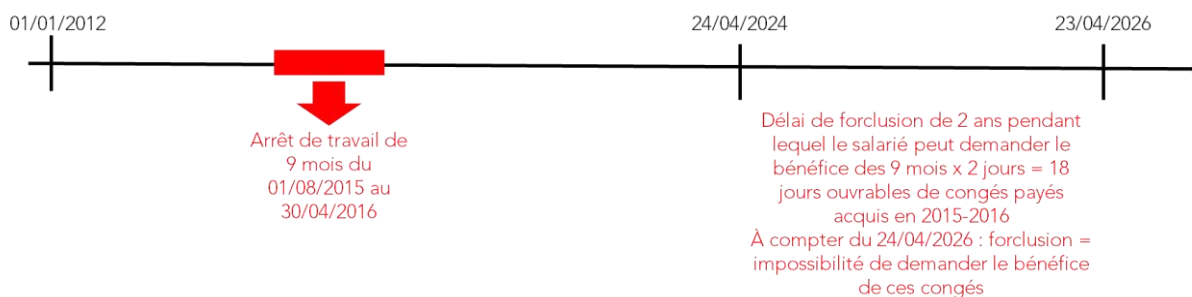
En cas d'arrêt de travail d'origine professionnelle, le calcul est effectué sur la base d'un salaire reconstitué à 100%.

Article L. 3141-24
C. trav.



Cette rétroactivité est assortie d'un délai de forclusion de 2 ans au-delà duquel aucun salarié en contrat ne pourra demander le bénéfice de congés payés acquis pendant des périodes d'arrêt de travail antérieures au 24/04/2024, date d'entrée en vigueur de la loi.

Exemple :



Ce dispositif ne concerne que les **contrats de travail en cours**. Par ailleurs, le salarié peut revendiquer la prise de congés payés mais pas le versement d'une indemnité compensatrice de congés payés, qui suppose la rupture du contrat de travail.

6. PRESCRIPTION DE TROIS ANS :

La loi ne dispose rien de spécifique en matière de prescription. Néanmoins, l'exposé des motifs du projet de loi ainsi que l'avis du Conseil d'État rappellent les dispositions de l'article L. 3245-1 du code du travail et considèrent que la prescription triennale est susceptible d'être soulevée.



Aucune action ne peut être engagée en paiement de congés payés par un salarié dont le contrat de travail a été rompu depuis plus de 3 ans.

*

* *