
ACQUISITION DES CONGÉS PAYÉS EN CAS DE MALADIE OU D'ACCIDENT : LA MISE EN CONFORMITÉ DU CODE DU TRAVAIL AVEC LE DROIT EURO- PÉEN

Le 13 septembre 2023, la chambre sociale de la Cour de cassation, se positionnant dans la lignée du droit européen, jugeait que toute absence pour maladie, quelle qu'en soit l'origine, n'entraînait pas de suspension dans la détermination du droit à congés-payés, contrairement à ce qui était prévu par le Code du travail. Bien que ces dispositions aient été considérées comme constitutionnelles par le Conseil constitutionnel le 8 février 2024, elles n'en demeuraient pas moins contraires à la jurisprudence de la Cour de Justice de l'Union Européenne, nécessitant une réforme législative. La loi du 22 avril 2024 portant adaptation du droit national au droit de l'Union Européenne vient prévoir cette évolution jurisprudentielle et en précise les conséquences. Applicable depuis le 24 avril 2024, que prévoit-elle ?

1) Quelles absences ouvrent droit à congés-payés ?

Désormais, toutes les périodes de suspension du contrat de travail pour cause de maladie, d'origine professionnelle ou non-professionnelle, sont considérées comme du temps de travail effectif pour la détermination des droits à congés-payés. Sont concernés les salariés embauchés à durée indéterminée, déterminée, mais aussi les intérimaires.

En conséquence, toute absence pour maladie est génératrice de congés-payés.

2) Quel nombre de jours de congés-payés sont acquis au cours des périodes d'absences pour maladie ?

En application de l'article L.3141-3 du Code du travail, en principe, la durée du congé annuel est fixée à 2,5 jours ouvrables par mois de travail effectif (sans pouvoir excéder 30 jours ouvrables annuellement). En cas d'absence :

- **S'il s'agit d'une maladie dont l'origine n'est pas professionnelle**, seule est garanti le congé principal de 4 semaines : l'absence ouvre donc droit à 2 jours de congés-payés par mois, sans pouvoir excéder 24 jours ouvrables annuellement ;
- **S'il s'agit d'une maladie dont l'origine est professionnelle**, l'absence ouvre droit au même nombre de congés-payés que pour les salariés présents, soit 2,5 jours ouvrables par mois.

L'indemnité de congés-payés pourrait être calculée sur la base de la règle du maintien de salaire afin de ne pas discriminer le salarié, de sorte que la règle du dixième ne devrait, en principe, pas être appliquée dans cette hypothèse. Si cette seconde option est utilisée, la prise en compte des périodes d'absence maladie se fera dans la limite de 80 %.

3) Quelles sont les obligations de l'employeur en matière d'information du salarié ?

L'employeur doit, lors de la reprise du salarié consécutive à une absence pour maladie, et au plus tard dans un délai d'un mois, l'informer du **nombre de jours de congés** qu'il a acquis, et de la période au cours de laquelle ils doivent être pris. L'information doit intervenir par « *tout moyen conférant date certaine* », ceci pouvant être fait par le biais des bulletins de salaire.

- La délivrance de cette information marque le commencement de la période de report (voir § 4) ci-dessous) pour le salarié ayant été absent et par conséquent empêché de prendre l'ensemble de ses congés-payés au cours de la période de référence.

4) Les congés-payés non-pris du fait de l'absence du salarié seront-ils reportés ?

Les congés-payés acquis pendant une absence pour maladie sont reportés pour une **période de 15 mois si le salarié a été placé dans l'impossibilité de prendre ses congés-payés** (à compter de l'information délivrée par l'employeur sur le nombre de jours de congés dont il dispose et la date butoir de prise de ces congés).

En revanche, **si l'absence a été d'une durée supérieure à un an**, et couvrant en conséquence toute la période de référence :

- La période de report commence à courir, dans ce cas, à compter du terme de la période de référence au titre de laquelle les congés-payés ont été acquis si à cette date, le contrat est suspendu depuis au moins un an (et ce afin d'éviter un compteur de congés-payés trop élevé en cas d'absences de plusieurs années).
- Si l'arrêt de travail prend fin avant la fin de la période de report, celle-ci est suspendue jusqu'à ce que l'information soit délivrée.

Cette durée pourra être augmentée par accord collectif.

5) Quid des périodes antérieures à l'entrée en vigueur de la loi ?

Les nouvelles dispositions prévues par le Code du travail sont applicables rétroactivement, et ce à compter du **1^{er} décembre 2009** (*sauf décisions de justice définitives ou stipulations conventionnelles plus favorables*). En application de l'article L.3141-19-1 nouveau, la période de report débute en principe à partir du moment où l'employeur informe le salarié de ses droits acquis par le passé, et du délai dont il dispose pour les prendre. En revanche, si cette information n'est pas formellement délivrée par l'employeur, les salariés dont le contrat de travail est en cours disposent d'un délai de deux ans pour introduire toute action afin d'obtenir les jours de congés-payés auxquels ils ont droit, soit jusqu'au **23 avril 2026**. En revanche, pour ceux dont le contrat est rompu, le délai est porté à trois ans à compter de la rupture du contrat de travail.

Nos services social et juridique restent à votre disposition pour vous accompagner dans l'application pratique de ces nouvelles dispositions au sein de vos entreprises.