



ARRÊTS MALADIE ET DROIT À CONGÉS PAYÉS

En réaction à la dernière jurisprudence de la Cour de cassation et afin de se conformer au droit européen, le législateur vient de mettre le Code du travail en conformité avec le droit européen au sujet de l'acquisition des congés payés pendant les périodes d'arrêt de travail pour maladie ou accident.

Suite aux arrêts de la Cour de cassation du 13 septembre 2023, le législateur a adopté, aux termes de l'article 37 de **la loi 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 dite "DDADUE", la mise en conformité du Code du travail avec le droit européen en prévoyant :

- l'acquisition de congés payés pendant tout arrêt maladie,
- en fixant une période de report de congés non pris en raison de la maladie,
- et en instaurant une obligation d'information à la charge de l'employeur sur les droits à congés.

Vous retrouverez ci-après une présentation des modifications apportées.

Acquisition des congés payés pendant un arrêt pour maladie ou accident

Maladie ou accident non professionnel(le)

Le Code du travail dispose désormais que les périodes pendant lesquelles l'exécution du contrat est suspendue pour maladie ou accident d'origine non professionnelle **sont assimilées à du temps de travail effectif pour la détermination de la durée du congé payé.**

Cette absence complète la liste des périodes considérées comme du temps de travail effectif fixée par l'article L. 3141-5 du code du travail.

Pendant ces périodes, l'acquisition de congés payés est **limitée à deux jours ouvrables par mois** (et non deux jours et demi), dans la limite de 24 jours ouvrables par période de référence. Ainsi **un salarié qui aura été absent pour maladie ou accident non professionnel(le) pendant toute la durée d'acquisition** ne pourra prétendre à une 5^{ème} semaine de congés payés.

Accident de travail ou maladie professionnelle

La limite d'une durée ininterrompue d'un an de l'arrêt de travail au-delà de laquelle l'absence pour accident du travail (AT) ou maladie professionnelle (MP) n'ouvre plus droit à congé, prévue à l'origine à l'article L 3141-5 du Code du travail, a été supprimée. Ainsi les salariés continuent désormais d'acquérir des congés **même si leur arrêt AT/MP excède une année.**

Les salariés en arrêt de travail pour AT-MP acquièrent deux jours et demi ouvrables de congés par mois, soit cinq semaines par an.



S'agissant des périodes d'AT de plus d'un an antérieures à la date de promulgation de la loi, la DGT a précisé à la CIBTP que pour la période courant du 1er décembre 2009 à la date d'entrée en vigueur de la loi (24 avril 2024), ces périodes ne génèreraient que deux jours de congés par mois, soit 24 jours par an, en application du droit de l'Union européenne.

Mais par souci de simplicité, le réseau CIBTP a décidé de comptabiliser 2,5 jours de congé par mois pour les périodes d'AT/MP de plus d'un an pour la période courant du 1er décembre 2009 à la date d'entrée en vigueur de la loi. La notion de plafond de 24 jours est également écartée. C'est donc cette « règle Réseau », plus favorable, qui s'applique.

Enfin, rappelons que l'absence du salarié pour accident de trajet est assimilée par la jurisprudence à de l'absence pour accident de travail (Soc 3 juillet 2012 n°08-44834). Dès lors, le salarié doit acquérir dans cette hypothèse 2,5 jours ouvrables de congés par mois.

Période de report

Durée et point de départ de cette période

Le salarié dans l'impossibilité, pour cause de maladie ou d'accident (professionnel ou non), de prendre au cours de la période de prise des congés tout ou partie de ses congés payés dispose désormais d'une période de report de 15 mois pour les utiliser (sauf accord collectif prévoyant une durée supérieure).

Pour fixer le point de départ de cette période de report, il convient de distinguer deux situations :

- si le salarié est en arrêt de travail pour maladie ou accident depuis au moins un an à la date à laquelle s'achève la période d'acquisition des congés (dans le Bâtiment et les Travaux Publics : 1er avril-31 mars), le point de départ du délai de 15 mois est **fixé à la fin de cette période, pour les congés acquis durant cette période**. Si la période de report n'est pas expirée à la date de reprise du travail, elle est suspendue jusqu'à ce que le salarié ait reçu de l'employeur les informations sur ses droits à congés payés,
- dans les autres hypothèses, le point de départ de la période de report est **fixé à la date à laquelle le salarié reçoit de l'employeur**, postérieurement à sa reprise du travail, **les informations sur ses droits à congés payés**.

Obligation d'information du salarié

A l'issue d'une période d'arrêt de travail du salarié pour cause de maladie ou d'accident d'origine professionnelle ou non, **l'employeur doit porter à la connaissance du salarié, dans le mois qui suit la reprise du travail**, les informations suivantes par tout moyen conférant date certaine à leur réception :

- le nombre de jours de congés dont il dispose ;
- la date jusqu'à laquelle ces jours de congé peuvent être pris.

Cette nouvelle obligation d'information à la charge de l'employeur a pour principal objectif de fixer le point de départ de la période de report des congés payés, lorsque le salarié est dans l'incapacité de les prendre du fait d'une longue absence.

La DGT a précisé que cette nouvelle obligation s'applique à chaque arrêt de travail, quelle que soit sa durée.



Compte tenu des informations à fournir au salarié (nombre de jours de congés et date butoir pour les prendre), l'employeur a tout intérêt à se rapprocher de la caisse des congés afin de recueillir ces données pour les transmettre au salarié.

Enfin, le bulletin de paie est mentionné comme un des moyens possibles d'information.

Rétroactivité au 1er décembre 2009 et délai de forclusion de deux ans

L'ensemble des règles prévues ci-dessus s'appliquent rétroactivement pour la période courant entre le 1er décembre 2009 et à la date d'entrée en vigueur de la loi.

Toutefois, cette rétroactivité 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 (à l'exception des arrêts pour cause de AT/MP au regard de la position prise par la CIBTP).

Le délai dont dispose le salarié pour faire valoir en justice ses droits **dépend en outre de sa présence au non dans l'entreprise à la date d'entrée en vigueur de la loi** :

- si le salarié est présent dans l'entreprise : toute action ayant pour objet l'octroi de jours de congé au titre des arrêts maladie intervenus après le 1er décembre 2009 doit être introduite, à peine de forclusion, **dans le délai de 2 ans à compter de la date d'entrée en vigueur de la loi**,
- si le salarié a quitté l'entreprise : ce sont les règles de droit commun qui s'appliquent, à savoir **la prescription de 3 ans des actions en matière de paiement des salaires** (cf. Article L 3141-5 CT).

Calcul de l'indemnité de congés payés

Pour tenir compte désormais de l'assimilation de l'arrêt pour maladie ou accident non professionnel(le) à du travail effectif dans la limite de deux jours ouvrables (au lieu de deux jours et demi), il est prévu dans la loi que seulement 80% de la rémunération correspondant à ces périodes sera pris en compte pour le calcul de l'indemnité (Article L 3141-24 modifié CT).

Cela évite ainsi que l'indemnité versée au titre de la maladie ou accident non professionnel(le) soit survalorisée avec la méthode du 1/10ème. C'était une demande de la CIBTP qui a donc été reprise par le législateur.

Pour rappel, dans le BTP il existe une règle spécifique de calcul de l'indemnité de congés payés (Article D 3141-33 CT), il n'est donc pas appliqué la règle du maintien de salaire tel que prévu par l'article L. 3141-24 II du Code du travail.

RAPPEL : toute demande adressée par un salarié à son employeur concernant l'indemnisation de congés payés acquis en vertu des nouvelles règles doit être redirigée vers la caisse des congés payés. Autrement dit, il appartient à l'employeur d'orienter le salarié vers la caisse car c'est elle qui gère dans le Bâtiment et les Travaux Publics le service des congés payés des salariés (cf. Article D 3141-20 Code du travail).