



Note technique

**Lettre circulaire relative à l'impact de la maladie sur l'acquisition et la
prise de congés payés**

31/05/2024

SOMMAIRE

A. Acquisition des congés payés pendant les périodes de maladie	4
1. Accident du travail ou maladie professionnelle	4
a) Dispositions légales	4
b) Articulation avec les dispositions conventionnelles	4
c) Tableau récapitulatif.....	5
2. Accident ou maladie d'origine non professionnelle	5
a) Dispositions légales.....	5
b) Articulation avec les dispositions conventionnelles	6
c) Tableau récapitulatif.....	7
3. Situation particulière : cas des invalides	8
4. Nature des congés acquis (congés principaux et/ou supplémentaires)	8
5. Règles d'arrondis.....	9
B. Règles de prise des congés payés.....	10
1. Congés payés qui n'ont pas pu être pris du fait d'un arrêt maladie en cours depuis moins d'un an à l'expiration de la période d'acquisition (du 1 ^{er} juin N-1 au 31 mai N)	10
2. Congés payés acquis pendant un arrêt maladie de longue durée : arrêt en cours depuis plus d'un an à l'expiration de la période d'acquisition (du 1 ^{er} juin N-1 au 31 mai N).....	11
3. Articulation des différentes périodes de prise.....	12
4. Rupture du contrat à l'issue de l'arrêt maladie.....	13
C. Notification du droit à congés	13
D. Indemnisation des congés payés	14
E. Date d'application des mesures	14
1. Contrats en cours d'exécution au 24 avril 2024	14
2. Contrats rompus avant l'entrée en vigueur de la loi	17
3. Contrats rompus après l'entrée en vigueur de la loi	18
4. Cas particulier de la mutation	18



5. Schéma récapitulatif..... 19

Annexe..... 20



A. Acquisition des congés payés pendant les périodes de maladie

La loi DDADUE 2 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 fixe des nouvelles règles en matière d'acquisition des congés payés. Ces règles diffèrent selon que le salarié se trouve en arrêt d'origine professionnelle ou non.

1. Accident du travail ou maladie professionnelle a) Dispositions légales

Les dispositions légales prévoyaient auparavant que les périodes de suspension du contrat pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle étaient assimilées à du temps de travail effectif pour la détermination de la durée du congé, **uniquement pour les périodes dans la limite d'une durée ininterrompue d'un an** (ancien article L. 3141-5 du Code du travail).

La loi du 22 avril 2024 supprime cette limite d'un an. Désormais, le salarié absent en raison d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle doit acquérir normalement des congés payés, pendant toute la durée de son absence à ce titre (nouvel article L. 3141-5, 5°).

b) Articulation avec les dispositions conventionnelles

Il résulte de l'article 38 d) de la Convention collective que les jours d'absence pour accident du travail sont, lorsqu'ils comportent le maintien du salaire, assimilés à un temps de travail. Ils ne peuvent de ce fait entraîner la réduction du congé annuel.

L'article 41 prévoit quant à lui qu'en cas d'accident du travail, les salariés **titulaires** recevront leur salaire total pendant toute la durée de leur incapacité temporaire.

Ainsi, en application des dispositions conventionnelles, les salariés comptant au moins 6 mois d'ancienneté acquièrent normalement des congés payés, pendant toute la durée de l'absence liée à un accident du travail ou à une maladie professionnelle.

A contrario, s'agissant d'un salarié présent depuis moins de 6 mois, l'absence au titre de son accident du travail ou de sa maladie professionnelle étant non rémunérée, elle ne génère pas de congés payés en application des dispositions conventionnelles. Il convient donc, dans ce cas uniquement, d'accorder des congés payés en application des dispositions légales à savoir 2,5 jours ouvrables par mois.

La modification de l'article L. 3141-5 est donc **sans impact sur les pratiques actuelles** des organismes compte tenu de l'articulation avec les dispositions conventionnelles en vigueur qui permettent déjà aux salariés en arrêt de travail ou accident du travail ou maladie professionnelle pendant plus de 6 mois (et a fortiori plus de 12 mois) de bénéficier de congés payés.



c) Tableau récapitulatif

Accident du travail / Maladie professionnelle	
Ancienneté du salarié	Droit à congé
- de 6 mois	Acquisition de congés en application du Code du travail (2,5 jours ouvrables par mois / 30 jours ouvrables pour une année complète = 25 jours ouvrés)
+ de 6 mois	Acquisition de congés payés en application des dispositions conventionnelles (27 jours ouvrés pour une année complète)

2. Accident ou maladie d'origine non professionnelle

a) Dispositions légales

Les dispositions légales prévoyaient auparavant que les périodes d'absence pour accident ou maladie d'origine non professionnelle n'étaient pas considérées comme du temps de travail effectif pour l'acquisition des congés payés.

L'article L. 3141-5 du Code du travail prévoit désormais que « *sont considérées comme périodes de travail effectif pour la détermination de la durée du congé* :

7° (nouveau) : Les périodes pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'arrêt de travail lié à un accident ou une maladie n'ayant pas un caractère professionnel ».

Pour ce faire, un nouvel article L. 3141-5-1 est créé. Ce dernier prévoit que la durée du congé auquel le salarié a droit au titre des absences pour accident ou maladie d'origine non professionnelle est de **deux jours ouvrables par mois** (ou par période équivalente¹), dans la limite d'une attribution, à ce titre, de vingt-quatre jours ouvrables par période de référence (période d'acquisition).

Ainsi, le salarié absent en raison d'un accident ou d'une maladie d'origine non professionnelle peut désormais acquérir des congés payés, **mais uniquement dans la limite de 24 jours ouvrables soit 4 semaines** (à l'exclusion donc de la 5^{ème} semaine de congés payés), par période de référence.

Dans l'hypothèse d'une absence au titre d'un accident ou d'une maladie d'origine non professionnelle couvrant une partie seulement de la période de référence, cela conduit à appliquer deux règles d'acquisition différentes : 2 jours ouvrables par mois pour les périodes de maladie (article L. 3141-5-1), 2,5 jours ouvrables pour les périodes de présence (article L. 3141-3).

¹ Période équivalente = 4 semaines ou 24 jours ouvrables en application de la règle des équivalences.



b) Articulation avec les dispositions conventionnelles

- **Rappel des dispositions en vigueur**

En application de l'article 38 d) de la convention collective, les jours d'absence pour maladie constatée par certificat médical, sont, lorsqu'ils comportent le maintien du salaire, assimilés à un temps de travail et ne peuvent, par conséquent, entraîner la réduction du congé annuel.

Toutefois, le chapitre XIV du Règlement Intérieur Type (RIT) précise que « *le droit aux congés n'est pas ouvert dans une année déterminée par les absences pour maladie ou longue maladie, ayant motivé une interruption de travail égale ou supérieure à 12 mois consécutifs* ».

À ce jour, en application des dispositions conventionnelles, trois situations sont à distinguer :

- salarié en arrêt maladie non rémunéré (salarié ayant moins de 6 mois d'ancienneté ou ayant épuisé ses droits à l'article 41) : pas d'acquisition de congés payés ;
- salarié en arrêt maladie rémunéré de moins de 12 mois : acquisition de congés payés ;
- salarié en arrêt maladie rémunéré de plus de 12 mois : pas d'acquisition de congés payés dès le 1^{er} jour de l'arrêt.

- **Impact des nouvelles dispositions légales**

Afin de prendre en compte les évolutions législatives en la matière, tous les salariés en arrêt maladie, rémunéré ou non, doivent désormais acquérir des congés payés et ce, quelle que soit la durée de l'arrêt maladie et le maintien ou non de la rémunération.

Ainsi, il en résulte que :

- les salariés en arrêt maladie non rémunéré ou en arrêt maladie rémunéré de plus de 12 mois doivent, à défaut de bénéficier de congés payés en application de la Convention collective, bénéficier des congés payés en application de l'article L. 3141-5-1 : **soit 2 jours ouvrables par mois** ;
- les salariés en arrêt maladie rémunéré de moins de 12 mois doivent bénéficier des congés payés en application des dispositions conventionnelles.

Il résulte de la combinaison de ces dispositions qu'un salarié peut acquérir, au cours d'une même période de référence, des congés au titre de l'article L. 3141-5-1 du Code du travail et des congés au titre de la Convention collective.

Exemple n°1 : salarié disposant d'une ancienneté supérieure à 6 mois, ayant épuisé ses droits au titre de l'article 41, en arrêt maladie du 1^{er} octobre 2024 au 30 novembre 2024 (arrêt non rémunéré).

Au titre de la période d'acquisition du 1^{er} juin 2024 au 31 mai 2025 :

- acquisition de congés en application des dispositions conventionnelles pour la période du 1^{er} juin 2024 au 30 septembre 2024 puis du 1^{er} décembre 2024 au 31 mai 2025 ;

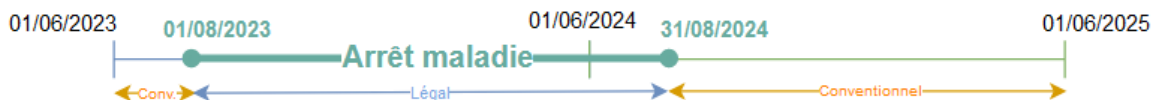


- acquisition de congés en application de l'article L. 3141-5-1 pour la période du 1^{er} octobre 2024 au 30 novembre 2024.



Exemple n°2 : salarié disposant d'une ancienneté supérieure à 6 mois, en arrêt maladie rémunéré du 1^{er} août 2023 au 31 août 2024 (maladie de plus de 12 mois) :

- au titre de la période d'acquisition du 1^{er} juin 2023 au 31 mai 2024 :
 - o acquisition de congés en application des dispositions conventionnelles du 1^{er} juin 2023 au 31 juillet 2023 ;
 - o acquisition de congés en application de l'article L. 3141-5-1 du 1^{er} août 2023 au 31 mai 2024 ;
- au titre de la période d'acquisition du 1^{er} juin 2024 au 31 mai 2025 :
 - o acquisition de congés en application de l'article L. 3141-5-1 du 1^{er} juin 2024 au 31 août 2024 ;
 - o acquisition de congés en application des dispositions conventionnelles du 1^{er} septembre 2024 au 31 mai 2025.



c) Tableau récapitulatif

Accident ou maladie d'origine non professionnelle				
Ancienneté du salarié	Arrêt rémunéré ?	Durée de l'arrêt	Source du droit à congé	Changement de pratiques à prévoir ?
- 6 mois	Non	(Sans incidence)	Article L. 3141-5-1 (= 2 jours ouvrables par mois / 24 jours ouvrables par an = 20 jours ouvrés)	OUI
+ 6 mois	Oui	- 12 mois	Dispositions conventionnelles (= 27 jours ouvrés pour une année complète)	NON



+ 6 mois	Oui	+ 12 mois	Article L. 3141-5-1 (= 2 jours ouvrables par mois / 24 jours ouvrables par an = 20 jours ouvrés)	OUI
+ 6 mois	Non	(Sans incidence)	Article L. 3141-5-1 (= 2 jours ouvrables par mois / 24 jours ouvrables par an = 20 jours ouvrés)	OUI

3. Situation particulière : cas des invalides

La reconnaissance en invalidité d'un salarié n'a pas d'impact direct sur l'acquisition ou non de congés payés. Seule la fourniture d'un arrêt de travail par le salarié reconnu invalide lui permet de continuer à acquérir des congés payés (l'arrêt de travail peut prendre la forme du CERFA ou d'un certificat établi par le médecin du salarié sur une feuille d'ordonnance dès lors qu'elle permet l'identification du médecin).

Autrement dit :

- si le salarié reconnu invalide ne travaille pas et **ne fournit pas d'arrêt de travail** : pas d'acquisition de congés payés ;
- si le salarié reconnu invalide **fournit un arrêt de travail** : acquisition de congés payés selon les modalités définies dans la présente lettre circulaire.

4. Nature des congés acquis (congés principaux et/ou supplémentaires)

Lorsque le salarié acquiert des congés payés en application du Code du travail en raison d'une absence pour accident ou maladie d'origine non professionnelle, son droit à congé principal est limité à 2 jours ouvrables par mois (article L. 3141-5-1).

Ainsi, dans l'hypothèse d'un salarié dont **toute la période de référence est couverte** par un arrêt de travail ouvrant droit à des congés payés (principaux) en application des dispositions du Code du travail, il n'y a pas lieu d'attribuer des congés supplémentaires conventionnels.

A noter que s'agissant de la possibilité de bénéficier des congés supplémentaires légaux (congé enfant à charge) en plus des 24 jours ouvrables (20 jours ouvrés par an), des précisions sont attendues de la part des pouvoirs publics.

Dans l'attente, la possibilité de bénéficier des congés supplémentaires légaux (enfant à charge) est écartée.

A l'inverse, quand le salarié acquiert, sur une période d'acquisition, au moins en partie des congés payés principaux en application des dispositions conventionnelles, il convient d'accorder les congés supplémentaires conventionnels (lorsque les conditions d'attribution de ces derniers sont remplies : congé ancienneté, enfant à charge, fractionnement).



Exemple n° 1 : salarié en arrêt maladie du 1^{er} août 2023 au 31 août 2024 : au titre des périodes d'acquisition du 1^{er} juin 2023 au 31 mai 2024 puis du 1^{er} juin 2024 au 31 mai 2025, le salarié acquiert pour partie des congés payés en application des dispositions conventionnelles, il pourra, s'il en remplit les conditions, bénéficier de congés supplémentaires en application des dispositions conventionnelles.



Exemple n°2 : salarié en arrêt maladie du 1^{er} décembre 2023 au 31 janvier 2026 :

- au titre des périodes d'acquisition du 1^{er} juin 2023 au 31 mai 2024 : le salarié acquiert pour partie des congés payés en application des dispositions conventionnelles, il pourra, s'il en remplit les conditions, bénéficier de congés supplémentaires en application des dispositions conventionnelles ;
- au titre des périodes d'acquisition du 1^{er} juin 2024 au 31 mai 2025 : le salarié n'acquiert que des congés légaux, il ne pourra pas bénéficier de congés supplémentaires conventionnels ;
- au titre des périodes d'acquisition du 1^{er} juin 2025 au 31 mai 2026 : le salarié acquiert pour partie des congés payés en application des dispositions conventionnelles, il pourra, s'il en remplit les conditions, bénéficier de congés supplémentaires en application des dispositions conventionnelles.



5. Règles d'arrondis

Dès lors qu'un salarié peut acquérir, au cours d'une même période de référence, des congés en application du Code du travail et des congés au titre des dispositions conventionnelles, le cumul de règles applicables pose la question des arrondis à effectuer.

Il convient de ne réaliser qu'un seul arrondi pour la totalité des congés payés acquis sur l'ensemble de la période de référence. Autrement dit, l'arrondi doit s'effectuer sur le total des congés payés acquis par le salarié au cours de la période de référence.

Exemple : au cours de la période de référence, le salarié a été absent 3 mois au titre d'un arrêt maladie non rémunéré :

- Congés acquis pendant l'arrêt maladie non rémunéré en application de l'article L. 3141-5-1 : $3 \times 1,67$ (soit 2 jours ouvrables transposés en ouvrés) = 5,01
- Congés acquis pendant les 9 mois au titre des dispositions conventionnelles : $9 \times 2,25$ (soit 24 jours de CP principaux + 3 jours de congés mobiles/12) = 20,25



Le salarié bénéficie pour la période $20,25 + 5,01 = 25,26$ jours soit 25,5 jours.

Par ailleurs, il convient de retenir que les calculs ne peuvent pas aboutir à prendre en compte **plus de 12 cycles par période d'acquisition** en cumulant les congés conventionnels et les congés légaux.

B. Règles de prise des congés payés

1. Congés payés qui n'ont pas pu être pris du fait d'un arrêt maladie en cours depuis moins d'un an à l'expiration de la période d'acquisition (du 1^{er} juin N-1 au 31 mai N)

Il est de jurisprudence constante que lorsqu'un salarié s'est trouvé dans l'impossibilité de prendre ses congés annuels au cours de l'année de prise en raison d'absences liées à une maladie, un accident du travail ou une maladie professionnelle, **les congés payés qu'il a acquis sont reportés après la date de reprise du travail.**

- Période de report

Le législateur ajoute ainsi un nouvel article L. 3141-19-1 (alinéa 1^{er}) entérinant le droit au report des congés payés au profit des salariés en arrêt maladie :

« lorsqu'un salarié est dans l'impossibilité, pour cause de maladie ou d'accident, de prendre au cours de la période de prise de congés tout ou partie des congés qu'il a acquis, il bénéficie d'une période de report de quinze mois afin de pouvoir les utiliser ».

- Point de départ de la période de report

Lorsque le salarié est en arrêt maladie depuis moins d'un an à la fin de la période d'acquisition, la période de report de 15 mois débute à la date à laquelle le salarié reçoit l'information par son employeur de ses droits à congés, postérieurement à sa reprise (article L. 3141-19-1, alinéa 2) (sur les modalités de cette information, voir C.).

Exemple : salarié en arrêt maladie à compter du 1^{er} avril 2023

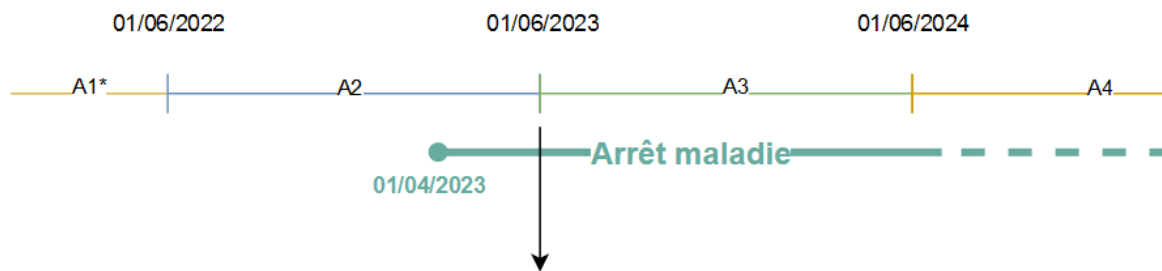
Les congés acquis sur la période du 1^{er} juin 2022 au 31 mai 2023 (A2) sont à prendre en principe entre le 1^{er} mai 2023 et le 30 avril 2024.

Si le salarié est toujours absent pour maladie au 30 avril 2024, il s'est trouvé dans l'impossibilité de prendre ses congés payés pendant la période de prise normale des congés (condition de l'article L. 3141-19-1, alinéa 1^{er}).

Il bénéficie donc d'une période de report de 15 mois qui débutera à la notification des droits (A1 et A2) par l'employeur postérieurement à la reprise.



Exemple : arrêt maladie à compter du 1er avril 2023



A cette date (fin de la période d'acquisition), le salarié est en arrêt depuis moins d'un an : les congés acquis en A1 et A2 seront à prendre dans un délai de 15 mois à compter de la notification postérieure à la reprise

*A1, A2, A3... correspondent aux périodes d'acquisition

2. Congés payés acquis pendant un arrêt maladie de longue durée : arrêt en cours depuis plus d'un an à l'expiration de la période d'acquisition (du 1^{er} juin N-1 au 31 mai N)

Cette situation vise les périodes d'arrêt maladie, en cours depuis au moins un an, à l'expiration de la période d'acquisition.

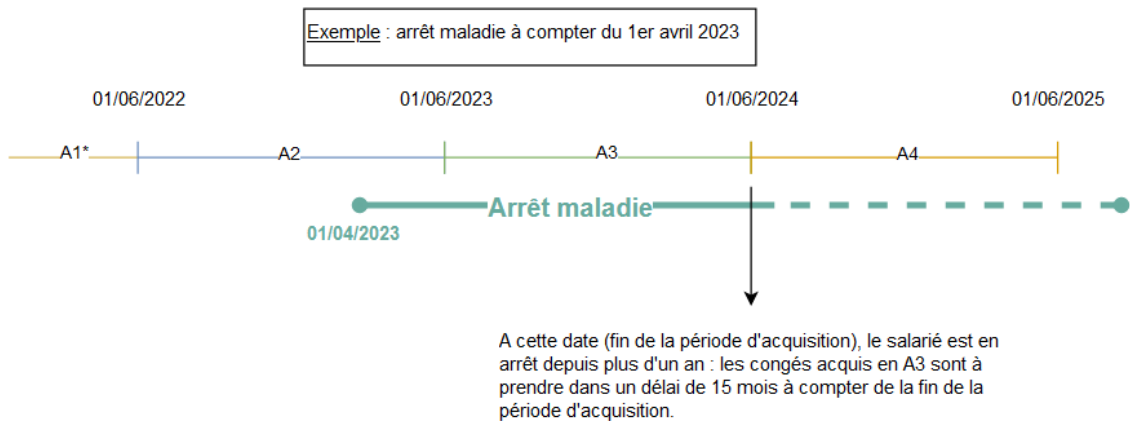
Le Code du travail prévoit désormais que lorsque les congés ont été acquis pendant les périodes de maladie, la période de report débute à la date à laquelle s'achève la période de référence au titre de laquelle ces congés ont été acquis si, à cette date, le contrat de travail est suspendu, en raison de la maladie ou de l'accident, depuis au moins un an (article L. 3141-19-2).

Ainsi, le délai de prise de 15 mois débute à compter de la fin de la période d'acquisition, y compris si le salarié est toujours en arrêt au moment de la période de prise. Les congés non pris dans ce délai de 15 mois sont perdus.

Dans l'hypothèse où, lors de la reprise du travail, la période de report de 15 mois en cours n'a pas expiré, elle est suspendue jusqu'à ce que le salarié ait reçu, de la part de son employeur, l'information sur le nombre de jours de congés dont il dispose et la date jusqu'à laquelle ces jours de congés peuvent être pris (sur les modalités de cette information, voir C.).

Exemple : salarié en arrêt maladie à compter du 1^{er} avril 2023

Les congés acquis sur la période du 1^{er} juin 2023 au 31 mai 2024 (A3) sont à prendre dans un délai de 15 mois à compter du 1^{er} juin 2024 (fin de la période d'acquisition), soit en principe jusqu'au 31 août 2025 inclus.



* A1, A2, A3... correspondent aux périodes d'acquisition

Si le salarié reprend finalement son travail le 11 février 2025, le délai de 15 mois (en cours) sera suspendu jusqu'à la notification de son droit à congé par son employeur.

Si l'employeur notifie le droit à congé du salarié par exemple le 20 février 2025, le délai de prise restant à courir sur les 15 mois reprendra et expirera finalement le 10 septembre 2025.

A l'inverse, si le salarié reprend son travail postérieurement au 31 août 2025, les congés acquis au cours de la période du 1^{er} juin 2023 au 31 mai 2024 (A3) seront perdus.

(Pour les congés acquis en A1 et A2, cf. 1. ci-avant.).

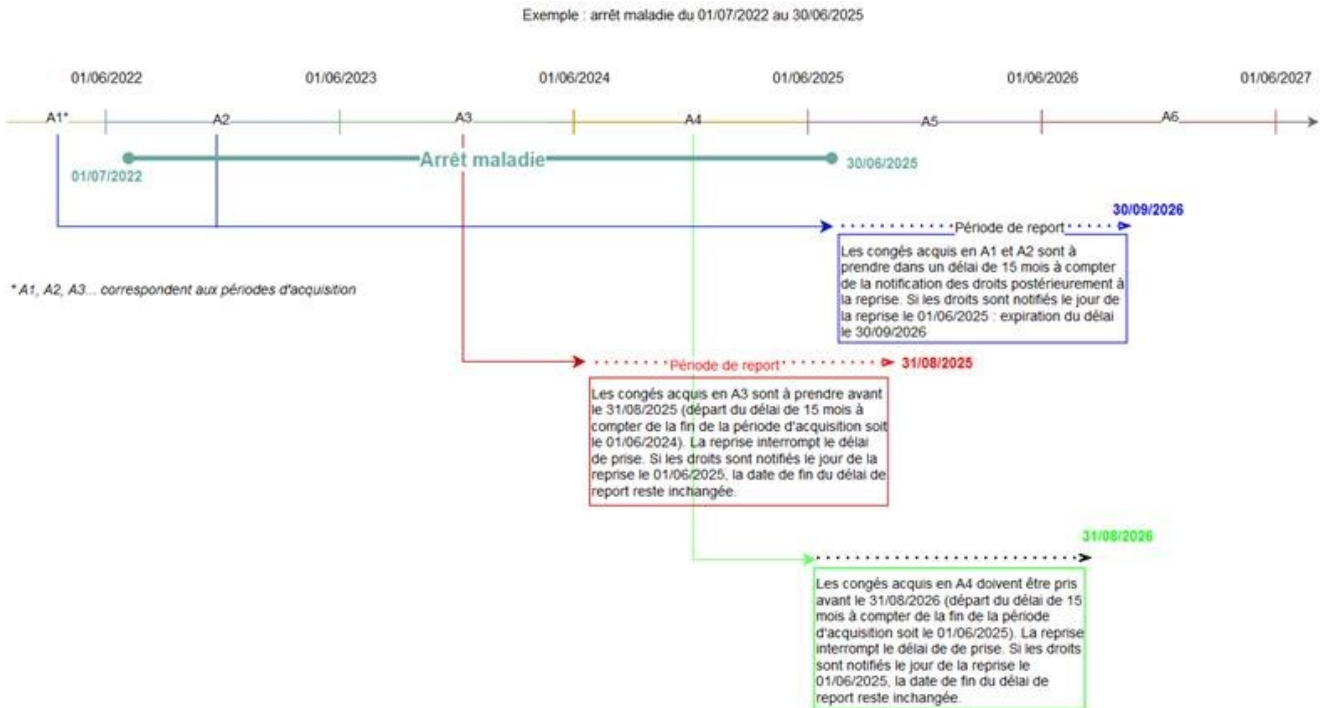
3. Articulation des différentes périodes de prise

Dans la mesure où le législateur a fixé un point de départ de la période de report différent selon que le salarié se trouve ou non en arrêt maladie depuis plus d'un an à la fin de la période d'acquisition, il peut arriver que le salarié dispose de plusieurs périodes de prise différentes en fonction des différentes périodes d'acquisition des congés.

Il convient de raisonner période d'acquisition par période d'acquisition pour déterminer la date à laquelle les congés, correspondant à chaque période d'acquisition, doivent être pris.

Exemple : *Un salarié est en arrêt maladie du 1^{er} juillet 2022 au 30 juin 2025. Du fait des règles de report :*

- *Les congés acquis entre le 1^{er} juin 2021 et le 31 mai 2022 (A1) et entre le 1^{er} juin 2022 et le 31 mai 2023 (A2) sont à prendre avant le 30 septembre 2026 (sauf notification tardive du droit à congé postérieurement à la reprise qui décalera d'autant le délai de prise) ;*
- *Les congés acquis entre le 1^{er} juin 2023 et le 31 mai 2024 (A3) sont à prendre avant le 31 août 2025 (sauf notification tardive du droit à congé postérieurement à la reprise qui décalera d'autant le délai de prise) ;*
- *Les congés acquis entre le 1^{er} juin 2024 et le 31 mai 2025 (A4) sont à prendre avant le 31 août 2026 (sauf notification tardive du droit à congé postérieurement à la reprise qui décalera d'autant le délai de prise).*



A noter qu'il est de jurisprudence constante qu'il appartient à l'employeur de prendre les mesures nécessaires pour assurer au salarié la possibilité d'exercer effectivement son droit à congé, et en cas de contestation, de justifier qu'il a accompli à cette fin les diligences qui lui incombent légalement (Cass. Soc., 13 juin 2012, n° 11-10929 ; Cass. Soc., 26 juin 2019, n° 18-10921). Ainsi, indépendamment des éventuelles contraintes techniques liées à l'application de ces nouvelles règles, il est de la responsabilité des employeurs de mettre en mesure leurs salariés de prendre leurs congés avant l'expiration des différentes périodes de prise.

4. Rupture du contrat à l'issue de l'arrêt maladie

Dans l'hypothèse où, à l'issue de l'arrêt maladie, le contrat de travail du salarié est rompu (avec ou sans reprise préalable), les jours de congés acquis (et dont le délai de report n'est pas arrivé à expiration) devront être indemnisés (indemnité compensatrice de congés payés).

C. Notification du droit à congés

Afin de permettre au salarié d'exercer son droit à congé de manière effective, est mis à la charge de l'employeur une obligation d'information à l'issue de toute période d'arrêt de travail du salarié pour cause de maladie ou d'accident d'origine professionnelle ou non (article L. 3141-19-3).

Cette information, intervenant **dans le mois qui suit la reprise du travail**, doit porter sur :

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

La notification doit donc être nécessairement **postérieure à la reprise** du travail et doit intervenir par tout moyen permettant de conférer **date certaine à leur réception**.



Il est donc conseillé de procéder à une information par lettre remise en main propre contre décharge ou par lettre recommandée avec accusé réception (Un modèle de notification est en annexe de cette lettre circulaire).

A noter : les droits à congés payés expirés ne sont pas à indiquer dans la notification.

D. Indemnisation des congés payés

Le Code du travail prévoit que les périodes d'arrêt maladie sont assimilées à du temps de travail effectif pour le calcul du droit à congés payés.

Dans le cadre de l'indemnisation des congés payés selon la règle du dixième, les périodes d'arrêt maladie **pour accident ou maladie d'origine non professionnelle** sont considérées comme ayant donné lieu à rémunération dans la limite d'une prise en compte à 80% de la rémunération associée à ces périodes. Le taux fixé à 80% correspond aux 24 jours ouvrables de congés acquis sur un an pendant ces périodes (en lieu et place des 30 jours ouvrables : $24 = 80\%$ de 30 jours ouvrables).

En pratique, cela aboutit aux règles suivantes :

- S'agissant des arrêts maladie rémunérés de moins de 12 mois (ouvrant droit à des congés payés **en application des dispositions conventionnelles**) : la rémunération associée à ces périodes est prise en compte sans prorata ;
- Arrêts maladie non rémunérés ou rémunérés de plus de 12 mois (ouvrant droit à des congés payés **en application de l'article L. 3141-5-1**) : prise en compte de la rémunération associée (le cas échéant après rétablissement du salaire) dans la limite de 80%.

E. Date d'application des mesures

Les nouvelles dispositions légales sont applicables depuis l'entrée en vigueur de la loi le 24 avril 2024 **pour la période courant depuis le 1^{er} décembre 2009** (article 37, II de la *loi DDADUE 2*). Cela concerne tant la limitation du nombre de jours de congé que les délais de report.

L'application rétroactive de cette loi peut donc générer des demandes de régularisation de droits à congé pour des périodes d'arrêts maladie antérieures à la date de publication de la loi. Il convient de distinguer deux situations.

1. Contrats en cours d'exécution au 24 avril 2024

a) Principe général

La *loi DDADUE 2* prévoit que toute action en exécution du contrat de travail ayant pour objet l'octroi de jours de congé en application de ces dispositions doit être introduite à peine de forclusion, **dans un délai de deux ans à compter de la date d'entrée en vigueur de la loi** (article 37, II, 3^{ème} alinéa).



L'initiative de la demande de régularisation revient donc aux **salariés** (voir cependant ci-dessous le b) pour la mise en œuvre pratique compte tenu de la date de fin de l'arrêt de travail).

Les demandes de régularisation peuvent ainsi porter sur les périodes d'arrêt maladie courants à compter du 1^{er} décembre 2009. Il convient, pour calculer le droit à congé à régulariser, d'appliquer les règles telles qu'issues de la nouvelle loi.

Les régularisations devront ainsi être effectuées en cas de demande formulée par le salarié (par courrier ou par mail).

Les demandes doivent intervenir au plus tard le **23 avril 2026**. Passée cette date, ces dernières seront forcloses.

Exemple : salarié qui a été en arrêt maladie non rémunéré du 1^{er} septembre 2011 au 28 février 2012.

De manière rétroactive, le salarié aurait dû acquérir des congés sur cette période en application des dispositions de l'article L. 3141-5-1 (en plus des congés acquis au titre de la Convention collective au cours de la même période d'acquisition du 1^{er} juin 2011 au 31 août 2011 et du 1^{er} mars 2012 au 31 mai 2012).

Le salarié peut, jusqu'au 23 avril 2026, adresser une demande à son employeur, visant à obtenir un recalcul de son droit et, le cas échéant, une attribution de congés en régularisation.

Point de vigilance : la loi prévoit que pour les demandes de régularisation portant sur la période du 1^{er} décembre 2009 à la date de son entrée en vigueur, l'attribution de congés « supplémentaires » en application des dispositions précitées ne peut conduire à attribuer au total, pour chaque période d'acquisition, plus de 24 jours ouvrables (**en prenant en compte les congés payés qui avaient déjà été attribués**).

Autrement dit, un salarié ne pourra pas formuler de demande de régularisation au titre d'un exercice d'acquisition pour lequel il a déjà bénéficié d'au moins 20 jours ouvrés de congés (principaux, y compris mobiles, à l'exclusion des congés supplémentaires).

Exemple n°1 : salarié en arrêt maladie au cours de la période d'acquisition du 1^{er} juin 2011 au 31 mai 2012 : si le salarié a déjà pu bénéficier, au titre de cette période d'acquisition, d'au moins 24 jours ouvrables de congés soit 20 jours ouvrés, il ne pourra bénéficier d'aucune régularisation, y compris s'il n'avait pas bénéficié d'un droit plein du fait d'un arrêt maladie :

- *Si le salarié a déjà bénéficié, par exemple, de 22,5 jours ouvrés sur la période : pas de régularisation ;*
- *Si le salarié a déjà bénéficié, par exemple, de 18 jours ouvrés sur la période : régularisation de 2 jours ouvrés uniquement (20 – 18).*

Cette limite de 24 jours ouvrables (soit 20 jours ouvrés) par exercice d'acquisition en prenant en compte les congés déjà acquis au titre de la même période de référence ne s'applique que pour les demandes de régularisation pour la période courant du 1^{er} décembre 2009 au 23 avril 2024. **Pour les situations à compter du 24 avril 2024, un salarié peut acquérir plus de 24 jours ouvrables dès lors que l'arrêt maladie ne couvre pas la totalité de la période d'acquisition.**

De manière générale, en cas de demande de régularisation, il convient de procéder à un recalcul du droit, période d'acquisition par période d'acquisition, en application des nouvelles règles d'acquisition, des règles de report et de la limitation à 24 jours ouvrables par exercice de référence.

A noter : Cela peut revenir à attribuer le droit acquis en début d'arrêt (arrêt en cours depuis moins d'un an à la fin de la période d'acquisition) et jusqu'à la fin de l'arrêt (arrêt en cours depuis au moins un an à la fin de la période d'acquisition).

Exemple n°2 : salarié en arrêt maladie du 1^{er} janvier 2012 au 10 septembre 2014. Pour calculer le droit à régulariser, il convient de procéder période d'acquisition par période d'acquisition :

- Pour les congés acquis entre le 1^{er} janvier 2012 et le 31 mai 2012 : le contrat est suspendu depuis moins d'un an à la fin de la période d'acquisition. Le délai de report de 15 mois aurait dû commencer à courir à compter de la notification du droit à congé postérieurement à la reprise. Le salarié doit formuler une demande de régularisation au titre de cette période auprès de son employeur avant le 23 avril 2026 ;
- Pour les congés acquis entre le 1^{er} juin 2012 et le 31 mai 2013 : le contrat est suspendu depuis plus d'un an à la fin de la période d'acquisition. Le délai de report de 15 mois a commencé à courir le 1^{er} juin 2013 et expirait le 31 août 2014. Le salarié était toujours en arrêt à cette date, les congés acquis au titre de cette période d'acquisition ont donc été perdus. Le salarié ne peut donc pas « récupérer » les congés ainsi perdus, y compris par le biais d'une action en justice exercée dans les deux ans de l'entrée en vigueur de la loi ;
- Pour les congés acquis entre le 1^{er} juin 2013 et le 31 mai 2014 : le contrat est suspendu depuis plus d'un an à la fin de la période d'acquisition. Le délai de report de 15 mois a commencé à courir le 1^{er} juin 2014 et expirait le 31 août 2015. Le salarié a repris le 11 septembre 2014. Le délai de report de 15 mois a été interrompu par la reprise. Le salarié doit formuler une demande de régularisation au titre de cette période auprès de son employeur avant le 23 avril 2026.

b) Mise en œuvre pratique compte tenu de la date de l'arrêt maladie

En pratique, pour les salariés dont le contrat est en cours, les nouvelles dispositions sont applicables à compter de l'entrée en vigueur de la loi, **soit le 24 avril 2024**.

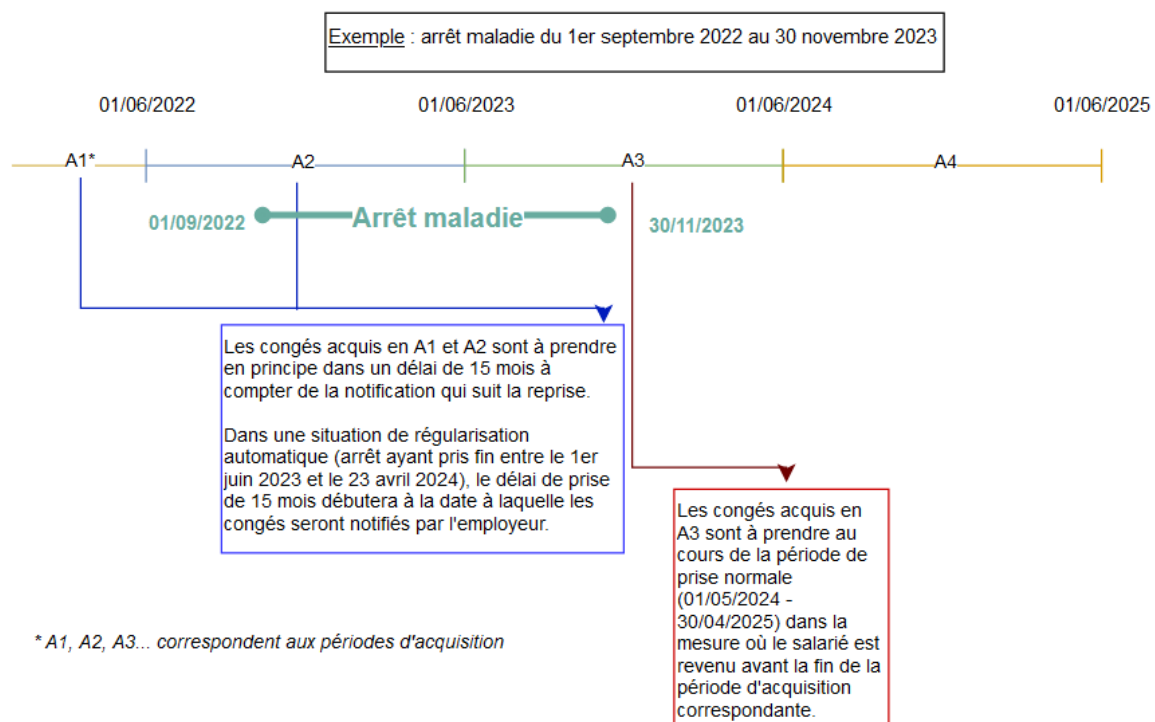
A compter de cette date, le droit à congé des salariés de retour d'un arrêt maladie **doit être systématiquement calculé** conformément aux règles énoncées ci-dessus.

S'agissant des salariés dont l'arrêt maladie a déjà pris fin :

- s'agissant des salariés de retour d'un arrêt maladie entre le 1^{er} juin 2023 et le 23 avril 2024 (le 1^{er} juin 2023 coïncidant avec le début de la période d'acquisition allant du 1^{er} juin 2023 au 31 mai 2024 correspondant à la période de prise débutant le 1^{er} mai 2024) : il convient de procéder à une **régularisation automatique du droit à congé** :



- s'agissant des congés dont le point de départ du délai de report de 15 mois correspond à la notification qui suit la reprise : ils seront à prendre dans un délai de 15 mois à compter de la date à laquelle l'employeur notifie les droits ;
- s'agissant des congés dont le point de départ du délai de report de 15 mois correspond à la fin de la période d'acquisition : si le salarié est revenu alors que le délai de 15 mois n'avait pas expiré, le délai a été interrompu et recommence à courir (pour le temps restant) à compter de la date à laquelle l'employeur lui notifie ses droits.



- s'agissant des salariés dont l'arrêt maladie a pris fin **avant** le 1^{er} juin 2023 (soit jusqu'au 31 mai 2023) : **la régularisation sera réalisée sur demande du salarié uniquement.**

2. Contrats rompus avant l'entrée en vigueur de la loi

S'agissant des contrats de travail déjà rompus lors de l'entrée en vigueur de la loi, la loi ne modifie pas les règles de droit commun qui impliquent l'application de la prescription triennale des actions en matière de paiement des salaires.

Autrement dit, le salarié doit formuler sa demande de régularisation dans les 3 ans suivant la rupture de son contrat de travail.

Les régularisations devront ainsi être effectuées en cas de **saisine par le salarié du Conseil de prud'hommes.**

Exemple : salarié en arrêt maladie du 1^{er} juin 2019 au 31 décembre 2021 dont le contrat a été rompu le 28 février 2022 :



- *Pour les congés acquis entre le 1^{er} juin 2019 et le 31 mai 2020 : à l'expiration de la période d'acquisition, le salarié était en arrêt depuis un an, il devait prendre ses congés avant le 31 août 2021. A cette date, il était toujours en arrêt, les congés ont été perdus ;*
- *Pour les congés acquis entre le 1^{er} juin 2020 et le 31 mai 2021 : il devait prendre ses congés avant le 31 août 2022 mais sa reprise le 1^{er} janvier 2022 a interrompu le délai de prise de 15 mois, faute de notification du droit. Le salarié doit saisir le Conseil de prud'hommes au plus tard le 28 février 2025 au titre de cette période ;*
- *Pour les congés acquis entre le 1^{er} juin 2021 et le 31 mai 2022 : les congés étaient à prendre au cours de la période de prise normale à compter du 1^{er} mai 2022 mais le contrat a été rompu le 28 février 2022. Le salarié doit saisir le Conseil de prud'hommes au plus tard le 28 février 2025 au titre de cette période.*

3. Contrats rompus après l'entrée en vigueur de la loi

S'agissant des contrats de travail en cours le 24 avril 2024 mais rompus postérieurement, dès lors que le salarié n'a pas formulé de demande de régularisation antérieurement à la rupture de son contrat, les régularisations ne devront être effectuées qu'en cas de **saisine par le salarié du Conseil de prud'hommes**.

4. Cas particulier de la mutation

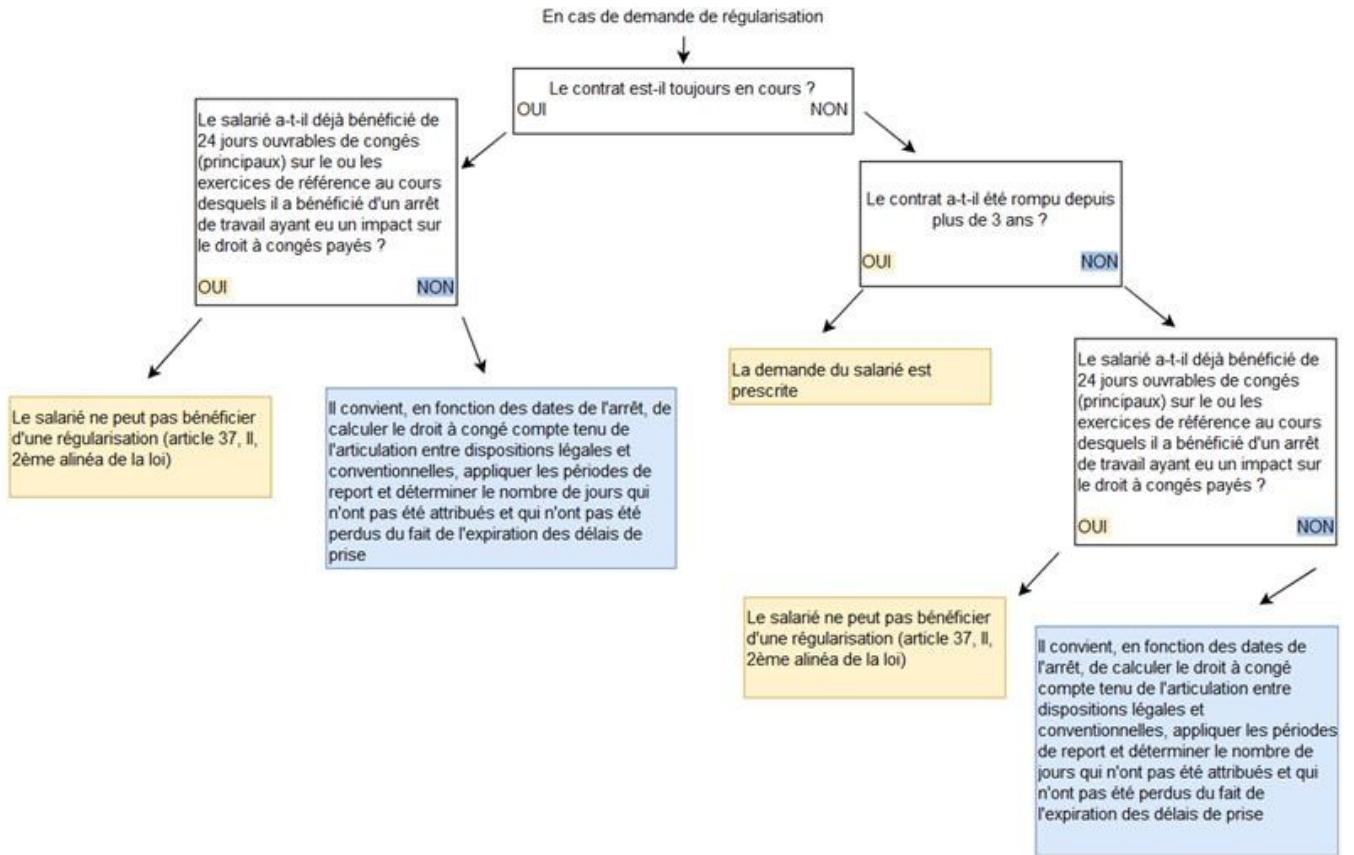
Dans le cas où un salarié souhaite formaliser une demande de régularisation pour des périodes d'arrêt maladie antérieures à sa mutation, il convient de rappeler qu'une mutation doit juridiquement s'analyser en une rupture de contrat auprès de l'ancien organisme suivie d'une embauche avec le nouvel organisme.

La demande de régularisation doit donc être formalisée auprès de l'ancien organisme (organisme employeur à la date où le salarié était en arrêt).

Il convient de distinguer deux situations :

- Si la mutation est intervenue plus de 3 ans avant la demande : la demande du salarié est prescrite ;
- Si la mutation est intervenue moins de 3 ans avant la demande : le salarié est éligible à une éventuelle régularisation en se rapprochant de son ancien organisme employeur. Ce dernier devra, après analyse de sa situation, le cas échéant, indemniser le salarié pour les congés qui ne lui ont pas été accordés en application des nouvelles dispositions (droit à congé, règles de report et limitation à 24 jours ouvrables).

5. Schéma récapitulatif





Annexe

Modèle de notification à remettre au salarié après une période d'arrêt de travail pour cause de maladie ou d'accident

Madame, Monsieur
Adresse

Lettre remise en main propre contre décharge
OU
Lettre recommandée avec AR n°

A , le

Mme/M.....,

En application des dispositions légales, nous vous informons de vos droits à congés payés ainsi que de la date limite à laquelle ils pourront être pris.

1- Congés payés acquis et non pris (Préciser le millésime) :

.... jours à prendre, au plus tard, le

.... jours à prendre, au plus tard, le

.... jours à prendre, au plus tard, le

[Facultatif] Conformément aux pratiques de l'entreprise en matière de congés payés, vous pouvez nous adresser vos souhaits de congés payés en utilisant les documents prévus à cet effet qui sont disponibles (à préciser – Exemple : dans l'intranet, auprès du service des RH....).

2- Congés payés en cours d'acquisition :

.... jours acquis sur la période du au ...

Ces congés payés seront pris sur la prochaine période de prise, soit du au

Veuillez agréer, Mme/M....., nos salutations distinguées.

Pour le salarié*

Pour l'organisme

* Faire précéder la signature de la mention « reçu le »