

ARRÊT MALADIE ET CONGÉS PAYÉS

QUE DIT LA LOI ?

Publié au Journal Officiel le 23 avril 2024, l'article 37 de la loi portant diverses dispositions d'adaptation au droit de l'Union européenne (L.2024-364 du 22 avril 2024) précise les droits du salarié concernant l'acquisition de jours de congés payés en cas d'arrêt maladie.

Ce texte intervient notamment pour répondre aux arrêts de la Cour de cassation du 13 septembre 2023 qui ont reconnu à tous les salariés en arrêt maladie le droit d'acquérir des congés payés durant cette période, jugeant le droit français contraire au droit de l'Union européenne (article 31, paragraphe 2 de la Charte des droits fondamentaux de l'UE et article 7 de la Directive 2003/88).

En effet, le droit européen précise que « Tout travailleur a droit à une limitation de la durée maximale du travail et à des périodes de repos journalier et hebdomadaire, ainsi qu'à une période annuelle de congés payés. »

C'est ainsi que l'article L.3141-5 a été considéré par la Haute juridiction comme contraire au droit européen, précisant que seules : « les périodes sans la limite d'une durée interrompue d'un an, pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle », sont assimilées à du temps de travail effectif. Les arrêts de travail pour cause non professionnelle ne donnaient donc lieu à aucun congé payé, n'étant pas considérés comme du temps de travail effectif. Le droit européen n'autorisant aucune distinction entre ces deux types de maladie, la Cour de cassation détermine sur ce fondement que le salarié pouvait prétendre à son droit aux congés payés.

C'est ainsi que l'article 37 de la loi L.2024-304 du 22 avril 2024, est venu modifier l'article L.3141-5 du Code du travail.

L'employeur est tenu d'appliquer les dispositions de la loi à compter du 24 avril 2024.

Pour les périodes d'arrêt maladie antérieures au 24 avril 2024, les salariés doivent en faire la demande à leur employeur afin que les droits à congés payés soient régularisés conformément à la nouvelle législation. En cas de non-respect de cette obligation par l'employeur, le salarié dispose du recours devant le conseil des prud'hommes pour faire valoir ses droits.



La Fédération sur qui compter

Fédération CFTC Banques

34, Quai de la Loire - 75019 paris

07 83 60 32 72 - federationbanques@cftc.fr - www.cftc-banques.fr





ARRÊT MALADIE ET CONGÉS PAYÉS

L'assimilation des périodes de suspension à du travail effectif

Avec ce nouvel article L.3141-5 du Code du travail, sont désormais assimilées à du travail effectif, pour déterminer la durée des congés payés :

- Les périodes de suspension du contrat de travail pour accident du travail ou maladie professionnelle, y compris lorsqu'elles excèdent 12 mois. C'est ainsi que la limite d'une durée ininterrompue d'un an disparaît également du Code du travail ;
- Les périodes de suspension du contrat en raison d'un accident ou d'une maladie n'ayant pas un caractère professionnel.

Une différence de traitement entre les temps de travail effectif

L'article L3141-3 du Code du travail dispose que « Le salarié a droit à un congé de deux jours et demi ouvrables par mois de travail effectif chez le même employeur. La durée totale du congé exigible ne peut excéder trente jours ouvrables. »

Par dérogation à ce principe, l'acquisition de congés payés pendant les arrêts de travail pour accident ou maladie non professionnels est limitée à 2 jours ouvrables par mois, dans la limite de 24 jours ouvrables par période de référence (soit 4 semaines au lieu de 5 sur une année).

Les salariés en arrêt de travail pour AT-MP restent, quant à eux, soumis au droit commun et continuent donc d'acquérir 2,5 jours ouvrables de congés par mois, soit 5 semaines par an.

La période de report des congés payés limitée à 15 mois

Si le salarié est dans l'impossibilité, pour cause de maladie ou d'accident (professionnel ou non), de prendre tout ou partie des congés payés qu'il a acquis, au cours de la période de prise des congés, il dispose d'une période de report de 15 mois pour les utiliser.

À l'issue de ces 15 mois, les congés non pris seront perdus pour le salarié. **Un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche peut fixer une durée de report supérieure.**

La loi fixe le point de départ de cette période de report 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.

Exemple : un salarié en maladie non professionnelle du 5 juillet 2024 au 4 juin 2025 n'a pas pu prendre ses congés payés pendant cette période. L'employeur l'informe de ses droits à congés payés le 6 juin 2025, il pourra alors reporter ses congés non-pris pendant cette période, du 7 juin 2025 au 7 septembre 2026.

Par exception, 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 de référence au titre de laquelle les congés ont été acquis, le point de départ du délai de 15 mois est fixé à la fin de cette période d'acquisition.

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.

Exemple : un salarié est en arrêt de travail du 2 mai 2024 au 30 juin 2025 et les congés ont été acquis sur une période allant jusqu'au 31 mai 2025, le point de départ des 15 mois commencera à cette date jusqu'au 31 août 2025.



Syndicat
cftc
Fédération Banques

LE PARTENAIRE SUR QUI COMPTER !

mai 2024

ARRÊT MALADIE ET CONGÉS PAYÉS

Nouvelle obligation d'information de l'employeur au retour du salarié en arrêt concernant ses droits à congés payés

À l'issue d'une période d'arrêt de travail pour maladie ou accident (professionnel ou non), l'employeur est désormais tenu de porter à la connaissance du salarié, dans le mois suivant sa reprise du travail :

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

Cette information peut être réalisée par tout moyen conférant date certaine à sa réception, notamment via le bulletin de paie.

Rétroactivité de l'application des nouvelles règles jusqu'au 1er décembre 2009

Sous réserve des décisions de justice passées en force de chose jugée, ou de stipulations conventionnelles plus favorables en vigueur à la date d'acquisition des droits à congés payés concernés, ces nouvelles dispositions s'appliquent également pour la période courant du 1er décembre 2009 au 24 avril 2024, date d'entrée en vigueur de la nouvelle loi.

Cette rétroactivité ne s'applique que sur l'acquisition des congés et leur report mais pas à la limitation d'un an ininterrompu concernant les accidents du travail et maladies professionnelles.

Attention cependant, du 1er décembre 2009 au 24 avril 2024, le salarié en arrêt de travail pour maladie non professionnelle ne peut acquérir de nouveaux jours de congés payés, en raison de ses arrêts de travail, si cela lui permet d'excéder 24 jours ouvrables sur une même période de référence, après prise en compte des jours déjà acquis par ailleurs.

Forclusion de deux ans à compter du 24 avril 2024 pour faire une demande

Concernant les nouvelles actions visant à obtenir l'octroi de jours de congés payés au titre de périodes d'arrêt maladie antérieures au 24 avril 2024, un délai de forclusion de deux ans à compter de l'entrée en vigueur de la loi est opposable aux salariés dont le contrat de travail est toujours en cours. En d'autres termes, **toute action en justice qui concerne une période antérieure au 24 avril 2024 devra être engagée avant le 24 avril 2026.**

Vous souhaitez faire valoir vos droits, rapprochez-vous de vos élus CFTC ou téléchargez le modèle de courrier prud'hommes en scannant le QR-code



La Fédération sur qui compter

Fédération CFTC Banques

34, Quai de la Loire - 75019 paris

07 83 60 32 72 - federationbanques@cftc.fr - www.cftc-banques.fr

