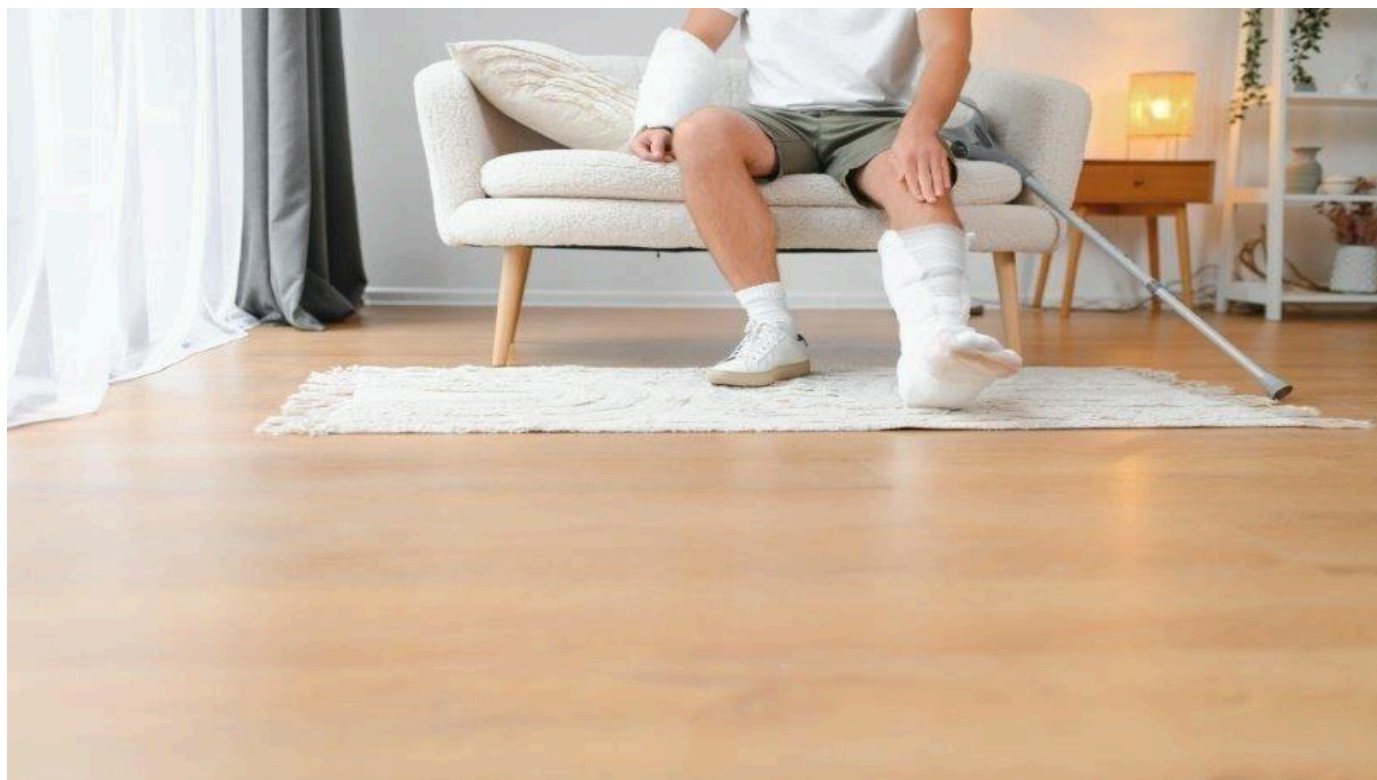


Ressources humaines

Congés payés en cas de maladie non professionnelle : quels changements ?

Publié le 08 avril 2024 - Mise à jour le 24 avril 2024 - Direction de l'information légale et administrative (Premier ministre)

L'article 37 de la loi n° 2024-364 du 22 avril 2024 portant diverses dispositions d'adaptation au droit de l'Union européenne (DDADUE) met en conformité le code du travail en matière d'acquisition de congés payés pour maladie non professionnelle. Ces nouvelles dispositions sont entrées en vigueur le 24 avril 2024.



Crédits: Serhii - stock.adobe.com

Pour rappel, le Conseil d'État a prononcé le 11 mars 2024 un avis sur l'acquisition de congés payés pour maladie non professionnelle et avait posé les bases des prochains changements législatifs.

Cet avis faisait suite à 3 arrêts de jurisprudence (<https://entreprendre.service-public.fr/actualites/A16756>) rendus par la Cour de cassation le 13 septembre 2023 dans lesquels elle reconnaît le droit au salarié de pouvoir obtenir des jours de congés payés durant un arrêt de travail pour maladie ou accident non professionnel.

Acquisition de 2 jours de congés par mois pour les maladies non professionnelles

L'article 37 de la loi DDADUE instaure l'acquisition de **2 jours ouvrables de congés par mois** pendant les périodes de maladie non professionnelle (soit 24 jours par an).

Rappel

Pour les maladies professionnelles, le salarié acquiert aujourd'hui 2,5 jours de congés par mois.

Concernant l'application de cette nouvelle disposition, la loi indique que, **pour la période postérieure au 1^{er} décembre 2009**, le salarié pourra invoquer le bénéfice d'**au moins 4 semaines de congés payés annuels** auprès de son employeur au titre des absences pour cause de maladie non professionnelle. Le salarié devra **fonder son action sur le droit de l'Union européenne** devant le juge français.

À noter

Un dispositif doit être mis en place par l'employeur afin que le salarié ne dépasse pas les 24 jours de congé annuel payé au titre de ces absences.

Arrêts maladie antérieurs : quel est le délai pour agir ?

Le sujet important de la rétroactivité dans la reconnaissance de droits à congés payés consécutifs d'une maladie non professionnelle a également été traité.

Le délai pour agir dépend de la situation du salarié :

- le salarié n'est plus lié à son employeur (en raison d'un départ volontaire, d'un licenciement ou d'un départ à la retraite) : la **prescription de 3 ans** pour agir en paiement d'indemnité compensatrice de congés payés s'appliquera. Elle fera obstacle aux actions, en cours ou à venir, engagées par des salariés ayant quitté leur employeur plus de 3 ans avant de saisir le juge ;
- le salarié est encore lié à son employeur au moment de la demande : il disposera d'un **délai de 2 ans à compter de l'entrée en vigueur de la nouvelle loi** pour agir en justice afin de réclamer des congés payés au titre de périodes antérieures. Ce délai s'appliquera même en l'absence d'information de la part de l'employeur.

Validation d'une période de report de 15 mois des congés acquis avant ou pendant un arrêt de maladie

Concernant le report des congés acquis avant ou pendant un arrêt de maladie (professionnelle ou non), la loi dispose que la durée de la période de report des congés acquis ne peut pas être inférieure à 15 mois.

La loi répond à 2 situations :

- pour les reports de congés acquis non utilisés en raison de l'expiration de la période de prise de congés du fait d'un arrêt maladie (celui-ci donnant également droit à des congés payés), une **période de report de 15 mois** débutant à la reprise du travail sera ouverte (à la condition que l'employeur ait informé le salarié de ses droits) ;
- pour les droits à congés acquis durant les très longs arrêts maladie et comprenant plusieurs périodes d'acquisition de droits, un délai de report des droits acquis pendant une absence pour maladie est instauré. Il débute à la fin de la période d'acquisition des droits si, à cette date, le contrat de travail est suspendu **depuis au moins un an** en raison de la maladie ou de l'accident. Au terme d'un **délai de 15 mois**, les droits à congés expireront définitivement, même si le salarié est encore absent du fait de sa maladie et qu'en raison de la suspension de son contrat, il n'a pas pu être informé de ses droits par son employeur. La loi précise que si l'employeur a pu informer le salarié car celui-ci est revenu avant l'expiration de la période de report de 15 mois, le point de départ de la fraction restante de la période de report sera la date à laquelle l'information a été délivrée par l'employeur.

À savoir

Il est possible de fixer une période de report supérieure à 15 mois par accord d'entreprise ou d'établissement (ou, à défaut, par une convention ou un accord de branche).

Textes de loi et références

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 - Article 37 (https://www.legifrance.gouv.fr/eli/loi/2024/4/22/ECOM2328155L/jo/article_37).

Avis du 13 mars 2024 du Conseil d'État portant sur la mise en conformité des dispositions du code du travail en matière d'acquisition de congés pendant les périodes d'arrêt maladie (<https://conseil-etat.fr/avis-consultatifs/derniers-avis-rendus/au-gouvernement/avis-portant-sur-la-mise-en-conformite-des-dispositions-du-code-du-travail-en-matiere-d-acquisition-de-conges-pendant-les-periodes-d-arret-maladie>).

Voir aussi

La Cour de cassation ouvre la porte à l'acquisition de congés payés pendant un arrêt maladie (<https://entreprendre.service-public.fr/actualites/A16756>).