

Arrêts de travail et Congés payés (2) Le nouveau droit à congé « en pratique »

Depuis le 23 avril 2024, les règles relatives à l'ouverture du droit à congé et à l'acquisition des congés payés ont été modifiées. Cette note vient compléter la première note, qui présentait le nouveau cadre juridique, en mettant « en pratique » ce droit à congés payés.

L'objectif est d'aborder l'ensemble des questions qui pourraient se poser au quotidien : le nouveau calcul du droit à congés, le calcul de l'indemnité compensatrice de congés payés, l'application rétroactive des nouvelles règles, les réclamations ...

1- Comment calcule-t-on désormais le droit à congé du salarié ?

Le nombre de jours acquis est de :

- sans incidence d'arrêt maladie : 2,5 jours ouvrables (1,8 jours ouvrés) par mois soit 30 jours ouvrables (24 jours ouvrés) sur une année
- en cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident professionnel : 2,5 jours ouvrables par mois (1,8 jours ouvrés par mois) sur toute la période de l'arrêt de travail.
- en cas d'arrêt maladie : 2 jours ouvrables (1,66 jours ouvrés) par mois soit 24 jours ouvrables (20 jours ouvrés sur une année).

a) Un salarié a eu un arrêt de travail pour maladie de 3 mois au cours de la période d'acquisition du droit à congés payés.

Le salarié a donc acquis sur cette période :

- **6 jours** (3 mois X 2 jours) au titre de la période en arrêt de travail ;
 - **22,5 jours**, (9 mois x 2, 5 jours) arrondi à 23 jours conformément à l'article L. 3141-7 du code du travail, sur la période travaillée
- Soit un total de **29 jours** (6 jours + 23 jours).

b) Sur la période d'acquisition des congés payés, le salarié a eu un arrêt de travail de 4 semaines.

Le salarié acquiert donc sur cette période : **27, 5 jours** (11 mois x 2,5 jours) arrondi à 28 jours + **2 jours** soit un total de **30 jours**.

c) Un salarié est arrêté, au cours de la période d'acquisition des congés, pendant 9 mois à la suite d'un accident du travail.

L'arrêt de travail pour accident de travail ouvre droit à un droit normal de congés soit 2,5 jours ouvrables par mois.

Le salarié acquerra donc **30 jours** de congés payés (**22,5 jours**, soit 2,5 jours x 9 mois au titre de l'arrêt de travail ; **7,5 jours**, soit 3 mois x 2,5 jours au titre de la période travaillée).

d) Sur l'année, le salarié a connu différentes périodes d'arrêts de travail, totalisant en tout 3 semaines d'arrêt de travail.

Sur la période de référence annuelle, le salarié a travaillé 49 semaines. En application de la règle d'équivalence annuelle dégagée par la jurisprudence, 48 semaines travaillées équivalent à une année de travail, le salarié bénéficiera de la **totalité de son droit à congé** et ce malgré ses 3 semaines d'arrêt, **soit 30 jours**.

e) Un salarié est absent 3 jours sur le mois de janvier 2024 (du 15 au 17 janvier).

Il travaille habituellement 5 jours par semaines.

Malgré cette absence, il a bien travaillé 20 jours, le salarié acquiert **la totalité de son congé** sur ce mois, soit **1,8 jours ouvrés** (article L.3141-4 du code du travail)

Les règles d'équivalence

L'article L. 3141-4 du code du travail
Un mois de travail = 4 semaines = 24 jours de travail (en cas de répartition hebdomadaire sur 6 jours) ou 20 jours de travail (en cas de répartition hebdomadaire sur 5 jours).

La Jurisprudence de la Cour de cassation
Un an = 48 semaines de travail = 288 jours de travail (en cas de répartition hebdomadaire sur 6 jours) ou 240 jours de travail (en cas de répartition hebdomadaire sur 5 jours).

2- Incidence de l'arrêt maladie sur le calcul de l'indemnité compensatrice de congés payés

Un salarié, rémunéré à hauteur de 2500 euros brut par mois, est malade pendant une période de 9 mois sur la période d'acquisition des congés payés. Il n'a travaillé que trois mois sur cette période. Le nombre de jours acquis par le salarié s'élève à 26 jours de congés payés (9 mois x 2 jours, soit 18 jours + 3 mois x 2,5 jours, soit 7,5 jours).

La base de calcul de l'indemnité de congés payés sera de **25 500 euros** :

- 18 000 euros (9 mois x 2500 x 80%) au titre de la période d'arrêt de travail ;
- 7 500 euros (3 mois x 2500) au titre des 3 mois travaillés.

3 – Réclamation des congés payés acquis en arrêt de travail pour maladie sur la période courant du 1^{er} décembre 2009 et le 24 avril 2024 pour un salarié dans l'entreprise

Application rétroactive des nouvelles règles : limitation de l'acquisition à 24 jours ouvrables par période de référence

Du 1^{er} décembre au 24 avril 2024, le salarié ne peut acquérir de nouveaux jours de congés payés au titre d'arrêts de travail pour maladie ou accident non professionnel, permettant d'excéder 24 jours ouvrables (20 jours ouvrés) sur une même période de référence, après prise en compte des jours déjà acquis (article 37 II al 2 loi n°2024-364).

a) Il faut dans un premier temps, déterminer le nombre de jours à réclamer sur la période entre le 1^{er} décembre 2009 et le 23 avril 2024.

Prenons un exemple.

Un salarié travaille dans une société depuis 2007.

Il a eu au cours de sa carrière professionnelle, plusieurs arrêts de travail :

- un arrêt pour maladie non professionnelle de 3 mois du 1^{er} octobre au 31 décembre 2009 ;
- un arrêt pour maladie non professionnelle de 6 mois en 2012 ;
- un arrêt de 10 mois à la suite d'un accident de travail sur l'année 2019 ;
- un arrêt de travail pour Covid long du 1^{er} avril 2020 au 31 décembre 2022 (soit 33 mois consécutifs d'arrêt de travail en tout).

Il reprend son activité normale le 1^{er} janvier 2023.

En application des nouvelles dispositions du code du travail, combien de jours peut-il réclamer ?

✗ Pour **le premier arrêt de travail** (octobre-décembre 2009) :

Le salarié ne peut réclamer que les jours de congés payés au titre du mois de décembre puisque l'application rétroactive des nouvelles dispositions du code du travail est fixée au 1^{er} décembre 2009. Son arrêt de travail pour le mois de décembre, lui ouvre droit à 2 jours. Or sur la période d'acquisition (du 1^{er} juin 2009 au 31 mai 2010), il a travaillé 9 mois. A ce titre, il a bénéficié de 22,5 jours de congés payés, arrondi à 23 jours (9mois x 2,5 jours). En raison de la limitation d'acquisition de congés à 24 jours ouvrables, le salarié ne pourra réclamer qu'**1 jour** sur les 2 jours dus au titre du mois de décembre.

✗ Pour **l'arrêt de travail de 2012**,

Son arrêt de travail lui donnerait droit à 12 jours de congés payés supplémentaires (soit 6 mois x 2 jours).

Sur la période où il a travaillé normalement, il a bénéficié de 15 jours de congés payés (2,5 jours x 6mois). Il pourra réclamer au titre de son arrêt de travail de 2012, **9 jours** sur les 12 jours (15 jours + 9 jours = 24 jours de congés payés).

✗ Pour **l'arrêt de travail de 10 mois sur l'année 2019** : le salarié ne peut réclamer **aucun jour**.

Avec l'assimilation à du temps de travail effectif de la période de suspension du contrat de travail pour accident du travail dans la limite d'une année, le salarié n'a subi aucune perte sur son droit à congé, à l'époque.

Dans l'hypothèse où l'arrêt de travail pour accident de travail aurait dépassé la limite d'un an, le salarié ne pourrait réclamer aucun jour de congé payé pour cette période au-delà d'un an. En effet la loi réserve la possibilité de réclamation des congés payés non attribués sur la période du 1^{er} décembre 2009 au 24 avril 2024 uniquement pour les arrêts de travail pour accident ou maladie non professionnelle.

✗ Pour l'arrêt longue maladie pour la Covid-19 (arrêt du 1^{er} avril au 31 décembre 2022) :

L'arrêt de travail couvre plusieurs périodes d'acquisition de droit à congés payés. Pour déterminer le nombre de jours que le salarié pourra réclamer, il faut tenir compte des règles relatives au délai de report de 15 mois des congés acquis non pris avant l'arrêt de travail (voir encadré).

Sur la période d'acquisition des droits à congés du 1^{er} juin 2019 au 31 mai 2020

L'arrêt maladie du salarié ouvre droit à 4 jours au titre des mois d'avril et mai 2020 (2 jours x 2 mois).

Le délai de report des congés que le salarié n'a pu prendre en raison de son arrêt maladie, débute le 1^{er} juin 2020, soit à la date d'expiration de la période d'acquisition des congés payés.

Le salarié avait donc la possibilité de reporter et prendre ces congés jusqu'au 31 août 2021. Or à la date du 31 août 2021, le salarié est toujours en arrêt de travail.

Son droit à congé payé acquis sur la période du 1^{er} juin 2019 au 31 août 2020 s'éteint le 31 août 2021 (voir encadré). Il ne peut réclamer **aucun jour** au titre de cette période.

Période d'acquisition des congés payés

Elle s'étend du 1^{er} juin N-1 au 31 mai N.

Période de prise des congés

Les congés payés sont pris dans une période qui comprend dans tous les cas la période entre le 1^{er} mai et le 31 octobre de chaque année (article L. 3141-13 du code du travail).

La période de prise des congés est dans la plupart des cas définie dans les conventions collectives.

Période de report des congés acquis non pris est de 15 mois

- elle démarre à compter de la remise de l'information sur son droit à congés par l'employeur lors de la reprise du travail.

- En cas d'arrêt maladie sur plusieurs périodes d'acquisition

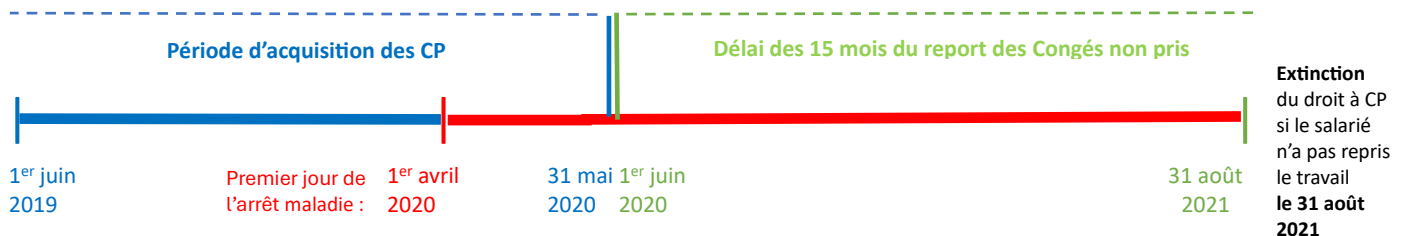
Le point de départ des 15 mois est fixé à **compter de l'expiration de la période d'acquisition soit le 1^{er} juin N**

- **Ce droit s'éteint à l'expiration des 15 mois** si le salarié n'a pu reprendre le travail, soit le **31 août N+1**

Période de réclamation lorsqu'on est dans l'entreprise :

du 1^{er} décembre 2009 au 24 avril 2024

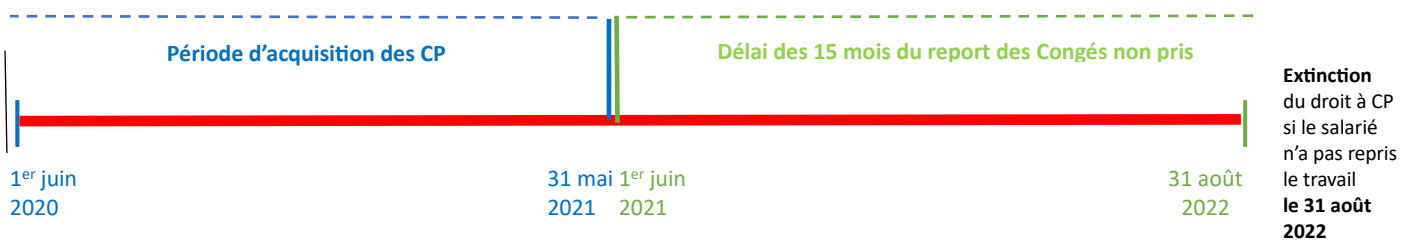
(Schéma pour la période d'acquisition du 1^{er} juin 2019 au 31 mai 2020)



Sur la période d'acquisition des droits à congés du 1^{er} juin 2020 au 31 mai 2021

Le salarié acquiert un droit à congés payés de 24 jours qui s'éteint à la date du 31 août 2022. C'est le même raisonnement que ci-dessus. Le salarié avait jusqu'au 31 août 2022 pour prendre ses congés « reportés ». Or le 31 août 2022, le salarié n'a toujours pas repris le travail. Le salarié ne peut réclamer **aucun jour** sur cette période.

(Schéma pour la période d'acquisition du 1^{er} juin 2020 au 31 mai 2021)



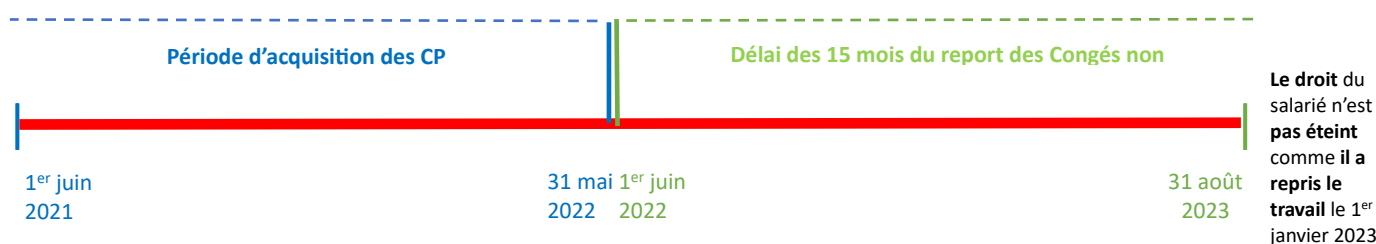
Sur la période d'acquisition du 1^{er} juin 2021 au 31 mai 2022.

Le salarié acquiert 24 jours de congés payés. Il a jusqu'au 31 août 2023 pour pouvoir les prendre (délai des 15 mois de report).

Le salarié reprend le travail le 1^{er} janvier 2023. Lorsque le salarié reprend le travail. L'employeur dispose d'un délai d'un mois pour lui remettre une information portant sur ses droits à congés ainsi que sur la date jusqu'à laquelle il est en droit de les prendre. En l'absence d'information, le délai des 15 mois ne commence pas à courir.

N'ayant pas eu cette information à la reprise de son travail, ni après, le salarié est toujours en droit et peut réclamer **24 jours** au titre de cette période.

(Schéma pour la période d'acquisition du 1^{er} juin 2021 au 31 mai 2022)

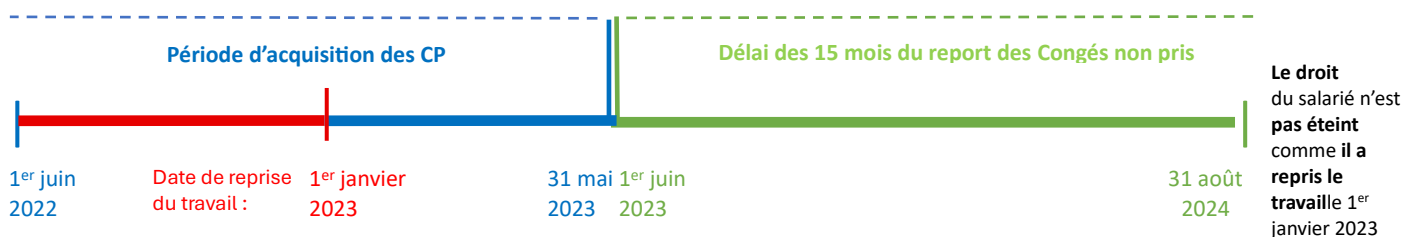


Sur la période du 1^{er} juin 2022 au 31 mai 2023

La période du 1^{er} juin au 31 décembre 2022, lui ouvrait un droit à 14 jours de congés supplémentaires (soit 7 mois x 2 jours). Mais sur le reste de la période d'acquisition du droit à congé : il a bénéficié de 13 jours (12,5 jours arrondi à 13)

Sur les 14 jours acquis au titre de son arrêt maladie, il ne pourra réclamer que **11 jours** pour ne pas dépasser le plafonds des 24 jours ouvrables.

(Schéma pour la période d'acquisition du 1^{er} juin 2021 au 31 mai 2022)



Le nombre total de jours de congés à réclamer pour son covid long, s'élève à **35 jours** (24 jours + 11 jours).

Par conséquent, sur la période du 1^{er} décembre 2009 au 31 décembre 2022, **l'employeur doit accorder au salarié 45 jours de congés payés** (soit 1 jour pour l'année 2009, 9 jours pour l'année 2012 et 35 jours au titre des périodes courant du 1^{er} juin 2021 au 31 mai 2023).

Le salarié a donc **jusqu'au 23 avril 2026** pour les réclamer.

Dans le cadre de la Covid-19 :

Il faut distinguer entre « être malade » ou "avoir été placé en quarantaine » (Cas contact).

Pour la Cour de justice de l'Union Européenne, l'arrêt de travail pour quarantaine ne permet pas à un salarié d'obtenir le report de ses congés payés lorsqu'il a été placé en arrêt de travail pour quarantaine

« L'article 7§1 de la directive 2003/88/CE et l'article 31§2 de la Charte ne **s'opposent pas à une réglementation** ou à une pratique nationale **qui ne permet pas le report des jours de congés payés, octroyés à un travailleur qui n'est pas malade pour une période de mise en quarantaine ordonnée par une autorité publique en raison de contact de ce dernier avec une personne contaminée par le virus** ».

[CJUE - 14 décembre 2023 – Aff C-206/22 Sparkasse Südpfalz]

b) **Dans un second temps** Il faut faire une demande écrite à l'employeur (lettre recommandée ou lettre remise en main propre contre décharge) récapitulant les différentes périodes d'arrêt et le nombre de jours acquis et non attribués sur ces périodes (Voir modèle de réclamation en Annexe).

Ce n'est seulement qu'en cas de refus de l'employeur ou de désaccord avec le nombre de jours dus par l'employeur, qu'il sera possible de saisir les prud'hommes d'une demande d'octroi des jours de congés payés acquis au titre des périodes de suspension du contrat de travail pour maladie et accident non professionnel.

4) le salarié n'est plus dans l'entreprise lorsqu'il fait sa demande.

a) Premier exemple

Le salarié a été embauché dans l'entreprise le 1^{er} juin 2007.

Jusqu'en 2020, le salarié n'a eu en tout et pour tout que deux arrêts maladie, chacun de deux mois sur la période courant du 1^{er} décembre 2009 au 31 mai 2019. Le 1^{er} février 2022, il est arrêté pour longue maladie. Son licenciement pour inaptitude interviendra le 1^{er} juin 2023.

Le 1^{er} juin 2024, le salarié écrit à l'employeur pour lui réclamer une indemnité compensatrice de congés payés au titre des jours acquis pendant ses divers arrêts maladie au sein de l'entreprise.

× **L'action en réclamation** de l'indemnité compensatrice de congés payés

Elle se prescrit par trois ans. Le contrat du salarié étant rompu le 1^{er} juin 2023, le salarié **a jusqu'au 31 mai 2026** pour réclamer l'indemnité compensatrice de congés payés pour les droits qu'il aurait acquis avant de quitter l'entreprise.

La demande du salarié qui intervient le 1^{er} juin 2024, s'inscrit bien dans le délai de prescription : elle est donc recevable.

× **Sur quelle période**, le salarié peut-il réclamer ?

En application de l'article L. 3245-1 du code du travail, le salarié **pourra remonter dans ses demandes jusqu'au 31 mai 2021**, soit trois ans avant la date de son licenciement.

Sur la période d'acquisition des congés payés du 1^{er} juin 2021 au 31 mai 2022.

Le salarié était en arrêt de travail du 1^{er} février 2022 au 31 mai 2022, il aurait dû acquérir au cours de cette période de suspension de son contrat, 8 jours de congés payés (soit 4 mois x 2 jours).

On est dans l'hypothèse où le salarié avait jusqu'au 31 août 2023 pour réclamer ses droits mais en l'absence d'information sur ses droits au moment de sa déclaration d'inaptitude, le délai des 15 mois n'a pas commencé à courir.

Comme sur le reste de la période d'acquisition, il a travaillé normalement, il a déjà bénéficié de 20 jours (8 mois x 2,5 jours) : il ne pourra réclamer que **4 jours** sur ces 8 jours dus au titre de son arrêt de travail.

Sur la période d'acquisition du 1^{er} juin 2022 au 31 mai 2023

Le salarié était en arrêt de travail jusqu'à l'intervention de son licenciement pour inaptitude le 1^{er} juin 2023 : il aurait dû bénéficier sur cette période de **24 jours** de congés payés (12 mois x 2 jours).

Par conséquent, le salarié pourra réclamer à son ancien employeur **une indemnité compensatrice** de congés payés, **équivalente à 28 jours de congés payés** (4 jours pour la période du 1^{er} juin au 31 mai 2022 + 24 jours pour la période suivante)

b) Second exemple

Un salarié est embauché dans l'entreprise en 2007.

Il est arrêté pour longue maladie à compter du 1^{er} décembre 2016, après plusieurs prolongations de son arrêt maladie, il est licencié pour inaptitude à tout poste dans l'entreprise le 1^{er} février 2021.

Son licenciement étant intervenu plus de trois ans avant la parution de la loi, soit avant le 23 avril 2024. Le salarié avait jusqu'au 1^{er} février 2024 pour pouvoir intenter une action en réclamation auprès des prud'hommes.

Or la loi étant parue après la prescription de son action : le salarié ne peut faire **aucune réclamation d'indemnité compensatrice de congés payés**.

Il faut noter que, mêmes dans les hypothèses où le salarié n'est plus dans l'entreprise lorsqu'il fait sa demande, le salarié ne peut pas saisir directement le conseil des prud'hommes de ses demandes. Il doit faire au préalable une réclamation par écrit auprès de l'ancien employeur : c'est une exigence de la Cour de cassation (Voir modèle – Annexe).

Un petit conseil s'impose.

Si vous remplissez les conditions pour tenter une action en justice de réclamation d'une indemnité compensatrice de congés payés ou pour demander à l'employeur pour réclamer des congés payés supplémentaires pour vos arrêts de travail pour accident ou maladie non professionnelle antérieures à la parution de la loi, il est préférable de ne pas trop tarder pour agir.

Un délai de deux ans ou de trois ans , qui donnent l'impression d'avoir du temps devant soi, s'écoule vite en réalité.

Il faut être particulièrement avec le délai de forclusion de deux ans. Contrairement au délai de 3 ans de l'action en réclamation de l'indemnité compensatrice de congés payés, le délai de forclusion de 2 ans prévue par la loi ne s'interrompt pas. Ce délai, court depuis le 24 avril 2024, point de départ du délai fixé par la loi n°2024-364, et s'achèvera le 23 avril 2026. A la date du 3 juillet, il reste déjà moins de deux ans pour agir (22 mois et demi).

Alors à vos Calculs !!!

Le 3 juillet 2024

Isabelle LE GOFF

Annexe Modèles de lettre de réclamation

1- Lettre de réclamation lorsque le salarié est dans l'entreprise

Lettre RAR n°

ou Lettre remise en main propre contre décharge

Objet : Réclamation de droits à congés payés acquis lors des arrêts de travail pour maladie ou accident non professionnel

Monsieur le Directeur

En application des articles L. 3141-5-7°, L. 3141-5- 1 et L. 3141-19 et suivants, je viens par la présente vous demander de bien vouloir m'affecter les jours de congés payés correspondants aux arrêts maladie suivants :

Détails des périodes et des droits à congés

Vous n'êtes pas sans savoir que l'article 37 de la loi n°2024-364 du 22 avril 2024 ouvre la possibilité de remonter dans mes demandes sur la période courant du 1^{er} décembre 2009 au 23 avril 2024.

Je vous serais reconnaissant de bien vouloir mettre mon droit à congé en conformité.

À défaut, il me faudra en tirer toutes les conséquences de droits et de faits.

Recevez, Monsieur le Directeur, l'expression de mes salutations distinguées.

Signature Salarié

2 - Lettre de réclamation lorsque le salarié n'est plus dans l'entreprise

Lettre RAR n°

ou Lettre remise en main propre contre décharge

Objet : Réclamation d'une indemnité compensatrice de congés payés

Monsieur le Directeur

En application de l'article L. 3245-1 et aux nouvelles dispositions du code du travail sur les congés payés, je viens par la présente, demander le versement d'une indemnité compensatrice de congés payés, équivalente aux droits à congés payés acquis pendant la (ou les) période(s) de suspension de mon contrat de travail pour arrêts maladie ou accident non professionnel, sur la période des 3 ans précédant la date de la rupture de mon contrat de travail, soit le

Détails des périodes et des droits à congés

Je vous serais reconnaissant de bien vouloir faire droit à ma demande

À défaut, il me faudra en tirer toutes les conséquences de droits et de faits.

Recevez, Monsieur le Directeur, l'expression de mes salutations distinguées.

Signature Salarié