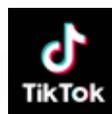




Suivez-nous sur nos réseaux sociaux



N°9

Mai 2024

NEWSLETTER

Fédération Nationale des Salariés de la Construction,
du Bois et de l'Ameublement

Congés payés et maladie : décryptage de la loi du 22 avril 2024



Dans la Newsletter n°5 de septembre 2023, nous vous avons alerté sur les modifications favorables aux salariés, concernant notamment l'acquisition des congés payés durant les arrêts maladie, qui avaient résulté des arrêts de la Cour de cassation du 13 septembre 2023.

Vous avez alors été nombreux à vous emparer de ce sujet et avez interpellé vos directions afin de faire appliquer immédiatement ces jurisprudences qui s'imposaient d'ores et déjà.

Pour autant, les entreprises ont temporisé invoquant une loi future qui réglerait les modalités pratiques de ces évolutions jurisprudentielles.

C'est aujourd'hui chose faite, la loi du 22 avril 2024 n°2024-364 est enfin venue mettre le droit français en conformité avec la législation européenne concernant les incidences des arrêts maladie sur les congés payés.

La politique de l'autruche doit donc cesser et les employeurs ne peuvent plus se voiler la face !

A vous chers camarades d'œuvrer dans le cadre de votre action syndicale pour que les droits de l'ensemble des salariés soient régularisés le plus rapidement possible.

Soyez acteurs de la mise en œuvre de cette nouvelle conquête sociale en :

- **assimilant ces nouvelles dispositions ;**
- **faisant le tour des salariés afin de savoir lesquels sont concernés par ce vol de leurs congés payés ;**
- **demander aux directions les modalités de régularisation des salariés concernés (notamment par des courriers des syndicats CGT, des questions en CSE) ;**
- **vérifier la mise en application de cette loi dans les plus brefs délais et à défaut en accompagnant les salariés lésés dans les procédures prud'homales.**

Les camarades du BTP doivent adapter l'intégralité des exemples cités à leur période de prise et d'acquisition des congés payés du 1^{er} mai au 31 avril.

• **L'acquisition des congés payés durant un arrêt :**

o Durant un arrêt maladie non professionnel :

Désormais, l'article L 3141-5 du code du travail prévoit que **les périodes de suspension du contrat de travail pour cause d'accident ou de maladie non professionnels sont désormais considérées comme des périodes de travail effectif pour l'acquisition des droits à congés payés.**

Toutefois, **un mois d'arrêt maladie donnera droit à 2 jours ouvrables de CP** (contre 2,5 jours pour 1 mois de travail effectif ou période assimilé) dans la limite de 24 jours ouvrables par période de référence d'acquisition.

Ainsi, en cas d'arrêt sur toute une année, le salarié acquiert au maximum 24 jours ouvrables de congés payés, soit 4 semaines et n'a donc pas droit à la 5^{ème} semaine de congés payés.

Exemple :

Entre le 1^{er} juin 2024 et le 31 mai 2025, un salarié a travaillé 2 mois et a été absent 10 mois pour maladie non professionnelle.

Au titre de ses 2 mois travaillés, le salarié a acquis 5 jours ouvrables de congés payés (2 mois x 2,5 jours).

Au titre de ses 10 mois d'arrêt maladie, le salarié a acquis 20 jours ouvrables de congés payés (10 mois x 2 jours).

Depuis l'entrée en vigueur de la loi, le salarié a donc acquis 25 jours ouvrables de congés payés alors qu'auparavant, il n'aurait bénéficié que de 5 jours ouvrables de congés payés pour la seule période travaillée.

o Durant un arrêt relatif à un accident du travail ou une maladie professionnelle :

Comme auparavant, **un salarié qui aura été absent suite à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, acquerra 2,5 jours ouvrables de congés payés par mois d'arrêt soit 30 jours ouvrables** et non pas seulement 2 jours ouvrables comme en cas d'arrêt maladie non professionnel.

Néanmoins, **la loi du 22 avril 2024 supprime la limite de 1 an durant laquelle un salarié en arrêt pour accident ou maladie d'origine professionnelle acquiert des congés payés. L'acquisition des congés se fera donc sur toute la durée de l'arrêt de travail, même s'il excède 12 mois.**

Pour autant, une limite au cumul des congés payés acquis en cas d'arrêt de travail sur plusieurs années a été instaurée (voir ci-après).

• Le calcul de l'indemnité de congés payés :

Comme indiqué précédemment, le nombre de congés payés acquis durant un arrêt maladie non professionnel est de 2 jours par mois.

Par conséquent, **selon la règle du 1/10^{ème} pour le calcul de l'indemnité de congés payés, la rémunération correspondant aux périodes d'arrêt maladie non professionnel ne sera prise en compte qu'à hauteur de 80%** (art. L 3141-24 du code du travail).

Exemple :

Un salarié perçoit une rémunération de 2000 euros brut mensuels.

Il est en arrêt maladie non professionnel pendant 8 mois et a travaillé 4 mois.

Au titre de sa période travaillée, il aura acquis 10 jours ouvrables de congés payés (2,5 jours ouvrables x 4 mois travaillés).

Au titre de sa période d'arrêt maladie « simple », il aura acquis 16 jours ouvrables de congés payés (2 jours ouvrables x 8 mois).

Il aura ainsi acquis sur la période de référence 26 jours ouvrables de congé (10+16).

La base de calcul de son indemnité de congés payés pour l'application de la règle du dixième sera de : 20 800 euros (8 x 2000 x 80%) + (4 x 2000).

• Le report des congés payés non pris en raison d'un arrêt de travail :

Les congés payés acquis et non pris en cours de période en raison d'arrêt de travail d'origine professionnelle ou non pourront être reportés dans une période de 15 mois sauf accord collectif prévoyant une période plus longue plus favorable (art. L 3141-20 et L 3141-21-1 du code du travail).

Au terme de cette période de 15 mois, les congés n'ayant pu être pris en raison des arrêts de travail seront perdus.

o Le point de départ de la période de report :

Pour les congés payés qui ont été acquis avant l'arrêt maladie, le délai de report commencera à compter de la date à laquelle le salarié recevra postérieurement à sa reprise d'activité, les informations sur le nombre de jours dont il dispose et la date jusqu'à laquelle ces jours de congé pourront être pris (art. L 3141-19-1 al. 2 du code du travail).

Exemple :

Dans une entreprise, la période de prise des congés va du 1^{er} juin 2024 au 31 mai 2025.

Un salarié a été en arrêt maladie 8 mois entre le 1^{er} 1^{er} juillet 2025 et reçoit à cette date l'information de la part par son employeur.

Avant son arrêt maladie, il bénéficiait d'un crédit de congés de 6 jours ouvrables à prendre avant le 31 mai 2025.

Le salarié devra prendre ses 6 jours ouvrables de congés payés avant le 31 octobre 2026, sinon ils seront perdus.

Pour les congés payés acquis durant l'arrêt maladie, il faut distinguer deux cas (art. L 3141-19-2 al. 1 du code du travail) :

- **si l'arrêt maladie a une durée de moins d'un an : le délai de report débute à compter de l'information du salarié ;**

- **si l'arrêt maladie dure depuis au moins un an et couvre toute la période de référence : le point de départ du délai de report est la date d'achèvement de la période de référence au cours de laquelle les congés payés sont acquis.**

Exemple 1 :

Un salarié a été en arrêt de travail du 1^{er} juin 2024 au 1^{er} septembre 2026 :

- pour les congés 2025 (acquis entre le 1^{er} juin 2024 et le 31 mai 2025), le premier arrêt de travail sur cette période a duré 1 an : le point de départ du report de 15 mois est la fin de la période d'acquisition des congés, soit le 31 mai 2025. Le salarié aura donc jusqu'au 31 août 2026 pour prendre les 24 jours de congés 2025 ;

- pour les congés 2026 (acquis entre le 1^{er} juin 2025 et le 31 mai 2026), l'arrêt a duré un an, le report de 15 mois court à compter de la fin de la période d'acquisition soit le 31 mai 2026. Le salarié devra donc prendre ses 24 jours de congé au plus tard le 31 août 2027 ;

- pour les congés 2027 (acquis entre le 1^{er} juin 2026 et le 31 mai 2027), il n'y a pas de difficulté étant donné que le salarié a repris le 1^{er} septembre 2026 c'est-à-dire au cours de la période d'acquisition.

Exemple 2 :

Un salarié a été en arrêt de travail du 1^{er} mars 2025 au 1^{er} août 2026 :

- pour les congés 2025 (acquis entre le 1^{er} juin 2024 et le 31 mai 2025), le premier arrêt de travail sur cette année a duré moins d'un an (3 mois de début mars 2025 à fin mai 2025) : le point de départ du report de 15 mois est la date à laquelle le salarié reçoit l'information requise. Ainsi, s'il l'information lui ait notifié à sa reprise le 1^{er} août 2026, le salarié aura donc jusqu'en novembre 2027 pour prendre les congés 2025 ;

- pour les congés 2026 (acquis entre le 1^{er} juin 2025 et le 31 mai 2026), l'arrêt a duré plus d'un an, le report de 15 mois court donc à compter de la fin de la période d'acquisition soit le 31 mai 2026. Le salarié devra donc prendre ses 24 jours de congé au plus tard le 31 août 2027 ;

- pour les congés 2027 (acquis entre le 1^{er} juin 2026 et le 31 mai 2027), il n'y a pas de problème relatif au report étant donné que le salarié a repris au cours de la période d'acquisition le 1^{er} août 2026.

• **L'obligation d'information de l'employeur :**

A la fin de tout arrêt de travail pour maladie ou accident quelle que soit sa durée, l'employeur est dans l'obligation d'informer le salarié du nombre de jours de congés dont il dispose et de la date jusqu'à laquelle ces jours de congés peuvent être pris.

Cette information doit intervenir dans le mois suivant la reprise du travail par tout moyen conférant date certaine à leur réception, notamment au moyen du bulletin de paie (art. L. 3141-19-3 du code du travail).

• **L'application de ces nouvelles dispositions aux arrêts maladie ou accident antérieurs à la loi du 22 avril 2024 :**

Cette loi bénéficie d'un **effet rétroactif** c'est-à-dire qu'elle s'applique aux situations antérieures à sa publication au Journal officiel et ce **à compter du 1^{er} décembre 2009** (date d'entrée en vigueur du Traité de Lisbonne qui a donné une force juridique contraignante à la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne).

Le législateur a encadré cet effet rétroactif selon les modalités suivantes :

- **cette acquisition des congés payés pour les arrêts maladie passés ne peut permettre au salarié de bénéficier de plus de 24 jours ouvrables de congés**, sous déduction des congés payés déjà acquis sur cette période de prise en compte ;

Exemple 1 :

Un salarié est absent 1 mois par an depuis 2010. Pour chacun de ses mois d'arrêts pour maladie, il a acquis 2 jours ouvrables de congés.

Toutefois, au titre de ses périodes travaillées, il a acquis annuellement 27,5 jours ouvrables de congés payés (2,5 jours ouvrables x 11 mois travaillés).

Par conséquent, il a déjà acquis plus de 24 jours ouvrables de congés payés en raison de ses périodes travaillées. Il ne peut donc pas prétendre à ses 2 jours ouvrables acquis durant ses arrêts maladies et donc il n'est pas possible de réclamer 29,5 jours ouvrables de congés payés (27,5 + 2).

Exemple 2 :

Un salarié est absent 5 mois sur la période d'acquisition comprise entre le 1^{er} juin 2010 et le 31 mai 2011.

Au titre de sa période travaillée, il a acquis 17,5 jours ouvrables (2,5 x 7 mois travaillés).

Au titre de son arrêt maladie, il a acquis 10 jours ouvrables (2 x 5 mois d'arrêt).

Le salarié pourra alors réclamer 6,5 jours ouvrables au titre des congés de l'année 2011 (24 - 17,5).

- **l'application rétroactive de cette loi ne vise pas la suppression de la limite de 1 an pour l'acquisition des congés payés durant un arrêt de travail résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle ;**

- **si le salarié est encore dans l'entreprise au 24 avril 2024 (date d'entrée en vigueur de la loi), il ne peut réclamer qu'un rappel de jours de congés payés et non pas à la place une indemnité compensatrice de congés payés ;**

- **le salarié qui est toujours dans l'entreprise, il doit saisir les prud'hommes dans les 2 ans à compter du 24 avril 2024 c'est-à-dire au maximum jusqu'au 23 avril 2026 minuit ;**

- **le salarié qui a quitté l'entreprise avant le 24 avril 2024 ne peut réclamer qu'une indemnité compensatrice de congés payés et est soumis à la prescription de 3 ans.**

DEPUIS 70 ANS AUX CÔTÉS DU BTP

Acteur de référence du BTP, nous sommes aux côtés des entreprises, artisans, salariés et retraités de ce secteur pour les protéger, les assurer et les soutenir en cas de besoin. Nous nous engageons chaque jour à proposer des services qui vous aident à avancer avec sérénité.



CONTACTEZ-NOUS AU

 **04 72 42 17 90**

OU RETROUVEZ-NOUS
SUR NOTRE SITE
www.probtp.com

