

Juillet 2024

Les congés payés

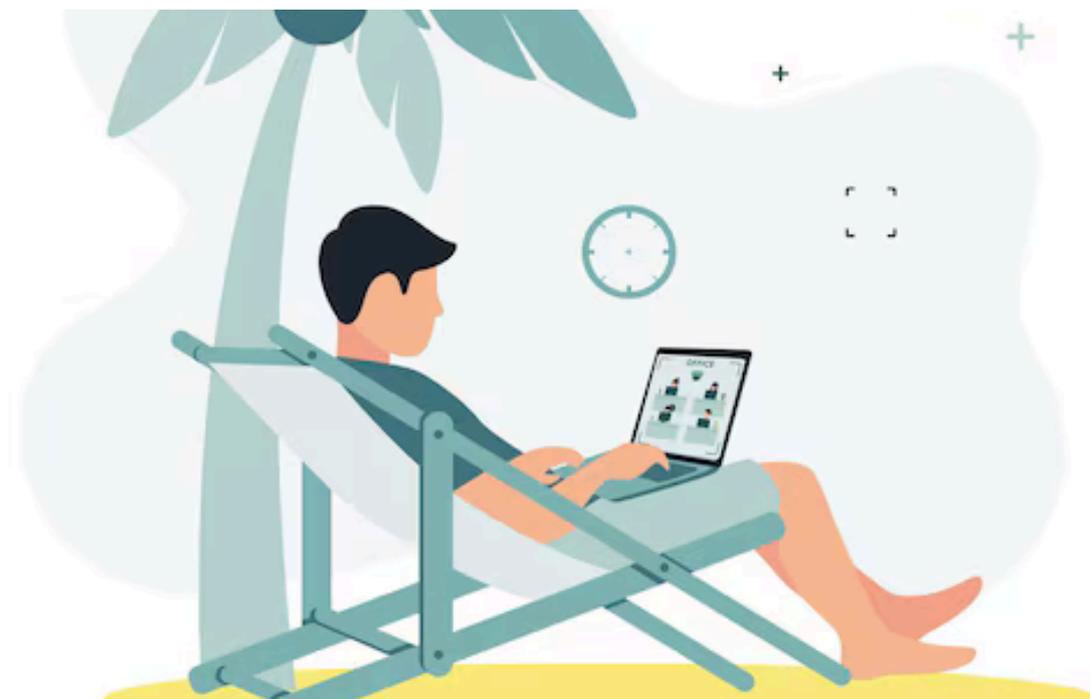
Focus sur les nouvelles règles

La loi du 22 avril 2024

La loi du 22 avril 2024, appelée également la loi DDADUE (Diverses Dispositions d'Adaptation au Droit de l'Union Européenne), précise les règles concernant l'acquisition des congés payés pendant une absence pour maladie ou accident non professionnel d'un salarié, suite à la demande de mise en conformité du droit français par rapport au droit européen.

Les nouvelles règles s'appliquent sur les points suivants :

- L'acquisition
- La période de report
- L'obligation d'information



L'acquisition

Une acquisition plafonnée

En septembre 2023, le droit européen demandait au droit français d'appliquer le principe selon lequel les périodes d'absences pour maladie ou accident non professionnel devaient être considérées comme des périodes de travail effectif pour l'acquisition des congés payés du salarié. Indiquant que l'absence pour maladie/accident non professionnel étant subie par le salarié, ce dernier ne pouvait pas être impacté sur son droit au repos.

Désormais, un salarié absent pour maladie/accident non professionnel acquiert **2 jours ouvrables maximum de congés payés par mois d'absence**, limitant ainsi l'acquisition des congés payés à 24 jours ouvrables par an.

Concernant les entreprises comptabilisant les congés payés en jours ouvrés, un salarié absent pour maladie/accident non professionnel acquiert **1,67 jours ouvrés maximum de congés payés par mois d'absence**, limitant ainsi l'acquisition des congés payés à 20 jours ouvrés par an.

A noter :

La gestion des jours de congés supplémentaires conventionnels restera la même qu'avant l'application de la loi du 22 avril 2024.

La période de report

Un report imposé par la loi

Si le salarié n'a pu prendre tout ou partie de ses congés **au cours de la période de prise de congés en cours au moment de son arrêt de travail**, en raison de sa maladie, professionnelle ou non, il bénéficie d'un report.

Le délai de report est de **15 mois maximum**. Les congés payés non pris par le salarié à l'issue de ce délai de 15 mois seront perdus.

Pour un arrêt de moins d'un an :

Les congés payés non pris à cause de l'arrêt de travail pourront être reportés pendant 15 mois à partir du moment où le salarié a été informé par son employeur de ses droits, et ce, dès la reprise du salarié et après chaque arrêt maladie.

Pour un arrêt de plus d'un an :

Si le salarié est en arrêt maladie en fin de période d'acquisition, il ne peut donc pas disposer de ses congés payés. Ils seront reportés pour une durée de 15 mois, dès que l'employeur aura informé le salarié de ses droits dans le mois suivant son retour d'absence maladie.

Si le salarié est en arrêt maladie pendant la période d'acquisition des congés payés, le report débutera au début de la nouvelle période de prise des congés.

Si le salarié est en arrêt maladie en début de période d'acquisition, il peut encore acquérir des congés payés et en disposer sur la nouvelle période de prise, dans ce cas, il n'y aura pas de report.

L'obligation d'information

Une nouvelle obligation pour l'employeur

Selon la loi DDADUE, l'employeur a un délai d'un mois à compter du premier jour du retour du salarié, après un congé maladie ou un accident non professionnel, pour l'informer du nombre de jours de congés acquis pendant cette période d'absence et la date limite pour en disposer.

La rétroactivité

Un salarié en poste

Un salarié en poste pourra revenir vers son employeur pour réclamer un supplément de congés payés s'il a été en arrêt maladie sur la période du 01/06/2023 au 31/05/2024, impactant de ce fait le nombre de jours acquis pour la période du 01/06/2024 au 31/05/2025. Le salarié dispose de 2 ans à partir du 24 avril 2024 pour faire valoir ses droits, jusqu'au 23 avril 2026.

Cependant, la loi limite l'acquisition de jours supplémentaires de congés payés si le compteur de congés du salarié cumule déjà 24 jours ouvrables (20 jours ouvrés) au 24 avril 2024.

Un salarié sorti des effectifs

Un salarié sorti des effectifs, quant à lui, dispose de 3 ans à compter de la date de rupture de son contrat pour revenir vers l'employeur et réclamer le paiement des indemnités compensatrices liées à la période d'arrêt maladie qui a impacté son acquisition.

A noter :

Le plafond de 24 jours de congés payés acquis s'applique uniquement aux périodes de référence antérieures à la mise en œuvre de la loi. La rétroactivité est valable du 1er décembre 2009, date de la signature du Traité de Lisbonne, jusqu'au 31 mai 2023 (ou jusqu'à la période conventionnelle expirant avant le 24 avril 2024).

L'accompagnement de votre cabinet

Une aide à ne pas sous-estimer

Nous vous invitons à vous rapprocher de votre cabinet afin de déterminer les modalités pour la mise en place du courrier, vous accompagner dans le calcul des jours de congés payés acquis et définir la/les date(s) de

report de ces derniers.

La loi du 22 avril 2024 encadre les congés payés des salariés et vous met dans l'obligation d'appliquer la mise en conformité du droit européen. Votre cabinet reste à votre côté pour répondre à vos interrogations sur ces nouvelles règles.