

UNE NOUVELLE LOI DU 22 AVRIL 2024

ELLE EST PROMULGUÉE ! (et sans passer devant les Grands Sages du Conseil Constitutionnel !)
→ Loi 2024-364 du 22-4-2024 art. 37

L'acquisition de droits à congés payés pendant un arrêt maladie est maintenant prévue par la loi, promulguée ce 22 avril 2024.

Elle n'a pas fait l'objet d'une saisine de contrôle de constitutionnalité (*finalement*).

Ainsi, tout arrêt maladie ouvre droit à congés payés, quelle qu'en soit l'origine... mais dans certaines conditions et dans un certain délai !

Elle règle également la situation pour le passé.

DONC : ❌ Non, un salarié malade pendant 4 ans ne reviendra pas avec un compteur de 20 semaines (ou 100 jours) de congés à solder à son retour !

Nous vous expliquons les détails, non exhaustifs, avec les différentes hypothèses envisageables : 📌

Règle d'acquisition des congés payés

	Travail effectif (c. trav. art. L.3141-3)	Accident ou maladie à caractère non professionnel (c. trav. art. L. 3141-5, 7° et L.3141-5-1)	Accident du travail ou maladie professionnelle (c. trav. art. L.3141-3 et L.3141-5, 5°)
Conditions d'ouverture du droit	Aucune	Aucune	Aucune
Règle d'acquisition	2.5 jours ouvrables par mois (1)	2 jours ouvrables par mois (1)	2.5 jours ouvrables par mois (1)
Droit maximum légal par période d'acquisition	30 jours ouvrables	<ul style="list-style-type: none"> • 24 jours ouvrables au titre des arrêts pour accident ou maladie non professionnelle • Possibilité d'acquérir plus de 24 jours ouvrables si l'arrêt maladie ne couvre pas la totalité de la période d'acquisition (2) 	30 jours ouvrables
Pendant quelle durée ?	-	Pendant toute la durée de l'arrêt de travail	

(1) Par mois ou période équivalente (4 semaines, 24 jours ouvrables, etc.) (c. trav. art. L. 3141-4)

(2) Application deux règles de calcul d'acquisition de congés payés (2.5 jours ouvrables par mois de travail effectif ou assimilé, 2 jours ouvrables par mois d'arrêt maladie). Exemple : un salarié embauché en cours d'année travaillant pendant 32 semaines (équivalent de 8 mois) et en arrêt maladie 16 semaines (équivalent de 4 mois) acquiert $2.5 \times 8 = 20$ jours ouvrables de congés payés au titre des périodes de travail $2 \times 4 = 8$ jours ouvrables au titre de l'arrêt maladie, soit au total, il a acquis 28 jours ouvrables de CP.

HYPOTHÈSE 1 : LE SALARIÉ EST ABSENT DEPUIS AU MOINS UN AN À L'EXPIRATION DE LA PÉRIODE D'ACQUISITION DES CP

Les CP acquis sont automatiquement reportés de 15 mois à compter de cette date

Le salarié reprend son travail

Avant l'expiration du délai de 15 mois

L'employeur informe le salarié :

- du nombre de jours de CP
- de la date butoir de prise

Après l'expiration du délai de 15 mois

Les CP reportés sont perdus

HYPOTHÈSE 2 : LE SALARIÉ EST ABSENT MOINS D'UN AN PENDANT LA PÉRIODE D'ACQUISITION DES CP

Le salarié reprend son travail

Avant l'expiration de la période de prise des CP...

...et il lui reste des CP à prendre sur cette période

L'employeur peut les lui faire prendre

Pas de report, mais un simple décalage

L'employeur ne peut pas les lui faire prendre

Après l'expiration de la période de prise des CP

Report des CP de 15 mois

A compter de l'information du salarié par l'employeur :

- du nombre de jours de CP
- de la date butoir de prise

L'aménagement par accord d'entreprise des modalités de fixation et de prise des CP intégrant les nouvelles dispositions légales pourrait être judicieux

HYPOTHÈSE 3 : LE SALARIÉ A QUITTÉ LA SOCIÉTÉ

Le salarié a quitté la société
avant le 22 avril 2024



Possibilité de demander le versement
de l'indemnité de congés payés

Dans un délai de 3 ans

A compter de la rupture du contrat

