

RÉGLEMENTATION

Acquisition de congés payés pendant un arrêt maladie : nouvelles règles ■

LA RÉGLEMENTATION DES CONGÉS PAYÉS EN FRANCE A ÉTÉ MISE EN CONFORMITÉ AVEC LE DROIT EUROPÉEN, ENTRAÎNANT DES CHANGEMENTS IMPORTANTS ET LOURDS DE CONSÉQUENCES FINANCIÈRES. ASSUREZ-VOUS D'ÊTRE À JOUR AVEC JÉRÔME LAHEURTE, MANAGER SERVICE SOCIAL À YZICO BAR-LE-DUC.

RAPPEL DES RÈGLES D'ACQUISITION DE CONGÉS PAYÉS

Un salarié a droit à **2,5 jours ouvrables de congés payés par mois** de travail effectif chez le même employeur, quel que soit son contrat de travail (CDI, CDD, contrat d'intérim) et qu'il travaille à temps plein ou à temps partiel. Pour une année complète de travail, la durée totale du congé acquis est donc de 30 jours ouvrables (5 semaines).

PETIT LEXIQUE PRATIQUE :

L'**année de référence**, qui sert à déterminer les droits à congés payés, est généralement fixée du 1^{er} juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours. C'est ce qu'on appelle la période d'acquisition.

La **période de prise des congés** désigne quant à elle la période au cours de laquelle le salarié peut poser ses congés.

CONGÉS PAYÉS ET MALADIE : QUELLES SONT LES NOUVELLES RÈGLES ?

Certaines périodes d'absences étaient déjà assimilées à des **périodes de travail** (ex: absence liée à un congé maternité ou paternité) et prises en compte pour le calcul du nombre de jours de congés payés.

Désormais les périodes d'absence pour maladie doivent également être prises en compte et permettre l'acquisition de congés payés. Jérôme LAHEURTE nous indique cependant que « *selon le motif de l'arrêt maladie (d'origine professionnelle ou non), les droits à congés payés annuels seront calculés différemment* ».

L'acquisition se fait comme suit :

	Acquisition par mois	Plafond annuel	Assiette de l'indemnité (règle du 1/10 ^{ème})
Arrêt de travail d'origine professionnelle	2,5 jours ouvrables	30 jours ouvrables	Rémunération réputée intégralement versée durant la période d'arrêt de travail
Arrêt de travail d'origine nonprofessionnelle	2 jours ouvrables	24 jours ouvrables	Rémunération réputée versée à hauteur de 80% durant la période d'arrêt de travail

Outre la modification des règles d'acquisition en cas d'arrêt de travail, le législateur a institué une obligation d'information au retour du salarié et a mis en place une période de report des congés payés acquis pendant la maladie, limitée dans le temps. Ces règles sont rétroactives au 1^{er} décembre 2009 ce qui peut conduire à des impacts financiers importants; assurez-vous de maîtriser toutes ces nouvelles règles !

• NOUVELLE OBLIGATION D'INFORMATION

La loi instaure une nouvelle **obligation d'information à la charge de l'employeur** qui doit désormais informer chaque salarié, dans un délai d'un mois après son retour au travail par suite d'un arrêt maladie, des éléments suivants :

- Le nombre de jours de congés dont il dispose ;
- La date limite jusqu'à laquelle ces congés peuvent être pris.

Ces informations peuvent être communiquées au salarié par tout moyen garantissant une date certaine de réception, notamment via le bulletin de paie.

• PÉRIODE DE REPORT POUR LA PRISE DES CONGÉS PAYÉS FIXÉE À 15 MOIS

Sauf accord collectif prévoyant une durée plus longue, les congés acquis pendant une maladie ou un accident de travail pourront être reportés pendant une durée de 15 mois commençant à courir à la date



à laquelle le salarié reçoit les informations obligatoires à la suite de sa reprise.

• RÉTROACTIVITÉ DES RÈGLES AU 1^{ER} DÉCEMBRE 2009

Ces règles d'acquisition et de report des congés payés sont rétroactives et donc applicables aux situations antérieures à l'entrée en vigueur de la loi, depuis le 1^{er} décembre 2009.

« *Les employeurs peuvent s'attendre à devoir régulariser des congés payés sur les quinze dernières années.* »

Toute action en vue d'obtenir des congés payés supplémentaires doit toutefois être introduite dans un délai de 2 ans à compter de l'entrée en vigueur de la loi, soit avant le 24 avril 2026.

Jérôme LAHEURTE précise également que « *pour les salariés ayant quitté l'entreprise, la prescription triennale est applicable, faisant obstacle aux actions des salariés ayant quitté l'entreprise depuis plus de 3 ans (Code du travail, art. L. 3245-1)* ».

La loi ne prévoit pas non plus de rétroactivité possible pour les absences d'origine professionnelle.

Ces nouvelles règles s'ajoutent aux anciennes déjà complexes; n'hésitez pas à vous faire accompagner par des professionnels.

Jérôme LAHEURTE

Manager service social à Yzico Bar-le-Duc

Dirigeants d'entreprise,
Nous vous accompagnons
au quotidien dans la gestion
de vos salariés
Et si on en discutait ?



*Découvrez notre
accompagnement
Social & RH*

Yzico.fr



YZICO

L'accompagnement pluriel

Comptabilité & Gestion
Juridique & Fiscalité
Social & RH
Dirigeant & Vie personnelle
Audit & Organisation
Digital & Innovation