

FLASH INFO

selon le Cabinet

BRIHI-KOSKAS & ASSOCIES

Avril 2024

CONGES PAYES ET ARRÊTS MALADIES : LE DENOUEMENT ?

L'Assemblée nationale et le Sénat ont adopté définitivement mercredi 10 avril, un projet de loi d'adaptation au droit de l'Union européenne (UE). Ce projet de loi contient une disposition, issue d'un amendement déposé par le gouvernement, qui vise à adapter les règles françaises en matière de congés payés acquis lors d'un arrêt maladie avec le droit du travail de l'UE.

Pour rappel, comme nous vous l'annoncions dans notre Newsletter du mois de Février 2024, une intervention législative était annoncée à la suite des arrêts de la Cour de cassation du 13 septembre 2023 qui avaient écartés les dispositions légales relatives à l'absence d'acquisition de congés payés durant les arrêts maladies.

En effet, ces arrêts avaient marqué le début d'une période d'incertitude sur les conséquences de ces décisions et de nombreuses questions étaient en suspens concernant les reports de congés payés, ou encore la régularisation pour le passé.

Face à ces incertitudes et aux inquiétudes des entreprises, le gouvernement avait annoncé une intervention législative pour le premier trimestre 2024. Ce sera finalement au début du deuxième trimestre qu'elle intervient, dans le cadre de l'adoption de la Loi d'adaptation au droit de l'Union européenne.

5 QUELS DROITS POUR LES PÉRIODES ANTÉRIEURES À LA LOI ?

Le législateur a prévu des mesures pour les salariés ayant été en arrêt de travail avant l'entrée en vigueur de la loi.

La Loi est rétroactive au 1er décembre 2009

Il est expressément prévu que les nouvelles dispositions seront applicables pour la période courant à compter du 1er décembre 2009, sous réserve des décisions de justice passées en force de chose jugée, ou de stipulations conventionnelles plus favorables.

Le texte ne vise pas l'acquisition de congés pendant les périodes d'arrêt de travail pour accident/maladie professionnelle excédant la durée d'un an.

Les salariés concernés disposent de 2 ans pour agir à compter de l'entrée en vigueur de la loi

Toute action en exécution du contrat de travail ayant pour objet l'obtention de jours de congés doit être introduite, à peine de forclusion, dans un délai de 2 ans à compter de l'entrée en vigueur de la loi.

Il semble que pour les salariés dont le contrat est rompu, il devrait être fait applicable de la prescription de 3 ans, à compter de la rupture, applicable aux créances salariales.



CE QU'IL FAUT RETENIR DU TEXTE À PARAITRE

1 Tout arrêt maladie, quelle qu'en soit l'origine ou la durée, ouvrira droit à des congés payés

Désormais, sont considérés comme périodes de travail effectif pour la détermination des droits des salariés à congés payés les périodes de suspension du contrat aussi bien pour cause d'accident ou de maladie professionnelle, y compris excédant la durée d'un an, que pour les accident ou maladie non professionnelle.

2 L'acquisition de congés sera limitée à 2 jours ouvrables par mois, soit 24 jours ouvrables maximum, en cas de maladie ou d'accident d'origine non professionnel

En principe, un salarié acquiert 2,5 jours ouvrables de congés par mois de travail effectif, sans pouvoir excéder 30 jours ouvrables par période de référence d'acquisition des congés payés.

Par dérogation, la Loi prévoit une dérogation pour les périodes d'arrêt de travail pour cause d'accident ou de maladie non professionnels : bien qu'elles seront assimilées à du temps de travail effectif, elles n'ouvriront droit qu'à 2 jours ouvrables, et non 2,5 jours, dans la limite de 24 jours ouvrables par période de référence.

En d'autres termes, les périodes de maladie ou d'accident non professionnels n'ouvrent droit qu'au congé principal de quatre semaines garanti par le droit européen, à l'exclusion de la cinquième semaine !

3 L'employeur sera tenu d'informer le salarié de ses droits lors de la reprise du travail

À l'issue de l'arrêt de travail, l'employeur devra informer le salarié, dans le mois suivant la reprise du travail et par tous moyens, du nombre de jours de congé dont il dispose et la date jusqu'à laquelle ces jours peuvent être pris.

4 Les congés non pris du fait de l'arrêt de travail pourront être reportés, durant 15 mois, dans certaines limites

La loi instaure une période de report des congés fixées à 15 mois pour le salarié qui n'aurait pas pu, en raison d'un arrêt de travail, prendre tout ou partie de ses congés payés au cours de la période de prise de congés applicable dans l'entreprise.

Cette période débutera à la date à laquelle le salarié reçoit, après sa reprise du travail, les informations sur le nombre de jours de congé dont il dispose et la date ultime de prise de ces jours de congé, vu précédemment.

Toutefois, pour les salariés absents depuis un an et plus, la période de report débute à la date à laquelle s'achève la période de référence au titre de laquelle ces congés ont été acquis.

La durée de report pourra être augmentée à plus de 15 mois par un accord d'entreprise ou d'établissement, ou, à défaut, par voie de convention ou d'accord de branche.

Ces dispositions entreront en vigueur le lendemain de la publication de la loi au Journal officiel, qui pourra être retardée par un recours devant le Conseil constitutionnel.