



U M I H

UNION DES MÉTIERS ET
DES INDUSTRIES DE L'HÔTELLERIE

Service Affaires Sociales

*Circulaire AS N° 14.24
du 29/04/24*

Loi sur l'acquisition de congés payés pendant un arrêt maladie d'origine professionnelle ou non professionnelle

*Loi n° 2024-364 du 22 avril 2024
Portant diverses dispositions d'adaptation au droit de
l'Union européenne*

Pour rappel, comme nous vous l'avons indiqué par circulaire des Affaires Sociales n° 14.23 du 14/11/23, dans trois arrêts du 13 septembre 2023, la Cour de cassation a décidé de mettre en conformité le droit français avec le droit européen en matière de congés payés.

Se conformant à la réglementation européenne, la Cour de cassation a décidé d'écarter partiellement les dispositions des articles L 3141-3 et L 3141-5 du code du travail et juge désormais que le salarié en arrêt de travail pour maladie non professionnelle continue d'acquérir des droits à congés payés pendant son arrêt de travail.

En l'absence de réaction du législateur, le 13 septembre 2023, la Cour de cassation a rendu plusieurs décisions qui ont un impact majeur, puisqu'elle a décidé de laisser **inappliquées** les règles contraires au droit européen (cf. circulaire des Affaires Sociales n° 14.23 du 14/11/23).

Nous étions dans l'attente d'une intervention du législateur en vue notamment de réécrire les articles L 3141-3, alinéa 1 et L 3141-5 du code du travail pour les mettre en conformité avec le droit de l'Union européenne et réduire, autant que possible, l'impact des arrêts de jurisprudence sur les entreprises.

C'est désormais chose faite.

Suivez-nous sur www.umih.fr



En effet, le législateur est venu déterminer le cadre juridique du droit à congés payés en cas d'arrêt de travail (maladie ou AT/MP) au travers de son article 37 inscrit dans la loi n° 2024-364 du 22 avril 2024 portant diverses dispositions d'adaptation au droit de l'Union européenne en matière d'économie, de finances, de transition écologique, de droit pénal, de droit social et en matière agricole, dite loi DDADUE, publiée au journal Officiel du 23 avril 2024.

Dans cette circulaire, nous allons vous exposer :

- Un rappel des dispositions antérieures à la loi DDADUE (I) ;
- Le contexte juridique ayant mené à cette loi (II) ;
- Les dispositions applicables depuis la loi DDADUE et qui s'appliqueront désormais aux salariés et aux employeurs (III).

I - Dispositions antérieures à la loi DDADUE (rappel)

Comme nous vous l'indiquions par circulaire des Affaires Sociales n° 14.23, contrairement au droit européen, le code du travail ne prenait en compte, **pour le calcul des congés payés, ni les périodes d'arrêt de travail pour maladie non professionnelle, ni les périodes pour maladie professionnelle ou accident du travail au-delà d'un an.**

En effet, l'article L 3141-3 du code du travail disposait que chaque salarié a droit à 2,5 jours ouvrables de congés payés « *par mois de travail effectif* ». Il résultait de ce texte que **les périodes de suspension du contrat de travail ne donnent pas droit à l'acquisition de congés.**

Le législateur a tempéré cette règle en assimilant certaines périodes d'absence à du travail effectif. C'est l'objet de l'article L 3141-5 du code du travail.

Aux termes dudit article L 3141-5, les périodes de suspension du contrat de travail pour cause d'accident du travail ou maladie professionnelle étaient assimilées à du travail effectif pour la détermination de la durée du congé mais uniquement « **dans la limite d'une durée ininterrompue d'un an** ». Au-delà d'un an, le salarié n'acquiert plus de droit à congés payés.

En revanche, les périodes d'absence pour maladie non professionnelle n'étaient pas visées parmi les absences assimilées par l'article L 3141-5 du code du travail et donc ne permettaient pas d'acquérir des congés payés.

II - Contexte juridique

Le 13 septembre 2023, la Chambre sociale de la Cour de cassation a décidé de mettre en conformité le droit français avec le droit européen et en procédant à un revirement de jurisprudence en énonçant que :

« Dès lors, le litige opposant un bénéficiaire du droit à congé à un employeur ayant la qualité de particulier, il incombe au juge national d'assurer, dans le cadre de ses compétences, la protection juridique découlant de l'article 31, § 2, de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne et de garantir le plein effet de celui-ci en laissant au besoin inappliquée ladite réglementation nationale ».

Autrement dit, selon la Cour de cassation, **les salariés acquièrent des droits à congés payés pendant leurs arrêts de travail pour maladie non professionnelle**. Également, l'acquisition des droits à congés payés **pendant un accident du travail ou une maladie professionnelle** vaut **pour toute la durée de l'arrêt de travail** et n'est plus limitée à la première année.

Enfin, **le salarié qui n'a pas réussi à prendre tous ses congés payés avant de partir en congé parental d'éducation peut en bénéficier après sa reprise du travail ou peut bénéficier d'une indemnité compensatrice de congés payés en cas de rupture du contrat de travail. Les congés payés ne peuvent donc plus être supprimés par l'employeur.**

Pour de plus ample information, vous pouvez vous reporter à la circulaire des Affaires Sociales n° 14.23 du 14/11/23.

Par ailleurs, dans une décision du 8 février 2024, le Conseil constitutionnel s'est prononcé sur les dispositions du code du travail. A été jugé conforme à la Constitution l'article L 3141-5, alinéa 5 du code du travail, qui ne porte aucune atteinte au principe d'égalité devant la loi, ni d'atteinte au droit au repos et à la santé.

En effet, deux questions prioritaires de constitutionnalité (QPC) portaient sur l'assimilation à du travail effectif les seuls périodes d'absence pour maladie professionnelle ou accident du travail, ainsi que leur prise en compte différente vis-à-vis de l'acquisition de congés payés pendant ces périodes.

Cette décision n'éluide pas les difficultés rencontrées dans la prise de position du législateur, mais permet à ce dernier de maintenir le traitement différencié entre les arrêts de travail ordinaires et les accidents du travail et maladies professionnelles.

Le **Conseil d'État** a également été saisi d'une demande d'avis par le Gouvernement sur le projet d'amendement au **projet de loi portant diverses dispositions d'adaptation au droit de l'Union européenne** (DDADUE), après avoir été adopté en décembre dernier par le Sénat.

À la suite de l'avis rendu par le **Conseil d'État**, cet Amendement n°44 au projet de loi portant diverses dispositions d'adaptation au droit de l'Union européenne a été déposé par le gouvernement le 15 mars 2024. Ce dernier, reprenant les éléments préconisés par le Conseil d'Etat, a donné lieu à la loi DDADUE du 22 avril 2024.

III - Dispositions applicables depuis la loi DDADUE (article 37)

Les dispositions issues de l'article 37 de la DDADUE entrent en vigueur à compter du lendemain de sa publication au Journal Officiel, soit à compter du **24 avril 2024**.

➤ **Assimilation de nouvelles périodes de suspension du contrat à du travail effectif**

Les salariés acquièrent désormais des **droits à congés payés pendant leurs arrêts de travail pour maladie non professionnelle** comme pour les accidents du travail et les maladies professionnelles.

En effet, l'article L 3141-5 du code du travail dispose désormais que « *sont considérées comme périodes de travail effectif pour la détermination de la durée du congé :*

1. *Les périodes de congé payé ;*
2. *Les périodes de congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant et d'adoption ;*
3. *Les contreparties obligatoires sous forme de repos prévues aux articles L. 3121-30, L. 3121-33 et L. 3121-38 ;*
4. *Les jours de repos accordés au titre de l'accord collectif conclu en application de l'article L. 3121-44 ;*
5. ***Les périodes pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle ;***
6. *Les périodes pendant lesquelles un salarié se trouve maintenu ou rappelé au service national à un titre quelconque ;*
7. ***[nouveau] Les périodes pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'arrêt de travail lié à un accident ou une maladie n'ayant pas un caractère professionnel. »***

L'acquisition des droits à congés payés vaut pour toute la durée de l'arrêt de travail, et n'est plus limitée à la première année, comme c'était le cas auparavant pour les arrêts liés à un accident du travail ou une maladie professionnelle. En effet, la mention « *dans la limite d'une durée ininterrompue d'un an* », précédemment inscrite à l'alinéa 4 de l'article L 3141-5 du code du travail a été supprimée par la loi du 22 avril 2024.

➤ **Maintien de la distinction entre accident du travail/maladie professionnelle et maladie ordinaire**

- Sans changement, pour les **maladies professionnelles et les accidents du travail, le salarié acquiert 2,5 jours ouvrables de congés par mois** (soit 30 jours ouvrables par an). Aucune distinction n'est faite avec une période de travail ordinaire.
- En revanche, l'acquisition des congés payés est limitée à **2 jours ouvrables de congés par mois pendant les périodes de maladie non professionnelle** (soit 24 jours ouvrables par an).

L'article L. 3141-5-1 (nouveau) du code du travail dispose que « *Par dérogation aux dispositions du premier alinéa de l'article L. 3141-3, la durée du congé auquel le salarié a droit au titre des périodes mentionnées au 7° de l'article L. 3141-5 est de deux jours ouvrables par mois, dans la limite d'une attribution, à ce titre, de vingt-quatre jours ouvrables par période de référence mentionnée à l'article L. 3141-10.* ».

En effet, le droit français vient se conformer à la directive 2003/88/CE du 4 novembre 2003, qui fixe des prescriptions minimales de santé et de sécurité en matière d'aménagement du temps de travail, et prévoit que **tout travailleur a droit à des congés annuels payés d'une durée d'au moins 4 semaines, sans distinguer selon l'origine de l'absence et donc y compris en cas d'arrêt de travail pour maladie non professionnelle** (CJUE 24 janvier 2012, affaire C-282/10).

En d'autres termes, alors qu'en principe, 1 mois de travail effectif ou assimilé donne droit à 2,5 jours ouvrables de congés payés, **un mois d'arrêt maladie ne donnera droit qu'à 2 jours ouvrables de congés payés.**

Exemple : Un salarié absent 9 mois pour cause de maladie non professionnelle et présent 3 mois au cours de la période bénéficiera de 25,5 jours de congés payés.

Pour calculer son droit à congés payés, on applique :

- ✓ d'une part, la règle « classique », avec l'acquisition de 2,5 jours ouvrables de CP par mois de travail effectif (période travaillée), soit ici $2,5 \text{ jours} \times 3 \text{ mois} = 7,5 \text{ jours ouvrables}$;
- ✓ Et d'autre part, la nouvelle règle, avec l'acquisition de 2 jours ouvrables de CP par mois d'arrêt maladie, soit ici $2 \text{ jours} \times 9 \text{ mois} = 18 \text{ jours ouvrables}$, soit un total de 26 jours ouvrables de CP (contre 30 jours ouvrables de CP si le salarié avait travaillé toute l'année de référence).

Attention, la loi ne modifie pas les règles d'équivalence favorables aux salariés prévues par l'article L 3141-4 du code du travail (4 semaines de travail ou assimilé = 1 mois, 24 jours ouvrables = 1 mois, etc.).

Ainsi, **elles conduisent à considérer qu'un salarié qui totalise 48 semaines de travail effectif (ou de périodes pleinement assimilées comme un AT/MP ou des congés payés) a acquis 30 jours ouvrables de CP, soit les 5 semaines légales.**

➤ Calcul de l'indemnité de congés payés

Pour rappel : L'indemnité de congés payés doit se calculer de la façon la plus favorable au salarié entre :

- le 1/10^e de la rémunération totale brute de référence sur la période d'acquisition (du 1^{er} juin au 31 mai) ;
- le maintien du salaire.

Nouveauté : Les modalités de calcul de l'indemnité de congés payés dans le cadre de la règle du dixième sont complétées pour tenir compte de la nouvelle règle d'acquisition de congés payés durant un **arrêt maladie ordinaire** (article L 3141-24 du code du travail).

Ainsi, la rémunération correspondant aux périodes d'arrêt maladie ordinaire n'est prise en compte qu'à hauteur de **80 %**.

Un mois d'arrêt maladie ouvrant droit à 2 jours ouvrables de CP, soit 80 % de 2,5 jours ouvrables, il est donc appliqué le même rapport de 80 % pour le calcul de l'indemnité de congés payés.

Exemple simplifié : sur la période d'acquisition de référence, un salarié rémunéré 3 000 € est malade pendant l'équivalent de 9 mois. Le reste du temps, il a travaillé. Il acquiert 26 jours ouvrables de CP (voir exemple ci-dessus). La base de calcul de l'indemnité pour l'application de la règle du 1/10^{ème} sera de $(3 \text{ mois} \times 3\,000 \text{ €}) + (9 \text{ mois} \times 3\,000 \text{ €} \times 80 \%) = 33\,600 \text{ €}$.

➤ **Période de report pour les congés payés acquis non pris en raison d'un arrêt de travail**

• **Dispositions générales**

La loi institue une **période de report de 15 mois pour prendre les congés payés acquis** n'ayant pas pu être posés au cours de la période de prise des congés payés, en raison d'un arrêt de travail, qu'il soit d'origine professionnelle ou non (article L 3141-19-1 du code du travail).

Pour rappel, si les congés annuels (congé principal) sont pris entre le 1^{er} juin et le 31 octobre, le solde doit être pris avant le 31 mai de l'année suivante.

Cette durée de report de 15 mois est un minimum fixé par la loi. Elle peut être augmentée par un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par une convention ou un accord de branche (article L 3141-21-1 du code du travail).

A l'issue de la période de 15 mois, si le salarié n'a pas pu solder ses congés payés, ils sont définitivement perdus.

Attention, la période de report de 15 mois ne peut débuter que si l'employeur informe le salarié sur ses droits à congés, postérieurement à sa reprise du travail (articles L 3141-19-1 et L 3141-19-3 du code du travail).

La période de report démarre ainsi à la date de réception par le salarié de l'information.

L'employeur dispose d'un **délai d'un mois** suivant la reprise du travail pour informer le salarié sur :

- le nombre de jours de congé dont il dispose ;
- la date jusqu'à laquelle ces jours de congé peuvent être pris.

Cette information peut être effectuée par tout moyen conférant date certaine à sa réception, notamment au moyen du **bulletin de paye**.

• **Maladies longue durée**

Une règle spécifique est prévue pour les salariés en **arrêt de travail depuis au moins 1 an** à la fin de la période d'acquisition des congés payés (1^{er} juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours).

Les congés payés acquis au titre de la période d'arrêt de travail sont reportés sur une période de 15 mois, **qui débute à compter du terme de la période d'acquisition** au titre de laquelle ces congés ont

été acquis si, à cette date, le contrat de travail est suspendu depuis au moins un an en raison de la maladie ou de l'accident (article L 3141-19-2 nouveau du code du travail).

La période de report de 15 mois peut donc démarrer alors que le salarié est toujours en arrêt de travail, sans information du salarié, puisqu'elle débute dès la fin de la période d'acquisition des droits objets du report.

Ensuite, deux hypothèses sont possibles :

- Si le salarié reprend le travail avant l'expiration de la période de report de 15 mois, celle-ci est suspendue jusqu'à ce que l'employeur remplisse son obligation d'information sur les droits à congés payés du salarié et la date jusqu'à laquelle il peut les prendre.
- Le salarié perd, en revanche, ses droits à congés payés en cas de reprise du travail postérieurement au terme de la période de report de 15 mois.

Autrement dit, en cas d'arrêt de travail se prolongeant ou d'enchaînement d'arrêts de travail, le salarié ne peut pas accumuler les droits à congés payés acquis pendant ces arrêts de travail de manière illimitée.

➤ Application rétroactive des dispositions

La loi prévoit une application rétroactive, à compter du 1^{er} décembre 2009 et jusqu'à sa date d'entrée en vigueur, soit le 24 avril 2024 (loi, article 37, II) :

- de la règle d'acquisition de congés payés durant un arrêt maladie, dans la limite de 2 jours ouvrables par mois et 24 jours ouvrables par an ;
- de la période de report des congés payés de 15 mois.

En revanche, aucune application rétroactive de la suppression de la limite d'un an pour l'acquisition de congés payés durant un arrêt de travail pour AT/MP n'est prévue.

A noter que l'acquisition rétroactive de congés payés durant un arrêt maladie ne pourra pas conduire à ce que le salarié bénéficie de plus de 24 jours ouvrables de congés payés par année d'acquisition, après prise en compte des jours déjà acquis sur cette période.

Exemple : de juin 2020 à mai 2021, un salarié a été en arrêt maladie durant 4 mois et a travaillé 8 mois. Il a déjà acquis 20 jours ouvrables de CP au titre de son travail effectif (2,5 jours de CP × 8 mois de travail). Il ne pourra donc réclamer au mieux que 4 jours ouvrables de CP au titre de l'arrêt maladie (et non pas 8 jours, équivalents à 2 jours de CP × 4 mois d'arrêt).

- Délai de 2 ans à compter de la loi pour agir

La loi prévoit un délai de forclusion de 2 ans, à compter de sa date d'entrée en vigueur, soit le 24 avril 2024, pour les actions visant l'octroi de congés payés par les salariés toujours en poste au moment de la publication de la loi DDADUE.

En d'autres termes, un salarié toujours en poste dans son entreprise qui souhaiterait réclamer à son employeur des droits à congés payés au titre d'arrêt(s) maladie survenu(s) depuis le 1^{er} décembre 2009 disposera de 2 ans pour saisir le juge, à compter du 24 avril 2024.

Pour autant, cela **ne signifie pas qu'ils pourront forcément obtenir la totalité de leurs droits depuis le 1^{er} décembre 2009**. En effet, comme indiqué plus haut, la loi a pris le soin de prévoir la rétroactivité des règles de report (soit après information du salarié par l'employeur, soit à partir du dernier jour de la période d'acquisition selon les situations), ce qui pourrait dans certains cas conduire à considérer que certains droits passés sont perdus.

Pour les **salariés qui ont quitté l'entreprise** auprès de laquelle des droits à congés payés pourraient être réclamés, la loi ne prévoit pas de disposition spécifique.

L'exposé des motifs de l'amendement gouvernemental indiquait que ce sont les règles de prescription de droit commun qui s'appliquent, à savoir la **prescription des salaires de 3 ans** (article L 3245-1 du code du travail), qui joue pour les actions en paiement d'indemnités compensatrices de congés payés.

Cependant, la loi ne comporte pas de disposition sur ce délai de prescription.

Remarque :

Grâce à la mobilisation du MEDEF, de la CPME et de l'U2P, les pouvoirs publics ont enfin décidé de mettre le code du travail en conformité avec le droit européen, dans l'objectif d'atténuer autant que possible les conséquences, pour les entreprises, des jurisprudences de la Cour de cassation du 13 septembre 2023.

C'est ce qui ressort de la règle d'acquisition propre à la maladie non professionnelle (2 jours ouvrables par mois au lieu de 2,5 jours, soit un différentiel de 20 %) et des règles de report visant à maîtriser l'accumulation dans le temps des droits à congés payés, les deux étant en outre rétroactives au 1^{er} décembre 2009.

Rappelons que sans cette loi, la jurisprudence du 13 septembre 2023 aurait continué à s'imposer, et avec elle la règle selon laquelle les arrêts pour maladie non professionnelle devaient être pris en compte pour l'acquisition des congés payés légaux et conventionnels, sans limite particulière (Cass. soc. 13 septembre 2023, n° 22-17340 FPBR).

Il est cependant regrettable que le législateur n'ait pas reconsidéré le délai de rétroactivité, qui demeure trop long.

Il n'est pas à exclure de potentiels recours, d'autant plus que le Conseil constitutionnel, n'ayant pas été saisi du texte, ne l'a donc pas examiné.

➤ Congé de paternité désormais pris en compte, pour les salariés intérimaires, pour le calcul de l'indemnité compensatrice de congés payés

Les salariés intérimaires ont droit à une indemnité compensatrice de congés payés pour chaque mission qu'ils effectuent (article L 1251-19 du code du travail).

Sont assimilées à un temps de mission, les périodes :

- de **congé légal de maternité et d'adoption** ;
- de **suspension du contrat de mission pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle, dans la limite d'une durée ininterrompue d'un an** ;
- pendant lesquelles un **salarié est rappelé sous les drapeaux**.

➤ Incidence de l'arrêt maladie pendant les congés payés

Une contradiction entre la jurisprudence française et européenne persiste malgré la publication de la loi DDADUE. En effet, la Cour de cassation estime que, lorsqu'un salarié est placé en arrêt pour maladie non professionnelle alors qu'il est en congés payés, le salarié ne peut pas exiger de prendre ultérieurement le congé dont il n'a pu bénéficier du fait de son arrêt de travail.

Cependant, la jurisprudence européenne considère que le salarié doit bénéficier du report des jours de congés payés coïncidant avec la période d'arrêt maladie (CJUE 21 juin 2012, aff. C-78/11).

Il n'est donc pas exclu que la Cour de cassation fasse évoluer sa jurisprudence.