

Lettre d'information des professionnels

Employeurs : quelles sont les règles de calcul des congés payés en cas d'arrêt de travail d'un salarié pour maladie ou accident ?

Avant la loi du 22 avril 2024 portant diverses dispositions d'adaptation au droit de l'Union européenne (loi DDADUE), les salariés en arrêt de travail pour maladie ou accident d'origine non professionnelle n'avaient pas droit à des jours de congés payés. Par ailleurs, l'arrêt de travail d'origine professionnelle était pris en compte pour l'acquisition de congés payés dans la limite d'un an.

La loi DDADUE a modifié le Code du travail afin de le mettre en conformité avec les règles européennes. Le point sur les règles applicables depuis le 24 avril 2024.

Le salarié acquiert des droits à congés payés quelle que soit l'origine de son arrêt de travail

Toute période d'arrêt de travail, d'origine professionnelle ou non professionnelle, est désormais assimilée à un temps de travail effectif, permettant ainsi au salarié d'acquérir des jours de congés payés.

Arrêt de travail d'origine non professionnelle

Le salarié en arrêt de travail pour maladie ou accident d'origine non professionnelle acquiert désormais 2 jours ouvrables de congés par mois d'absence, dans la limite de 24 jours ouvrables (4 semaines) par période de référence (période d'acquisition des congés dans l'entreprise).



Arrêt de travail d'origine professionnelle

Le salarié en arrêt de travail pour maladie ou accident d'origine professionnelle continue à acquérir des droits à congés payés, soit 2,5 jours ouvrables par mois d'absence, dans la limite de 30 jours ouvrables (5 semaines) par période de référence.

Par ailleurs, les périodes de suspension pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle, quelle que soit leur durée, y compris celles qui excèdent un an, ouvrent désormais droit à des congés payés.

Si le salarié a été en arrêt de travail en partie sur la période de référence, l'employeur doit calculer :

- les jours de congés payés acquis hors période d'arrêt ;
- les jours de congés payés acquis pendant l'arrêt.

L'employeur doit informer le salarié de ses droits à congés payés

Après chaque arrêt de travail, l'employeur doit informer le salarié :

- du nombre de jours de congés payés dont il bénéficie ;
- de la date jusqu'à laquelle il peut prendre ses jours de congés.

Cette information doit être délivrée dans le mois qui suit la reprise de son travail par le salarié, par tout moyen assurant une date certaine de réception, notamment au moyen du bulletin de salaire.

Le salarié peut bénéficier du report de ses congés payés pendant un délai de 15 mois

Le salarié qui a été dans l'impossibilité, pour cause de maladie ou d'accident d'origine professionnelle ou non professionnelle, de prendre, au cours de la période de prise des congés dans l'entreprise, tout ou partie des congés qu'il a acquis, bénéficie d'une période de report de 15 mois afin de pouvoir les utiliser.

Un accord de branche, d'entreprise ou d'établissement peut prévoir une période de report plus longue.

Congés acquis avant un arrêt de travail ou pendant un arrêt de travail inférieur à 1 an à la date de fin de la période d'acquisition des congés payés

Le report est de 15 mois à compter de la date à laquelle le salarié reçoit, postérieurement à sa reprise du travail, les informations de son employeur sur ses droits à congés.

Les congés non pris au terme de la période de report sont perdus.

Exemple : un salarié a été en arrêt de travail 3 mois entre le 1^{er} janvier 2025 et le 2 avril 2025 dans une entreprise où la période de prise des congés est fixée du 1^{er} mai 2024 au 30 avril 2025. Il reprend le travail le 2 avril 2025 et reçoit le 15 avril l'information requise par son employeur. Si le salarié est dans l'impossibilité de poser ses congés avant le 30 avril 2025, le solde des congés payés acquis avant la maladie pourra être reporté jusqu'au 15 juillet 2026. Au 16 juillet 2026, ils seront perdus.

Congés acquis pendant un arrêt de travail d'une durée d'au moins un an à la date de la fin de la période d'acquisition des congés payés

Le report est de 15 mois à compter du terme de la période au titre de laquelle ces congés ont été acquis.

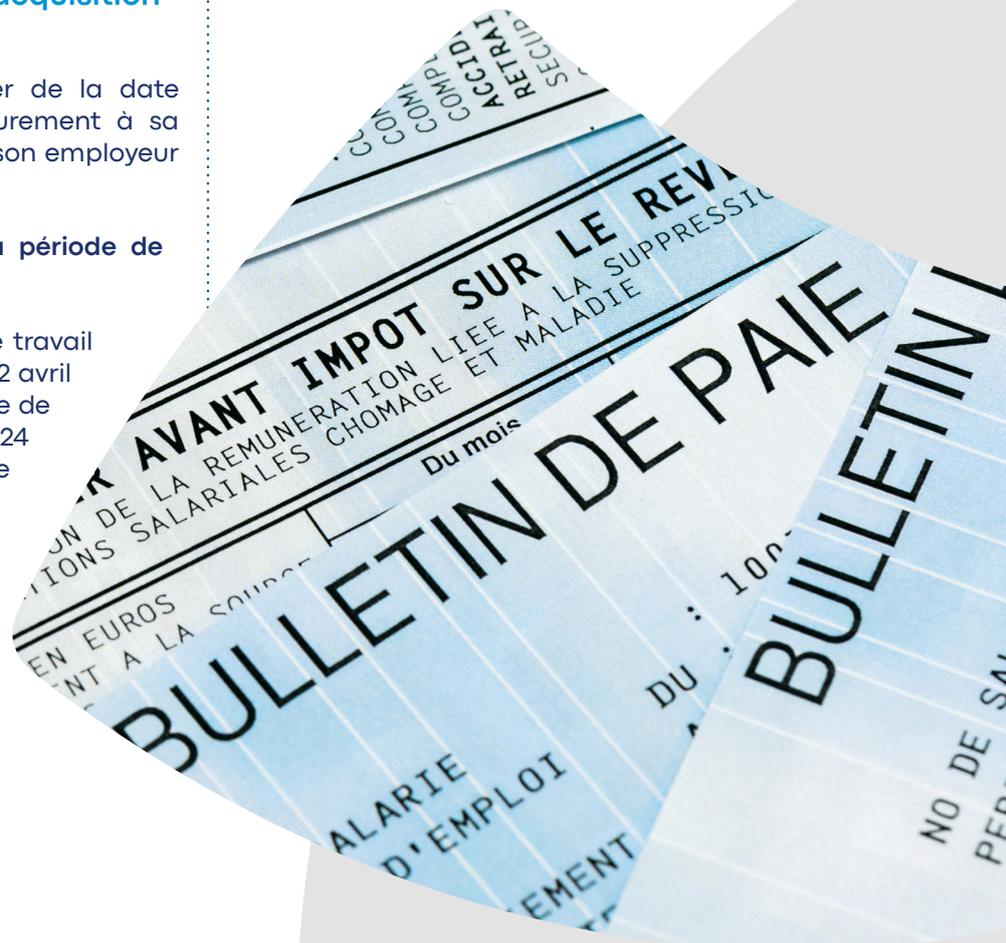
La période de report démarre donc sans attendre la reprise du travail par le salarié et sans qu'il ait été informé des droits reportés et de la durée de ce report :

- si le salarié reprend son travail alors que la période de report est toujours en cours, celle-ci est suspendue jusqu'à ce que l'employeur l'informe de ses droits ;
- si le salarié n'a pas repris son travail au terme de la période de report, les congés acquis sont perdus.

Exemple : un salarié est en arrêt de travail du 1^{er} juin 2024 au 30 novembre 2025, soit sur la totalité de la période d'acquisition du 1^{er} juin 2024 au 31 mai 2025.

La période de report des jours de congés acquis sur cette période débute le 31 mai 2025.

Elle est suspendue le 1^{er} décembre 2025, date de la reprise du travail par le salarié. 6 mois s'étant déjà écoulés (31 mai 2025 au 30 novembre 2025), il reste une période de report de 9 mois qui recommence à courir lorsque l'employeur informe le salarié de ses droits.



Le salarié peut demander l'attribution de congés payés pour ses arrêts de travail antérieurs au 24 avril 2024

Les nouvelles règles d'acquisition des congés payés s'appliquent rétroactivement en cas d'absence pour maladie ou accident d'origine non professionnelle pour la période courant entre le 1^{er} décembre 2009 et le 24 avril 2024 (lendemain de la publication de la loi).

Le droit français ne prévoit pas l'acquisition rétroactive de congés pendant les périodes d'arrêt de travail pour accident du travail ou maladie professionnelle excédant la durée d'un an. Le droit européen, plus favorable au salarié, pourrait permettre de contourner cette limite.

Deux hypothèses :

- le salarié fait toujours partie des effectifs : ce dernier bénéficie d'un délai de 2 ans, soit jusqu'au 24 avril 2026 pour demander des congés acquis au titre d'arrêts non professionnels intervenus après le 1^{er} décembre 2009 ;
- le salarié ne fait plus partie des effectifs : il bénéficie d'un délai de 3 ans à compter de la date de rupture de son contrat de travail pour obtenir le paiement d'une indemnité compensatrice de congés payés.

L'application rétroactive de ces règles ne peut pas conduire à ce que le salarié bénéficie de plus de 24 jours ouvrables de congés payés par période d'acquisition, après prise en compte des jours déjà acquis sur la même période.



 Les informations contenues dans ce document ne sont pas exhaustives. Elles ne peuvent se substituer aux textes juridiques applicables et sont susceptibles d'être modifiées en fonction de leur évolution.