



L'amendement du gouvernement suit l'avis du Conseil d'Etat sur la mise en conformité des dispositions du code du travail en matière d'acquisition de congés pendant les périodes d'arrêt maladie

Comme vous le savez (*voir note CNAMS envoyée le 15 mars 2024*), le **Conseil d'Etat**, saisi d'une demande d'avis par le Gouvernement sur un **projet d'amendement au projet de loi portant diverses dispositions d'adaptation au droit de l'Union européenne (DDADUE)** qui doit être **examiné en première lecture à l'Assemblée nationale à partir du 18 mars 2024**, a **pris position** au sujet des voies et moyens s'offrant au législateur pour adapter notre droit national suite à la jurisprudence européenne et nationale sur les congés payés et la maladie.

Le Gouvernement a suivi l'avis du Conseil d'Etat, comme en témoigne [l'amendement n° 44 déposé le 15 mars dernier](#), et confirme son souhait de modifier le Code du travail comme suit :

[Le principe de l'acquisition des congés payés au-delà d'un an](#)

Actuellement, [l'article L. 3141-5, 5° du Code du travail](#) précise que « *sont considérées comme périodes de travail effectif pour la détermination de la durée du congé (...) les périodes, dans la limite d'une durée ininterrompue d'un an, pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle* ».

Le projet d'amendement prévoit de modifier et **supprimer les termes « dans la limite d'une durée ininterrompue d'un an »**.

Il en ressort qu'en cas **d'arrêt de travail lié à un accident du travail ou à une maladie professionnelle**, l'acquisition **des congés payés se poursuivra même au-delà d'un an**.

Il est ajouté un 7° à cet article, qui vise désormais l'accident et la maladie n'ayant pas un caractère professionnel. En **situation de maladie non professionnelle**, le salarié acquiert des congés payés. **L'amendement ne fait aucune distinction entre la maladie indemnisée et celle qui ne l'est pas**.

[L'acquisition de congés payés durant un arrêt maladie](#)

L'amendement du gouvernement prévoit de modifier le Code du travail pour permettre **l'acquisition de 2 jours ouvrables de congés par mois pendant les périodes d'arrêt pour maladie non professionnelle** (au lieu de 2,5 jours ouvrables par mois de travail ou assimilé).

Cela permettrait donc à un **salarié en arrêt maladie sur toute une année d'acquérir les 4 semaines (24 jours) de congés payés minimales garanties par le droit européen**.

Une **différence serait ainsi maintenue avec les salariés en arrêt de travail pour accident du travail ou maladie professionnelle**, qui continueront à acquérir pendant leur arrêt 2,5 jours ouvrables de congés par mois.

Pour adapter la réduction du nombre de jours de congés payés acquis en cas **de maladie ou d'accident ayant un caractère non professionnel** au calcul de l'indemnité de congés payés selon la règle du dixième, l'amendement prévoit, que **ces périodes seront considérées comme ayant donné lieu à rémunération dans la limite de 80 %**.

Le salarié en arrêt pour **accident du travail ou maladie professionnelle** continuerait, lui, à acquérir des congés payés à raison de **2,5 jours ouvrables par mois, le cas échéant à hauteur de cinq semaines (30 jours ouvrables) par an**.

Le report des congés payés non pris

Trois articles feraient leur apparition dans le code du travail pour traiter de la question du report des congés payés non pris :

Création d'un mécanisme de report et d'extinction

L'article L. 3141-19-1 consacre le **principe du report des congés payés lorsque le salarié est dans l'impossibilité, du fait d'un arrêt de travail pour accident ou maladie, professionnel ou non, de prendre des congés qu'il a acquis**.

La **période de report serait de 15 mois**.

Il s'agit de la situation des jours acquis, et ne pouvant pas être pris du fait de l'arrêt de travail au cours de la période habituelle de prise de congés. Ces jours ne seront donc pas perdus immédiatement, mais s'éteindront au terme de la période de report de 15 mois.

La **période de report débutera lors de la reprise du travail par le salarié**. Le point de départ précis est marqué par **l'accomplissement de formalités que l'employeur effectuera par tout moyen pour communiquer au salarié le nombre de jours de congés dont il dispose et la date jusqu'à laquelle ils peuvent être pris** (voir ci-dessous pour l'article L. 3141-19-3).

Ces formalités devront être accomplies dans un délai de 10 jours à compter de la reprise du travail.

Situation des congés acquis intégralement pendant un arrêt de travail

Pour les congés payés acquis pendant l'arrêt de travail, l'article L. 3141-19-2 prévoit également un **régime de report avec un mécanisme d'extinction des droits avec un point de départ du délai de report différent en fonction de la durée de la suspension pour maladie**.

Si la suspension est inférieure à 1 an, le salarié bénéficiera d'une **période de report (15 mois) à compter de sa reprise**, selon la future règle de principe. Cette période de report débutera par **l'accomplissement de formalités** de l'employeur effectuées par tout moyen.

Si le salarié est en arrêt de travail à la fin de la période d'acquisition depuis au moins un an, la **période de report de 15 mois débute à la fin de cette période d'acquisition**.

Passé ce délai, les droits sont éteints, **sans qu'il y ait besoin d'informer le salarié**.

Cette période de report courra pendant la suspension du contrat de travail, celle-ci se prolongeant par hypothèse. **Toutefois, si le salarié reprend son travail pendant cette période de report**, alors celle-ci sera suspendue jusqu'à **l'accomplissement des formalités d'information du salarié sur ses droits, dans un délai de 10 jours à compter de sa reprise**.

Obligation d'information pesant sur l'employeur pour que la période de report commence à courir

L'article L. 3141-19-3 crée un **mécanisme d'information individuelle du salarié**, en plus de l'information collective préexistante en matière de congés payés.

Il s'agit d'une **information délivrée par tout moyen, portant sur le nombre de jours de congés dont le salarié dispose et la date jusqu'à laquelle les jours peuvent être pris. L'information devra être faite, selon l'amendement, dans les 10 jours qui suivent la reprise.**

Cette nouvelle information individuelle ne concernera que les salariés ayant fait l'objet d'un arrêt de travail et permettra de faire courir le point de départ de la période de report (**quelle que soit l'origine de la maladie**) :

- des congés payés acquis avant la maladie (et potentiellement acquis du fait de la maladie) mais ne pouvant pas être pris en raison de la maladie,
- des congés payés acquis durant un arrêt maladie de moins d'un an,
- des congés payés faisant l'objet d'un report si le salarié revient pendant cette même période de report.

A noter : le projet d'amendement ne prévoit pas les conséquences du défaut d'information de la part de l'employeur dans le délai de 10 jours. **En l'absence de précisions, il conviendra de respecter scrupuleusement ce délai.**

Foreclusion et prescription pour la période courant du 1^{er} décembre 2009 jusqu'à l'entrée de vigueur de la loi

Selon l'amendement, ce mécanisme d'acquisition et de report des congés payés pendant la maladie **sera applicable pour la période courant du 1^{er} décembre 2009 jusqu'à l'entrée de vigueur de la loi.**

Cela signifie **qu'il n'y aura pas d'application rétroactive pour la période antérieure au 1^{er} décembre 2009.**

Le bénéfice de ces dispositions est soumis à une **action judiciaire dans un délai de deux ans à compter de la date d'entrée en vigueur de la loi**, sans qu'il semble être possible d'opposer un délai de prescription. **Si le salarié n'agit pas dans les deux ans, il ne pourra plus obtenir de droits pour les périodes antérieures à l'entrée en vigueur de la loi, sauf accord amiable avec son employeur.**

L'exposé sommaire de l'amendement **exclut de ce régime de foreclusion la situation des travailleurs dont le contrat de travail aura déjà été rompu à l'entrée en vigueur de la loi.**

Ils disposeraient d'une prescription de 3 ans pour agir (trois après la rupture du contrat de travail, pour les 3 années antérieures à la rupture). **De fait, nombre d'anciens salariés seraient donc exclus de la possibilité de demander un rappel pour le passé.**

Les aménagements possibles par voie de négociation collective

Selon l'amendement, un **accord d'entreprise ou d'établissement**, ou à défaut une **convention collective ou un accord de branche**, peuvent se **saisir de la durée du report, sans que cette durée puisse être inférieure à 15 mois.** L'aménagement conventionnel n'est donc **prévu qu'à la hausse.**

Si, en **application d'une disposition légale**, la durée du travail d'un salarié est décomptée à l'année, l'accord peut également s'emparer des **modalités de rémunération des congés payés reportés, des conditions dans lesquelles ces reports peuvent être effectués, à la demande du salarié après accord de l'employeur, des conséquences de ces reports sur le respect des seuils annuels** fixés au [sixième alinéa de l'article L. 3121-44](#), au [3° du I de l'article L. 3121-64](#) et à [l'article L. 3123-1](#). Ce report ne doit pas avoir pour effet de majorer ces seuils dans une proportion plus importante que celle correspondant à la durée ainsi reportée.