



Publication de la loi DDADUE Arrêts maladie et congés payés

Publiée au Journal officiel du 23 avril 2024, la [loi DDADUE du 22 avril 2024, comporte, en son article 37](#), plusieurs dispositions relatives à l'articulation entre les congés payés et les arrêts maladie.

La **publication au JO était attendue par tous les employeurs**, plongés dans l'incertitude depuis les arrêts de la Cour de cassation du 13 septembre 2023 qui ont aligné la jurisprudence française sur les règles européennes en matière de congés payés (*voir notes et infos CNAMS envoyées les 14 septembre 2023, 9 février 2024, 15 mars 2023, 18 mars 2024 et 9 avril 2024*).

Etonnamment, **la loi n'a pas fait l'objet d'une saisine du Conseil Constitutionnel, ce qui ne signifie pas que le Conseil Constitutionnel ne puisse se prononcer dans le futur, dans le cadre d'une QPC** (= question prioritaire de constitutionnalité) **à l'occasion d'un contentieux** lié à l'application de la loi DDADUE.

Les dispositions relatives aux congés payés en cas d'arrêts maladie sont récapitulées ci-après.

L'acquisition de congés payés

Sont désormais considérées comme **périodes de travail effectif pour la détermination de la durée du congé** :

- les périodes pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle. Est ainsi supprimée la limite d'une durée ininterrompue d'un an ;
- 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.

Durée :

- arrêt maladie d'origine non professionnelle : acquisition de **deux jours ouvrables** dans la limite de vingt-quatre jours ouvrables par an ;
- arrêt maladie d'origine professionnelle : acquisition de **deux jours et demi ouvrables** par mois, dans la limite de trente jours ouvrables par an.

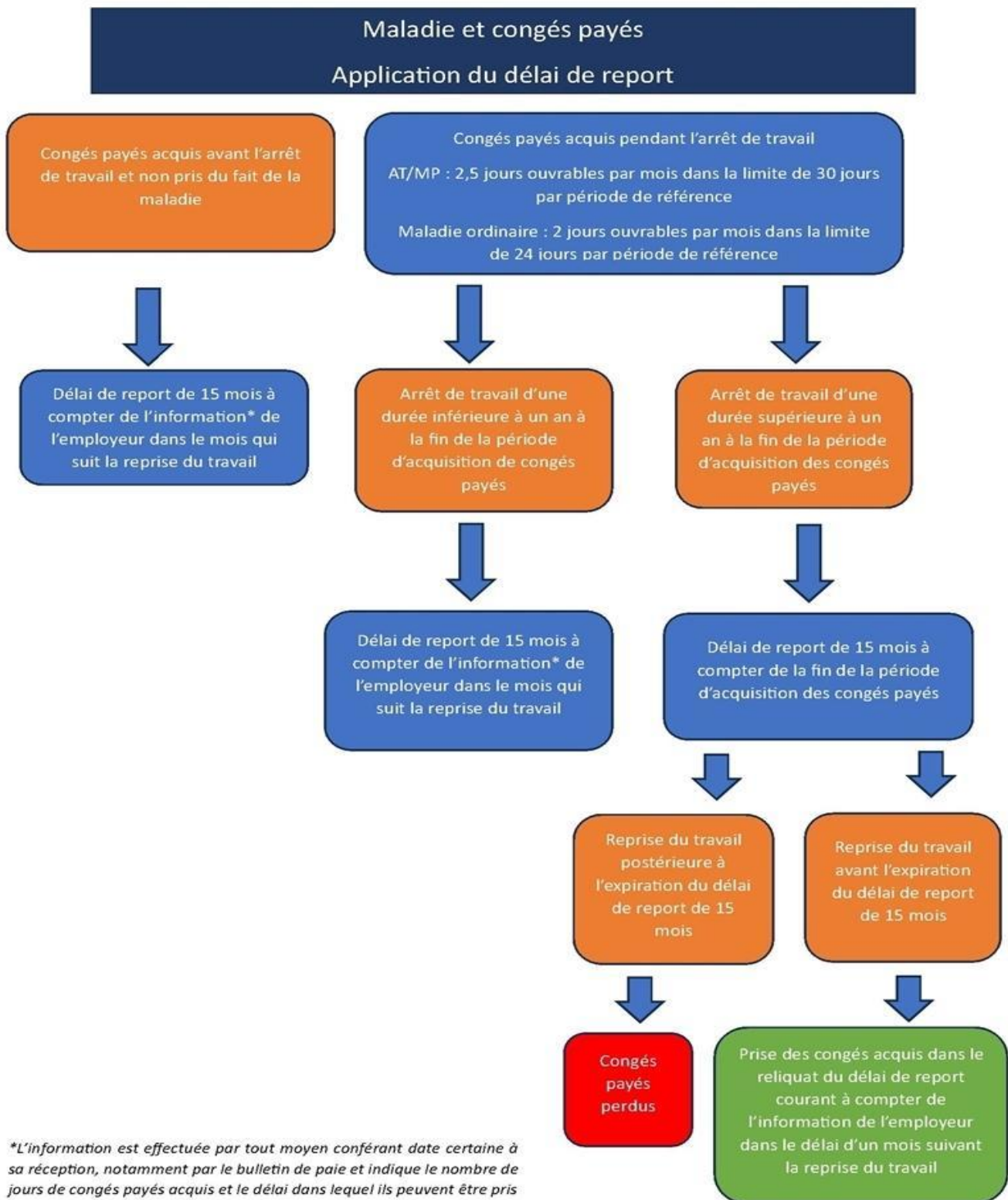
L'assiette de calcul de l'indemnité de congés payés

L'assiette de calcul de l'indemnité de congés payés selon la règle du 1/10^{ème} est adaptée en conséquence. En principe, l'indemnité de congés payés doit se calculer de la façon la plus favorable au salarié entre :

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

Désormais, la « rémunération » correspondant aux périodes d'arrêt maladie n'est **prise en compte qu'à hauteur de 80 %** (contre 100 % pour un AT/MP par exemple).

Le délai de report des congés payés de quinze mois



Principe : lorsqu'un salarié est dans l'impossibilité, pour cause de maladie ou d'accident, de prendre au cours de la période de prise de congés tout ou partie des congés qu'il a acquis, il bénéficie d'une **période de report de quinze mois afin de pouvoir les utiliser, à compter de l'information du salarié par l'employeur du nombre de jours de congés dont il dispose et la date jusqu'à laquelle ces jours peuvent être pris.**

Un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche, peut fixer une durée de la période de report supérieure.

Hypothèse n° 1 : la durée de l'arrêt maladie est inférieure à un an

Si le salarié reprend son travail avant l'expiration de la période de prise des congés payés et s'il lui reste des jours de congés payés à prendre sur cette période, l'employeur peut :

- soit **les lui faire prendre, de sorte qu'il n'y pas de report** mais un simple décalage des dates de congés payés ;
- soit **ne pas les lui faire prendre de sorte que les congés payés sont reportés** dans un délai de quinze mois, à compter de l'information du salarié par l'employeur du nombre de jours de congés dont il dispose et la date jusqu'à laquelle ces jours peuvent être pris.

Si le salarié reprend son travail après l'expiration de la période de prise des congés payés, ces derniers **sont reportés dans un délai de quinze mois**, à compter de l'information du salarié par l'employeur du nombre de jours de congés dont il dispose et la date jusqu'à laquelle ces jours peuvent être pris.

Hypothèse n° 2 : la durée de l'arrêt maladie est égale ou supérieure à un an à la fin de la période d'acquisition, soit au 31 mai

Les congés payés acquis sont **automatiquement reportés** de quinze mois à compter de cette date.

Si le salarié reprend son travail avant l'expiration du délai de quinze mois, l'employeur doit l'informer du nombre de jours de congés dont il dispose et la date jusqu'à laquelle ces jours peuvent être pris.

Si le salarié reprend son travail après l'expiration du délai de quinze mois, les **congés payés reportés sont perdus**. Mais, les **congés payés acquis pendant cette période sont reportés à leur tour**, de sorte que l'employeur doit informer le salarié du nombre de jours de congés dont il dispose et la date jusqu'à laquelle ces jours peuvent être pris.

L'obligation d'information de l'employeur

L'employeur doit **informer tout salarié, dans un délai d'un mois à la suite du retour de ce dernier dans l'entreprise après un arrêt maladie**. Il doit l'informer du **nombre de jours de congés dont il dispose et la date jusqu'à laquelle ces jours peuvent être pris**.

Cette information, qui est le point de départ du délai de report des jours de congés payés, peut être communiquée par tout moyen conférant date certaine à leur réception, notamment **au moyen du bulletin de paie**.

L'application rétroactive de la loi pour les salariés toujours en poste lors de l'entrée en vigueur

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

En matière de contentieux, quels sont les salariés qui sont encore dans les délais pour saisir le Conseil des Prud'hommes ?

Les salariés en poste doivent respecter un **délai de forclusion de deux ans** à compter de l'entrée en vigueur de la loi pour saisir la justice d'une demande en exécution de leur contrat de travail.

Ainsi, les salariés en poste au 24 avril 2024 ont 2 ans pour agir, soit jusqu'au 23 avril 2026. Après cette date, leur demande sera forclose.

Les règles de prescription pour les salariés qui ne sont plus en poste lors de l'entrée en vigueur de la loi

En pratique, quels sont les salariés qui sont encore dans les délais pour saisir le Conseil des Prud'hommes ?

L'article 37 de la loi ne prévoit pas de dispositions spécifiques, de sorte que c'est la **prescription triennale** qui s'applique en cas de rappels de salaires ([article L. 3245-1 du Code du travail](#)).

Rappel : [Selon le Conseil d'Etat](#), si le salarié n'est plus lié à son employeur, du fait d'un départ volontaire, d'un licenciement ou d'un départ à la retraite, la prescription des salaires de 3 ans applicable aux actions en paiement d'indemnités compensatrices de congés payés, est susceptible d'être soulevée.

Toujours selon le Conseil d'Etat, cette prescription de 3 ans est de nature à faire obstacle aux actions, en cours ou à venir, engagées par des salariés ayant quitté leur employeur plus de trois ans avant de saisir le juge.

Le salarié qui n'est plus en poste au 23 avril 2024 peut agir en justice pour demander le versement d'une indemnité compensatrice de congés payés, dans les trois ans à partir de la date de la rupture de leur contrat de travail.

Pour mémoire, l'exposé sommaire de l'amendement n° 44 déposé le 15 mars 2024 indiquait « S'agissant des contrats de travail rompus lors de l'entrée en vigueur de la loi, l'amendement ne modifie pas les règles de droit commun, qui impliquent la prescription triennale des actions en matière de paiement de salaires. »

Le gouvernement fait ainsi sienne la position du Conseil d'Etat selon laquelle les salariés dont le contrat de travail a été rompu depuis plus de 3 ans à la date d'entrée en vigueur de la loi ne pourraient pas agir en justice pour obtenir le paiement d'indemnités compensatrices.

Un questions / réponses de la DGT serait grandement apprécié par les employeurs, en appui des cabinets comptables.