

Info-Flash

Social

Vendredi 19 avril 2024
Numéro 2024—SOC 13

⇒ Acquisition des congés payés pendant la maladie

Afin de répondre au bouleversement engendré par les arrêts du 13 septembre 2023 en matière de congés payés, le Gouvernement a déposé, après avoir obtenu l'avis du Conseil d'Etat, un amendement au projet de loi portant diverses dispositions d'adaptation au droit de l'Union européenne (DDADUE) afin d'en circonscrire au maximum les effets. Ce projet de loi a été adopté définitivement les 9 et 10 avril.

La loi n'a pas encore été publiée au Journal Officiel, elle n'est donc pas applicable mais compte tenu des nombreuses questions qui nous sont posées sur le sujet, nous vous proposons ci-après une **présentation synthétique des nouvelles dispositions à paraître**. Celles-ci feront l'objet de précisions par la suite notamment quant à leur articulation avec nos dispositions conventionnelles.

Evolution des règles d'acquisition des congés payés en présence d'un arrêt de travail

- **En présence d'un arrêt de travail d'origine professionnelle**, l'assimilation à du temps de travail effectif pour l'acquisition de congés payés n'est plus limitée à un an. Le salarié pourra acquérir jusqu'à 30 jours ouvrables par période de référence, soit 2,5 jours ouvrables de congés payés par mois durant toute la période d'arrêt de travail.
- **En présence d'un arrêt de travail d'origine non professionnelle**, ces périodes sont assimilées à du temps de travail effectif pour l'acquisition de **2 jours ouvrables de congés payés par mois durant toute la période d'arrêt de travail, dans la limite de 24 jours ouvrables par période de référence**.

Evolution des règles en matière de report des congés payés

- **1er report : report des congés acquis avant la maladie ou pendant la maladie lorsque celle-ci a une durée de moins d'un an sans interruption**
Un délai de report de 15 mois s'applique. Il commence à courir à compter de la date à laquelle le salarié reçoit, postérieurement à sa reprise du travail, les informations prévues à l'article L. 3141-19-3 du Code du travail (v. ci-dessous).
- **2nd report : report extinctif des congés acquis pendant la maladie lorsque celle-ci a une durée d'au moins un an sans interruption**
Un délai de report de 15 mois s'applique également. Il commence à courir à compter de la date de fin de la période d'acquisition, soit généralement le 31 mai, ce qui permet en pratique de limiter les effets de ces nouvelles règles d'acquisition pour les arrêts de travail de longue durée.

Nouvelle obligation d'information du salarié par l'employeur

Le projet de loi crée une nouvelle obligation pour l'employeur qui doit **porter à la connaissance du salarié, dans le mois suivant la reprise du travail, le nombre de jours de congés dont il dispose et la date jusqu'à laquelle ces jours peuvent être pris**. Cette information peut se faire **par tout moyen conférant date certaine** à sa réception, notamment au moyen du bulletin de paie. Il ne s'agit pas d'une mise en demeure du salarié de prendre ses congés.

ATTENTION : les délais de report sont suspendus jusqu'à ce que le salarié ait reçu cette information.

Info-Flash

Social

Vendredi 19 avril 2024
Numéro 2024—SOC 13 (suite)

Application de la loi dans le temps – limitation des effets pour le passé

- **Lorsque le contrat est déjà rompu au jour de l'entrée en vigueur de la loi :**
C'est la **prescription salariale, dont le délai est de 3 ans, qui est applicable**. Ainsi, le salarié dispose d'un délai de 3 ans à compter de la rupture du contrat de travail pour agir et sa demande ne pourra porter que sur les sommes dues au titre des 3 années précédant la rupture du contrat.
- **Lorsque le contrat est en cours d'exécution au jour de l'entrée en vigueur de la loi :**
C'est la **prescription en matière d'exécution du contrat de travail qui est applicable, soit un délai de 2 ans à compter de la date d'entrée en vigueur de la loi**. Autrement dit, à compter de la date d'entrée en vigueur de la loi, les salariés disposeront d'un délai de 2 ans pour agir en justice sur les périodes d'acquisitions comprises entre le 1er décembre 2009 (date d'application de plein droit de la directive européenne) et ladite date d'entrée en vigueur de la future loi.

Conseils opérationnels

- **La gestion du salarié dont le contrat est rompu avant l'entrée en vigueur de la loi :**
L'UIMM conseille à ce stade de ne pas procéder à des régularisations spontanées et d'examiner les demandes individuelles au cas par cas. Comme il a été rappelé, les actions se rapportant aux indemnités de CP relèvent, compte tenu de leur nature salariale, de la prescription triennale laquelle laisse au salarié un délai de 3 ans pour agir au titre des 3 ans précédant la rupture.
- **La gestion du salarié présent dans l'entreprise après l'entrée en vigueur de la loi :**
 - * **Pour les périodes d'acquisition des congés payés antérieures à celle en cours**
Selon l'UIMM, il est conseillé de ne pas procéder à des régularisations spontanées et d'examiner les demandes individuelles au cas par cas. Cependant, si l'entreprise entend procéder à une régularisation, il convient de veiller à procéder à un traitement égalitaire des demandes de salariés.
 - * **Pour la période d'acquisition des congés en cours (1er juin 2023 – 31 mai 2024) et les périodes à venir**
Il convient d'appliquer les nouvelles règles. Les entreprises peuvent néanmoins attendre la fin de la période d'acquisition pour procéder à la régularisation des droits à congés payés.
- * **Dans les deux hypothèses**, les entreprises doivent tenir compte des périodes d'arrêt de travail pour maladie d'ores et déjà assimilées à du temps de travail effectif pour l'acquisition des congés payés en application des dispositions conventionnelles en vigueur afin de ne pas les comptabiliser deux fois. Elles pourront **appliquer la « rétroactivité »** du projet de loi à savoir la limitation de l'assimilation à 24 jours ouvrables pour les arrêts non professionnels et l'application des règles de report. Il est également important que les entreprises mettent en **œuvre dans les meilleurs délais la nouvelle obligation d'information** afin d'éviter les suspensions des délais de report. Ce n'est qu'à cette seule condition que les entreprises pourront considérer que les jours de congés payés non pris sont perdus et que la prescription a commencé à courir à l'issue de la période de prise.