

F.A.Q SYNERPA Congés payés et arrêt maladie (Loi DADUE)

Attention, tous les paragraphes écrits en rouge sont le fruit d'une interprétation juridique susceptible d'évoluer lors de futures décisions de jurisprudence.

SOMMAIRE

I/ Ancienneté :	1
II/ Information de l'employeur :	3
III/ Rétroactivité :	6
IV/ Indemnité de congés payés :	8
V/ Délais de prescription et délais de forclusion :	10

I/ Ancienneté :

Question n°1 : La loi d'adaptation au droit de l'Union européenne vise à aligner le Code du travail sur le droit européen concernant l'acquisition des congés payés pendant les périodes d'arrêt de travail pour accident ou maladie, qu'elles soient d'origine professionnelle ou non.

Sont donc assimilées à du travail effectif :

Les périodes de suspension du contrat de travail pour accident ou maladie professionnelle, même si elles dépassent 12 mois ;

Les périodes de suspension du contrat pour accident ou maladie non professionnels.

> Il faut donc prendre en compte les périodes de maladie non professionnelle dans le calcul de la participation ?

> Il faut donc prendre en compte les périodes de maladie non professionnelle pour déterminer l'ancienneté dans le calcul de l'indemnité de licenciement ?

Réponse : Le nouvel article L. 3141-5 du Code du travail énonce :

« 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° 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 ».

Par conséquent, **selon cet article**, 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, ne sont assimilées à du temps de travail effectif que pour la détermination de la durée du congé.**

Ces périodes ne sont donc pas assimilées à du temps de travail effectif pour le calcul de la participation (par exemple en cas de répartition de la réserve spéciale de participation selon un critère de présence), contrairement aux périodes d'arrêt maladie pour accident ou maladie professionnelle. Les dispositions relatives à la participation comme celles relatives à l'intéressement n'ont pas été modifiées et ne sont pas concernées par la transposition des règles européennes en la matière. (Question 1 : intéressement)

Elles ne le sont pas non plus pour déterminer l'ancienneté dans le calcul de l'indemnité de licenciement. Pour rappel, pour déterminer l'ancienneté à prendre en compte pour ce calcul, il convient de prendre en compte le temps de travail effectif mais également les absences entrant dans le calcul de l'ancienneté prévues par des dispositions spécifiques, exemple : absence à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, congé de maternité ou d'adoption, congés payés annuels, etc. (Question 2 : Calcul de l'indemnité de licenciement et ancienneté)

Attention toutefois à l'article 44 de la convention collective, qu'il sera sans doute opportun de réviser, puisque lorsqu'il vise les périodes de travail effectif prises en compte dans le calcul de l'ancienneté, il reprend le terme « notamment ».

II/ Information de l'employeur :

Question n°2 : L'information de la date limite pour prendre les congés est-elle une disposition qui préexiste avant la loi liée au droit européen ?

Réponse : Préalablement à l'entrée en vigueur de la loi, l'employeur avait **l'obligation d'organiser et de faire prendre les congés payés aux salariés**, et non de les informer de la date limite pour les prendre. En principe cependant, les congés payés non pris au terme de la période de prise sont perdus, sauf usages ou dispositions conventionnelles contraires.

Nous vous rappelons que l'obligation d'information qui pèse désormais sur l'employeur ne s'applique qu'à l'issue d'une période d'arrêt de travail pour cause de maladie ou d'accident. En application de l'article L. 3141-19-3 du Code du travail, l'employeur doit porter à la connaissance du salarié, dans le mois qui suit la reprise du travail, les informations suivantes :

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

Devons-nous sur les fiches de paie chaque mois, présenter la date limite pour prendre les CP en fonction de leur date d'acquisition ?

Réponse : Cela n'est pas nécessaire.

Le nouvel article L. 3141-19-3 du code du travail qui impose à l'employeur de communiquer au salarié, s'il revient au travail le nombre de jours de congé dont il dispose et la date jusqu'à laquelle ces jours de congé peuvent être pris, ne statue pas sur la manière de communiquer.

Cette information peut se faire par "tout moyen conférant date certaine à leur réception, notamment au moyen du bulletin de paie".

Le manquement à cette information peut entraîner, s'agissant des congés payés dont le report est envisageable, l'inopposabilité du délai de 15 mois. Autrement dit, les congés payés pourraient alors être considérés comme reportés sans limite de temps.

Question n°3 : Lors de cette présentation il était précisé qu'en application des règles de report, un collaborateur absent pour plus d'un an perdait le montant des congés payés acquis s'il n'avait pas repris son activité avant l'expiration du délai de report, et cela, même sans information de l'employeur sur ledit délai de report (cf. slide 21 de la présentation).

Réponse : C'est exact, conformément à l'article L. 3141-19-2 Al. 2 du Code du travail :

« Par dérogation au second alinéa de l'article L. 3141-19-1, lorsque les congés ont été acquis au cours des périodes mentionnées aux 5° ou 7° de l'article L. 3141-5, la période de report débute à la date à laquelle s'achève la période de référence 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.

Dans ce cas, lors de la reprise du travail, la période de report, si elle n'a pas expiré, est suspendue jusqu'à ce que le salarié ait reçu les informations prévues à l'article L. 3141-19-3. »

Pour la période antérieure à l'entrée en vigueur de la nouvelle loi, pourriez-vous me préciser svp si cette règle a aussi vocation à s'appliquer pour les périodes d'acquisition de CP sur maladie depuis 2009 ?

Les salariés peuvent invoquer le bénéfice de leurs droits à congés payés depuis le 1^{er} décembre 2009 (date du Traité de Lisbonne).

Attention : Toutefois, cette règle fait débat chez les praticiens. A notre sens, le principe de rétroactivité ne s'applique que pour les salariés présents dans l'entreprise au jour de l'entrée en vigueur de la loi (24 avril 2024). En effet, pour les salariés ayant quitté l'entreprise, le délai de prescription de 3 ans s'applique.

Pour les salariés présents, il faudrait effectivement appliquer le délai de report de 15 mois, à la fin de chaque période de référence (art. L. 3141-19-1 du Code du travail), comme vous le suggérez, pour mesurer le solde de congés restants à prendre (et non à rémunérer).

Qu'en est-il de l'obligation d'information de l'employeur au salarié dans cette hypothèse ?

L'obligation d'information de l'employeur n'existait pas avant l'entrée en vigueur de la loi. L'employeur ne pouvait donc pas informer ses salariés.

Aujourd'hui l'employeur doit le faire :

- Pour les arrêts de travail inférieur à 1 an : Si l'employeur n'apporte pas les informations prévues par l'article L. 3141-19-3 du Code du travail au salarié, le délai de report ne commence pas à courir de sorte que le salarié pourrait reporter ses congés payés tant que l'employeur n'a pas porté à sa connaissance les informations ;
- Arrêt de travail égal ou supérieur à un an lorsque s'achève la période d'acquisition : La période de report débute à compter de la fin de la période d'acquisition des congés payés. Il y a une perte des congés payés si cette période de report de 15 mois est expirée à la date de reprise.
Si cette période de report n'a pas expiré à la reprise, elle est suspendue jusqu'à ce que le salarié ait reçu les informations de son employeur sur les congés dont il dispose.

Pour la période postérieure à l'entrée en vigueur de cette loi, l'employeur a une obligation d'information à la fin de la période d'acquisition que le salarié soit en arrêt de travail ou non ?

L'article L. 3141-19-3 du Code du travail énonce :

« Au terme d'une période d'arrêt de travail pour cause de maladie ou d'accident, l'employeur porte à la connaissance du salarié, dans le mois qui suit la reprise du travail, les informations suivantes, par tout moyen conférant date certaine à leur réception, notamment au moyen du bulletin de paie :

1° Le nombre de jours de congé dont il dispose ;

2° La date jusqu'à laquelle ces jours de congé peuvent être pris. »

L'obligation d'information de l'employeur ne s'applique **qu'au terme d'une période d'arrêt maladie (qu'elle soit professionnelle ou non), et non à la fin des périodes d'acquisition.**

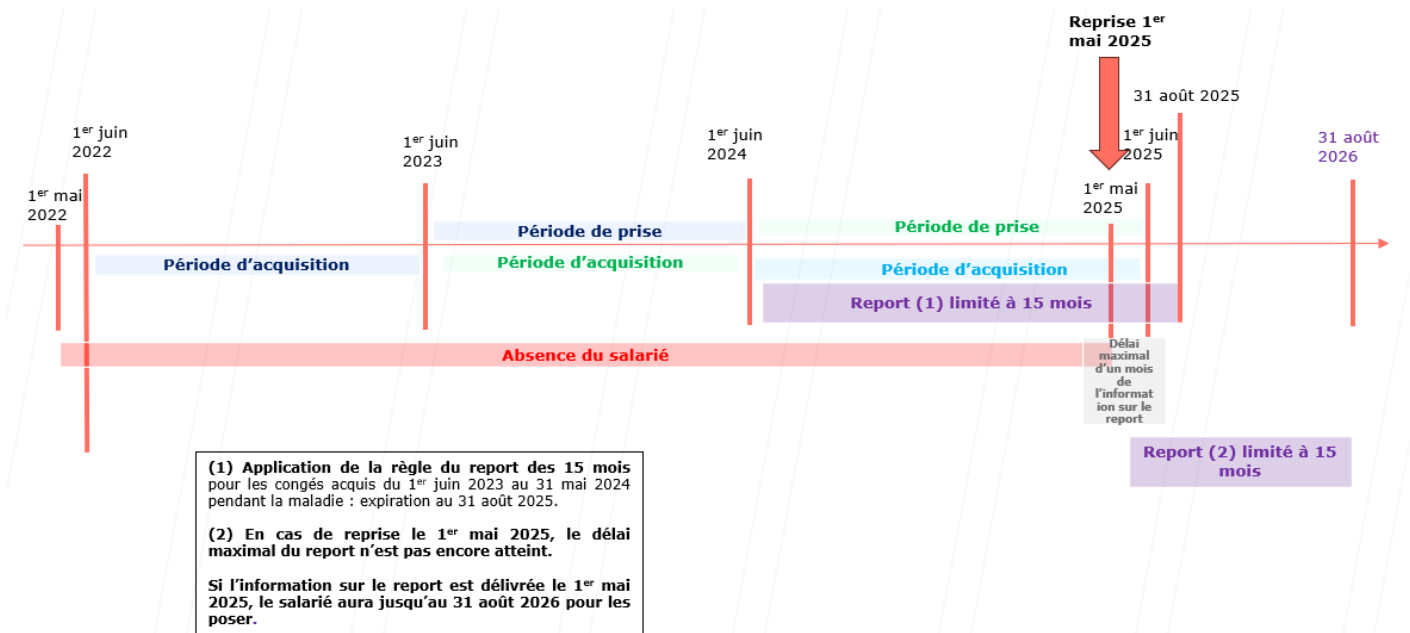
Si l'entreprise a recours à un compteur sur le bulletin de paie, le compteur aura été, de toute manière, crédité des congés payés dus (2,5 jours en cas de travail effectif ou d'accident du travail ou de maladie professionnelle ; 2 jours en cas d'arrêt de travail non professionnel).

Par exemple sur le salarié en absence maladie de mai 2022 à mai 2025 :

Au titre de mai 2022 à mai 2023 => acquisition de 24 jours de CP

Juin 2023 (fin de période d'acquisition) : l'employeur informe le salarié de ses 24 jours de CP et du report jusqu'à septembre 2024. Mais le salarié est en arrêt maladie jusqu'en mai 2025, il n'est donc pas en mesure de prendre ses 24 jours de CP entre juin 2023 et septembre 2024. Aussi est ce qu'il les perd ou est-ce que l'employeur doit reporter jusqu'au retour du salarié dans les effectifs ?

L'employeur en informe le salarié à sa reprise, et non à la fin de la période d'acquisition. Il l'informe donc dans un délai d'un mois à compter du 1^{er} mai 2025. Les jours acquis jusqu'à juin 2023 sont donc perdus, puisque la période de report a expiré au 31 août 2024, date à laquelle le salarié n'est pas revenu. Pour la suite : cf frise ci-dessous.



Attention : Les dispositions conventionnelles (art. 58-2 de la CCU) pourraient donner lieu à interprétation.

III/ Rétroactivité :

Attention : Sous réserve de l'appréciation souveraine des juges, les demandes des salariés ayant quitté les effectifs avant fin mai 2021 pourraient être prescrites en application de l'article L. 3245-1 du Code du travail.

Question n°4 : Je fais suite à la communication ci-dessous et souhaiterais des précisions concernant la rétroactivité au 01/12/2009 :

Un salarié ayant été en longue maladie non professionnelle entre 2009 et la promulgation de la loi pourrait-il réclamer 24 congés payés par année d'arrêt de travail ?

Réponse : Les salariés peuvent invoquer le bénéfice de leurs droits à congés payés depuis le 1^{er} décembre 2009 (date du Traité de Lisbonne).

Attention : cette règle fait débat chez les praticiens. A notre sens, le principe de rétroactivité ne s'applique que pour les salariés présents dans l'entreprise au jour de l'entrée en vigueur de la loi (24 avril 2024). Pour les salariés ayant quitté l'entreprise, le délai de prescription de 3 ans s'applique.

Cette rétroactivité ne pourrait conduire qu'à l'octroi de 24 jours ouvrables de congé payés par année d'acquisition pour un arrêt de travail d'origine professionnelle ou non, après prise en compte des jours déjà acquis sur cette période.

Il faudrait également appliquer le délai de report de 15 mois (art. L. 3141-19-1 du Code du travail) à compter de chaque fin de période de référence.

Enfin, nous vous rappelons que le délai de forclusion s'appliquant pour les salariés toujours en poste, ces derniers disposent d'un délai jusqu'au **24 avril 2026** pour engager une action (délai de deux ans à compter de l'entrée en vigueur de la loi. »).

Question n°5 : Pouvez-vous me préciser si pour les salariés sortis, la rétroactivité des jours de congés à régulariser et donc à payer est bien de 3 ans, avec un maximum de 24 jours par an ?

Réponse : Si le contrat est rompu, on applique le **délai de prescription** mentionné à l'article L. 3245-1 du Code du travail :

« L'action en paiement ou en répétition du salaire se prescrit par trois ans à compter du jour où celui qui l'exerce a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant de l'exercer. La demande peut porter sur les sommes dues au titre des trois dernières années à compter de ce jour ou, lorsque le contrat de travail est rompu, sur les sommes dues au titre des trois années précédant la rupture du contrat ».

Par ailleurs, il ne pourra prétendre qu'à une indemnité compensatrice de congés payés, et non à l'octroi de jours de congés payés.

Le rappel de congés payés concernera les 3 années antérieures à la rupture du contrat. Nous attirons votre attention sur le fait que ce point fait débat entre les praticiens, certains considérant que le droit à congés s'évaluerait à compter du 1^{er} décembre 2009.

Enfin, **la rétroactivité se limite bien à 24 jours ouvrables maximum par année d'acquisition** (2 jours ouvrables par mois) pour un arrêt maladie d'origine non professionnelle. **En cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle selon la DGT, la rétroactivité ne s'appliquerait pas. Il ne devrait pas y avoir lieu à régularisation.**

Question n°6 : Concernant l'application rétroactive des nouvelles règles au premier décembre 2009 :

Cela veut-il dire, que tous les salariés en arrêt maladie non professionnelle pourront acquérir au maximum 24 jours ou au maximum 24 jours par période d'un an (par ex. pour un salarié atteint d'une maladie grave depuis 15 ans et par ailleurs en invalidité, quel est son droit ?) ?

Réponse : S'agissant de la période antérieure à l'entrée en vigueur des nouvelles dispositions (1er décembre 2009 – 22 avril 2024), le nombre de jours de congés payés acquis par un salarié absent pour maladie d'origine non professionnelle ne peut porter le nombre de jours de congés payés total acquis au titre **d'une même période de référence à plus de 24 jours ouvrables**.

Nous attirons votre attention sur le fait que le législateur n'a pas prévu de disposition concernant l'acquisition des congés payés au titre de période de suspension du contrat de travail pour accident du travail ou maladie professionnelle.

Attention : concernant l'invalidité, il faudra à notre sens distinguer les salariés bénéficiant d'un arrêt maladie qui pourront prétendre à des jours de congés, et ceux ne bénéficiant pas d'arrêt maladie qui ne pourront à notre sens pas prétendre à des jours de congés sur la période.

IV/ Indemnité de congés payés :

Question n°7 : La loi établit une dérogation au principe habituel d'acquisition de congés payés pendant les arrêts de travail pour accident ou maladie non professionnels.

Dans ce cas, l'acquisition est limitée à deux jours ouvrables par mois, jusqu'à un maximum de 24 jours ouvrables par période de référence. De plus, l'indemnité de congés payés pour les périodes d'arrêt de travail pour maladie non professionnelle sera calculée à hauteur de 80 % de la rémunération.

A ce jour, en appliquant la convention collective c'était à hauteur de 100 % de la rémunération. Que faut-il faire ?

Interprétation : Théoriquement, le salarié se voit appliquer de manière distributive soit la règle conventionnelle (actuellement 2,5 jours ouvrables en cas d'absence continue ou discontinue de moins de 30 jours + 1,25 par jour d'absence au-delà) soit la règle légale (2 jours en cas de maladie non professionnelle et 2,5 jours en cas d'AT/MP), les deux règles ne se cumulant pas.

Une négociation pourrait s'engager pour adapter les dispositions conventionnelles au nouveau contexte légal.

Il faut en tout état de cause distinguer le décompte du nombre de jours de congés attribués en cas de maladie d'origine professionnelle ou non (sans limitation à 24 jours, sauf absence sur toute la période de référence pour raison non professionnelle) du calcul de l'indemnité de congés payés.

Les congés payés acquis selon les nouvelles règles de décompte vont être payés lors de leur prise comme la période de travail correspondante. Si une indemnité de congés payés doit être versée, la rémunération des périodes de maladie non professionnelle ne sera prise en compte qu'à hauteur de 80%. En cas de comparaison en fin de période, c'est cette indemnité ainsi abattue (par rapport au dixième de la globalité de la rémunération annuelle) qu'il conviendra de comparer avec la somme des rémunérations maintenues lors de la prise des congés.

A titre d'exemple : Règle légale : sur la période d'acquisition de référence, un salarié est malade pendant l'équivalent de 4 mois. Les droits à congés payés acquis se calculent comme suit, en combinant les deux règles :

- d'une part, la règle « classique », avec l'acquisition de 2,5 jours ouvrables de CP par mois de travail effectif, soit ici $2,5 \times 8 = 20$ jours ouvrables ;
 - d'autre part, la nouvelle règle, avec l'acquisition de 2 jours ouvrables de CP par mois d'arrêt maladie, soit ici $2 \times 4 = 8$ jours ouvrables ;
- => Soit un total de 28 jours ouvrables de CP (contre 30 jours ouvrables de CP si le salarié avait travaillé toute l'année de référence).

Sur la période d'acquisition de référence, un salarié rémunéré 3 000 € est malade pendant l'équivalent de 4 mois. Le reste du temps, il a travaillé. Il acquiert 28 jours ouvrables de CP.

La base de calcul de l'indemnité pour l'application de la règle du 1/10e serait de : $(8 \times 3\,000 \text{ €}) + (4 \times 3\,000 \text{ €} \times 80 \%) = 33\,600 \text{ €}$.

$33\,600 \text{ €} \times 1/10 = 3\,360 \text{ €}$. C'est ce montant qu'il convient de comparer avec la base de rémunération que le salarié aurait perçue pendant le congé s'il avait continué à travailler.

Règle conventionnelle : sur la période d'acquisition de référence, un salarié est malade pendant l'équivalent de 4 mois. Les droits à congés payés acquis se calculent comme suit, en appliquant la règle conventionnelle (avec la rédaction de l'article 56 de la CCU) :

- d'une part, la règle habituelle, avec l'acquisition de 2,5 jours ouvrables de CP par mois de travail effectif, soit ici $2,5 \times 8 = 20$ jours ouvrables ;
- d'autre part, avec l'acquisition de 2,5 jours ouvrables de CP le 1^{er} mois d'arrêt maladie, et de la moitié les mois suivants, soit ici $2,5 + (3 \times 1,25) = 6,25$ jours ouvrables ;
- => Soit un total de 26,25 jours ouvrables de CP (contre 30 jours ouvrables de CP si le salarié avait travaillé toute l'année de référence).

=> La règle légale plus favorable s'appliquerait à ce salarié.

Question n°8 : Quels salariés ayant été en arrêt maladie peuvent se voir verser une indemnité de congés depuis 2009 ?

Nous préconisons la démarche suivante :

- 1/ Les salariés encore présents aux effectifs ne se verront pas verser une indemnité compensatrice de congés payés, mais se verront créditer des congés payés.
- 2/ Il faut vérifier le compteur d'acquisition et de prise des congés payés.
- 3/ Pour les absences pour arrêt maladie inférieure à 1 an :
 - si l'arrêt maladie est d'origine professionnelle : il n'y a pas d'impact
 - si l'arrêt maladie n'est pas d'origine professionnelle :
 - Si l'arrêt est inférieur à 1 mois, il n'y a pas d'impact
 - Si l'arrêt est supérieur à 1 mois, l'impact est différent (de 1,25 jours à 2 jours, soit un écart de 0,75 jours).
- 4/ Pour rappel, les congés payés acquis au titre du travail effectif ou des absences assimilées sur les périodes de référence antérieures sont limités à 24 jours ouvrables par période de référence pour toutes les absences d'origine non professionnelle.

V/ Délais de prescription et délais de forclusion :

Question n°9 : Le salarié qui nous sollicite sur ce sujet, ne fait plus partie des effectifs depuis le 30/07/2021.

Dans son cas, nous devons nous poser la question de l'acquisition des congés, suite à un long arrêt maladie, sur 2 périodes de référence.

Cependant, sur la période 1, le délai de forclusion de 15 mois a expiré au 31/08/2021 et au 31/08/2022 pour la deuxième période.

Ces 2 dates étant postérieures à sa date de fin de contrat, le salarié peut-il prétendre à des congés ?

Réponse : Tout d'abord, il y a lieu de différencier selon que le contrat de travail est toujours en cours ou est rompu.

Si le contrat de travail est toujours en cours, le **délai de forclusion** s'applique.

Si le contrat est rompu (cas d'espèce), le **délai de prescription** mentionné à l'article L. 3245-1 du Code du travail s'applique :

« L'action en paiement ou en répétition du salaire se prescrit par trois ans à compter du jour où celui qui l'exerce a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant de l'exercer. La demande peut porter sur les sommes dues au titre des trois dernières années à compter de ce jour ou, lorsque le contrat de travail est rompu, sur les sommes dues au titre des trois années précédant la rupture du contrat ».

Par ailleurs, il ne peut prétendre qu'à une indemnité compensatrice de congés payés, et non à l'octroi de jours de congés payés.

Par conséquent, le salarié en question doit agir dans un délai de 3 ans à compter de la rupture de son contrat, soit jusqu'au 30 juillet 2024.

Le rappel de salaires portera sur les 3 années antérieures à la rupture du contrat, soit sur la période allant du 30 juillet 2018 au 30 juillet 2021.

Sur ces périodes (30 juillet 2018 – 31 mai 2019 ; 1^{er} juin 2019 – 31 mai 2020 ; 1^{er} juin 2020 – 31 mai 2021 ; 1^{er} juin 2021 – 30 juillet 2021), il y a lieu de décompter les congés payés déjà pris par le salarié, dans la mesure où, selon nous, la rétroactivité de la loi ne peut conduire à ce que le salarié bénéficie de plus de 24 jours ouvrables de congés payés par année d'acquisition, et d'appliquer la période de report sur chaque période de référence. En conséquence, les congés payés 2018/2019 ont été reportés au mieux au 31/08/2020 et sont donc perdus ; les congés payés 2019/2020 ont été reportés au 31/08/2021. Il resterait donc 24 jours ouvrables au titre de 2019/2020, 24 jours ouvrables au titre de 2020/2021 et 4 jours ouvrables au titre de 2021. Le salarié peut prétendre à des jours de congés payés sur ces périodes, il faudra régulariser la situation par l'octroi d'une indemnité compensatrice de congés payés correspondant à 52 jours de congés payés.

- **Incidences financières :**

Question n°10 : Ce nouveau dispositif a des incidences financières importantes... qui va payer ?

Réponse : Malheureusement les entreprises assumeront les incidences financières du dispositif. Les commissaires aux comptes ont d'ailleurs demandé que le passif social correspondant puisse être évalué et porté, soit en provision soit au moins, en annexe au bilan.