

Flash juridique

Congés payés et maladie : la loi est publiée



Bonjour Chris ! DDADUE drôle de nom que celui de la loi publiée le 22 avril 2024 qui règle la question de l'acquisition de congés payés pendant la maladie du salarié !



Bonjour Tom ! DDADUE veut dire Diverses Dispositions d'Adaptation au Droit de l'Union Européenne. Ce texte met la législation française en conformité sur d'autres aspects mais notre gros sujet est évidemment l'acquisition de CP pendant les arrêts maladie. Il était temps depuis 2009.



Peut-on parler de droits nouveaux pour les salariés ?

Clairement et l'arrêt du 13 septembre dernier a été déterminant pour faire bouger les lignes. L'article L.3141-5 du Code du travail est désormais complété pour dire que les périodes de suspension du contrat de travail en raison d'un accident ou d'une maladie n'ayant pas de caractère professionnel sont considérées comme des périodes de travail effectif pour la détermination de la durée des congés. S'agissant des accidents du travail et des maladies professionnelles, la limite d'une durée ininterrompue d'un an est supprimée.



J'ai entendu cependant que l'acquisition de jours de congés était moins importante.



C'est exact. Un nouvel article est inscrit au Code du travail (L.3141-5-1) pour limiter à deux jours ouvrables par mois et non pas deux jours et demi les congés payés acquis par le salarié quand son arrêt n'est pas un accident du travail ou en raison d'une maladie professionnelle.



C'est bien compliqué et pourquoi cette différence ?



Le législateur national a cherché à limiter les conséquences de la jurisprudence et n'a pas voulu créer de droits supérieurs à ceux accordés par la réglementation européenne. Un plafond de 24 jours ouvrables (4 semaines) est conforme au droit européen sans aller jusqu'aux 5 semaines de CP (30 jours ouvrables) que nous connaissons en France (article L.3141-3).



4 semaines de CP acquis si je suis malade toute l'année mais est-ce le même plafond si je suis présent une partie de l'année ?



Bien vu Tom ! Imagine que le salarié travaille 6 mois et soit malade 6 mois. Son acquisition sera effectivement de (6 mois X 2,5 jours) + (6 mois X 2 jours) soit un total de $15 + 12 = 27$ jours ouvrables. Il acquiert bien des CP mais ne bénéficie pas d'un droit « plein » de 30 jours.



Il paraît également que les CP acquis pendant la maladie ne sont pas éternels et peuvent être perdus.

C'est une autre limite posée par la loi. Rappelons d'abord le principe que les CP non consommés à la fin de la période de prise sont perdus si le salarié n'a pas été empêché par l'employeur en raison de l'activité mais ici la raison de la non prise des CP est la maladie du salarié. Un autre article est créé, L.3141-19-1 qui donne une période de 15 mois pour les utiliser. Autrement dit, ce délai passé, les congés payés seront perdus.



La loi fixe-t-elle un point de départ pour cette période de 15 mois ?

Les CP s'acquièrent chaque année du 1er mai au 30 avril sauf pour les entreprises qui ont signé un accord les calant sur l'année civile. La période de prise des CP débute au 1er mai suivant même s'il est possible pour le salarié en poste de les consommer en cours d'acquisition. La loi impose désormais à l'employeur d'informer le salarié dans le mois de reprise du travail des CP acquis et cette information est le point de départ des 15 mois.

Encore un nouvel article : L.3141-19-3 au Code du travail.



Mais Chris, il y a des salariés qui sont malades plus de 15 mois. Vont-ils perdre ces CP ?

Cher Tom, L.3142-19-2 te répond mais ce n'est pas simple car le législateur a voulu répondre favorablement aux employeurs effrayés par le risque de cumul de CP sur plusieurs années et les provisions à réaliser. Alors oui, les CP acquis au début de l'absence peuvent être perdus si l'absence est importante et qu'il n'y a pas eu de période de reprise du travail.



Les salariés peuvent-ils réclamer les CP qu'ils n'ont pas eu ces dernières années en raison de leurs absences maladie ?

Oui mais là encore la loi fixe des limites pour atténuer les conséquences de la jurisprudence. Impossible de remonter avant 2009 (Traité de Lisbonne) d'une part et droit plafonné à 4 semaines par an d'autre part et ce n'est pas tout. Si un salarié a été malade 2 mois en 2020, il a perdu 4 jours selon la nouvelle loi (2 jours par mois) mais a déjà bénéficié de 25 jours (2,5 jours X 10 mois) et il dépasse donc le seuil de 24 jours. A cela s'ajoute la règle des 15 mois qui entraîne une perte automatique.



Et il y a un délai de prescription également ?



Le législateur fait référence à l'article L.3245-1 pour une prescription de 3 ans s'agissant d'une action contre un ancien employeur mais des juristes observent que l'absence d'information de l'employeur peut justifier une réclamation. Pour les salariés en poste, la nouvelle loi fixe un délai de forclusion, autrement dit un délai, ici de deux ans, à compter de sa publication, pour réclamer les CP oubliés. Verrons-nous des employeurs rectifier d'eux-mêmes ou vont-ils attendre la saisine prud'hommale ?



J'ai ma petite idée Chris et merci pour ce topo que je vais partager.



A bientôt Tom !