



CGT : 01 42 82 81 89
f Mail : cgt@cseuesglhsm.com i
62, rue de Provence 75009 PARIS (2° étage)
Internet : <https://cgtglhaussmann.fr>



Congés payés et arrêts maladie : décryptage

Grâce aux batailles menées par la CGT, via plusieurs de ses organisations, le gouvernement n'a eu d'autres choix que de modifier le Code du travail pour le mettre en conformité avec le droit de l'Union Européenne s'agissant de l'acquisition de congés payés en arrêt maladie, en l'occurrence une directive datant, ancienne : soit au minimum 15 ans de retard, 15 ans de droits économisés par les employeurs sur le dos des salariées et salariés ayant eu de graves problèmes de santé. Depuis le 24 avril, ce droit est enfin ouvert, à la suite de la promulgation de la loi récemment votée.

C'est une immense avancée pour les droits des salarié (es) !

Les nouvelles dispositions relatives aux congés payés en arrêt maladie

Les arrêts pour accident du travail ou maladie professionnelle :

La limite d'un an pour l'acquisition de congés payés pour ces arrêts est supprimée. Désormais, les salarié·es en arrêt de travail pour accident du travail ou maladie professionnelle acquièrent des congés payés pendant la totalité de leur arrêt, quelle que soit sa durée.

Les arrêts pour maladie non professionnelle :



Jusqu'au revirement de la Cour de cassation de septembre 2023, les salarié·es n'acquerraient pas de congés payés en arrêt maladie, ce qui était contraire au droit de l'Union Européenne.

Désormais, les salarié·es acquièrent des congés payés en arrêt maladie. Cependant, le gouvernement a décidé de restreindre le plus possible les droits des salarié·es, en limitant à 2 jours par mois donc 24 jours ou 4 semaines par an (contre 2,5 jours par mois donc 5 semaines par an en principe, ou plus par accord conventionnel) les congés payés acquis en arrêt, ce qui correspond au minimum garanti par le droit de l'Union.

Le report des congés limité à 15 mois :

● Les congés acquis avant l'arrêt :

Lorsqu'un·e salarié·e 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 ou elle a acquis, il ou elle bénéficie d'une période de report de 15 mois afin de pouvoir les poser. La période de report débute à la date à laquelle le ou la salarié·e est revenu·e dans l'entreprise et a reçu de son employeur les informations relatives à ses droits à congés.

● Les congés acquis pendant l'arrêt :

Si un.e salarié.e n'a pas pu prendre ses congés car en arrêt maladie d'au moins 1 an les congés acquis au titre de cette période d'arrêt maladie qu'elle que soit son origine sont reportés sur 15 mois mais la période de report ne débute pas au retour du ou de la salarié.e dans l'entreprise, mais à la fin de la période de référence au titre de laquelle les congés ont été acquis. Si le ou la salarié.e reprend le travail alors que la période de report n'est pas terminée, elle est suspendue jusqu'à ce que l'employeur l'ait informé de ses droits à congés.

Application de la loi dans le temps

Rétroactivité limitée : Les nouvelles règles s'appliquent rétroactivement à compter de l'entrée en vigueur de la loi (24 avril 2024) jusqu'au 1er décembre 2009.

● Pour les salarié-es toujours en poste dans l'entreprise :

C'est aux salarié-es de faire la demande auprès de leur employeur, que rien n'oblige à procéder automatiquement à la régularisation autrement dit, à compter du 24 avril 2024, les salarié-es ont 2 ans pour réclamer à leur employeur les congés payés qui leurs sont dus, soit jusqu'au 23 avril 2026 minuit.

● Pour les salariés-es ayant quitté l'entreprise :

Prescription triennale : Le délai de prescription prévu pour les créances salariales s'applique, c'est-à-dire un délai de 3 ans à compter de la rupture du contrat de travail. Pour tous les salarié-es qui ont quitté leur emploi avant le 24 avril 2021 leurs droits à congés sont donc prescrits et ne pourront plus faire valoir leurs droits.

Pour la CGT, ce délai de 2 ans est contraire au droit de l'Union, dans la mesure où il empêche les salariées de bénéficier des droits qu'ils tiennent du droit européen.

