

N'oubliez pas que vous cumulez des Congés Payés pendant les arrêts maladie

Grâce aux batailles menées par la CGT, 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. C'est une immense avancée pour les droits des travailleurs !

Cependant, force est de constater que le gouvernement s'est contenté d'une application à minima du droit de l'Union européenne, qui n'est pas satisfaisante.

L'acquisition de congés payés

Alors que le gouvernement affiche un objectif de simplification, les nouvelles règles de décompte des congés payés sont très complexes car les salarié·e·s n'acquièrent pas le même nombre de jours de congés selon l'origine de leur arrêt. Le gouvernement profite de la simplification prônée pour détricoter les droits des travailleurs.

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·e·s 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·e·s n'acquerraient pas de congés payés en arrêt maladie, ce qui était contraire au droit de l'Union Européenne. Désormais, les salarié·e·s acquièrent des congés payés pendant leur arrêt maladie. Cependant, le gouvernement a décidé de restreindre le plus possible les droits des travailleurs, 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) les congés payés acquis en arrêt, ce qui correspond au minimum garanti par le droit de l'Union.

L'information du ou de la salarié·e-s par l'employeur

Lors du retour du ou de la salarié·e dans l'entreprise après un arrêt de travail pour maladie, quelle qu'en soit l'origine, l'employeur doit porter à la connaissance du ou de la salarié·e les informations suivantes (article L. 3141-19-3 nouveau du Code du travail) :

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

Cette obligation s'impose au retour de chaque arrêt de travail, même s'il est sans effet sur les droits à congés (donc les arrêts de courte durée ou ne dépassant pas la période de prise).

L'employeur a 1 mois à compter de la reprise pour communiquer ces informations. Cette information s'effectue par tout moyen conférant date certaine à leur réception, notamment par le biais du bulletin de paie.

Sauf exceptions, cette information est le point de départ du délai de report de 15 mois (cf. ci-après).

Le report des congés payés

Dans la crainte infondée d'un cumul infini des droits à congés des salarié·e·s malades sur une longue période, le gouvernement a voulu circonscrire dans le temps la possibilité de reporter les congés payés acquis. Le texte distingue 2 situations :



- **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 (cf. ci-dessus).
- **Congés acquis pendant l'arrêt** : si un·e salarié·e n'a pas pu prendre ses congés car son arrêt maladie a duré au moins 1 an, les congés acquis au titre de cette période, qu'elle que soit son origine, sont reportés sur 15 mois. Cependant, 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'ai informé de ses droits à congés.

Au-delà du délai de report, le ou la salarié·e perd ses congés !

