



À la suite des arrêts de la Cour de cassation du 13 septembre 2023 ayant reconnu l'acquisition de congés payés pendant l'arrêt maladie conformément au droit européen, le législateur avait l'obligation de mettre en conformité le Code du travail. La modification de la loi a été définitivement adoptée par le Sénat et l'Assemblée nationale les 9 et 10 avril 2024 et publiée le 24 avril 2024 au journal officiel.

Pour rappel : jusqu'à présent, il n'était pas possible d'acquérir des jours de congés payés durant un arrêt de travail d'origine non-professionnelle. Le code du travail indiquait en effet que « seules les périodes de suspension du contrat de travail en raison d'accident du travail ou de maladie professionnelle sont assimilées à du travail effectif. Ces périodes sont prises en compte dans le calcul des congés payés. »

Cette disposition ne s'appliquait donc pas au salarié en arrêt maladie ordinaire.

Acquisition des congés pendant un arrêt maladie

Aujourd'hui, toute période d'arrêt de travail pour maladie ou accident, professionnel ou non professionnel, sera considérée comme du temps de travail effectif, permettant au salarié d'acquérir des congés payés.

Le nombre de jours de congés acquis pendant un **arrêt pour accident ou maladie d'origine non professionnelle** est limité à :

- × 2 jours ouvrables par mois *
- × 24 jours ouvrables (soit 4 semaines) par période de référence **

Le salarié en arrêt pour accident du travail ou maladie professionnelle continuera à acquérir 2,5 jours de congés payés par mois dans la limite de 30 jours ouvrables (5 semaines) par an.

! Au sein des IEG, les salariés en absence maladie non professionnelle d'une durée inférieure à 1 an continuent à bénéficier de leurs congés payés.

Report de prise des congés et obligation d'information du salarié

Il est prévu un **délai de report des congés payés de 15 mois**, au terme duquel les congés expireront définitivement.

- × **congés acquis avant l'arrêt ou après un arrêt maladie inférieur à 1 an** : 15 mois à compter de la date à laquelle le salarié a été informé de ses droits, après la reprise du travail ;
- × **congés acquis pendant un arrêt maladie supérieur ou égal à 1 an** : 15 mois à compter de la fin de la période au cours de laquelle les congés ont été acquis. Si le salarié reprend le travail alors que la période de report n'a pas expiré, elle sera suspendue jusqu'à ce que l'employeur l'ait informé de ses droits.



Un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, de branche, pourrait fixer un délai de report des congés payés supérieur à 15 mois.

Obligation d'information de l'employeur

L'employeur doit informer tout salarié, dans un **délai de 1 mois** suite à son retour dans l'entreprise après un arrêt maladie :

- ✗ du nombre de jours de congés dont il dispose ;
- ✗ de la date jusqu'à laquelle ils peuvent être posés.

Ces informations pourront être communiquées au salarié par tout moyen conférant une date certaine à leur réception.

Application de ces règles aux situations antérieures

Les nouvelles règles d'acquisition et de report des congés payés sont rétroactives et donc applicables pour les congés acquis depuis le 1^{er} décembre 2009.

Pour les salariés encore dans l'entreprise, le délai pour les congés dus est fixé à 2 ans à compter de l'entrée en vigueur de la loi.

Pour les salariés ayant quitté l'entreprise, la prescription triennale est applicable (Code du travail, art. L. 3245-1).

Application dans les IEG

Actuellement, les IEG appliquent des dispositions spécifiques en cas d'arrêt de travail d'origine non professionnelle :

- ✗ lorsqu'un salarié est absent sur une partie de la période de référence, il bénéficie d'une dotation complète de 27 jours ouvrés. Dans ce cas, les règles propres aux IEG sont plus favorables que la nouvelle loi,
- ✗ en cas d'arrêt égal ou supérieur à 12 mois continus sur plusieurs périodes de référence, une seule dotation de 27 jours est attribuée. Cette dotation peut alors être inférieure à celle désormais prévue par la loi.

Une négociation au niveau de la branche des IEG débutera dans les prochaines semaines pour articuler les nouvelles règles légales avec les dispositions des IEG.

La CFE Énergies demandera l'attribution de 27 jours ouvrés de congés pour chaque période de référence, quelle que soit la durée de l'arrêt de travail. Cette mesure permettrait de simplifier un dispositif très complexe à gérer pour les équipes RH, source d'erreurs et de surcoût pour les entreprises.

Sans attendre l'issue de la négociation, la CFE Énergies préconise aux salariés concernés par des arrêts de travail (de 12 mois ou plus) antérieurs à l'entrée en vigueur de la loi, de vérifier les dotations de congés attribuées, et si nécessaire, de réclamer à l'employeur l'application des dispositions légales.



**Votre représentant de l'ALLIANCE CFE UNSA Énergies
est à votre disposition pour vous aider et vous renseigner.**

